

Ungeindsatser



Kortlægning af eksisterende og relevante indsatser med job- og uddannelsesperspektiv for udsatte unge

November 2014

Indholdsfortegnelse

1	INDLEDNING	4
1.1	FOKUS I KONTANTHJÆLPSREFORMEN	4
1.2	TVÆRGÅENDE KENDETEGN I DE BESKREVNE INDSATSER	6
1.3	INDSAMLINGSMETODE	10
1.4	SAMMENFATNING	12
1.5	OVERSIGT OVER UNGEINDSATSER	15
2	CASEBESKRIVELSER	16
	<i>All In</i>	16
	<i>Brobygning Kronjylland</i>	20
	<i>Brobygning til uddannelse</i>	22
	<i>Den sunde vej til arbejde</i>	24
	<i>Dialog Forum Team</i>	27
	<i>DropUd</i>	29
	<i>Fra problemer til mirakler</i>	31
	<i>Fremskudt virksomhedsindsats</i>	34
	<i>Fritidsakademiet (FRAK)</i>	36
	<i>Fritidsjob i Dansk Supermarked</i>	37
	<i>Fritidsjobkonsulenterne</i>	39
	<i>Frivilligt mentornetværk</i>	41
	<i>Fællesskab med perspektiv</i>	43
	<i>G4S Mentorordning</i>	45
	<i>Helbredsklub</i>	46
	<i>High:five</i>	49
	<i>Jobstormerne</i>	51
	<i>KFUM Indsats i udkanten</i>	53
	<i>Kulturhus for unge</i>	56
	<i>Mind your own business</i>	59
	<i>Outline Vinduer</i>	62
	<i>Partnerskab med civilsamfundet</i>	64
	<i>Perronen</i>	66
	<i>Praktik i små virksomheder</i>	68
	<i>Praktiknetværk Odder</i>	70
	<i>Rehabilitering – Ung i job og uddannelse</i>	72
	<i>Rejsecafeen</i>	75
	<i>Route 42</i>	76
	<i>Slip talentet løs</i>	79

<i>Social Farming</i>	82
<i>Solskinsunge</i>	84
<i>Spydspidsen</i>	86
<i>Team Succes</i>	88
<i>Uddannelsesafklaring i praksis</i>	89
<i>Uddannelsesbroen</i>	91
<i>Unge familier på vej</i>	94
<i>U-turns Dagskole</i>	95
<i>Virksomhedsskolerne i Aarhus</i>	97
<i>Y-faktor</i>	99
3 BILAG: KORTE BESKRIVELSER	102

1 Indledning

Kontanthjælpsreformen har sat et nyt uddannelsesrettet fokus på ungeindsatsen. Baggrunden er, at alt for mange unge ikke får en kompetencegivende uddannelse, og de får dermed vanskeligt ved at klare sig på fremtidens arbejdsmarked. For denne gruppe unge kan der ofte være tale om komplekse problemstillinger, som stiller store krav til de indsats, som skal hjælpe de unge videre i uddannelse og arbejde.

Cabi har derfor, på foranledning af Rockwool Fonden, beskrevet en række af de indsats, som rundt omkring i landet, er med til at styrke indsatsen for at flere unge bliver i stand til at påbegynde og gennemføre en uddannelse.

Målgruppen for kortlægningen er udsatte unge mellem 16 og 25 år. Der er tale om unge, som ikke er og ikke har været i stand til at gennemføre en uddannelse eller at fastholde et job. De kan have sociale og psykiske vanskeligheder, dårlig opvækst, ringe skolekunderskaber, manglende 'livskunderskaber', og kan være socialt isolerede uden voksne at støtte sig til.

De 39 indsats Cabi har afdækket har alle et uddannelses- eller beskæftigelsessigte, men fordi der netop er tale om en lang række individuelle og ofte komplekse problemstillinger hos de udsatte unge, breder de udvalgte indsats sig ud over flere forskellige fokusområder. Beskrivelserne er tænkt som inspiration til den fortsatte udvikling af de indsats, som skal hjælpe udsatte unge videre til uddannelse og arbejde.

Indsatserne er præsenteret i alfabetisk rækkefølge. Beskrivelserne indeholder fakta om blandt andet indsatsernes formål, målgruppe, konkrete indsats og dokumenterede resultater. Som bilag til rapporten er yderligere 21 indsats præsenteret i kort form. Der er her bl.a. tale om indsats, som retter sig mod en snæver defineret gruppe af unge, fx unge med bestemte funktionsnedsættelser.

1.1 Fokus i kontanthjælpsreformen

Kontanthjælpsreformen har for de unge under 30 år fokus på uddannelse, koordineret indsats, øget samarbejde med erhvervslivet og øget inddragelse af de unge.

Reformerne på beskæftigelsesområdet – og især kontanthjælpsreformen – har stor betydning for indsatsen for udsatte unge, der søger og modtager uddannelseshjælp (tidligere kontanthjælp):

- Der er øget fokus på uddannelse som mål i beskæftigelsesindsatsen. Bagved ligger antagelsen om, at det er svært at få en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet uden uddannelse.
- Alle unge under 30 år, der henvender sig til kommunen om økonomisk hjælp, visiteres som udgangspunkt med det samme til uddannelseshjælp, hvis de ikke har en kompetencegivende uddannelse. De modtager således ikke som tidligere kontanthjælp, og de får et pålæg om at tage en uddannelse. Jobcentre har derfor et medansvar for, at unge gennemfører en uddannelse. Få jobcentre følger dog de unge efter uddannelsesstart, men der er eksempler på garantiskole og lignende ordninger, hvor jobcentret eller UU inddrages ved potentielt frafald.

-
- Indsatsen flyttes i stigende grad ud på virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Flere kommuner er begyndt at flytte medarbejdere fra UU, jobcenter og socialområdet ud på uddannelsesinstitutioner og laver partnerskabsaftaler om indslusning og fastholdelse. Samtidig anvendes virksomhedspraktik som afklaring, motivations- og meningsgivende faktor for valg og gennemførelse af uddannelse. Et virksomhedsforløb kan give de unge en base, hvor de kan komme hver dag, og hvor de kan blive afklaret om valg af uddannelse. Flere kommuner er begyndt at gøre en indsats for, at flere unge får adgang til fritidsjob og lærepladser. Forskning viser, at flere unge gennemfører uddannelse, når de har haft et fritidsjob. Det samme gælder unge, der får en læreplads frem for en skolepraktik.
 - De unge, som ikke er uddannelsesparate, men i stedet kategoriseres som aktivitetsparate, får tilbudt en koordinerende sagsbehandler, som skal koordinere indsatsen på tværs af afdelinger og sektorer. Der kan fx være tale om at kombinere bostøtte eller misbrugsbehandling med en uddannelsesforberedende indsats, så den unge så vidt muligt har én indgang og én plan i kommunen. Flere kommuner er begyndt at arbejde efter et princip om, at også flere uddannelsesparate unge skal have en gennemgående kontaktperson.
 - Kommunerne har mulighed for at tildele de unge en mentor, også ved overgang til uddannelse. Det er dog begrænset, hvor mange timer der kan tildeles, fx 20 timer hen over en periode på 6 måneder.
 - Kontanthjælpsreformen lægger op til, at de unge skal have indflydelse på indsatsen og tage medejerskab til sin vej mod job eller uddannelse.

1.2 Tværgående kendetegn i de beskrevne indsatser

Ser man på de afdækkede indsatser i et helikopterperspektiv, danner der sig et billede af nogle indsatser, som i forskellig grad er **helhedsorienterede** med fokus på sammenhæng og kontinuitet mellem de forskellige dele af indsatsen, så de unge ikke overlades til sig selv eller til en ny indsats uden overlevering. Flere indsatser anvender **virksomhedsforløb** som uddannelsesforberedende og fastholdende aktivitet. Indsatserne har ofte et tæt **samarbejde med uddannelsesinstitutioner** vedrørende brobygning, overgangsordninger og fastholdelse i uddannelse. Et særligt fokus i de afdækkede indsatser er en stærk **relation** mellem ung og voksen og **brugerinddragelse**. Endelig er der et **frivilligt** element i mange af indsatserne, hvor frivillige, mentorer og virksomheder bidrager til den unges vej mod uddannelse og beskæftigelse.

Helhedsorienteret, tværfaglig indsats

Ungeindsatsen har gennem en længere periode været udfordret af, at mange forskellige sektorer er involverede i ungeindsatsen. Det har i nogle tilfælde betydet, at de unge har haft skiftende og en ukoordineret kontakt til forskellige voksne eller har oplevet "stop-and-go-forløb".

Kontakthjælpsreformen har sat fokus på denne udfordring, og der er blevet et krav om, at unge med komplekse problemstillinger skal have en tværfaglig og helhedsorienteret indsats med en koordinerende sagsbehandler som tovholder. Flere indsatser er igennem de senere år flyttet under samme tag, og vi ser en bevægelse på området frem mod en mere helhedsorienteret indsats. Den generelle antagelse er, at de tværfaglige indsatser gør en positiv forskel, men der foreligger ingen samlet viden om effekten af denne type indsats.¹

En del af de beskrevne projekter adresserer direkte den helhedsorienterede indsats, hvor flere fagligheder arbejder tæt sammen om de unges komplekse problemstillinger. De er dermed eksempler på, hvordan den tværfaglige indsats kan udmøntes i praksis, og hvad tilgangen betyder for indsatsen for de unge. Her er der fokus på en bred tilgang til den unge, at indsatserne understøtter hinanden, og at der er sammenhæng, kontinuitet og progression i den samlede indsats.

Samtidig har en del af de projekter, som har et særligt hovedfokus, også opmærksomhed rettet mod behovet for helhed og tværfagligt samarbejde. Det drejer sig blandt andet om de uddannelsesrettede projekter, hvor der er etableret et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og de kommunale samarbejdspartnere. Det viser sig nogle steder i, at man er flyttet under samme tag, har opprioriteret fælles mødeaktivitet og fået ekstra opmærksomhed på sammenhæng mellem de forskellige indsatser og overgange mellem forskellige indsatser.

Den helhedsorienterede tilgang har også betydet, at flere unge gennem de senere år er kommet i gang med aktiviteter på selv få timer om ugen. I stedet for at vente til den unge er "klar" til at deltage i en indsats på fuld tid, er flere unge nu i gang med fx virksomhedspraktik på ganske få timer om ugen. De forskellige indsatser kan supplere og understøtte hinanden, så fx et psykologforløb kombineres med få timer ugentligt i en aktiveringsindsats eller i en praktik til gavn for den unges samlede udvikling.

Denne tilgang er blandt andet repræsenteret i:

¹ Dog findes disse to evalueringer af tværfaglige indsatser: <http://www.cabiweb.dk/udgivelser/2014/slutevaluering-af-route-25/> og <http://www.cabiweb.dk/materialer/andres-udgivelser/2014/brug-for-alle/>

Den sunde vej til arbejde
Helbredsklub København
Rehabilitering – Ung i job og uddannelse
Social Farming

Brugerinddragelse (empowerment)

Med kontanthjælpsreformen er der kommet fokus på at sikre borgerens indflydelse på eget forløb frem mod beskæftigelse eller uddannelse. Der er fokus på at få øje på, understøtte og udvikle de unges ressourcer og kompetencer. Der er således en anerkendelse af, at unges engagement og deltagelse er nødvendig, hvis der skal ske en udvikling hen imod at kunne vælge og gennemføre en uddannelse.

Gennem ressourcefokus og borgerinddragelse oplever de unge større ejerskab for forløbet og får dermed også større udbytte. Og det giver mere mening for de unge, når de kan se sig selv i de aktiviteter, indsatserne tilbyder.

Empowermenttilgangen bygger på en ressourceorienteret tilgang, udvikling af mestringsstrategier og en stærk relation mellem de unge og de professionelle eller de frivillige. Denne tilgang præger en stor del af projekterne. Der er ofte fokus på gennemgående mentorer eller kontaktpersoner, som sikrer den tætte dialog sammen med de unge, og som kan støtte og motivere de unge gennem forløbet. Ofte er der tale om, at indsatsen "kommer til de unge", "inviterer de unge ind" og "møder de unge, der hvor de unge er".

Der er også flere eksempler på, at de unge får mulighed for at prøve sig selv af på forskellige områder for derigennem at få et bredere blik på egne ressourcer. Det kan være på forskellige fagområder, gennem sport, kultur eller gennem en praktik på en virksomhed.

En stor del af de afdækkede indsats har ikke et fastlagt program, som alle unge deltager i. Ofte er der mulighed for at vælge mellem en vifte af tilbud, så de unge oplever medbestemmelse, og at tilbuddet rettes mod netop det, som de enkelte unge har behov for, for at komme nærmere uddannelse eller arbejde. Der tages således udgangspunkt i de behov og ønsker, de unge har, så indsatsen derigennem giver mening, og der opstår et ejerskab hos den unge.

Endelig er der konkrete eksempler på, at unge inddrages i planlægningen af indsatsen, og der er eksempler på, at indsatsen lader de deltagende unge integrere nye unge i indsatsen.

Denne tilgang er blandt andet repræsenteret i:

Kulturhus for unge i Århus
Rute 42
Mind your own business

Uddannelsesforberedende virksomhedsforløb

Mange unge har dårlige skoleerfaringer bag sig. De har måske forladt skolen – ikke blot med et manglende eller ringe eksamensbevis – men også med en manglende tro på egne evner. På den baggrund har de ringe tro på og lyst til at starte uddannelse. Endelig mangler de ofte også et billede af, hvad det vil sige at arbejde og kender ikke til arbejdsmarkedet, måske fordi de ikke har nogle forbilleder og fx ikke har haft et fritidsjob.

På denne baggrund er der gennem de senere år kommet mere fokus på erhvervslivet som en trædesten til uddannelse eller beskæftigelse. En virksomhedspraktik kan for en stor del af denne gruppe give dem tro på egne ressourcer, som de unge mangler. Det kan også give lyst og engagement, fordi de gennem en dagligdag på en arbejdsplads med opgaver og kolleger oplever mening, og at deres egen indsats gør en forskel.

Her bliver de unge en del af et fællesskab, og her får de prøvet sig selv af i en praktisk sammenhæng. Dermed oplever de meget konkret, om et brancheområde er noget for dem, og de kan finde motivation til at uddanne sig, fordi det bliver synligt, hvilket job der kan være i den anden ende af et uddannelsesforløb. Flere af de beskrevne indsatser har ligeledes fokus på, at de virksomheder de unge kommer i kontakt med under en praktik, kan være den kommende læreplads. Det virker motiverende og dermed fastholdende, at der er nogen der forventer noget af de unge.²

Nogle indsatser foregår direkte på virksomheder, hvor de unge er tilknyttet de timer de kan magte. Andre indsatser anvender virksomhedspraktik eller fritidsjob som en del af indsatsen, fx ved at de unge er i praktik to til fire dage om ugen og resten af tiden er tilknyttet indsatsen eller andre tilbud, fx FVU og misbrugsbehandling.

Brug af uddannelsesforberedende virksomhedsforløb er bl.a. andet repræsenteret i:

Fremskudt virksomhedsindsats i Aabenraa
Fritidsjobkonsulenterne
Outline Vinduer
Virksomhedsskolerne i Aarhus

Som alternativ til private og offentlige virksomheder, kan socialøkonomiske virksomheder have samme formål som ovenstående. Socialøkonomiske virksomheder har ofte en indgående specialviden om specifikke udsatte grupper, som de kan bringe i spil for at få de unge tættere på job eller uddannelse, fx 'Drop Ud', som er beskrevet i denne kortlægning.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Unge frafald på uddannelser er en stor udfordring for at nå regeringens målsætning om, at 95 procent af en årgang skal have mindst en ungdomsuddannelse. I 2012 viste tal fra Undervisningsministeriet, at 48 procent af de unge, som starter på en erhvervsuddannelse, ikke gennemfører uddannelsen.

² Se f.eks. evaluering af fremskudt virksomhedsindsats i Aabenraa: http://brsyddanmark.dk/da/Viden_om_Arbejdsmarkedet/Analyser/Analyser_2012/Evaluering%20af%20fremskudt%20ungeindsats.aspx

Det store frafald skyldes flere forskellige faktorer, heriblandt manglen på lære- og elevpladser. Men det skyldes også, at en stor gruppe af de unge ikke har de nødvendige startkompetencer. De har sociale eller andre problemer, eller de er ikke afklarede i forhold til uddannelse generelt eller i forhold til branchen specifikt.

Denne udfordring betyder, at der er en del indsats, som netop forsøger at styrke unges valg og opstart af uddannelse.

Der er projekter med fokus på at nå flere unge gennem vejledningsindsatsen, før de unge skal tage et uddannelsesvalg. Der er brobygningsprojekter, som afklarer og forbereder de unge til uddannelsesstart og fungerer som trædesten for de unge, som ikke umiddelbart er klar til at starte uddannelse. Endelig er der indsats, som har fokus på at fastholde de unge i uddannelse.

Indsatsene har generelt fokus på at nå de unge gennem en helhedsorienteret, ressourceorienteret og relationsbåret indsats. Ud over at få styrket eventuelle manglende faglige kompetencer har indsatsene som mål at give de unge en oplevelse af, at de har ressourcer, som de skal have i spil i et uddannelsesforløb. Styrkelsen af de unges tro på egne ressourcer sker blandt andet gennem etableringen af stærke relationer.

Mange af indsatsene foregår i det autentiske uddannelsesmiljø for netop at lette overgangen til uddannelse for de unge. De unge får i indsatsene tilbudt et skånsomt miljø samtidig med, at de er en del af et autentisk uddannelsesmiljø.

Denne tilgang er blandt andet repræsenteret i:

Brobygning til uddannelse
Dialog Forum team
Partnerskab med civilsamfundet
Uddannelsesbroen

Relationen mellem unge og voksne

De udsatte unge har ofte ikke en tæt relation til voksne i deres netværk som kan støtte dem og motiverer dem til at tage en uddannelse. Sagsbehandleren på jobcentret eller i socialforvaltningen ser de måske hver anden måned, så det er svært at opbygge en relation. Relationsarbejdere kan etablere et positivt forhold til unge, som en kommunal sagsbehandler kan have svært ved at opnå. Ofte er de relationsbårne indsats placeret væk fra kommunen eller jobcentret på virksomheder eller der, hvor de unge befinder sig - fx i boligområder eller på uddannelsesinstitutioner. De voksne, der etablerer relation, skal være tilstede og tilgængelige. Det kan være projektmedarbejdere, frivillige, gademedarbejdere, virksomhedsmentorer, sociale mentorer m.v., blot de er tilgængelige og en del af de unges hverdag.

Alle de indsats, vi har afdækket, har fokus på relationsdannelse. Erfaringer med disse indsats har vist, at det er stærke, betydningsfulde relationer, som ofte gør en forskel i de unges vej til uddannelse eller beskæftigelse. Det er, når de unge kommer i et positivt samspil med andre, at der kan ske forandring. Det er voksne, der møder de unge med tillid, der kan lytte til de unges behov, men som samtidig kan stille krav og har forventninger til de unge. Ser vi på erfaringerne fra en række af de indsats, der er beskrevet, kan der ses en sammenhæng mellem graden af tillid og en

oplevelse af, at have ændret indstilling til job og uddannelse. I mange af indsatserne arbejdes der med at skabe stærke gennemgående relationer, som kan bidrage til at skabe sammenhæng og kontinuitet i forløbene.

Forståelsen af relationsarbejdets vigtighed har betydet, at mentorordninger nu er en central del af mange indsatser. At de unge tilknyttes en mentor, betyder ikke nødvendigvis, at der kan etableres en god relation. Det kommer meget an på, hvor meget tid mentoren tildes, og om mentoren kan være tilstede i den unges miljø, fx på en virksomhed. Og så kommer det naturligvis an på kemien mellem mentor og ung.

Denne tilgang er blandt andet repræsenteret i:

Drop ud
Frivilligt mentornetværk Middelfart
Perronen

Frivillighed

De autentiske miljøer er en central faktor i en del af indsatserne, og her spiller de frivillige organisationer og virksomheder en større og større rolle. For mange unge, som kender "systemet" alt for godt, er der en anden oplevelse i at være sammen med voksne, som ikke er professionelle, men som er sammen med de unge, fordi de vil, og i en sammenhæng, der giver mening. Det styrker i mange tilfælde de relationer, som vi ved er betydningsfulde for de unge. Der er eksempler på den ikke-professionelle relation både i frivilligsektoren, og når unge er i praktik eller i fritidsjob i virksomheder.

Denne tilgang er blandt andet repræsenteret i:

All in
KFUM – Indsats i Udkanten
Team Succes
Y-faktor

1.3 Indsamlingsmetode

Indsamlingsmetode

Cabi har samlet et hold af fire fageksperter, som har gennemført kortlægningen. De fire eksperter har et stort netværk og kendskab til området at trække på i kortlægningen:

- **Jesper Pedersen, seniorkonsulent, cand.scient.adm**
Jespers viden dækker ungeområdet bredt med særlig fokus på beskæftigelsesindsatsen, uddannelse, tværfaglighed og samarbejdet med virksomheder.
- **Bente Nissen, seniorkonsulent, cand.phil**

Bente har ekspertviden om udsatte unge, uddannelse, job og handicap, samt tværfaglig indsats.

- **Anette, Hansen, seniorkonsulent, socialrådgiver**
Anette har ekspertviden om mentorområdet, unge, samt job og handicap.
- **Mette Fenger, seniorkonsulent, cand. mag. i arabisk og etnografi**
Mette har ekspertviden om mangfoldighedsledelse og integration af nydanskere, beskæftigelsesindsatsen, frivillighed samt mentorområdet.

Cabi er gået systematisk til værks gennem anvendelse af sneboldsmetoden i to kortlægningsfaser, hvor nøglepersoner er udsøgt og kontaktet med henblik på at udsøge nye relevante indsatser. Indsamlingen er løbende blevet udfordret og nuanceret via kontakt til nøglepersoner på feltet samt søgning i litteratur og på web. Så snart en relevant og nyskabende indsats blev identificeret, blev den beskrevet.

Fase 1 i kortlægningen (juni-august 2014)

Formålet med fase 1 i kortlægningen var:

- at give et generelt overblik over relevante indsatser inden for forskellige sektorer og programmer
- at sikre, at den konkrete kortlægning i fase 2 bliver så systematisk og dækkende som muligt.
- at fastlægge kriterier for indsatsbeskrivelser.

Metoden i den indledende kortlægning:

- Google søgning og søgning i databasen 'viden der virker'
- Kontakt til nøglepersoner i ministerier, styrelser, råd, beskæftigelsesregioner, forskningsinstitutioner, bruger- og ungdomsorganisationer
- Kontakt til programledelse i beskæftigelsesregioner, konsulenthuse og UU Danmark (fx virksomhedscentre, mentorprogrammer, Unge på Tværs)
- Inddragelse af øvrige eksperter i Cabi, fx i forhold til Socialøkonomiske virksomheder
- Survey blandt virksomheder i Cabis CSR-panel og i brancheorganisationer samt gennemgang af indstilling af virksomheder til CSR People Prize
- Forespørgsler i sociale medier og andre netværk.

Fase 2 i kortlægningen (juni-november 2014)

Fase 2 begyndte samtidig med fase 1, da identificerede relevante og nyskabende indsatser blev beskrevet med det samme. Formålet med fase 2 i kortlægningen var netop at udarbejde disse konkrete beskrivelser og udarbejde den endelige rapport.

Metoder i fase 2:

- Forsat google søgning
- Kommunikation via mail eller telefon med nøglepersoner og praktikere i udvalgte indsatser
- Gennemgang af konkrete praksisbeskrivelser, notater og evalueringer, hvor det materiale, der er indhentet, gennemgås med henblik på at indføre beskrivelser i oversigten

- Godkendelse af indsatsbeskrivelser hos indsatsens ansvarlige

Kriterier i indsatsbeskrivelserne:

De endelige kriterier i indsatsbeskrivelserne er:

- **Lokalitet:** Vi har set på, hvorvidt indsatterne er landsdækkende, regionale eller lokale.
- **Målgruppe:** Indsattere skal omfatte udsatte unge mellem 16 og 25 år. Enkelte af de afdækkede indsatter har en bredere målgruppe (ofte virksomheder), men kan alligevel have en relevant indsats, udsatte unge kan have gavn af.
- **Formål:** Indsatsens formål skal bidrage til at udsatte unge kommer i job eller uddannelse.
- **Det unikke/helt særlige ved indsatsen:** Det har været helt centralt at identificere unikke indsatter, der skiller sig ud og gør en særlig indsats for udsatte unge.
- **Rekruttering:** Det kan være svært at rekruttere unge, fx fra et jobcenter. Derfor har vi beskrevet, hvordan indsatsen får fat i de unge.
- **Aktiviteter:** De konkrete aktiviteter i indsatsen er væsentlige at afdække, så nye indsatter kan lade sig inspirere.
- **Efterværn/overgang/opfølgning:** Unge oplever ofte, at de overlades til sig selv, når en indsats er slut. Derfor har vi fokus på indsatter, der ikke slipper de unge eller har en god overlevering, fx til uddannelse.
- **Forløbslængde og Intensitet:** Forløbslængden og indsatsens intensitet er vigtig at have fokus på, fordi udsatte unge kan have brug for daglig kontakt over en længere periode.
- **Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:** Det er interessant at afdække, hvilke kompetencer der skal til for at hjælpe udsatte unge med at komme i job og uddannelse.
- **Eventuelle samarbejdspartnere:** Eventuelle samarbejdspartnere og samarbejdsstrukturen er blevet beskrevet.
- **Finansiering:** Det er så vidt muligt afdækket, hvad indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger er, og hvem der finansierer indsatsen
- **Antal unge i indsatsen:** Et væsentligt parameter har været, at indsatsen skal kunne have volumen. Det betyder ikke, at vi har set bort fra mindre indsatter, der har et mindre antal unge, hvis de har potentiale til at blive opskaleret/udbredt.
- **Resultater:** Vi har set efter indsatter, der har gode erfaringer og dokumenteret resultater af indsatsen, men har også set på helt nye initiativer, der virker innovative og nytænkende i deres tilgang,.
- **Tidsperiode:** Det er identificeret, hvorvidt der er tale om en projektperiode, og hvorvidt indsatsen er implementeret og i drift.
- **Henvisninger:** Vi har noteret offentlig tilgængelige indsatsbeskrivelse og dokumentation (websites, links m.v.) samt dokumenter, som kan rekvireres ved personlig henvendelse.
- **Kontaktoplysninger.**

1.4 Sammenfatning

Kortlægningen beskriver både indsatter, som udelukkende retter sig mod udsatte unge, og indsatter som dækker en bredere målgruppe, fx virksomheder, som tager et socialt ansvar for en bred aldersgruppe, herunder udsatte unge.

Alle indsætterne har fokus på opbygning af stærke relationer. Det vi siger, at der er unge eller voksne, som har en tæt relation til de udsatte unge, enten på arbejdspladsen, uddannelsen eller der, hvor den unge ellers befinder sig. Det er antagelsen, at det er en positiv og tæt relation der skal til, hvis den unge skal kunne mestre en uddannelse eller et job.

Langt de fleste indsætter dokumenterer et umiddelbart output, f.eks. ift. hvor mange unge der er udsat til beskæftigelse eller uddannelse. Ingen af indsætterne beskæftiger sig med en systematiseret bearbejdning af effektdimensionen i indsætten, hverken på kort eller langt sigt. I indsætterne er der derfor ikke belæg for, at det rent faktisk er den givne indsæt, som skaber det efterfølgende outcome. For at leve op til effektmålingens idealmål, ville det kræve et omfattende kontrolleret randomiseret forsøg, som sjældent er at finde i disse forholdvis små indsætstyper. Samtidig er der i indsætten for udsatte unge en generel mangel på analyse af, hvilke indholdselementer der er virksomme i bestemte sammenhænge og for bestemte målgrupper.

Kortlægningen omfatter indsætter inden for følgende indsætsområder:

Uddannelsesforberedende virksomhedsforløb

Der er stigende fokus på at anvende private, offentlige og socioøkonomiske virksomheder i den uddannelsesforberedende indsæt for udsatte unge. Baggrunden er erfaringer med, at det giver mening og succesoplevelser for unge at blive en del af en arbejdsplads. Det giver tro på egen kunnen, og det giver klare billeder på, hvad en uddannelse kan anvendes til.

Inklusion og fastholdelse i uddannelse

En række af de afdækkede indsætter har fokus på forberedelse til og gennemførelse af uddannelse. Det er brobyggende indsætter og indsætter, der har fokus på forebyggelse og håndtering af frafald. De brobyggende indsætter finder sted i det autentiske uddannelsesmiljø.

Iværksætter og entreprenørskab

Der er meget få eksempler på indsætter for udsatte unge, hvor iværksætteri driver indsætten. En af årsagerne kan være beskæftigelsessektorens fokus på uddannelse, hvor det ikke synes muligt at rumme start af egen virksomhed.

Frivillige

Flere af indsætterne inddrager frivillige kræfter eller er en frivillig indsæt i sig selv. Tiltagene skal styrke de unges sociale netværk, udvikle deres kompetencer gennem den aktive deltagelse og derigennem også støtte de unges videre vej til uddannelse og arbejde.

Mentorindsæt

Brug af mentorordninger i forskellige afskygninger er meget udbredt, fordi det antages, at en voksen mentor som rollemodel kan støtte de unge igennem de processer, der skal til for at mestre et job eller en uddannelse. En mentor kan være alt fra en medarbejder på virksomheden eller uddannelsesinstitutionen, en frivillig, en ekstern konsulent, en specialist eller en medarbejder fra kommunen.

Kriminalitetsforebyggende indsætter

Kriminalitetsforebyggende indsætter er væsentlige, fordi de i sagens natur har til formål at forebygge kriminalitet ved at styrke de unges inklusion i samfundet og dermed også i job og uddannelse.

Boligsociale indsatser

Antagelsen i den boligsociale indsats er, at indsatsen skal finde sted der, hvor de udsatte unge er koncentreret, og hvor der ikke er de nødvendige ressourcer til at bryde de negative mønstre.

Helhedsorienterede indsatser

En stor del af de afdækkede indsatser er helhedsorienterede. Der er tale om indsatser med et tydeligt og tværfagligt helhedssyn på de unge eller høj prioritering af samarbejdet med andre fagprofessionelle. Endelig kan nogle af de beskrevne indsatser være delelementer i en helhedsorienteret indsats. Det helhedsorienterede fokus er centralt, fordi der ofte ikke kun er én problematik til stede i de udsatte unges liv, og fordi de kan have brug for støtte på flere fronter, for at komme videre i job eller uddannelse.

Brugerinddragelse

Beskæftigelsessektoren har i mange år ikke haft fokus på unges egen inddragelse i indsatsen, men inddragelse er nu blevet et vigtigt element i Kontanthjælpsreformen. Derfor er der i indsamlingen medtaget indsatser, der har inddragelse som et grundlæggende element. Det er tiltag MED de unge og FOR de unge.

På næste side ses en oversigt over ungeindsatserne, som viser, hvilke fokusområder de afdækkede indsatser dækker:

1.5	Oversigt over ungeindsatser	Uddannelsesforberedende virksomhedsforløb	Inklusion og fastholdelse i uddannelse	Iværksætter og Entreprenørskab	Den frivillige sektor	Mentor indsats	Kriminalitetsforebyggelse	Boligsocial indsats	Helhedsorienteret indsats	Brugerinddragelse	Kun 16-25 år
All in					X				X		
Brobygning Kronjylland			X			X					
Brobygning til uddannelse			X			X					
Den sunde vej til arbejde	X					X			X		
Dialog Forum Team			X								
DropUd	X								X		X
Fra problemer til mirakler			X						X		X
Fremskudt virksomhedsindsats	X					X					X
Fritidsakademiet (FRAK)	X										X
Fritidsjob i Dansk Supermarked	X					X					X
Fritidsjobkonsulenterne	X										X
Frivilligt mentornetværk					X	X					
Fællesskab med perspektiv	X		X			X					
G45 Mentorordning	X					X			X		
Helbredsklub									X		
High-five	X						X				
Jobstormerne						X		X			X
KFUM Indsats i udkanten				X	X						
Kulturhus for unge				X						X	X
Mind your own business				X		X	X			X	X
Outline Vinduer	X					X					
Partnerskab med civilsamfundet	X		X								X
Perronen						X			X		
Praktik i små virksomheder	X										
Praktiknetværk Odder	X					X					
Rehabilitering	X								X		
Rejsecafeen	X								X		X
Route 42									X	X	X
Slip talentet løs				X	X						
Social farming						X			X		
Solskinsunge					X	X					X
Spydspidsen	X										X
Team Succes					X						X
Uddannelsesafklaring i praksis	X										
Uddannelsesbroen			X			X					
Unge familier på vej									X		X
U-turns Dagskole									X		X
Virksomhedsskolerne i Aarhus	X		X								X
Y-faktor			X		X	X					

2 Casebeskrivelser

Indsatsens navn: All In
Lokalitet: Urbanplanen
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse De unge i målgruppen er brugere af 18+ klubben i Solvangscenteret. De kan både være ledige på kontanthjælp, være tilmeldt uddannelse men have svært ved at fastholde og gennemføre eller være uden tilknytning til både uddannelse og offentlig forsørgelse/ myndigheder. En stor del af de unge er i – eller i periferien af kriminelle miljøer. Den primære målgruppe for pionerforløbet fase 1 og 2 er 8-10 unge fra 18+ målgruppen i Urbanplanen. Det er et kriterium for deltagelse i pionerforløbet, at de unge selv formulerer, at de kan profitere af deltagesen/ samarbejdet – og at projektet tilsvarende vurderer det samme.</p> <p>Projektets sekundære målgruppe udgøres af de unge fra 18+ målgruppen i Urbanplanen, som ikke deltager i pionerforløbet. Der samarbejdes med disse unge i flere forskellige fora, hvor de er med-udviklere på forskellige lokale tiltag i nærområdet.</p>
<p>Formål: Projektet skal bidrage til udvikling og forankring af en ny og ambitiøs strategi, organisering og helhedsorienteret indsats samt til udviklingen af nye metoder i arbejdet med de mest udsatte unge på Amager.</p> <p>Det overordnede formål med pionerforløbet "All In" er at udvikle nye tilgange og metoder til at arbejde med 18+ målgruppen. Konkret ønsker Partnerskabet at undersøge mulighederne for at koble de unges engagement fra deres aktive deltagelse i tilrettelæggelse af lokale fritidsaktiviteter, med forløb, der udvikler og understøtter deres individuelle/personlige ønsker til forandringer.</p> <p>Ved at <i>invitere</i> de unge til deltagelse, indflydelse og medansvar afprøves – og understøttes en afgørende præmis for projektet - at de unge deltager frivilligt. Endelig ønsker man at undersøge samspillet mellem den unges personlige ønsker, samspillet med den nære bekendtskabskreds i området og omgivelserne i Urbanplanen.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Titlen henviser til, at man tager udgangspunkt i den læring, der sker hos de unge, når de deltager aktivt i forløbets aktiviteter – og at man har som mål ikke kun at skabe læring hos de deltagende unge, men også at skabe læring hos de involverede aktører.</p> <p>En væsentlig del af projektets tilgang og metode er, at aktørerne udarbejder mål for deres deltagelse via forskellige værksteder og fora. Der er en delvis styring af de unges målformulering, idet projektmedarbejderne sikrer, at de unge formulerer sig omkring personlige mål for aktiv fritid, uddannelse, job, kriminalitet, misbrug, netværk mm. Udover at der i projektet sættes mål for de unges individuelle udvikling, hvad angår blandt andet uddannelse/beskæftigelse, fritidsliv mv., er det et selvstændigt mål for forløbet, at der sker en styrkelse af lokalområdet via udvikling og etablering af nye tilbud til 18+ målgruppen.</p> <p>Visionen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At udvikle et forum for samarbejde med lokale unge i deres fritid, hvor de involveres og

inviteres til samarbejde omkring fortløbende udvikling af lokale tilbud omkring fritid, uddannelse og arbejde.

- At udvikle metoder til fortløbende at arbejde med komplicerede udfordringer med 18+ grupperinger, hvor en "både individuel og gruppetilgang" er nødvendig.
- At skabe løsninger, hvor både unge, myndigheder, lokalområde og civile aktører bidrager i en koordineret indsats, der tager afsæt i en langsigtet, fælles og ambitiøs strategi.

Rekruttering (metode):

De unge rekrutteres med udgangspunkt i personligt valg og frivillighed.

I forbindelse med overgangen fra de enkelte faser (fra fase 1 til 2 og fra 2 til 3) i pioner-forløbet kan nye unge fra 18+ målgruppen inviteres til at deltage. Hvor mange nye unge, der kan inviteres ind i projektet afhænger af, hvor mange af de oprindelige deltagere som ønsker at fortsætte i næste fase.

Aktiviteter:

Fase 1A består af følgende elementer:

- Rekruttering af målgruppe på 8-10 unge.
- Opstart med de unge omkring individets og gruppens samarbejde med ungdomscoach. Afvikles som "Camp eftermiddage" 4x2 timer, hvor *personlige* projektmål udfoldes på både gruppe og individniveau.
- Generelle projektaktiviteter, Eftermiddage, hvor der arbejdes med at udvikle og afprøve projektets indsatser. Eksempelvis sport/idræt, iværksætteri, jobsøgning, uddannelsesvejledning, besøg på virksomheder og skoler, kost og ernæring, økonomi, budget, gæld, strafattester, mm.

Fase 1B består af følgende elementer:

- Opstartworkshop og midtvejsworkshop for samtlige interessenter omkring "All In". Workshops diskuterer mål og midler og formulerer foreløbigt projektindhold, mål og milepæle.
- Workshops/fremtidsværksteder 2x4 timer med unge omkring ideudvikling på aktivitetsniveau
- Workshops/fremtidsværksteder 4x4 timer med unge omkring ideudvikling på aktivitetsniveau
- Camp eftermiddage og individuelle coachingforløb
- Generelle projektaktiviteter, hvor der arbejdes med eksempelvis sport/idræt, iværksætteri, jobsøgning, uddannelsesvejledning, besøg på virksomheder og skoler, kost og ernæring, økonomi, budget, gæld, strafattester, m.m.

Afhængig af erfaringerne fra fase 1 vil en del af elementerne fortsætte i fase 2. Dertil vil fase 2 i langt højere grad fokusere på de unge deltageres individuelle mål. I forbindelse med overgangen til fase 2 (og 3) kan nye unge fra 18+ målgruppen inviteres til at deltage.

Fase 2 vil som minimum bestå af følgende:

- Opstart, hvor projektets deltagere arbejder ud fra erfaringer, ønsker og ideer, der blev udviklet i fase 1.
- Fremtidsværksteder
- Coaching, hvor de unge tilbydes individuelle og gruppe forløb.
- Job/uddannelsesplaner udarbejdes, redigeres og justeres løbende - og effektueres.
- Generelle projektaktiviteter, hvor der arbejdes med eksempelvis sport/idræt, iværksæt-

teri, jobsøgning, uddannelsesvejledning, besøg på virksomheder og skoler, kost og ernæring, økonomi, budget, gæld, strafattester, mm.

- Sparring og tilpasning af projektet i samarbejde med Social Respons frem til afslutningsworkshop.
- Seminar som præsenterer erfaringerne fra pionerforløbets første faser samt et oplæg til et flerårigt projekt
- Dialog med beboerne

Ligesom det var tilfældet med fase 2. tilpasses fase 3 til den aktuelle situation med udgangspunkt i erfaringerne fra de forrige faser.

Fase 3 vil som minimum indeholde følgende:

- Opstart, hvor projektets deltagere arbejder ud fra erfaringer, ønsker og ideer, der blev udviklet i fase 2
- Fremtidsværksteder
- Coaching, hvor de unge tilbydes individuelle og gruppe forløb.
- Job/uddannelsesplaner udarbejdes, redigeres og justeres løbende - og effektueres.
- Generelle projektaktiviteter, Eftermiddage, hvor der arbejdes med eksempelvis sport/idræt, iværksætteri, jobsøgning, uddannelsesvejledning, besøg på virksomheder og skoler, kost og ernæring, økonomi, budget, gæld, strafattester, mm.
- Sparring og tilpasning af projektet i samarbejde med Social Respons frem til afslutningsworkshop.
- Afslutningsworkshop

Efterværn/overgang/opfølgning:

Ved at operere i fritidslivet kan "all in" støtte op uanset om de unge er i uddannelse, i lønnet arbejde, på kontanthjælp eller afsoner en dom. All in er således til rådighed på baggrund af den aktuelle efterspørgsel fra de unge – og skal fortløbende tilpasse aktiviteter og tilbud i et tæt samarbejde med unge, omgivelser og interessenter.

Forløbslængde og intensitet:

Der er tale om et intensivt forløb på mellem tre og seks måneder.

Fase 1:

- Camp eftermiddage: 4 x 2 timer
- Eftermiddage med generelle projektaktiviteter
- Workshops og fremtidsværksted 6x4 timer
- Individuelle coachingforløb

Fase 2:

Form og omfang vil afhænge af erfaringerne fra forløbet i fase 1. Det gælder også fase 3, hvorfor disse faser ikke kan beskrives mere detaljeret i forhold til omfang.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Den centrale projektmedarbejder er ansat i projektet i 30 timer ugentligt. Medarbejderen er relationsmedarbejder og er den medarbejder, der har den tætteste kontakt - og stærkeste relation til den enkelte unge – og gruppen af unge.

Medarbejderen bygger bro mellem de unge og projektet – dvs. er central i visitering/invitation og opfølgning på dette. Medarbejderen er gennemgående som ressourceperson for de unge i de fleste aktiviteter, der skal udvikles på baggrund af de unges ideer fra fremtidsværkstedet. Og medarbejderen skal være central i kontakten mellem de unge og myndighedspersonerne. Og

mellem de unge og andre centrale aktører og samarbejdspartnere, der vil komme til.

Eventuelle samarbejdspartnere:

1. Mette Bladt, Ph.d. og forsker fra UCC, som er central i hele konceptudviklingen omkring fremtidsværksted/pædagogisk udviklingsarbejde.
2. Social respons, som er medudviklere og evaluatore på projektet. Faciliterer workshops, der ligeledes er centrale for vores projektudvikling. Ammen undersøger vi en "all in" metode, som udgangspunkt for evaluering og projektilpasning. Skal være med til at formulere næste fase af "all in" omkring årsskiftet, hvor vi også afholder en lille tema-konference.
3. J.E. Bang. Ungdomscoach, som deltager i projektet for at være medudvikler/afprøver på coaching på både gruppe og individniveau.
4. SSP København, der er overordnet projekt-ejer via "Metodeudviklingsprojekt for unge 18+" frem til 31.12.2014. Samarbejdet er primært vedrørende samarbejde mellem "all in" og myndighedsområdet via SSP+ organisationen – lokalt på Amager.
5. Solvang Bibliotek, hvor man er i gang med at udvikle en ung til ung IT cafe med unge fra målgruppen som centrale aktører. I denne sammenhæng er projektet ligeledes koblet til Tryghedspartnerskabet på Amager/Sikker By samt kultur og overordnet til Kultur- og Fritidsforvaltningen – især i fremtidigt perspektiv, hvor det "matrikelløse tilbud til unge" bl.a. med fordel kan udvikles og tilpasses til at "bo" i lokale institutioner og sportsfaciliteter.
6. Ressourcenetværk. Man har inviteret en bred vifte af relevante aktører fra bl.a. NGO'er og private aktører til at dele viden og erfaringer med os.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:

Projektet er primært finansieret via midler fra Sikker By – akutmidler i 2014. Dette formidles og styres via formelt projektsamarbejde med SSP København under "Metodeudviklingsprojekt for unge 18+". Dertil bidrager Partnerskabet/ helhedsplanen med timer til projektledelse.

I fase 1. har Børn & Ungeforvaltningen ligeledes bidraget med økonomi via EU projekt "SIU" til finansiering af 2 ud af 3 eksterne aktører.

Efter nytår er "all in" finansieret via nyligt afsatte midler på Københavns Kommunes budget – og det bliver styret via Sikker By.

Antal unge i indsatsen:

40-50 unge mænd

(Forventede) resultater og erfaringer:

Pionerforløbets erfaringer og resultater dokumenteres og evalueres af konsulentfirmaet Social Respons.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Pionerforløbet er opbygget i tre faser og løber over 12 måneder fra juni 2014 til maj 2015. Som udgangspunkt vil der blive gennemført gruppeaktiviteter ca. 12 timer ugentligt i form af fremtidsværksteder, workshops, camps og diverse projektaktiviteter. Dertil forventes der at være et stigende behov for individuelle aftaler. Alle aktiviteter foregår eftermiddage og weekender.

Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.):

<http://subsite.kk.dk/~media/47>

Kontaktoplysninger:

Mikkel Warming, miwa@3b.dk, tlf. 20139238

Søren Løkke Konsulent for børn, unge og familier
 Boligforeningen 3B, Remisevej 19b, 2300 KBH S, solo@3b.dk, mobil 2533 2364
www.urbanplanen.net

Indsatsens navn: Brobygning Kronjylland

Lokalitet: Brobygning Kronjylland er et samarbejde mellem Tradium, Viden Djurs, SOSU-skolen i Randers og de fire omkringliggende kommuner. Projektet er en del af AMS-projektet: Brobygning til uddannelse.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse
 De uddannelsesparate 18-30-årige unge

Formål:

Formålet er at afklare de unge til at vælge uddannelse og gøre dem klar til at starte uddannelse samt støtte i overgangen til ordinær uddannelse.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Forløbet er dels et afklarende forløb FØR brobygning (indslusning), hvor de unge i et uddannelsesmiljø får mulighed for at snuse til faget og derigennem blive mere afklarede på deres uddannelsesvalg og få mindsket deres usikkerhed på at starte uddannelse, og dels et decideret brobygningsforløb, hvor der bygges bro til konkrete uddannelser. Der tages et individuelt afsæt i de unges forudsætninger.

Ved at etablere et overskueligt skolemiljø, som ikke er så "skoleagtigt" får deltagerne en langsom introduktion til faget samtidig med, at de bliver lukket ind i et uddannelsesmiljø, som de skånsomt bliver introduceret til. Det skaber en begyndende faglig identitet, at forløbet foregår i et fagligt miljø - fx på SOSU-skolen.

Som udgangspunkt består forløbet af 25 timers aktivitet om ugen. Men den unge har efter individuel vurdering af sagsbehandler mulighed for at starte med fx ti timer om ugen, hvis de har særlige udfordringer. Derefter øges timetallet gennem forløbet, så de er klar til at starte egentlig brobygning efterfølgende.

Der er konstant to undervisere på holdet, så der er gode muligheder for at følge op på den enkeltes behov.

Rekruttering (metode):

Jobcentret visiterer unge til forløbet, hvorefter de kommer til en opstartssamtale på projektet. Her bliver det afklaret, hvilken uddannelsesretning den unge har lyst til – skal det være SOSU-skolen eller fx Tradium.

Derefter starter den unge på introforløbet på den skole, som den unge her valgt. Viser det sig, at det ikke var det rigtige valg, har den unge mulighed for at vælge om. Der er løbende optag.

Aktiviteter:

Introforløbet er som hovedregel 6 uger, men der er mulighed for forlængelse, og viser det sig, at den unge tidligere er klar til at gå videre i brobygning eller uddannelse, så går den unge videre.

Der bliver fra start tilknyttet en mentor til den unge, og der er mange mentorsamtaler i løbet af introforløbet. I sit arbejde har mentoren fokus på tidligere succeser for den unge og fokus på, hvordan den unge kan mestre sine udfordringer.

På introforløbet er der en bred introduktion til faget. Emnerne er fx:

- Uddannelsesparathed
- Personlig udvikling
- Kompetenceudvikling
- Sundhed, kost, bevægelse.

Der er stor didaktisk frihed på forløbet, og der arbejdes ofte projektorienteret med emner som sundhed, hvor deltagerne går i køkkenet og laver sund mad, har teoriundervisning om ernæring, går i gymnastikhallen, tager ud i naturen m.v.

Eleverne deltager også enkelt dage i den ordinære undervisning for at få indblik i, hvad der forventes af dem, når de starter uddannelse.

Holdet besøger også eksterne arbejdspladser, fx plejehjem og børnehaver for at få et billede af de arbejdspladser, som de evt. uddannelse sig til. Her er holdet ude en til to dage og laver et mindre projekt ude på institutionen.

Deltagerne screenes for, om de er FVU-målgruppe og tilbydes i de tilfælde FVU-undervisning.

Efter dette forløb kan de unge starte på et egentligt brobygningsforløb på op til 16 ugers varighed.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Mentorstøtten fortsætter helt frem til, at den unge er i gang på grundforløbet, hvor en kontaktlærer tager over.

Forløbslængde og intensitet:

Forløbslængden er som hovedregel 6 uger med mulighed for forlængelse.

Der er mulighed for at starte med forholdsvis få timer, hvis den unge har behov for det. Målet er i de tilfælde at hæve timetallet, så den unge ved forløbsafslutningen kan leve op til kravene på brobygningsforløbet.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Der er tale om undervisere fra erhvervsskolen, som kender fagligheden på området. De er udvalgt til opgaven på grund af deres pædagogiske og relationelle kompetencer.

Eventuelle samarbejdspartnere:

De lokale jobcentre

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger

Finansieret af "Brobygning til uddannelse".

Antal unge i indsatsen:

Brobygning Kronjylland skal i alt have 450 unge igennem forløbet.

(Forventede) resultater og erfaringer:

Gennem dette tilbud får de fat i flere unge, som er interesserede i at starte en uddannelse inden for erhvervsuddannelsesområdet, men som uden dette tilbud ikke ville kaste sig ud i det på grund af dårlig selvtillid, dårlige skoleoplevelser eller ringe skolekundskaber.

40 procent af dem, der er startet på forløbet, har efterfølgende startet ordinær uddannelse.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Brobygning til uddannelse løber i perioden primo 2013 – ultimo 2014.

Med de nye adgangskrav, som kommer med den nye erhvervsskolereform er skolens vurdering, at der bliver endnu mere behov for denne type forløb, fordi en del af skolens potentielle elever ikke kan leve op til de nye adgangskrav. Derfor vil forløb som dette kunne være med til at give ansøgene de nødvendige faglige kompetencer for at kunne komme ind på uddannelsen. Skolen er p.t. i dialog med kommunerne om dette.

Henvisninger:

<tp://ams.dk/da/Viden/Udvikling%20og%20forsoeg/Brobygning.aspx>

Kontaktoplysninger:

Leder af skolens føruddannelsstilbud Mads Almdal, tlf.: 2182 6373, e-mail

Mads.kaagaardalmdal@sosuranders.dk

Indsatsens navn: Brobygning til uddannelse

Lokalitet: Zealand Business College i Næstved, Ringsted og Vordingborg

Forløbene foregår på uddannelsesinstitutionerne, så de unge lærer uddannelsesinstitutionerne at kende og bliver fortrolige med uddannelsesmiljøet.

Forløbet er en del af AMS' samlede initiativ: Brobygning til uddannelse, som består af 12 forskellige forløb.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse 18-29-årige kontanthjælps- og dagpengemodtagere som har et uddannelsespålæg. Målgruppen har faglige og/eller sociale udfordringer.

Formål:

At deltagerne bliver klar til at starte på og gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse gennem afklaring og gennem styrkelse af deres kompetencer.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Forløbet er individuelt tilrettelagt

- Der er løbende optag og løbende udslusning
- Der er en ressource tilgang til de unge
- Uddannelsesmentoren følger de unge dagligt gennem hele forløbet og ind i selve uddannelsesforløbet, så der er kontinuitet og sammenhæng i støtten til den unge
- Der er skabt en holdidentitet på trods af løbende optag. Det har betydet, at de unge støtter hinanden og at de unge, der er kommet videre i uddannelse, fungerer som rollemodeller for de unge. Holdet giver de unge en oplevelse af, og de ikke er alene om at have barrierer, og de oplever andre, som er kommet længere med at mestre deres udfordringer. Deltagerne oplever også, at det løbende indtag forhindrer, at der dannes klikker på holdet.
- DGI introducerer de unge til sportsaktiviteter og engagerer samtidig deres foreningsnetværk i forhold til at finde elevpladser. Bevægelse fremmer overskuddet til at begynde på en uddannelse.

Den største udfordring for deltagerne er ofte ikke manglende faglige kompetencer men manglende selvtillid. Derfor er tilgangen empowerment-inspireret, ressourceorienteret og anerkendende.

Rekruttering (metode):

Jobcentret rekrutterer.

Alle interesserede får en visitationssamtale på uddannelsesstedet med deltagelse af Jobcentret og en brobygger (= uddannelsesmentor), hvor de tager stilling til, om de ønsker den hjælp, som "Brobygning til uddannelse" kan tilbyde. Først derefter optages den unge på forløbet. Opstart sker fredag i samme uge, hvor visitationssamtale er afholdt, således at den unge overhører den ugentlige evaluering og derved introduceres til holdet og de tilbudte aktiviteter.

Aktiviteter:

Kursusopbygningen og pædagogikken i forløbet har til formål at:

- Give de unge viden og valgkompetence
- Styrke de unges selvtillid og tillid til handlemuligheder
- Skabe mulighed for netværksdannelse
- Fjerne konkrete "sten på vejen"

Vejledningen bygger på principperne i den sociodynamiske samtale (Peavy). Her er der fokus på at øge den unges kompetencer, så de får mulighed for at foretage valg. Den unges ejerskab til sine valg er i her i centrum.

Den gennemgående brobygger sikrer sammenhæng i forløbet og giver mulighed for en stærk relationsopbygning.

De konkrete kursusaktiviteter er:

Ugentlig opstart af nye deltagere.

Hver ung tildeles en "brobygger" fra første dag samt en "mate" som er en af de "gamle" deltagere på holdet. Begge har til opgave at sikre, at den nye deltager får en god og sikker start på forløbet.

Brobyggeren vejleder den unge og hjælper den unge med at overkomme de konkrete udfordringer, der kan stå i vejen for uddannelse. Der kan fx være tale om at være bisidder for den unge ved samtale hos andre professionelle. Der opstilles løbende delmål for at synliggøre den unges progression. Den unges kompetencer nedskrives løbende på et kompetencekort, som den unge får med sig, når forløbet slutter.

Deltagere introduceres til de undervisningsemner som tilbydes i forløbet, blandt andet privatøkonomi, konflikthåndtering, samfundsfag, livsstil og personlig fremtræden, aktuelle temaer, dansk, engelsk og tysk samt ord- og regneværkstedet.

Der lægges en individuel plan for, hvad deltageren skal arbejde med. Deltageren vælger sig ind på de emner, som vedkommende gerne vil arbejde med. Der vil ofte være to forskellige tilbud at vælge imellem på det pågældende tidspunkt. Tre dage om ugen har deltagerne disse individuelle skemaer.

De øvrige to dage er der ingen valgfrihed. Det gælder

- Fredag, hvor de nye deltagere starter og hvor der evalueres på ugen ved hjælp af Delphi-metoden.
- Onsdag som er DGI-dag. Her snuser de unge til forskellige sportsaktiviteter, som tilbydes i lokalområdet, og de bliver dermed introduceret til muligheder i foreningslivet. DGI-dagen giver også mulighed for at få øje på nye styrkesider.

<p>Enkelte unge er i virksomhedspraktik i op til fire uger. Det tilbydes unge, som har behov for at prøve en bestemt branche af. En virksomhedspraktik kan afklare den unge, og for de unge, som oplever at være kommet på rette hylde kan det give mulighed for at åbne døren til en elevplads.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Hver ung får tilknyttet en "brobygger" som følger den unge dagligt – også gennem opstart af EUD og til tre måneder efter, at de unge har fået en læreplads. Det aftales individuelt hvordan opfølgningen skal foregå.</p> <p>Det ugentlige besøg af sagsbehandlere fra de jobcentre, der samarbejdes med, sikrer helhed og sammenhæng i indsatsen.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Forløbslængden varierer fra deltager til deltager, men den gennemsnitlige forløbslængde er på ca. 12 uger.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Uddannelsesvejledere fra ZBCs eget kursuscenter, som kan vejlede institutionsuafhængigt og har stor erfaring med relationsopbygning.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Jobcentrene i området, som kommer på projektet en gang om ugen. Dermed sikres fokus på helhed, sammenhæng og progression i den unges forløb.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Projektet er finansieret gennem puljen: Brobygning til uddannelse. Der er bevilget 15 mio. kr. til projektet.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 441 unge har været igennem "Brobygning til uddannelse" + 18 gengangere.</p> <p>(Forventede) resultater og erfaringer: 394 unge har afsluttet forløb sommeren 2014. Heraf er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 133 afsluttet til erhvervsuddannelse • 65 til anden uddannelse • 49 er kommet i job • 99 har fået lavet en plan B • 48 er ikke mødt frem eller andet. <p>34 af de unge, som har startet en erhvervsuddannelse er nu i gang med hovedforløb, heraf er kun tre i skolepraktik.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Opstart april 2013 og afsluttes december 2014. Jobcentrene i Ringsted, Sorø, Faxe og Vordingborg har lavet aftale om fremover at købe forløbet hos ZBC.</p>
<p>Henvisninger: http://ams.dk/da/Viden/Udvikling%20og%20forsoeg/Brobygning.aspx</p>
<p>Kontaktoplysninger: Uddannelseskonsulent Lone Gullmaj Græbe, logu@zbc.dk, tlf. 2519 2863</p>

<p>Indsatsens navn: Den sunde vej til arbejde</p>
<p>Lokalitet: Virksomhedscentrene er et samarbejde mellem virksomheder og jobcentre. "Den sunde vej til arbejde". er organiseret i Vital Horsens – centrum for sundhed og træning under</p>

chefområdet Sundhed og Omsorg. Fysisk er det placeret på Sundhedscenter Ceres, men dækker hele kommunen.

Målgruppe, dvs. *alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse*: Målgruppen for "Den sunde vej til arbejde" er alle borgere som efter Lov om aktiv beskæftigelse tilhører gruppen "aktivitetsparate", jf. LAB § 1 a+b.

Borgerne er mellem 18-65 år. Målgruppen kan deltage i et virksomhedsrettet forløb og har behov for en parallel sundhedsindsats for at komme nærmere uddannelse eller job. Derudover skal deltagerne have en positiv indstilling over for at arbejde med egne forandringsprocesser og have lyst til at lære jobbet at kende på den aktuelle arbejdsplads.

Formål:

Tilbuddet er en håndholdt og tværfaglig indsats, hvor tilbuddet tager udgangspunkt i den enkelte borgers ressourcer og situation. Målet er, at borgeren tager skridt i retning af at tage ansvar for egen situation og få øjnene op for egne ressourcer og muligheder i forhold til arbejde og uddannelse. Målet er endvidere, at de udvikler sig på de arbejdsmarkedsrelaterede og sociale kompetencer.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen er, at man i processen mod at klargøre borgerne til fremtidig uddannelse/job, tager udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov, samtidig med at sammensætte et forløb, der kombinerer beskæftigelsesdelen/virksomhedspraktik med en sideløbende sundhedsindsats. Denne sammensætning af en virksomhedsdel og sundhedsdel er unik i den danske beskæftigelsesindsats.

Rekruttering (metode): Jobcenteret henviser borgere til projektet.

Før opstart afholdes et afklarende møde, hvor forventningerne fra alle parter afstemmes. Der udarbejdes i fællesskab en handleplan, som både indeholder beskæftigessporet og sundhedssporet.

Aktiviteter:

Fleksible og individuelt tilrettelagte forløb med hovedvægt på virksomhedspraktik med tilknyttet mentor. Igennem hele forløbet er der parallelindsatser mellem beskæftigessporet og et sundhedsspør. Der er tæt opfølgning og mulighed for løbende justeringer i forløbene.

Tilbuddet er placeret på de kommunale sundhedscentre i Horsens kommune. Den parallelle indsats iværksættes som en kombination af virksomhedspraktik med tilknyttet mentor på praktikområdet og et parallelt forløb omkring egen sundhed og kompetenceudvikling, som varetages af et fast tværfagligt team bestående af gennemgående tovholder med sundhedsfaglig baggrund, klinisk diætist, fysioterapeut, samt jobkonsulent. Derudover indhentes ad hoc andre fagpersoner, når det giver mening.

Ved opstart tildeles hver borger en fast kontaktperson fra teamet. Kort efter opstart afholdes en sundhedssamtale med borger og kontaktperson, hvor der udarbejdes mål og handleplan og indhentes personlige sundhedsdata. Dataene bruges til motivationsarbejdet og til at dokumentere borgerens progression.

Der tages udgangspunkt i borgerens ressourcer, muligheder, hjælp og støtte, mål og ønsker for fremtiden, og borgeren får den hjælp og støtte, den enkelte har brug for i sin udviklingsproces. Sundhedsdelen består af træning, kostvejledning, motiverende samtaler, undervisning, praksis madlavning og afspænding.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Jobcentrets opfølgning er som minimum den lovpligtige opfølgning (ret og pligt-samtaler), som borgerne skal have hver 3. måned. Behovet for yderligere opfølgning vurderes efter individuelt behov.

Hver uge er teamet og virksomhedskonsulenten samlet og gør status på alle borgere. Det tværfaglige team laver opfølgning på sundhedsdelen, og den faste virksomhedskonsulent som er tilknyttet virksomhedscentret laver løbende opfølgning på den beskæftigelsesrettede del af forløbet, herunder praktikken.

Der er fokus på at gøre overleveringen/opstarten på det efterfølgende forløb så tryk og god som mulig. I særlige situationer er der mulighed for at fortsætte mentorstøtten.

Forløbslængde og intensitet:

Borgeren er i praktik i 13 uger med mulighed for forlængelse. Den ugentlig mødetid varierer fra 6 timer til 37 timer.

Praktikdelen kan starte på 2 timer om ugen og øges gennem forløbet. Dertil kommer parallelindsatserne, som kan være fra 4 timer ugentligt op til 12 timer.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Nøglepersoner i beskæftigelsesdelen:

Jobcentret har ansvaret for at afholde mentorkurser og netværksmøder for nye og nuværende mentorer. Ligeledes henviser jobcenteret borgere til "Den sunde vej til arbejde".

Jobkonsulenten har i forløbet ansvaret for den lovpligtige opfølgning på virksomhedspraktikken.

Nøglepersoner i sundhedsdelen:

Teamet bag Virksomhedscentrene "Den sunde vej til arbejde" er koordinator, diætist og fysioterapeut, alle ansat i Det kommunale sundhedsteam, Vital Horsens.

Fysioterapeuten varetager den træningsmæssige del, samt varetager dele af undervisningen og de motiverende samtaler med borgerne. Klinisk diætist varetager den ernæringsmæssige del.

Koordinator er tovholder på alle borgernes forløb og skal være med til at sikre at hver enkelt borger tilbydes en tværfaglig, håndholdt og individuelt tilpasset indsats. Koordinator har ansvaret for lovpligtig opfølgning og dokumentation på borgerne.

Eventuelle samarbejdspartnere:

Jobcenter Horsens, Sundhedscenter Ceres, Søndergården, Lindehøj og Vital Horsens. Dertil kan der ad hoc komme eksterne samarbejdspartnere som AOF, ASV, CSU, specialvejledningen, praktiserende læger, Social og sundhedsskolen, UU og sociale mentorer.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:

Mentorstøtte er et fast beløb på 750 per borger per uge.

Antal unge i indsatsen: Indsatsen har ca. 33 faste praktikpladser og p.t. er ca. 25 procent af deltagerne på Sund Kurs under 25 år, og ca. 15 procent i virksomhedscenteret.

(Forventede) **resultater og erfaringer:** Siden 2011 er 133 kandidater startet op i Virksomhedscentret. P.t. er der indskrevet:

- 33 borgere i Virksomhedscentrene.
- 12 på Sund Kurs
- 4 i ressourceforløb

I alt har 100 afsluttet og rykket sig i større eller mindre grad sundhedsmæssigt, socialt og beskæftigelsesmæssigt. Fordelingen af deltagernes situation efter endt forløb kan ses nedenstående:

- 17 % er i Job/Uddannelse
- 5 % er Afklaret og visiteret til fleksjob
- 3 % er på Barsel
- 3 % er på Pension/Ressourceforløb
- 35 % er sygemeldt
- 2 % er flyttet til anden kommune
- 4 % er på Sund Kurs
- 17 % er på Kursus eller anden praktik
- 15 % Afventer tilbud fra jobcentret.

Øvrige erfaringer i projektet:

- Det tager tid
- Den rigtige støtte på det rigtige tidspunkt gør en forskel
- Overgangene mellem "tilbud" er meget sårbare.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Startet op i 2011 og er i drift.

Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.): Standard for Virksomhedscentrene "Den sunde vej til arbejde" – Horsens Kommune

Kontaktoplysninger: Line Laursen - lil@horsens.dk – tlf. 3051 9512

Indsatsens navn: Dialog Forum Team

Lokalitet:

Erhvervsskolen Selandia i Slagelse

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

Projektet er startet som et projekt for frafaldstruede elever, men i dag arbejder de også med mindre problematiske forløb, så de kan arbejde forebyggende.

Formål:

Formålet med teamet er at skolen laver de bedste betingelser for de unge, så de får de rigtige kontekster at lære i.

Det sker gennem et tværfagligt Dialog Forum Team, hvor medarbejdere mødes på tværs af faggrænser og får input til udviklingen af deres relationskompetence.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

En underviser har brug for relationskompetence, klasseledelseskompetence og didaktisk kompetence. I Dialog Forum Teamet udvikler de på underviserens relationskompetence ved at træne færdigheder, holdninger og gennem bevidste refleksioner.

Bedre relationskompetence hos de professionelle skal mindske frafaldet på uddannelserne. Føler de unge sig set og forstået, bliver de bedre i stand til at gennemføre deres uddannelse. Undersø-

<p>gelsler viser, at 30 procent af elevens motivation kommer fra lærerens relationskompetence.</p> <p>Her er det ikke de unges vanskeligheder der er i fokus men lærerens evne til at udvise respekt, tolerance, empati og interesse. Grundtanken er: "Alle har potentiale for at lære", og at "alle unge gør det godt – hvis de kan!".</p> <p>Indsatsen bygger på anerkendende kommunikation og systemisk, narrativ tænkning.</p> <p>Tilbagemeldingerne er, at underviserne får et bedre grundlag for at arbejde videre med at fastholde de unge i uddannelse. De får nye reaktionsmuligheder, bliver mere konstruktive og bliver opmærksomme på at lede efter det, der virker.</p> <p>Det særlige her er, at de arbejder med at underviserne både kan tage sig af deres kerneydelse over for eleverne – den faglige undervisning – og samtidig arbejde med/rumme de øvrige problematikker, som de unge har. Tidligere var holdningen, at hvis den unge ikke er klar til undervisning lige nu, fordi noget står i vejen, så må han stoppe uddannelsen.</p> <p>Lærerne udbygger her deres tværfaglige relationer, så de står stærkere i arbejdet med de udsatte elever.</p>
<p>Rekruttering (metode):</p> <p>Alle kan tage en sag op og ønske at få sparring. Det gælder også de lærere eller mentorer, som ikke fast sidder i teamene. De kan ønske at komme med til et enkelt møde – evt. sammen med eleven – og få sparring der.</p> <p>Hvis eleven ikke deltager eller ønsker at deltage, giver eleven tilladelse hertil eller problemstillingen anonymiseres.</p>
<p>Aktiviteter:</p> <p>Der er månedlige møder mellem lærere, vejledere, kommunens medarbejdere fra jobcentret og fra børn & familie, vejledere fra UU og en psykolog. I disse faste teams mødes de og drøfter, hvordan de kan arbejde med og møde de unge, som er frafaldstruede. I nogle tilfælde har eleven og evt. forældre deltaget i møderne.</p> <p>Før mødet mødes den unge og vejlederen og drøfter problematikken – den unges forældre eller en mentor er evt. med. Der laves derefter et mødeoplæg. På møderne arbejder de med at få nye vinkler på den unges udfordringer. De bruger deres forskellige fagligheder og erfaringer til at få de forskellige nye vinkler på.</p> <p>Efter mødet laves der er mødereferat til alle deltagere. Det indeholder de nye vinkler der er kommet på sagen, ideer til hvordan der kan arbejdes videre og evt. forslag til egentlige indsatser.</p> <p>Vejlederen er den primære tovholder for den unge, og hjælper også med at koordinere de forskellige indsatser, hvis der er behov for det.</p> <p>På det kommende møde tages sagen op igen for at følge op på, hvordan det er gået siden sidst. Her er læringen til teamet i fokus.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning:</p> <p>Der er et tæt samarbejde mellem skolen og jobcentret og UU for at sikre sammenhæng i indsatsen.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet:</p> <p>DFT mødes i hver gruppe ca. en gang om måneden. En gang i kvartalet deltager de respektive uddannelseschefer bortset fra 3 indgange, hvor cheferne har valgt at deltage hver gang.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:</p>

<p>De medarbejdere, som er i kontakt med de unge. En ansat psykolog</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Jobcentret og UU</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Det første år var der ekstern finansiering. De sidste fire år har tiltaget været i drift på skolens eget budget. Mødedeltagerne fra kommunen og UU betaler selv de timer, de bruger i DFT.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Der er tre DFT-team på skolen. Gennem årene er vurderingen, at ca. 150 unge har været igennem teamet. Men det er vanskeligt at gøre op, for i nogle tilfælde handler problematikken om en enkelt ung, og i andre tilfælde om en gruppe af unge.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Tværfaglig sparring styrker de professionelle relationskompetence, som øger antallet af unge, som gennemfører. Relationskompetencen er forbedret fordi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det tværfaglige samarbejde er blevet styrket • De går mere åbent og nysgerrigt til de unge og deres udfordringer <p>Reaktionerne fra de involverede er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi kommer til at gøre vores arbejde bedre • Nu er jeg nysgerrig på løsninger i stedet for at have besluttet mig på forhånd • Der kommer flere vinkler på, hvordan vi kan gribe udfordringerne an • Vi har fået en bredere samarbejdsflade • Vi gør noget tidligere i stedet for at vente på, det går galt. • Vi får øjnene op for alternative løsningsforslag
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): DFT startede i 2010, og er i dag implementeret på skolen.</p>
<p>Henvisninger: Det er en del af skolens handlingsplan for fastholdelse. http://www.ug.dk/FlereOmraader/videnscenter/vaerktøjer/inspiration/fastholdelse_i_et_bredt_samarbejde_med_dialogforumteam.aspx</p>
<p>Kontaktoplysninger: Janne Risager Jensen, chefpsykolog, Selandia, tlf. 41334733</p>

<p>Indsatsens navn: DropUd</p>
<p>Lokalitet: Socialøkonomisk virksomhed beliggende i Brøndby, Køge, Taastrup, Søborg og på Søbysøgaard på Fyn.</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse: Unge mellem 14 og 18 år, som er misbrugere og unge kriminelle, udadreagerende unge, unge med bandetilknytning og psykisk sårbare unge.</p>
<p>Formål: Formålet er gennem en helhedsorienteret indsats at hjælpe de unge videre til uddannelse eller arbejde, og til at stoppe den kriminelle løbebane eller komme ud af deres misbrug.</p>

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Hvis man skal hjælpe unge, der er midt i misbrug og kriminalitet, skal de unge kunne få hjælp alle døgnets 24 timer. Den socialøkonomiske virksomhed "DropUd" har altid telefonen åben, og tager også en samtale midt om natten eller henter en ung, som har fået det dårligt midt om natten.

Ved at have en åben telefon, som de unge kan ringe til, oplever DropUd, at de i situationen kan forhindre kriminalitet, misbrugstilbagefald eller andre problemer, som de unge kan rode sig ud i. En tæt relation til den unge er i fokus i indsatsen.

De hjælper de unge med alt fra dårlige tænder, boligproblemer og uddannelse til problemer i familien. Så der er tale om en intensiv, helhedsorienteret og håndholdt indsats. Arbejdet med de unge baserer sig på nedenstående værdigrundlag:

- Sundhedsbevidst
- Motivationsskabende
- Udviklingsorienteret
- Kærlig og glædnesspredende
- Tillidsvækkende

Rekruttering (metode):

Både beskæftigelsesafdelingerne og socialforvaltningerne i de omkringliggende kommuner kan henvise borgere til et forløb hos "DropUd", som fungerer som anden aktør. Derudover henvises mange igennem "mund til mund"-metoden.

Aktiviteter:

Alle forløb i DropUd starter med, at en medarbejder opsøger den unge for at skabe den første kontakt på den unges hjemmebane.

Når relationen er skabt arbejdes der på at få den unge til at komme i DropUd, hvor planen for forløbet så lægges.

Forløbene er individuelt tilrettelagt efter den unges behov. Der kan være tale om at ringe og vække den unge om morgenen, lave madpakke til den unge og lignende.

Der er tilbud om samtaler, socialpædagogisk støtte, et coach-forløb med en psykolog eller udredning og behandling. De unge har også mulighed for at få en medarbejder fra DropUd med til samtaler hos andre professionelle i kommunen eller andre steder.

De unge får tilbud om vredeshåndtering, misbrugsbehandling, skoleundervisning, coaching mm., afhængigt af hvad den unge nu kan have brug for.

Endelig er en del af de unge i virksomhedspraktik. Praktikkerne bliver etableret gennem det virksomhedsnetværk, som DropUd har opbygget. Når der er behov for det har den unge en medarbejder med i virksomhedspraktik for at støtte den unge i den nødvendige adfærdsregulering.

DropUd har således mulighed for at give de unge støtte på langt de fleste områder i det miljø, som de unge kender og er blevet trygge ved.

De unge i projektet har døgnnet rundt mulighed for at kontakte Drop-ud og få hjælp til den situation, de står i.

<p>Efterværn/overgang/opfølgning: En del unge udsluses med en mentor fra DropUd, som så følger den unge i den nye aktivitet, som kan være uddannelse, lærlingeforløb eller lignende.</p> <p>DropUd bliver ofte involveret i et forløb i forbindelse med en løsladelse eller fodlænkeafsoning. DropUd arbejder i disse tilfælde sammen med den unge om en konkret exit-plan.</p> <p>Telefonen er også altid åben for de unge, som er udsluset fra DropUd.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Forløbslængden er individuelt tilrettelagt, men de fleste unge er i DropUd i seks måneder eller mere.</p> <p>De har mulighed for at starte op med et fleksibelt timetal hvorefter der arbejdes hen imod at den unge deltager 25 timer/ugen.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Der er tilknyttet en lang række fagpersoner til DropUd, heriblandt; socialrådgivere, skolelærere, sociologer, pædagoger, psykologer, fitnessinstruktører, misbrugsbehandlere m.m.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Virksomheder i et virksomhedsnetværk. Kommunerne.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger: Fungerer som socialøkonomisk virksomhed, hvor kommunerne betaler for forløb, men en stor del af overskuddet investeres i virksomheden/kerneydelsen. Prisen aftales i forhold til, hvad den enkelte unge har behov for.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: DropUd har haft 70 unge under 25 år i 2014.</p> <p>På fængslet Søbygaard på Fyn er der 45-55 indsatte i misbrugsbehandling i DropUd</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: P.t. er en ekstern evaluering i gang, hvor man ser på, hvordan det er gået de unge, som har deltaget i DropUd.</p> <p>Af 14 unge med banderelationer er tre kommet i uddannelse, to i arbejde og én i praktik.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): DropUd startede i 2008 og fungerer som anden aktør.</p>
<p>Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.): www.dropud.dk</p>
<p>Kontaktoplysninger: Mette Gadegaard, tlf.: 3011 0200 Afdelingsleder Søren Friis, tlf.: friis@dropud.dk</p>

<p>Indsatsens navn: Fra problemer til mirakler</p>
<p>Lokalitet: Skive Kommune</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge mellem 15 og 19 år, som kæmper med at passe ind i det ordinære uddannelsessystem. Nogle er ikke i gang med en kompetencegivende uddannelse, andre har vanskeligheder med at</p>

gennemføre eller må opfattes som sårbare. Nogle af de unge er meget hårdt belastet af en baggrund præget af misbrug, vold og anbringelse uden for hjemmet, andre er mindre belastede men er udfordrede af blandt andet faglige nederlag, ordblindhed og følger af mobning. Endelig er der en gruppe af mere ressourcestærke unge, hvis situation er påvirket af forkerte uddannelsesvalg, perioder med stofmisbrug eller med sygdom eller psykiske problemer.

Formål:

- At styrke sårbare unges selvtillid, motivation for og deltagelse i ungdomsuddannelser.
- At unge får en kompetencegivende uddannelse og dermed holder dem ude af kontanthjælpssystemet.
- At forandre de udsatte unges selvopfattelse, fra nederlag til små sejre.
- At få alle unge i Skive i uddannelse.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Indsatsens flerhed er unik, da den har en fremmende effekt på de unges forandringsprocesser – fra at have meget negative, bundfældede erfaringer med uddannelsessystemet til at åbne op for dels at se de muligheder, der er for dem, og dels for at de har kompetencerne til at lære noget.

KRAP-tilgangen og portfolio-redskabet er konstruktive forandringsredskaber, både for de unge og for deres undervisere. Især for underviserne stilles der nye krav til deres identitet; det er ikke nok blot at være faglærer, det er også nødvendigt at favne en rolle, der indeholder sociale og pædagogiske aspekter.

Rekruttering (metode):

De unge blev rekrutteret på baggrund af enten en bekymring fra lærer/uddannelses-institution, orientering fra andre unge-aktører som fx UU, Rusmiddelcentret, Psykologcentret, etc., eller også er en ung rekrutteret ind i projektet pga. tidligere historik.

I praksis blev projektets arbejdsgruppe kontaktet, og her vurderede man i hvert enkelt tilfælde den unges muligheder på en given uddannelsesinstitution, samt koordinerede den samlede indsats med lærere, psykolog, evt. tidligere kommunale sagsbehandlere, UU etc.

Aktiviteter:

Metoden har været at arbejde med en portfoliomodel, hvori den unge positivt beskriver/får beskrevet sine erfaringer og tilegnede kompetencer. For at eleverne kan udvikle selvstændige indlæringsstrategier, er det væsentligt, at de har forståelse for hvad det er, de allerede kan, og for hvor en større indsats er nødvendig. Refleksion er nøglen til udvikling, og det indebærer, at man kan standse op, overveje hvad man har gjort godt, og hvad der kunne gøres endnu bedre. Ideen med portfolioen har været at den unge "skive for skive" får opbygget selvtillid og tro på, at de har kompetencer, at de *er* noget, og at de *kan* noget. Der er tale om unge som har så svært et liv at ordinær uddannelse p.t. er meget svært, men også unge, som egentlig har ressourcer nok til at være i ordinær uddannelse.

Projektet arbejder efter en kognitiv, ressourcefokuseret og anerkendende pædagogisk tilgang (KRAP), som fokuserer på de unges ressourcer og på anerkendelsen i relationen med de unge.

Dertil kommer nem adgang til psykologsamtaler, kurser i KRAP-tilgangen for grundforløbslærere på erhvervsuddannelserne samt et fagligt netværk, som har holdt månedlige møder igennem hele projektperioden.

Som en del af projektet har fagpersonerne haft mulighed for at henvise de unge til psykolog-

<p>hjælp uden ventetid. I udgangspunktet har de unge fået tilbudt hver tre psykologsamtaler. Enkelte har fået fem samtaler.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Opfølgningen foregår i UU-regi, og der er ikke selvstændige opfølgningsinitiativer i "Fra problemer til mirakler".</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Projektet løber over tre år. En del unge har været med fra starten, andre er løbende kommet ind i projektet.</p> <p>De unge blev især fulgt af lærerne/undervisere i form af portfolio-arbejdet (jævnligt, ugentligt nogle steder) og af arbejdsgruppens medlemmer.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Projektkoordinator For projektkoordinator har arbejdet med projektets daglige arbejdsgruppe været i centrum. Arbejdsgruppen har ført de udstukne linjer fra Styregruppen ud i praksis ved at brede metoderne ud blandt kollegaerne på netop deres skole.</p> <p>Projektkoordinatoren har påtaget sig en stor del af det holdningsbearbejdende arbejde. Det har været ved små inputs på lærermøder, egentlige foredrag om pædagogiske temaer, små gruppe-diskussioner med lærere og rigtig mange interviews og samtaler med lærere enkeltvis. Ligeledes har projektkoordinator haft et utal af små som store samtaler med unge på især erhvervsskolerne.</p> <p>Projektets store sidegevinst har været, at lærere/undervisere er blevet opmærksomme på, at der er hjælp at hente eksempelvis fra andre lærere fra en anden uddannelsesinstitution, at UU står klar med et stort beredskab og netværk, at Psykolo-Centret kan understøtte og skabe positive processer, at sagsbehandlere i det kommunale regi står klar, at Jobcentret kan bruges, at der er hjælp at få hos Rusmiddelcentret osv.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Skive Handelsskole, Skive Tekniske Skole, Social- og Sundhedsskolen, og UU Skive.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Region Midtjylland har støttet indsatsen med 4,2 mio. Udover de bevilgede 4.2 mio. bidrager erhvervsskolerne og UU Skive med en del egenfinansiering. Samlet budget: 6.569.325</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Der har i alt været 213 unge tilknyttet projektet.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: På resultatsiden kan det konstateres, at af de 213 unge, der har været tilknyttet projektet, er ca. to tredjedele p.t. i gang med uddannelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ca. 65 procent af de 213 unge i projektet er i skrivende stund i gang med ordinær uddannelse på en erhvervsskole • Ca. 10 procent er i uddannelsesforberedende forløb på Produktionshøjskole eller VUC (erfaringsmæssigt kommer disse i gang med uddannelse). <p>Fagpersonerne oplever at anvende relationskompetencer og anerkendende tilgang i samspillet</p>

med de unge, og de er positive overfor KRAP. KRAP har fungeret som et vigtigt erkendelsesredskab for fagpersonerne selv og faciliterer et skift i opfattelsen af, hvor vigtig deres egen tilgang og rolle er.

Det fremgår af interviews med og observationer af de unge, at de professionelle anerkendelse har stor betydning for de unges motivation, fastholdelse og selvtillid.

Muligheden for at henvise unge til korte forløb af psykologsamtaler uden ventetid, evalueres næsten entydigt positivt af fagpersonerne som en nødvendig mulighed for de unge, som akut har det svært, eller som har behov for at vende lettere problemstillinger med en psykolog. De unges oplevelse af psykologhjælpen sætter dog fokus på udfordringen med de unge, som har terapikrævende problematikker, der kræver en længerevarende indsats.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Projektet forløb i perioden august 2011 til og med juli 2014.

Henvisninger:

Fra problemer til mirakler – Unges forandrings- og læreprocesser i Skive Kommune, Center for Ungdomsforskning Aalborg Universitet København, 2014.

Ansøgning om projekt *Fra problemer til mirakler* til Region Midtjylland.

Fra problemer til mirakler, slutrapport august 2014, projektkoordinator Erik Hammershøj.

Kontaktoplysninger:

Cirsten Justesen, e-mail cj@skivehs.dk, tlf: 0045 23 49 66 04

Indsatsens navn: Fremskudt virksomhedsindsats

Lokalitet: Aabenraa Kommune

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse: Unge mellem 15 og 17 år, som ikke er i job eller uddannelse, og som har personlige og/eller sociale problemer, der gør at de ikke kan gennemføre en uddannelse. En stor del af de unge har haft dårlige erfaringer med skolesystemet og svag forældreopbakning; tre fjerdedele har psykiske problemer og har (haft) berøring med stoffer.

Formål:

Projektets formål var at udvikle og afprøve et koncept for et netværksbaseret virksomhedscenter for 15-17-årige som en vej mod uddannelse.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Evalueringen viser, at de unge har brug for en pædagogisk indsats, der rækker ud over, hvad normale virksomheds- og uddannelsesstilbud kan tilbyde. Kombinationen af virksomhedspraktik, intensiv vejledning og støtte virker for denne gruppe unge. Arbejdet på virksomhederne giver mening for de unge. Der stilles krav og udøves omsorg på samme tid med det resultat, at de unges selvtillid og motivation stiger. Det kvalificerer deres uddannelsesvalg, og frafald forebygges.

Rekruttering (metode):

UU visiterer til indsatsen.

Aktiviteter:

Fire dages virksomhedspraktik og en dag fællesaktiviteter og individuelle samtaler. De unge får en virksomhedsmentor og har en fast kontakt i kommunen, som kan støtte dem.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Hvis der er behov, tager UU-medarbejderen, virksomhedsmentoren eller den sociale mentor sammen med den unge kontakt til den uddannelsesinstitution, hvor den unge ønsker at starte uddannelse. I nogle tilfælde får den unge tilknyttet en mentor på uddannelsesstedet. Den unge

eller uddannelsesinstitutionen kan altid kontakte UU, hvis der er problemer, og så følges der op. Hvis de unge ved det 18. år endnu ikke er startet på uddannelse/job, kan virksomhedsindsatsen forlænges, hvis det er realistisk med uddannelsesstart inden for tre til fire måneder. De unges arbejdsvurderinger/evalueringer arkiveres i JC, så den unge der kan arbejde videre med uddannelsesplanen.

Forløbslængde og intensitet: Forløbet kan vare indtil de unge påbegynder uddannelse eller fylder 18 og overgår til jobcentrets indsats. De unge kan komme i virksomhedspraktik i op til 26 uger med mulighed for forlængelse. Den unge er tilknyttet virksomheden i 4 dage om ugen og kommer den sidste dag på jobcentret.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer

To projektmedarbejder fra hhv. jobcenter og UU, samt en social mentor og virksomhedsmentor på virksomheden.

UU medarbejderen har diplomuddannelse i vejledning, er certificeret pas-konsulent (pædagogisk systemisk) har vejledningskompetencer, og har mange års erfaring i arbejdet med unge.

Jobcentermedarbejderen har stor kontakthorisont i virksomhederne, gennem eget og kollegers netværk, samt erfaring i arbejdet med mennesker med psykiske vanskeligheder.

Den sociale mentor er halvtidsansat og har daglig kontakt med unge og virksomheder.

Virksomhedsmentoren skal støtte den unge i at få indblik i faget, at få struktur på arbejdsopgaver, at få fokus på ressourcer og hjælp med at forstå indhold og mening med sin praktik. Virksomhedsmentoren har fokus på den unges stabilitet og er opmærksom på at inddrage den unge i forhold til sociale situationer og i forhold til engagement på arbejdspladsen.

Eventuelle samarbejdspartnere:

Lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner ved overgang til uddannelse.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:

Udgifter til medarbejdere:

UU medarbejderen anvender ca. 1/3 årsværk på målgruppen. Jobcentermedarbejderen anvender ca. et halvt årsværk. Den sociale mentor finansieres med ca. 270.000 kr. Derudover anvendes ca. 270.000 kr. om året på arbejdsdusør og eventuel transportgodtgørelse til de unge.

Udgifter til unge:

En ung får udbetalt 638 kr. per uge, svarende til lønnen på en produktionskole efter LAB § 75b, og omfattet af LAB § 2.9 og aktivitetsdusør efter LAB 75 b stk. 3.

Der tages stilling til transportgodtgørelse jf. Vurdering af transportgodtgørelse jf. LAB § 83 og 82

Frikøb af virksomhedsmentorer:

Jobcentret har afsat midler til frikøb af mentorer i virksomhederne. Der er bevilliget mentorordning jf. LAB §31b, idet det drejer sig om en ung med beskrevne problemstillinger.

Antal unge i indsatsen: 23 i projektperioden (2012). I 2014 er der løbende ca. 15 unge tilknyttet indsatsen.

(Forventede) resultater og erfaringer:

Virksomhedsforløbene og den intensive støtte og vejledning har resulteret i, at 17 ud af 23 i september 2012 er påbegyndt uddannelse og to er fortsat i virksomhedspraktik. Ledigheden blandt

unge i Aabenraa Kommune har været faldende siden 2010 – modsat udviklingen på landsplan, og uddannelsesfrekvensen har været stigende.
Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Gennemført 2011-2012. Implementeret 2013.
Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (webside, links m.v.): http://brsyddanmark.dk/da/Viden_om_Arbejdsmarkedet/Analyser/Analyser_2012/Evaluering%20af%20fremskudt%20ungeindsats.aspx
Kontaktoplysninger: Leder af UU Svend Otto Jensen, soj@aabenraa.dk , Tlf. 7376 7537, Mob. 4036 3964

Indsatsens navn: Fritidsakademiet (FRAK)
Lokalitet: Nørrebro
Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge mellem 13 og 17 år fra indre og ydre Nørrebro. Over 18-årige kan blive gruppeledere
Formål: Formålet med projektet er at etablere og fastholde et tilbud til de unge som en vej til indkomst i stedet for eksempelvis kriminalitet. Studier viser, at fritidsjobs er vejen til fast beskæftigelse, uddannelse og et liv uden kriminalitet. Formålet er at: <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceudvikle unge, give grobund for at skabe et personligt engagement baseret på den unges ressourcer og kompetencer og samtidig give den unge mulighed for at skabe et bredere netværk, både socialt og fagligt. • Gøre de unge arbejdsparate ved at introducere dem til overenskomster, arbejdsmiljøregler, etiske regler på arbejdsmarkedet • Muliggøre, at unge får erhvervs erfaring som kan bidrage til at de kommer i ordinære fritidsjobs
Det unikke/helt særlige ved indsatsen: De deltagende unge bliver kontraktansat som timelønnede via Verdenskulturcentret. De hyres til opgaver fx i forbindelse med afholdelse af arrangementer i kvarteret (festivaler og andre kulturarrangementer). Den unge får et kompetencekort, som dokumenterer de opgaver, den unge har løst for FRAK, beskriver deres faglige, sociale og personlige kompetencer og den udvikling de har været igennem fra de startede i FRAK. Kompetencekortet kan bruges som en udvidet anbefaling, som vedlægges jobansøgninger.
Rekruttering (metode): Ressourcecenter Ydre Nørrebro og FRAK teamet og andre samarbejdspartnere.
Aktiviteter: FRAKs unge bliver trænet i og får erfaring med at fungere som crew og medhjælpere til festivaler, events og projekter i byen. På den måde skabes der arbejde på fritidsjob-lignende vilkår. Projektet hjælper efterfølgende de unge med at få et fritidsjob.
Efterværn/overgang/opfølgning: De unge er med i FRAK indtil de får et ordinært fritidsjob. Der er kontakt til de unge, også når de er kommet i job. Der er eksempler på, at unge er blevet inkluderet i projektet igen, hvis de fx har mistet fritidsjobbet.
Forløbslængde og intensitet: De unge er i FRAK indtil de får ordinære fritidsjobs. Der kan være tale om et år.

<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Fritidsakademiet består af 1 projektleder og to projektkoordinatorer, der tilsammen har under 37 timer om ugen. Medarbejderne har både fokus på relationsarbejdet med de unge, på at skaffe kunder via netværket, og på administrationen og udvikling.</p> <p>Der er desuden tilknyttet 15 grupeledere, som er med, når et hold på cirka 5 unge er ude på en tjans. Grubelederne har været igennem forskellige kursusforløb, hvor de er blevet rustet til at guide de unge i at løse deres opgaver, sikre at de møder til tiden og overholder deres aftaler.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Partnere: Hotspot Indre Nørrebro, Hotspot Ydre Nørrebro og Verdenskulturcentret Samarbejde med Det Gode Naboskab. Ressourcecenter ydre Nørrebro. Lokale aktører, som Logik og co, Nørrebro Lokaludvalg, Blågårdsbunkeren, Kvisten, Folkets Hus, Blågården, Blågårdsskole m.fl. Kulturaktører og foreninger, der laver aktiviteter på Nørrebro og andre steder. BIFs fritidsjobindsats, SSP, Ung-i-job</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger FRAK har været støttet af Hotspot Nørrebro i 2013 og 2014. Støtten har været på 600.000 kr. i 2012 og lidt over 700.000 i 2014.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 111 unge har været igennem FRAK i 2013. 38 fra marts til august 2014.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Fritidsakademiet var ude til 34 events i løbet af 2013 med i alt 111 unge ml. 13 og 17 år. 25 unge tilknyttet FRAK har fået fritidsjob. Endnu flere er startet på en uddannelse.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Projektet med midler fra Hotspot er forankret i Verdenskulturcentret frem til slutningen af 2014. Der er for øjeblikket en dialog med en række aktører, samarbejdspartnere og potentielle donorer om fortsættelse af projektet.</p>
<p>Henvisninger: http://www.frak.dk/</p>
<p>Kontaktoplysninger: Mudi Jarkass, projektleder, BM21@kff.kk.dk, tlf. 2785 8432</p>

<p>Indsatsens navn: Fritidsjob i Dansk Supermarked</p>
<p>Lokalitet: Tingbjerg, Nørrebro, Brønshøj, Husum, Vanløse, Amager, Århus. Et lignende samarbejde er i støbeskeen i Herning, Hillerød og Odense.</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (eventuelle eksklusionskriterier), evt. ydelse. 15-17 1/2-årige unge, som er kriminalitetstruede, har sociale vanskeligheder, kommer fra familier med svag arbejdsmarkedstilknytning eller lignende, og som derfor har brug for en mentor for at kunne få og fastholde et fritidsjob. Det er ofte unge, som har haft vanskeligt ved selv at åbne døren til et fritidsjob. Unge med en dom for berigelseskriminalitet kan ikke deltage i projektet.</p>
<p>Formål: Formålet med projektet er at styrke de unges tilknytning til arbejdsmarkedet og derigennem styrke deres mulighed for at gennemføre en kompetencegivende uddannelse. Gennem succes-</p>

oplevelser og praktiske erfaringer fra dagligdagen i en butik får de unge opbygget selvtillid og bliver motiverede til at gå i gang med uddannelse.

For Dansk Supermarked er formålet at få motiverede ungarbejdere ind i deres butikker og derigennem sikre en stærk fødekæde til deres elevpladser.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Tilgangen til de unge er at se på deres ressourcer frem for deres udfordringer. Dansk Supermarked tager næsten alle ind i projektet, og de er villige til at finde en løsning næsten uanset skånebehov.

Det bærende princip i projektet er, at denne gruppe unge har brug for at være en del af et fællesskab, hvor de kan gøre en forskel i en praktisk hverdag og derigennem få succesoplevelser, som kan give dem bedre tro på egne ressourcer.

En del af de unge er skoletrætte og har brug for en succesoplevelse gennem praktiske oplevelser på en arbejdsplads. De praktiske oplevelser på en arbejdsplads gør det lettere for de unge at se en mening med at gå i skole og få uddannelse.

Dansk Supermarked får motiverede medarbejdere i deres butikker og en rekrutteringskanal til kommende elever. For medarbejderne i butikken har det betydning at være med til at gøre en forskel for en ung.

Rekruttering (metode):

De unge rekrutteres gennem børn- og familieafdelingen, UU, gadeplansmedarbejdere eller andre myndighedspersoner, som er i kontakt med de unge.

Derefter har de en kort samtale med projektleder Louise Hare fra Dansk Supermarked om deres ønsker og deres udfordringer. Hun tager derefter kontakt til en butik og informerer om, hvem den unge er og hvilke hensyn, der skal tages. Hvis den pågældende butik siger ja til at kunne honorere de udfordringer den unge har, tager den unge selv til samtale i butikken. Først efter samtalen mellem den unge og den konkrete butik etableres aftalen om fritidsjob.

Aktiviteter:

Arbejdsopgaverne i butikken har samme karakter som de opgaver, andre unge i fritidsjob løser, fx flaskesortering, oprydning i butikken, trimning af hylder mv.

Der bliver gjort en ekstra indsats i butikken for at hjælpe den unge godt i gang. Det sker gennem samtaler med en chef/mentor og gennem sidemandsoplæring.

Hvis den unge derudover har brug for, at der tages særlige hensyn, er der mulighed for det. Der kan fx være tale om særlige hensyn, hvis den unge har særlige udfordringer med mødestabilitet eller har sproglige udfordringer. Nogle unge er ikke klar til kundekontakt og har derfor opgaver i baglokalerne.

Sidemandsoplæringen varer for de fleste unges vedkommende i seks måneder. Den tætte opfølgning gennem sidemandsoplæringen slippes langsomt gennem perioden, så de unge efter seks måneder er klar til at varetage et fritidsjob på helt ordinære vilkår. I enkelte tilfælde forlænges perioden med sidemandsoplæring.

For nogle unge trappes sidemandsoplæringen ud samtidig med at samtalerne med chefen/mentoren fortsætter. Støtten afgøres af den enkelte unges behov.

<p>Efterværn/overgang/opfølgning:</p> <p>I nogle tilfælde er der kontakt med socialforvaltningen undervejs i forløbet. Det kan fx dreje sig om tæt kontakt mellem mentoren i butikken og den unges støtte-kontaktperson. Den tætte kontakt skal sikre, at der er helhed og sammenhæng i den unges forløb.</p> <p>Enkelte unge er i fritidsjob 20-25 timer om ugen mens de venter på at starte uddannelse. Fritidsjobbet har her bl.a. til formål at undgå, at der opstår "huller" i den unges forløb.</p>
<p>Forløbslængde og Intensitet:</p> <p>Den unge er ansat seks måneder med løntilskud. Derefter overgår de fleste til et fritidsjob på ordinære vilkår.</p> <p>De fleste arbejder 8-12 timer om ugen, men der er enkelte unge, som fx ikke går i skole og i stedet har brug for at være i job 25-30 timer om ugen.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:</p> <p>Chefer i de pågældende afdelinger i butikkerne, som også introducerer andre nye i afdelingen. Mentorer som står for sidemandsoplæringen.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere:</p> <p>Kommunerne i de pågældende områder.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger.</p> <p>Butikken får løntilskud i et halvt år, fordi de unge har brug for, at der tages særlige hensyn i en opstartsfasen.</p>
<p>Antal unge i indsatsen:</p> <p>P.t. er 50 unge i gang med fritidsjob i Københavnsområdet.</p>
<p>Resultater og erfaringer (Forventede):</p> <p>85-90 procent af de unge overgår efterfølgende til et fritidsjob i butikken på ordinære vilkår.</p> <p>Der er også eksempler på, at unge i fritidsjob efterfølgende er blevet elever i Dansk Supermarked.</p> <p>Dansk Supermarked hører fra samarbejdspartnere, at det gør en stor forskel for de unge at komme i fritidsjob. De får opbygget selvtillid og mod på at komme videre med uddannelse.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift):</p> <p>Projektet startede i 2010 i Ishøj som et samarbejde mellem ungdomsklubber, politiet, kommunen og Dansk Supermarked. Senere blev samarbejdet udvidet til nu at omfatte flere kommuner.</p>
<p>Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.):</p> <p>http://www.uu.kk.dk/fritidsjob-med-mentor</p>
<p>Kontaktoplysninger: Louise Halling Hare - Loh.hra@dsg.dk - tlf. 2126 8556</p>

<p>Indsatsens navn: Fritidsjobkonsulenterne</p>
<p>Lokalitet: Sjælør Boulevard, Kongens Enghave, Lundtoftegade og områderne omkring Jagtvej</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse</p> <p>Projektets målgruppe er børn og unge mellem 13 og 17 år, der er bosat i de ovennævnte boligområder. En stor del af de unges forældre har begrænset eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. En del af de unge har sproglige eller skolemæssige udfordringer, og en mindre gruppe har problemer med at finde arbejde på grund af pletter på staffeattesten.</p>
<p>Formål:</p>

Projektets sigte er "gennem tilbud om fritidsjob at medvirke til integration af unge, der ellers risikerer at blive tidligt marginaliseret i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet".

Fritidsjobkonsulenterne søger gennem proaktiv kontakt til lokale virksomheder at skabe jobmuligheder for disse unge og gennem forberedelse og støtte at hjælpe unge til at få og fastholde et fritidsjob. Målet er at give de unge erfaringer med arbejdsmarkedet, som kan have gavnlig effekt på deres fremtidige tilknytning til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

I KAB er man optaget af, hvordan man kan skabe bedre vilkår for varige forandringer i samfundet og udnytte ressourcer endnu bedre ved at samarbejde mellem sektorerne: staten, markedet og civilsamfundet. Visionen er, at man skal have frivilligheden og engagementet fra civilsamfundet, den private virkekrang og den faglige tyngde fra den offentlige sektor til i meget større omfang at arbejde sammen og understøtte hinanden. I KAB kalder man det for "Det sociale enzym", og indsatsen for at skaffe flere hundrede unge et fritidsjob er et eksempel herpå.

Rekruttering (metode):

Den unge hører som oftest om projektet via samarbejdspartnere eller venner. Andre rekrutteringskanaler er hjemmeside, opsatte plakater i opgange, informationsmøder, undervisning på det lokale bibliotek, klubber eller skoler. Den unge tager så selv kontakt til Fritidsjobkonsulenterne. Ved den første kontakt aftales der et tidspunkt for en samtale med en konsulent, og den unge bliver bedt om forud for den første samtale at overveje, hvilken type fritidsjob han eller hun ønsker sig.

Aktiviteter:

Der benyttes coaching-elementer med det formål at udfordre den unge til selvrefleksion. Fritidsjob-konsulenterne hjælper de unge til at blive bevidste om, hvilke kvalifikationer de har, og hvordan de kan bruge disse i forskellige jobsituationer.

Der laves rollespil, hvor den unge får mulighed for at prøve samtalsituationen af. Konsulenten giver sparring på samtalen og situationen øves igennem, indtil den unge mestrer situationen. Den unge får sparring på, hvordan man gør et godt førstehåndsindtryk. Det kan være helt konkrete råd til, hvordan man fremstår mest præsentabel, som eksempelvis at tage jakken af, spytte tyggegummiet ud, give et godt håndtryk med mere.

Konsulenten arbejder med de unges sprog og hjælper dem med den mundtlige fremstilling af ansøgningen.

Den unge forberedes til den forestående jobsamtale og på, hvilke spørgsmål der som oftest stilles til en samtale. Den unge trænes i at forstå og bruge centrale udtryk så som "fleksibel", "ansvarsfuld" og "stabil".

Der er fokus på at ruste den unge til selv at handle på de udfordringer, han eller hun møder i sit arbejdsliv. Mange misforståelser beror på mangelfuld kommunikation mellem arbejdsgiver og fritidsjobber. Derfor opfordres den unge til løbende at være i dialog med chefer og kolleger og stille spørgsmål, hvis han eller hun er i tvivl om noget eller føler sig usikker.

Opfølgningen afbalanceres, så både arbejdsgiveren og den unge ikke bliver trætte af at blive kontaktet ofte men samtidig også får sparring på udfordringer, inden de udvikler sig til konflikter.

Imellem de forskellige samtaler får den unge ofte konkrete arbejdsopgaver som fx:

- at gå på politistationen og få en straffeattest udleveret
- at holde møde med sin UU-vejleder, sagsbehandler eller lignende
- at rette sin jobansøgning til, så den passer til et andet job
- at søge job uopfordret
- at aflevere en ansøgning til en af projektets virksomhedskontakter
- at lave sit eget CV
- at tænke over sine evner og sine gode og dårlige sider
- at kigge efter jobmuligheder og tænke over hvilket job han eller hun ønsker sig

Efterværn/overgang/opfølgning:

Efter den unge er startet i job, følges der løbende op på både arbejdsgiveren og den unge. Dette tjener til at modvirke misforståelser og bidrage til at løse eventuelle konflikter; alt sammen for at øge chancen for at den unge fastholdes i jobbet.

Forløbslængde og intensitet:

Fritidsjobkonsulenten ses typisk med den unge en gang om ugen i 1½ måned før det fører til job. Der følges løbende op herefter. Sidste gang 3 måneder efter jobstart.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Fritidsjobkonsulenterne har mulighed for at opnå en høj grad af fortrolighed med de unge, fordi de har dem på tomandshånd og taler med dem om deres ønsker og bekymringer samt almene situation, hvorved de har en unik mulighed for at arbejde aktivt med deres selvværd. Det er en form for voksenkontakt, som er anderledes uforstyrret og positiv end de relationer, den unge har til andre professionelle voksne, hvor tiden ofte er begrænset, eller de skal konkurrere med andre om opmærksomheden

Eventuelle samarbejdspartnere:

Indsatsen er en del af de boligsociale helhedsplaner i Kgs. Enghave, Sjælør Boulevard og Lundtoftegade i Københavns Kommune.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger.

Projektet er finansieret af Landsbyggefonden og Københavns kommune. De boligsociale helhedsplaner løber over en fireårig periode.

Der er i 2015 afsat for ca. 950.000 kr. årligt (løn, adm.mv) for to stillinger på henholdsvis 32 og 37 timer.

Antal unge i indsatsen:

I projektbeskrivelsen for Fritidsjobkonsulenterne er det formuleret, at succeskriteriet for projektets første år var at få 75 unge ud i fritidsjob.

I juli 2012 var status, at 381 unge har været i kontakt med Fritidsjobkonsulenterne, siden projektet startede op i september 2009. 275 af dem har fået fritidsjob med hjælp fra projektet. Nogle unge har fået flere fritidsjobs gennem Fritidsjobkonsulenterne, og derfor har projektet i alt skaffet 342 job, 152 på Nørrebro og 190 i Sjælør /Kongens Enghave. Derudover har 22 unge fået praktikker gennem projektet.

(Forventede) resultater og erfaringer:

For 2014 er målsætningen at 90 unge skal i fritidsjob, hvilket ser ud til at blive opnået (okt. 2014, red.). I forbindelse med større lokale renoveringsprojekter i boligafdelingerne, arbejdes desuden for etablering af lære- og praktikpladser.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift): De boligsociale helhedsplaner løber over en fireårig periode, som afsluttes ved udgangen af 2016.

Henvisninger:

Kontaktoplysninger:

Lene Jensenius, projektleder, Sjælør Boulevard 107, st.tv., 2500 Valby, Tlf. 2114 2777, lej@kab-bolig.dk

Dorthe Fensbo, projektleder, Lundtoftegade, 2200 København N, Tlf 2442 3598, dfe@kab-bolig.dk

Indsatsens navn: Frivilligt mentornetværk

Lokalitet: Middelfart

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

<p>Ressourcesvage unge, der har problemer med at gennemføre uddannelse/få job. 15-32 år</p> <p>Formål: Støtte den unge frem mod uddannelse/job og hjælp til at fastholde det.</p> <p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Frivillige voksne fra lokalsamfundet melder sig som frivillige mentorer for de unge. Ved at opbygge en relation til den unge, får den unge en rollemodel og en voksen-støtte i bestræbelsen på at gennemføre en uddannelse eller få et job.</p> <p>Mentor er buffer, motivator og rollemodel for den unge. Mentor er der, når den unge har brug for en at tale med, hjælpe dem med at komme op om morgenen, en snak om, hvordan det går osv. Mentor kan også være bisidder ved en samtale i jobcentret eller lave sundhedsfremmende aktiviteter med den unge.</p> <p>Unikt for Jobcenter Middelfart har mentorerne lavet deres egen forening, hvor de fundraiser midler til aktiviteter med de unge såsom fællesspisning, fitness, motionsløb, cykling, diætistforløb, kreative aktiviteter, livsstilsaktiviteter etc. De tilbyder også weekend-camp med blandt andet teambuildingsforløb og sommerhøjskole.</p> <p>Det frivillige mentornetværk er et af de første og største i landet med dette formål.</p> <p>Rekruttering (metode): De unge rekrutteres fra Jobcenter Middelfart. Den unge og mentor matches af mentorkoordinatoren i jobcenter Middelfart. Mentorerne rekrutteres fx via annoncering i lokalpressen, informationsmøder eller melder sig selv.</p> <p>Aktiviteter: Mentorerne tilbydes et unge-mentorkursus over fem aftener, hvor koordinatoren underviser dem i emner som:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anderkendende metode - Konflikt håndtering - Let introduktion til coaching - Begreber <p>Derudover tilbydes mentorerne erfamøder en gang om måneden, forskellige arrangementer og at deltage i kvartalsvise møder sammen med virksomhedsmentorerne.</p> <p>Efterværn/overgang/opfølgning: Eftersom en mentorrelation i princippet kan vare al den tid, der er behov for, kan man ikke som sådan tale om et gentligt efterværn i indsatsen.</p> <p>Forløbslængde og intensitet: Mentorrelationen for den unge kan vare fra tre måneder og p.t. op til fire år. Intensiteten varierer efter de individuelle behov</p> <p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Mentorkoordinator rekrutterer og underviser og superviserer mentorerne og foretager match af mentor og mentee.</p> <p>Eventuelle samarbejdspartnere: Lokalsamfundet</p> <p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Mentorkoordinatoren koster alt i alt ca. 550.000 kr. om året for jobcentret. Hun bruger ca. 2/3 af sin arbejdstid på ungenetværket. Dvs. 367.000 om året</p> <p>Antal unge i indsatsen: 188 unge siden netværket startede i 2010. Dvs. i gennemsnit 42 unge om året.</p>
--

<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Ifølge koordinatorens opgørelse: 42 procent blev fastholdt i uddannelse 22 procent er rykket fra kontanthjælp til uddannelse 11 procent fra sygemelding til uddannelse 11 procent er kommet i virksomhedspraktik 4 procent er opgivet.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Startede i januar 2010, og er nu et fast forankret tilbud i Job-og Vækstcenter Middelfarts regi.</p>
<p>Henvisninger: http://www.lbrmiddelfart.dk/mentornetv%C3%A6rk+middelfart-69659.html#Frivillige_unge_mentorer</p>
<p>Kontaktoplysninger: Ulla Sørensen, Mentorkoordinator, Job- og Competence-huset, Sjællandsvej 2, 5500 Middelfart, www.jobcentermiddelfart.dk, tlf. + 45 8832 4160, mobil+ 45 5129 3785</p>
<p>Andre kommentarer: Der findes efterhånden mange frivillige mentornetværk tilknyttet landets jobcentre. En del er inspireret af dette mentornetværk.</p>

<p>Indsatsens navn: Fællesskab med perspektiv</p>
<p>Lokalitet: Aarhus</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge kontanthjælpsmodtagere, som har problemer udover ledighed.</p>
<p>Formål: At få unge på kanten af samfundet til at se perspektivet i en uddannelse indenfor fagforbundet 3 Fs område og støtte de unge i gang med en ungdomsuddannelse Derudover er formålet at få skabt en modtagekultur på de forskellige arbejdspladser, så unge med forskellige baggrunde føler sig velkomne og inviteret ind i et arbejdsfællesskab.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen: De unge kommer i virksomhedspraktik i et struktør/byggesjak, hvor de får en medarbejder som mentor. Via praktikken afklares og motiveres de til at gå i gang med en uddannelse, og mentor fra sjakket fastholder sin mentorrolle som fastholdende indsats 1 time om ugen igennem det første skoleophold. Tilgangen er således at bruge virksomheden som springbræt til uddannelse.</p>
<p>Rekruttering (metode): Via Straksafklaringen på Jobcenter Aarhus, UU, Kriminalforsorgen eller fra andre projekter</p>
<p>Aktiviteter: De enkelte projektfaser Projektets tovholder i 3F kontakter virksomheder, som har en praktikplads og en mentor på arbejdspladsen. I visitationssamtaler mellem tovholder, konsulent og den unge belyses den unges baggrund, ønsker og forventninger, og der aftales evt. besøg på byggeplads og udlevering af arbejdstøj. På arbejdspladsen mødes den unge med sjakbajsen/mentoren og informeres mere om arbejdet, og den unge får selv mulighed for at stille spørgsmål. Der laves en aftale, der underskrives af begge parter, og som bl.a. indeholder de forholdsregler, som den unge skal rette sig efter i tilfælde af fx fravær. I praktikperioden følges den unge af tovholder og konsulent.</p>

Der afholdes en midtvejssamtale med den unge, hvor det hidtidige forløb og sidste halvdel af praktikperioden og evt. senere skoleforløb drøftes.

De unge, der fortsætter på Teknisk skole i struktøruddannelsens grundforløb, beholder tilknytningen til deres mentor fra praktikperioden, idet denne får en time/uge til at holde kontakten. Det er ofte vanskeligt for den unge at tilpasse sig et skolemiljø, som tidligere ofte kun har givet nederlag.

Efterværn/overgang/opfølgning: Der er efterværn i form af, at mentor fra struktørsjakket fortsætter som mentor for den unge på grundforløbet af uddannelsen.

Forløbslængde og intensitet:

Typisk 8 ugers virksomhedspraktik med mulighed for forlængelse, hvorefter nogle af de unge fortsætter på grund-forløbet til struktøruddannelsen, hvor mentor fra sjakket stadig er tilknyttet. De unge har en helt almindelig arbejdstid hver dag.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Tovholder i 3F

Virksomhedskonsulent på Jobcenter Aarhus.

Mentorer i firmaet, som matches med den enkelte unge. Mentorerne får tilbudt 2 dages mentoruddannelse

Eventuelle samarbejdspartnere: Indsatsen er et samarbejde mellem Jobcenter Aarhus og 3F Rymarken samt virksomheden.

Derudover er der samarbejde med AARHUS TECH, hvor projektet har en kontaktperson.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger

I øjeblikket finansieres projektet 100 procent af Aarhus Kommune, men har tidligere været finansieret af Det Lokale Beskæftigelsesråd. Udgift til tovholders løn samt kontorleje hos 3F udgør 25.000 kr. per måned. Herudover betaler Jobcenter Aarhus p.t. 1000 kr. per uge per ung for mentorstøtte.

Antal unge i indsatsen:

I projektperioden har der været afholdt visitationssamtaler med 201 unge. Heraf har 10-12 takket nej til tilbuddet, og ca. 10-12 har kun været mødt en dag eller to.

58 har gennemført forløbet.

(Forventede) resultater og erfaringer:

Jf. tovholderens oplysninger er de 58 fortsat videre i job eller uddannelse.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Kørte som et projekt under DHI-netværket i perioden 2010-2013.

Er nu implementeret som et samarbejde mellem 3F-Ryhaven og Jobcenter Aarhus indtil udgangen af 2015.

Henvisninger:

Midtvejsevaluering http://www.dhinet.dk/files/midtvejsevaluering_2013_2.pdf

Kontaktoplysninger:

John Liebach, projektansvarlig, projekt Fællesskab med mere perspektiv: tlf. 2068 7491, john.liebach@3f.dk 3F, Rymarken 4, 8210 Aarhus V

Indsatsens navn: G4S Mentorordning
Lokalitet: Landsdækkende – samarbejder aktuelt med 7 jobcentre over hele landet
Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Udsatte borgere fra 15 år: Kriminelle, tidligere misbrugere, unge med psykiatriske udfordringer, unge med sammensatte problemstillinger. (eksklusionskriterier: behandlingskrævende misbrugsproblemer eller alvorlige psykiske lidelser)
Formål: Aflære og styrke borgerens muligheder for at komme i uddannelse og job.
Det unikke/helt særlige ved indsatsen: At virksomheden kan tilbyde en meget individuel indsats i forhold til den unge og anvende deres omfattende netværk af kundevirksomheder i forhold til praktikker og job.
Rekruttering (metode): Borgerne rekrutteres fra de samarbejdende jobcentre/kommunale instanser.
Aktiviteter: Hver mentor har max. 8 borgere tilknyttet for at sikre nærhed og fortrolighed i relationen. Mentor arbejder individuelt med borgerne via virksomhedspraktikker blandt firmaets omfattende netværk af virksomheder, de har som kunder. De lægger særlig stor vægt på at knytte den helt rigtige mentor til den konkrete borger. Aktiviteterne er således meget individuelle lige fra morgenvækning til at arbejde med personlig hygiejne, konflikthåndtering på arbejdspladsen eller arbejde med social fobi. Et typisk forløb består af 4 dele: <ul style="list-style-type: none"> • Relationsopbygning • Behovsanalyse og afklaring • Træne kompetencer og færdigheder • Afprøvning i virksomhedspraktik
Efterværn/overgang/opfølgning: Der er ikke efterværn knyttet til indsatsen.
Forløbslængde og intensitet: Op til 13 uger – i særlige tilfælde længere tid. Mentor 'mandsopdækker' den unge i det omfang, der er behov for det.
Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Mentorer med livserfaring, erfaringer med at arbejde med unge og forskellig uddannelsesmæssig baggrund fx pædagoger og politibetjente.
Eventuelle samarbejdspartnere: Lige nu samarbejdes med syv jobcentre: Odense, Tåstrup, Kalundborg, Ballerup, Gen-tofte, Randers og Viborg
Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger 2.500 kr. om ugen per borger.
Antal unge i indsatsen: Siden starten primo 2012 har 132 borgere afsluttet forløbet. Lige nu er 44 borgere i uafsluttet forløb.
(Forventede) resultater og erfaringer: 83 er kommet i job eller uddannelse dvs. en succesrate på 61 procent.
Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Ordnningen har kørt siden august 2012.
Henvisninger: http://www.g4s.dk/Erhverv/Produkter/Mentor.aspx

Kontaktoplysninger:

Nikolaj Starnø, Outsourcing Manager. G4S Security Services A/S, Roskildevej 157, DK-2620 Albertslund, tlf.: +45 43 86 50 00, fax: +45 43 62 27 21, mob: +45 29 37 17 72, e-mail: niko-laj.starno@dk.g4s.com, web: www.g4s.dk G4S Security Services A/S

Indsatsens navn: Helbredsklub

Lokalitet: Københavns Kommune, Jobcenter Københavns Ungecenter

Målgruppe dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (eventuelle eksklusionskriterier), evt. ydelse:

Målgruppen er unge som henvender sig i jobcentret med diffuse helbredsproblemer. Der kan også være tale om unge, som har været ledige gennem en længere periode, eller som har afbrudte uddannelsesforløb bag sig. Målgruppen viser ofte tegn på stress, depression, angst, OCD, ADHD, personligheds- og spiseforstyrrelser. En mindre gruppe af målgruppe viser tegn på svær psykiatrisk sygdom eller somatiske lidelser

Formål:

Formålet er at gennemføre en tidlig og intens helbredsafklaring for at forbedre indsatsen for unge med diffuse helbredsproblemer, som skal afklares i beskæftigelsesindsatsen.

Målene er at

- få målgruppen hurtigere i gang med uddannelse eller beskæftigelse
- optimere samarbejdet med læger, således at de helbredsmæssige forhold hurtigt kan afklares i lægeligt regi
- udarbejde klare udviklingsmål sammen med borger, således at jobcentret i samarbejde med behandlingssystemet igangsætter relevante afklaringsforløb.
- øge fremmødet ved afklaringsforløb
- fremskynde helbredsafklaringen
- nedbringe forsørgelseslængden for målgruppen
- nedbringe "berøringsangsten" for sygdom i jobcentrene
- øge viden om hvordan man kan uddanne sig til trods for psykisk sygdom/sårbarhed
- skabe bedre servicerejser for borgerne med fokus på fast konsulent, tæt opfølgning, ansvar for egen raskhed og samarbejde med behandlingssystem
- optimere og afprøve muligheden for parallelle indsatser (beskæftigelse og behandling)

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:
Samarbejdet med regionen

Projektet bygger bro mellem beskæftigelse, behandlingssystemet og borger..

Det særlige her er, at man i den eksisterende helbredsindsats har deltaget i projektsamarbejde med Stolpegården i forbindelse med projekt "Tidlig opsporing". Projekt tidlig opsporing er således kun en midlertidig del af helbredsindsatsen i Ungecentret.

Det nye er, at jobcentret i projektperioden tilbyder screening for psykisk sygdom til borgere, som henvises til helbredsklubben. Screeningen er et frivilligt tilbud, men erfaringen er, at de fleste unge ønsker at tage imod tilbuddet.

Jobsamtaler afholdes i de aktive forløb

En anden væsentlig del af helbredsklubbens indsats er at gennemføre opfølgningssamtaler med de unge, når de opstarter afklaringsforløb hos private leverandører. Her får den unge kontakt til 1-2 konsulenter, så der bliver bedst mulig sammenhæng i indsatsen og solide relationer. I indsatsen er der fokus på, at den unge skal tage ansvar for sig selv og sit arbejde hen imod raskhed.

Øger fremmøde

Modellem skaber kontinuitet for borger, så hverken borger eller samarbejdspartner skal afvente udløb af aktivitet, inden der tages stilling til det videre forløb. Disse indsatser skaber en god "servicerejse" for borgeren, og metoden har vist sig effektiv i forhold til borgerens fremmøde til samtaler. Fremmødet er steget markant.

Endvidere har metoden vist sig gavnlige i relation til at øge samarbejdet med de virksomheder, der tilbyder afklaringsforløb, idet konsulenterne kommer tættere i samarbejde omkring borgers forløb og indsatsens tilrettelæggelse.

Rekruttering (metode):

De unge henvises til Helbredsklubben gennem jobcentrets borgermodtagelse, hvis det viser sig, at der er diffuse helbredsklager, der gør det vanskeligt at lægge en uddannelsesplan.

Aktiviteter:

De unge starter i Helbredsklubben med en samtale med en sundhedsguide. Samtalerne skal afdække de unges udfordringer, og samtidig skal sundhedsguiden sammen med den unge finde frem til mulige tilbud med et uddannelsesfokus. Målet for indsatsen er at udarbejde klare udviklingsmål sammen med borger, således at afklaringsindsatsen kan tilrettelægges og igangsættes med det samme.

Sundhedsguiden tilbyder en screening for tegn på psykiske lidelser. Screeningsværktøjet er udviklet af Psykoterapeutisk center Stolpegården. Screeningen er ikke et diagnostisk værktøj, men screener for tegn på ikke-psykotiske lidelser – fx angst, stress, OCD, personlighedsforstyrrelse, ADHD m.m. Sundhedsguiderne er medicinstuderende på 10. til 12. semester. Screeningsresultaterne valideres i et to timers interview af psykolog, hvor de unge også kan få vejledning om mulige behandlingsveje.

Resultatet af screeningen tilgås ikke borgerens sag i jobcentret, og jobcentret får ikke resultatet af screeningen. Borgeren opfordres til at medbringe rapporten ved evt. konsultation hos egen læge.

Derefter bliver de unge guidet i forhold til deres videre helbredsafklaring hos egen læge, aktiviteter i frivillige organisationer, motion, forskellige typer afklaringsforløb, psykologsamtaler ved Forebyggelsescenter København, tilbud om vejledende læse- og matematiktest for voksne, aktiveringsforløb med fokus på psykisk sårbarhed eller helbreds- og uddannelsesafklarede forløb hos private leverandører.

Konsulenterne har i projektperioden mulighed for at få sagssparring af en psykolog fra Stolpegården. Sagssparringen kan både foregå caseorienteret i grupper af fem sagsbehandlere eller efter "åben dør-princippet". Der er mulighed for, at den unge selv deltager i disse samtaler.

En række medarbejdere i Ungecentret har gennemført et tredages uddannelsesforløb, hvor der

har været fokus på ikke-psykotiske lidelser samt behandlingstilbud i Region Hovedstaden. Samtidig får medarbejderne et overblik over de relevante behandlingstilbud i Region Hovedstadens Psykiatri og patientrettigheder gennem en nyudviklet hjemmeside.

Ofte bliver tilbuddene til de unge tilrettelagt som parallelløb hvor forskellige indsatser kører sideløbende og kan understøtte hinanden.

Efterværn/overgang/opfølgning:

De ugentlige opfølgningssamtaler med den unge foregår på aktiveringsstedet, hvor den unge går. Den faste konsulent kommer på denne måde "til den unge" på stedet, hvor den unge har sin hverdag og er tryk. Den unges konsulent har ansvaret for at koordinere de forskellige indsatser, den unge deltager i og samle op på de lægelige akter.

Forløbslængde og Intensitet:

Den unge tilknyttes helbredsklubben i op til en uge, hvorefter de visiteres til afklaringsforløb hos enten beskæftigelsescentret eller private leverandører, som med forskellig intensitet sætter fokus på uddannelsesafklaring – alt efter de individuelle skånehensyn.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

- Jobcentermedarbejdere, som har gennemgået et efteruddannelsesforløb via Stolpegården
- Medicinstuderende på 10. til 12. semester, som gennemfører de helbredsafklarende samtaler og henviser til screening, som er et it-selvbetjeningsværktøj
- Psykologer
- Eksterne samarbejdspartnere, der gennemfører afklaringsforløb for de unge
- Frivillige tilbud – fx sundhedshusene
- De praktiserende læger.

Eventuelle samarbejdspartnere: Psykiatrisk Center Stolpegården, Region Hovedstaden, jobcenter København og Ungecentret, anden-aktør, hvor de unge deltager i aktiveringsforløb.

Finansiering herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:

Helbredsklubben samarbejder med projekt: "Tidlig opsporing" frem til 31.12.2014.

Screeningen, sagskonsultation og efteruddannelse til konsulenterne i jobcentret er finansieret af dette projekt.

Et årsværk til sundhedsguiderne i helbredsklubben er frem til slutningen af 2015 finansieret gennem Københavns Kommune og ikke fra Jobcentrets egne midler.

Antal unge i indsatsen: Helbredsklubben er i kontakt med ca. 1300 unge om året.

(Forventede) resultater og erfaringer:

De fleste unge har sagt ja til screening og validering. En del unge ønsker endvidere at deltage i psykologforløb gennem sundhedscentrene. De umiddelbare borgerreaktioner viser tilfredshed med screening og valideringsinterview.

Alle unge igangsættes nu med afklaringsforløb, og ved at flytte opfølgningssamtalerne ud på aktiveringsstedet er fremmødet blevet 3-4 gange højere end tidligere.

Før helbredsindsatsen blev denne gruppe ofte vurderet som "midlertidigt passive" og kom dermed ikke hurtigt i gang med et afklaringsforløb. I dag arbejdes der aktivt med de unge. Samtidig

med at der tages skånehensyn arbejdes der aktivt med uddannelsesmål og med de ressourcer, der kan aktiveres for at arbejde med raskhed og mestring.

Indsatsen betyder, at jobcentret ikke længere har berøringsangst omkring vurdering og håndtering af diffust syge unge.

At medarbejdere fra Psykoterapeutisk Center Stolpegården er flyttet ind i ungecentret har givet bedre samarbejde og større tilgængelighed. Gennem helbredsindsatsen og projekt tidlig opsporing bygges der bro mellem beskæftigelse og behandling.

En evaluering af projektsamarbejdet omkring tidlig opsporing ventes færdig i december 2014.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Sygeindsatsen – nu kaldet helbredsklubben blev udviklet i 2009 og har hele tiden siden udviklet sig, fordi nye behov opstår og nye muligheder viser sig. Sundhedsguiderne kom til i 2010.

Puljen til udsatte borgere i region hovedstaden løber frem til december 2014.

Kontaktoplysninger: Koordinator Camilla Schaarup-Jensen – tlf. 2999 9536/8256 3860 - TP76@bif.kk.dk

Indsatsens navn: High:five

Lokalitet: Projektet har siden 2010 været landsdækkende.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

High:five henvender sig til 15-30-årige unge i tre målgrupper:

- Målgruppe 1 er kendt af politiet, men endnu ikke dømt for lovovertrædelser
- Målgruppe 2 har begået småkriminalitet og har derfor en plettet straffeattest
- Målgruppe 3 afsoner eller har netop afsonet en fængselsstraf.

På baggrund af evaluering af High:fives resultater og langtidseffekter (Rambøll juni 2012) har High:five i 2013 prioriteret arbejdet med unge afsonere og intensiveret samarbejdet med Kriminalforsorgen.

Formål:

High:five blev etableret i 2006 af Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA) med det formål at assistere landets private og offentlige virksomheder med at etablere job og/eller uddannelsespladser til unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet.

Samtidig skal High:five forsøge at ændre holdningen til straffeattesterne, og etablere et koordineret samarbejde med politiet, kriminalforsorgen, kommunerne, og andre interessenter.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

High:five varetager flere forskellige opgaver i forbindelse med at få de unge ud på en virksomhed, som kan betegnes som brobygning mellem de forskellige involverede parter, det være sig virksomhed, den unge, jobcenter, kriminalforsorg m.m. High:five er med til at sikre, at der er en rød tråd for den unge, og hjælper den unge med at navigere mellem de forskellige myndigheder.

Rambøll vurderer i deres evaluering, at High:five fungerer som en vitaminindsprøjtning, som gør, at den unge hjælpes fra eksempelvis fængsel og ud i en virksomhed.

Rekruttering (metode):

For at kunne visitere unge til High:five inddrages en række samarbejdspartnere.

Kommuner, politi, SSP-medarbejdere, forskellige 'streetworkers' (fx klubber, organisationer, institutioner mv.) samt kriminalforsorgen kan alle medvirke til at finde unge fra målgruppen, der

ønsker at komme ud i et virksomhedsforløb.

Aktiviteter:

Der er 4 hovedaktiviteter i projektet:

- Kerneopgaven med etablering af job og uddannelsesmatch
- Brobygning, hvor projektet søger at styrke samarbejdet mellem myndigheder, virksomheder og de unge i relation til kerneopgaven
- Opsøgende og formidlende arbejde over for unge, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, kommuner, Kriminalforsorgen og politiet.
- Langsigtede bestræbelser på at udvikle og holdningspåvirke

Opgaven for High:five er at bygge bro mellem unge og virksomheder. I denne proces sker der en matchning af unge og virksomheder, og der opsættes nogle betingelser for at deltage. Det betyder, at der afstemmes krav og forventninger, så både virksomhederne og de unge så vidt muligt ved, hvad de går ind til.

Derudover bistår High:five virksomhederne før forløb sættes i gang og undervejs i forløbene. Det drejer sig fx om hvilke tilskudsordninger, der kan komme i betragtning i de konkrete forløb, støtte til de virksomhedsinterne processer i forbindelse med fx forberedelse af mentoropgaven, information til medarbejderne o.a.

Rekrutteringen af virksomheder foregår dels gennem konkrete henvendelser ude på virksomhederne, dels ved at virksomheder selv henvender sig til High:five samt gennem deltagelse i netværksarrangementer, konferencer, brancheforeningsmøder m.m.

De fleste rekrutteringer foregår via de konkrete henvendelser til lokale virksomheder. Dette sker dels i forbindelse med, at High:five har en konkret ung, som har været igennem visitationsprocessen og derefter er vurderet egnet til at blive matchet med en virksomhed, dels med henblik på senere ansættelse af en ung.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Opfølgningen varierer fra ugentlige kontakter til opfølgninger med tre-fire ugers mellemrum. Typisk ophører opfølgningen efter ½ år. Derefter er det aftalen, at den unge og virksomheden selv tager kontakt, hvis de får brug for High:fives støtte.

Efterværn retter sig mod personlige forhold og problemstillinger. High:fives medarbejdere agerer i nogle tilfælde som mentorer i de unges privatliv uden for arbejdspladsen, Når High:five medarbejdere hjælper enkelte unge ekstraordinært med at klare personlige udfordringer, som de ikke kan overskue, drejer det sig fx om rådgivning om konfliktløsning i familien eller at følge den unge til retsmøder m.m.

Forløbslængde og intensitet:

Etablering af et konkret match kan vare mellem få dage til flere måneder afhængig af de udfordringer, der er omkring etableringen. 4-500 unge retter hvert år henvendelse til High:five via High:fives hjemmeside. High:five etablerer årligt ca. 250 match. Ca. 40 procent af disse er uddannelsesmatch. 70-80 procent af de unge fortsætter et liv uden kriminalitet.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

High:five har 20 ansatte. Direktøren og en sekretær udgør organisationens sekretariat og de 18 udfarende konsulenter er inddelt i tre geografiske teams med hver deres regionsleder. Arbejdsopgaverne: visitering, samarbejde, matchning og motivering er virksomheder er fordelt lokalt mellem medarbejderne.

Medarbejderne i High:five har vidt forskellige baggrunde og kompetencer. Der er ansat personer, der tidligere har været ansat i fx politiet, kriminalforsorgen, kommuner, skoler, institutioner og

<p>private virksomheder.</p> <p>Eventuelle samarbejdspartnere: VFSA har nedsat en styregruppe bestående af repræsentanter fra virksomhederne, politiet, Kriminalforsorgen og VFSA, der skal følge High:fives arbejde. På lokalt niveau er der nedsat følgegrupper, der skal sparre og inspirere konsulenterne og assistere med gode tiltag i området.</p> <p>Mere end 1.000 virksomheder er registreret i High:fives database. Virksomhederne tæller stort set alle brancher, alle størrelser og alle geografiske områder af Danmark.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Projektet har fra begyndelsen været finansieret af satspuljemidler. Endvidere har en række store virksomheder i VFSA støttet projektet i form af bl.a. kontorfaciliteter</p> <p>High:five har i 2013 haft en samlet bevilling på 13 mio. kr.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: I 2013 er 503 unge visiteret til High:five - og har modtaget støtte og hjælp videre frem mod job eller uddannelse. Det er flere end i 2012, hvor 348 unge modtog støtte fra High:five.</p> <p>Status er, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 221 af de unge er i 2013 blevet matchet til job eller uddannelse • For 166 unge er der etableret 203 jobmatch, da nogle af de unge har fået match til mere end en virksomhed • Derudover er der etableret 55 uddannelsesmatch.
<p>(Forventede) resultater og erfaringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er i 2013 oprettet 55 uddannelsesmatch (i 2012: 12 uddannelsesmatch). • Flere match er sket direkte til et ordinært job, sammenlignet med 2012 er stigningen på 62 procent (i 2013: 55 job, i 2012: 34 job). • Andelen af virksomhedspraktikker er næsten den samme. Men sammenlignet med 2012 er der sket en markant fremgang i, hvor de unge kommer hen efter praktik. Flere er kommet direkte videre i job, job med løntilskud eller elevplads, stigningen er på 50 procent sammenlignet med 2012. (36 procent i 2013, 24 procent i 2012). En del unge er ved årets udgang stadig i virksomhedspraktik. • Det er lykkedes at oprette næsten dobbelt så mange jobmatch til tidligere afsonere i 2013, set i forhold til 2012 (i 2013: 46 match (23 procent), i 2012: 24 match (14 procent)). <p>I den løbende måling af High:fives succes er det konstateret, at der er lavere succes med jobmatch, der er startet som virksomhedspraktik. Som følge heraf vil High:five i andet halvdel af 2014 alene etablere ordinære jobs. Omlægningen vil formentlig betyde en nedgang i antallet af match, men forhåbentlig også en bedre fastholdelse.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): High:five har siden april måned 2013 været forankret i Fonden for Socialt Ansvar.</p>
<p>Henvisninger: http://www.highfive.net/da/side/evalueringer-o</p>
<p>Kontaktoplysninger: http://www.highfive.net/da/side/kontakt</p>

Indsatsens navn: Jobstormerne
Lokalitet: Esbjerg

<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse</p> <p>Målgruppen for indsatsen er borgere i alderen 15-24 år bosiddende i Hedelundgårdparken.</p>
<p>Formål:</p> <p>Formålet med indsatsen er dels at understøtte de unge i området i relation til uddannelse og beskæftigelse, og dels at sætte fokus på borgernes tryghedsoplevelse.</p> <p>Samtidig skabes mulighed for at opnå indblik i, hvilke indsatser der virker, og om man med en tidlig indsats kan stoppe en udvikling i negativ retning. Yderligere kan projektet fungere som udviklingsarena for samarbejdet på tværs af kommunale forvaltninger og boligforeninger.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p> <p>Det særlige er sammentænkningen mellem uddannelsesopgaven og tryghedsopgaven – og derigennem forsøget på at trække Hedelundgaardparken væk fra ministeriets liste af særligt udsatte boligområder.</p> <p>Derudover er det særlige ved hjælp af projektstyregruppen at skabe et samarbejde mellem forskellige kommunale instanser og private/lokale interessenter.</p>
<p>Rekruttering (metode):</p> <p>Første fase af projektet har været at gøre opmærksom på projektets eksistens gennem en husstandsomdelt flyer, etablering af Facebookside, aktivitet på Instagram og en direkte synlighed i nærområdet. Den vigtigste rekrutteringsmetode i opstartsfasen har dog været et tæt samarbejde med lokale foreninger, afdelingsbestyrelser, andre lokale interessenter og vigtigst af alt lokalpolitiet. Disse har bidraget aktivt til en synliggørelse af projektet, og størstedelen af henvendelserne har været på baggrund af opfordringer fra netop de lokale interessenter.</p>
<p>Aktiviteter:</p> <p>Aktiviteterne er i første fase bundet meget op på den sekundære projektopgave – at skabe tryghed i lokalområdet. Der er blevet foretaget en "tryghedsvandring", hvor fysiske udfordringer i området er blevet udpeget. Deltagere ved vandringen var både lokale og kommunale interessenter. Derudover er der lavet en tryghedsundersøgelse, hvor beboernes opfattelse af tryghed er blevet analyseret – vandringen og analysen er endt ud i en plan for indsatsområder i Hedelundgaardparken.</p> <p>Anden fase er under opbygning p.t.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning:</p> <p>En stor del af primæropgaven er at skabe en relation til de unge. Relationen skal munde ud i, at funktionen som projektkonsulent udvides til en form for mentorfunktion. Med den stærke relation som fundament kan afklaringen ende ud i løbende opfølgning. Efterværnet tænkes ind i denne relation.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet:</p> <p>Enkeltforløbene er af varierende længde – fra kontakt, afklaring og afslutning.</p> <p>Sekundære opgaver er af varierende længde.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:</p> <p>Projektet har en projektkonsulent ansat 37 timer ugentligt. Funktionen som relationsmedarbejder er den vigtigste funktion i forhold til primæropgaven. Projektmedarbejderen fungerer som brobygger mellem projektet og den unge. Projektmedarbejderen har en vigtig rolle i forhold til motivation og fastholdelse af den unge og dennes valg.</p> <p>Projektmedarbejderen deltager i vækstvejlederuddannelsen, der benyttes som kommunikations</p>

og evalueringsværktøj, med fokus på den positive samtale.

Derudover har to personer i opstartsperioden været tilknyttet projektet i praktik.

Eventuelle samarbejdspartnere:

- Esbjerg kommune – herunder Jobcenteret, vej og park Esbjerg m.fl.
- Boligforeningerne B32, Fremad, AB.
- Bydelsprojekt 3i1
- SFI – national center for velfærd.
- Syd og Sønderjyllands politi
- Uddannelsesinstitutionerne i Esbjerg
- Headspace Esbjerg
- Foreninger
- Frivillige

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger

1.372.000 fra Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter

Antal unge i indsatsen:

Antallet af unge mellem 15 og 24 år i lokalområdet er 613. En stor del af denne gruppe er i enten job eller uddannelse.

Målgruppen for projektet udgøres af de 68 unge, der er tilknyttet jobcenteret på uddannelseshjælp. Af disse 63 personer er 32 i beskæftigelse via jobcenteret – af de 32 vil 21 afslutte deres beskæftigelsestilbud ved udgangen af 2014. Derudover er der en "mørkegruppe", der ikke er tilknyttet myndighederne og heller ikke arbejdsmarkedet – denne gruppes størrelse er ukendt.

Det kan forventes at den reelle målgruppe i løbet af projektets løbetid, talmæssigt kan ændre sig markant både i positiv og negativ retning.

(Forventede) resultater og erfaringer:

Andelen af unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse og arbejde i boligområdet reduceres fra projektets start til afslutning ved udgangen af 2015 med 50 procent.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Opstart august 2014 til ultimo 2015

Projektet har søgt forlængelse til ultimo juli 2016.

Henvisninger:

Der foreligger p.t. kun en projektbeskrivelse og en partnerskabsaftale.

Tryghedsanalysen foreligger december 2014.

Kontaktoplysninger:

Claus Julius Blomgreen, projektkonsulent

SSP & Forebyggelse, Torvegade 23, 6700 Esbjerg, tlf. 7616 5280/2724 1706, e-mail

clblo@esbjergkommune.dk

Indsatsens navn: KFUM Indsats i udkanten

Lokalitet:

Ålborg, Viby, Kolind, Grindsted, Varde, Odense, Haderslev og Haslev, hvor KFUM's Sociale Arbejdes sociale cafeer og væresteder er blevet tilknyttet projektet.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse
Socialt udsatte grupper, som har allersværest ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Der kan

være tale om personer med stof- eller alkoholmisbrug og/eller psykiatriske problemstillinger.

Der er ikke et særligt ungefokus, men unge under 30 år udgør 37 procent. Tendensen er, at der gennem de seneste år er kommet flere unge til KFUM's Sociale Arbejde. .

Projektdeltagerne har en kompleksitet af problematikker ud over ledighed, blandt andet sociale problemer, dårlig skolegang, psykisk sårbarhed eller psykiske lidelser, misbrug, manglende arbejdsmarkedserfaring eller kriminalitetsbaggrund.

Formål:

- At arbejdsmarkedsafklare 300 udsatte borgere til arbejde og/eller uddannelse inden for projektperioden.
- At etablere 30 socialøkonomiske arbejdspladser
- At involvere 100 frivillige.

Der skal skabes mulighed for, at udsatte grupper medvirker til ideudvikling, etablering og drift af socialøkonomiske virksomheder og dermed etablerer sig som sociale iværksættere.

Der skal skabes arbejdspladser på lokale cafeer, væresteder og i lokalområdet i øvrigt med henblik på at styrke lokalområder i udkantsområder eller i særligt sårbare byområder.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Der er fokus på at se socialt udsatte som en mulig drivkraft til jobskabelse i udkantsområder, og der er fokus på empowerment – ikke blot i forhold til den enkelte, men i forhold til hele lokalsamfundet.

Ud over empowermenttilgangen er KFUM's Sociale Arbejdes bærende værdier omdrejningspunkt i indsatsen: menneskelighed, ligeværdighed, anerkendelse, fælleskab og åbenhed.

Der er både fokus på at involvere de socialt udsatte i projektet og på at involvere de lokale frivillige, erhvervslivet, kommunen og andre lokale interesser i at opbygge lokale socialøkonomiske produktioner og serviceydelse.

Projektet skal udvikle de deltagende sociale cafeer og væresteder til sociale kraftcentre. Herigennem kan cafeerne og værestederne bidrage til social innovation og til udviklingen af nye metoder til at udsatte grupper kan blive en ressource i udviklingen af lokalsamfundet.

KFUM's Sociale Arbejde har et mangeårigt kendskab til målgruppen.

Rekruttering (metode):

En del kommer allerede i KFUM's Sociale Arbejdes sociale cafeer for at få et måltid mad og rekrutteres derigennem. Andre rekrutteres gennem andre kanaler eller henvises fra kommunen.

Aktiviteter:

Kendetegnende for Indsats i Udkantens projektdeltagere er, at de har prøvet mange arbejdsmarkedsafklaringstilbud før deltagelse i Indsats i Udkanten. Deres komplekse problemstillinger gør, at der typisk er andre barrierer ift. arbejde, der skal ses på og arbejdes med før det giver mening at tale om arbejde. Den første og vigtigste del af indsatsen består således i afklaringen af hvilke barrierer, der er til stede, og i hvilken rækkefølge, barriererne kan nedbrydes eller reduceres.

Denne afklaring foregår typisk sideløbende med at der fokuseres på et stabilt fremmøde til opgaver i den sociale café, dialog om personlig fremtræden, og på anden vis at blive mentalt klar til at komme i arbejde eller uddannelse.

Når projektdeltageren er klar, kommer vedkommende i en virksomhedspraktik eller får opgaver med udvikling og drift i en af de etablerede socialøkonomiske virksomheder. I Ålborg er der etab-

leret en vintagebutik, i Haslev et husmandssted med æbleplantage, i Varde en "coffee to go" og en genbrugsbutik, i Haderslev Butik Unik, osv. Derigennem opbygger deltagerne personlige og faglige kompetencer, som kan bidrage til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

Næste skridt i arbejdsmarkedsafklaringen er typisk at komme i praktik/job i en virksomhed uden for KFUM's Sociale Arbejde. KFUM's Sociale Arbejde etablerer matchet mellem deltager og virksomhed, og følger tæt op på forløbet. Dermed får både projektdeltageren og den daglige kontaktperson i virksomheden støtte til de udfordringer, der måtte opstå i forløbet.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Der er tale om tæt opfølgning gennem hele forløbet, og indtil deltageren ikke længere ønsker opfølgningen.

Forløbslængde og intensitet:

Forløbslængden varierer mellem et halvt til halvandet år.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

I hvert af de otte lokalområder er der en projektmedarbejder, kaldet formidlingskonsulent, som koordinerer alle indsatser lokalt.

KFUM's Sociale Arbejdes hovedkontor har projektledelsen, administrerer budgettet, og fungerer som et samlende organ for indsatsen i forhold til at indsamle og bidrage med viden om både etablering af socialøkonomiske virksomheder og empowerment af socialt udsatte samt udbrede projektets resultater.

Eventuelle samarbejdspartnere:

Kommuner, jobcentre, virksomheder, lokale frivillige kræfter. Der er p.t. 114 frivillige i projektet. Det kan være frivillige, som støtter formidlingskonsulenten i nogle bestemte opgaver, eller det kan være udsatte borgere, der som et led i deres personlige udvikling er blevet frivillig rollemodel for andre.

Endvidere samarbejder og vidensdeler projektet med socialøkonomiske netværk, andre socialøkonomiske virksomheder, Vækstcenter for Socialøkonomiske Virksomheder, Rådet for Socialt Udsatte, Landsforeningen LigeVærd, og alle andre, der enten har berøringsflade med socialøkonomi og/eller gruppen af udsatte borgere.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger

18,5 mio. fra Satspuljen til etablering og drift af projektet. Målet er, at de socialøkonomiske virksomheder, som er blevet etableret, skal blive selvkørende samt at arbejdsmarkedsafklaringen fortsættes, enten via nye projekter og/eller forankret i de deltagende sociale caféer.

Antal unge i indsatsen:

174

(Forventede) resultater og erfaringer:

Målet har været:

- at etablere projekt Indsats i Udkanten i 8 sociale cafeer og væresteder i KFUM's Sociale Arbejde
- at 300 kommer i uddannelse eller job i løbet af projektperioden 2011-2014
- 100 frivillige inddrages
- Udvikle 30 socialøkonomiske arbejdspladser, hvor der produceres til et marked.

Frem til slutningen af 2013 har der været 472 deltagere i projektet, hvoraf 365 projektdeltagere omfattes af statistikken. 66,3 procent er per december 2013 støttet i uddannelse/beskæftigelse, og evaluatør vurderer, at man vil nå målet på 300 i uddannelse/job, inden udgangen af 2014.

Ved afslutningen af 2013 er der:

- etableret 30 socialøkonomiske arbejdspladser
- 35,8 % er kommet i job i en privat virksomhed
- 13,1 % i en offentlig virksomhed
- 12,4 % i en socialøkonomisk virksomhed
- 36,2 % er startet i uddannelse
- 5 deltagere har fået skånejob, er i gang med et kombinationsforløb el.lign.

Der er stor opbakning til de socialøkonomiske virksomheder og beskæftigelsesindsatsen.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

2011 til og med 2014

KFUM's Sociale Arbejde har søgt midler til et nyt projekt med fokus på netværk, fordi de oplever vigtigheden af, at alle parter arbejder tæt sammen, og at den udsatte borger har én indgang til systemet. Et andet nyt projekt, der er søgt midler til, har fokus på socialøkonomiske virksomheder og arbejdsmarkedsafklaring/beskæftigelse af udsatte. KFUM's Sociale Arbejde mener, at SOCIAL og ØKONOMI kan kombineres, uden at gå på kompromis med nogen af delene.

Henvisninger:

<http://www.kfumsoc.dk/info/projekter/indsats-i-udkanten/>

Klip fra TV2: "[Indsats i Udkanten](#)".

Mobilsite rettet mod (potentielle) projektdeltagere: www.iiu.nu

Projektdeltager fortæller om at være en del af Indsats i Udkanten:

https://www.youtube.com/watch?v=XvBhiN6v_3s

Kontaktoplysninger:

KFUM's Sociale Arbejde, Højskolevej 3, 5500 Middelfart, Udviklingskonsulent og projektleder:
Mai-Britt Kruse Bonde-Sterup, tlf. 2048 1782, mkb@kfumsoc.dk

Indsatsens navn: Kulturhus for unge

Lokalitet:

Aarhus Kommune

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

Alle unge i Aarhus Kommune i alderen 15 – 25 år.

Formål:

Kulturhuset for unge skal være et laboratorium for nye måder at lytte til, involvere og støtte unge i kulturelle aktiviteter og produktioner, innovation (af og for de unge brugere) og kreativt iværksætteri.

Kulturhuset for unge skal bidrage til målet om, at 95 procent af en ungdomsårgang gennemfører en ungdomsuddannelse.

I kulturhuset er det vigtigste, at tro på det de unge kan, deres kræfter og valg for deres eget liv og fællesskabet. Disse værdier skal være tydelige i alle de aktiviteter, som er i huset.

Laboratoriet er sat i gang. I første omgang (på tværs af magistraterne) i Aarhus Kommune og med vigtige eksterne aktører. Men nu skal de unge involveres.

Projektets fundament bygger på fem grundsten:

- Dannelse og livsmestring

- Uformel læring
- Demokrati og brugerstyring
- Frivillighed forstået således, at det er de unge selv der vælger, om de ønsker at komme i huset
- Understøttelse af målsætningen om at 95 procent af en ungdomsårgang gennemfører en ungdomsuddannelse. Dette skal gøres gennem aktiviteter og kulturproduktioner.

Et af målene i projektet er, at der gennem hele projektperioden skal afholdes aktiviteter og produktioner, som inddrager unge via "brugerdrevet innovation" også kaldet innovation labs.

Kulturhuset skal opbygges, udfyldes og udvikles af de unges ideer, ønsker og engagement. Altså en 'bottom up'-model, hvor den idémæssige og praktiske udvikling kommer nedefra – fra de unge brugere af huset.

Samtidig skal der skabes mulighed for målrettet at inddrage forskellige grupper af unge i forskellige projekter for at understøtte, at de unge både får deres gang i huset samt får et medejerskab af stedet.

Med erfaringerne fra de forskellige innovationslab skal man udvikle en model for, hvordan kulturhuset fremover kan styres, drives og udvikles af brugerne selv.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen er, at man forbedrer de unges uddannelsespotentialer gennem indsatser og tiltag, som de unge selv har været med til at bestemme.

Rekruttering (metode):

Der er fokus på at ramme en så bred ungdomsgruppe som muligt. Det gøres bl.a. gennem de unge, som projektet allerede er i kontakt med, og som er med til at formidle projektet videre til andre unge. Derudover involveres mange forskellige samarbejdspartnere, både offentlige, private og frivillige organisationer, som har kontakt til forskellige ungegrupper.

Aktiviteter:

I starten af projektet arbejdes der med en foreløbig udgave af et kulturhus – en prototype. Her undersøges, udvikles, testes og virkeliggøres ideer til huset inden for både aktiviteter, tilbud, miljø, opbygning, drift m.v. Der er tale om et laboratorium, hvor brugerne er med til at definere og skabe kulturhuset.

Inddragelsen af de unge vil ske på mange måder, men vil være knyttet til konkrete projekter. Det kan være mindre og korte forløb, men også lange forløb, hvor fx en gruppe unge bliver involveret i planlægning og udførelse af et projekt, som bagefter skal integreres (indsluses) i huset. Resultaterne skal være synlige og skal kunne bruges af de unge, og samtidig give dem konkrete erfaringer med at engagere sig i fællesskabet og at skabe noget i fællesskab.

I øjeblikket prøver styregruppen følgende fire spor af til de unges Kulturhus:

Art around

Sporet skal tiltrække unge, der interesserer sig for og dyrker kunstneriske og fysiske udtryksformer, men som mangler et fællesskab om deres interesse og kreativitet og et sted at udfolde sig. Art around er ligeledes tænkt som sporet, hvor unge selv udtænker og gennemfører projekter og aktiviteter. Sporet er essentielt i forhold til at fremme ungt iværksættereri og i forhold til at give unge erfaring med projektarbejde. Den energi de unges engagement vil afstedkomme, skal gennemvæde hele kulturhuset og inspirere andre unge til at sætte gang i egne projekter og deltage i

andres.

City hang out

Unge har peget på, at der i Aarhus er behov for et sted, hvor unge på tværs af kommunen kan mødes i et ungt miljø. Med City hang out ønsker man at skabe et trygt og inspirerende ungemiljø, hvor det både er muligt at indgå i aktiviteter og at hænge ud med andre. City hang out etableres i tæt samarbejde med unge, som også involveres i den fysiske realisering. Der tænkes både i et inde-miljø og i ude-miljøer. Der skal igangsættes processer, hvor unge inddrages i udvikling og realisering af City hang out både hvad angår den fysiske udformning samt indholdet i form af aktiviteter.

UPS

Sporet for de unge der oplever, at det er svært at gå i skole eller som er et sted i deres liv, hvor de er uafklarede i forhold til uddannelse og job. Sporet er bl.a. inspireret af Aarhus Filmværksted og Skrivekunstskolen og deres måde at engagere og involvere sårbare unge, så de rustes til at komme videre i et positivt livsforløb. Ud fra deisen at lysten driver værket, er der fokus på uformel læring og ungt iværksætteri.

IA (Inddragende Aktiviteter rundt i Aarhus Kommune)

For at involvere flest mulige unge og for at få dem til at tage ejerskab til projektet, tænkes der gennemført flere projekter rundt i lokalområderne i Aarhus Kommune og i miljøer, hvor unge færdes til daglig. Fx tænkes der i at lave ungeinddragende forløb på produktionsskoler og ungdomsuddannelser.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Dette er endnu ikke besluttet.

Forløbslængde og intensitet:

Dette er endnu ikke besluttet.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Dette er endnu ikke besluttet.

Eventuelle samarbejdspartnere: Jobcenter Aarhus, Godbanens Virksomhedscenteret, Aarhus Filmværksted, FU - UngiAarhus, Socialrådgiveruddannelsen i Aarhus, Aarhus Produktionskole, CSR Consulting, Kultur og Borgerservice, Børn og Unge, Sociale Forhold og Beskæftigelse, Kulturskolerne i Aarhus.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:

Projektet er indtil videre kun kommunalt finansieret. Ønsket er, at det skal kunne drives uden at alle pengene kommer fra Aarhus Kommune.

Der er hvert af projektets tre år afsat følgende beløb til projektet:

- 500.000 kr. er bevilget som midler til projektledeelse og aktiviteter.
- 350.000 kr. er bevilget fra Kultur og Borgerservice til husleje
- 350.000 kr. er bevilget fra Børn og Unge. Det forventes, at størstedelen af midlerne skydes ind i projektet via medarbejderressourcer
- 350.000 kr. er bevilget fra Sociale Forhold og Beskæftigelse. Det forventes, at størstedelen af midlerne skydes ind i projektet via medarbejderressourcer.

I alt er afsat hvert år 1.550.000 kr. til projektet. I budgettet for projektet er der i 2014 afsat følgende beløb til forskellige aktiviteter:

- 100.000 kr. til en pulje, som unge kan søge til at realisere deres projekter
- 100.000 kr. til aktiviteter bl.a. til køb af diverse materialer
- 100.000 kr. til honorarer.

Det forventes, at der også afsættes lignende summer til de samme formål i budgettet for 2015.

Antal unge i indsatsen:

Dette er endnu ikke besluttet.

(Forventede) **resultater og erfaringer:** Der findes ikke et lignende projekt på kulturområdet, hvorfor det er svært at sætte mål op. Man har dog en forventning om, at projektet vil medføre, at de tilknyttede unge bliver mere afklarede i forhold til uddannelse og job, fordi man bruger kulturelle aktiviteter som sammenhængskraft.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Projektperioden løber fra 2014 til og med 2016.

Det permanente kulturhus for unge skal være etableret senest i 2017.

Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.)

Projektbeskrivelse kan rekvireres

Kontaktoplysninger:

Lone Jensen, mobil 5157 5012, e-mail: lonej@aarhus.dk

Indsatsens navn: Mind your own business

Lokalitet: Helsingør, Tingbjerg, 4 x Nørrebro, Vejle, Gellerup, 2 x Urbanplanen, Tilst, Randers, Horsens, Aabenraa, Halsnæs, Nivaa, Kokkedal.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse
Drengene med etnisk minoritetsbaggrund i alderen 13 til 18 år, der vil være med til at starte egen virksomhed.

Drengene har det til fælles, at de har fokus og vilje til at tage nye skridt, og til at kunne overskue og agere på de muligheder, livet tilbyder.

En del af drengene kan omvendt være udfordret af sociale problemer i deres nærmiljø. Drengene kan derfor stå overfor en række valg i livet, som det kan være udfordrende at navigere i.

Projektet henvender sig til drenge med et potentiale for faglig og personlig udvikling. Drenge som ønsker og kan se meningen med at blive en del af uddannelsessystemet og det danske arbejdsmarked, men som grundet deres sociale betingelser og/eller manglende kendskab til mulighederne i det danske samfund er begrænset i denne udvikling. Drengene har brug for at blive taget seriøst og få et ansvar samt at udvikle og bruge deres faglige og sociale kompetencer.

Formål:

At skabe bedre betingelser for at styrke etniske minoritetsdrenge faglige og sociale kompetencer og relationer.

Målet med projektet er:

- at drengene gennem deltagelse i projektet får nye sociale og faglige kompetencer, der styrker deres fremtidsmuligheder
- at drengene ændrer adfærd, såsom at engagere sig mere i skolen, have større respekt for andres holdninger, et bedre ordforråd mv.
- at virke kriminalitetsforebyggende

- at drengene er blevet motiveret til at tage en kompetencegivende erhvervsuddannelse
- at drengene ser, at deres egne ideer kan føre til værdi på arbejdsmarkedet

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Man tager på en anderledes og inkluderende måde udgangspunkt i det potentiale og de ressourcer, den enkelte dreng besidder.

Projektet stiller rammer til rådighed og lader indholdet være op til drengene. Rammerne er målrettet de kompetencer og idéer, som drengene har, og som venter på at blive realiseret?

Med mentorer fra erhvervslivet, med sparring og støtte fra frivillige venturepiloter og med iværksættermentalitet hos drengene, er der skabt ti mikrovirksomheder, og 24 nye er på vej landet over, hvor omdrejningspunktet har været og er *learning business by doing business*.

Projektet har taget udgangspunkt i den virkelige forretningsverden. Det betyder, at drengenes roller i mikrovirksomheden matcher de roller, der findes i erhvervslivet.

Der stilles opstartskapital til rådighed for mikrovirksomhederne, som bliver udbetalt ved fremvisning af aktivitetsplan, budget m.m.

Rekruttering (metode):

- Rekruttering af drenge i udsatte boligområder i samarbejde med lokale samarbejdspartnere – klubber, væresteder, foreninger o.lign.
- Rekruttering af frivillige venturepiloter fra civilsamfundet.
- Rekruttering af mentorvirksomheder fra erhvervslivet.

Aktiviteter:

Alle drenge deltager i starten af forløbet i workshops, som handler om produktudvikling, hvor drengene lægger sig fast på en konkret idé.

Efterfølgende er der kick-off for alle involverede i form af en Venture Camp, hvor der arbejdes med de konkrete ideer og drengenes forretningsplan udarbejdes. På Venture Camp'en deltager drengene, repræsentanter fra de tilknyttede mentorvirksomheder, venturepiloterne og de lokale samarbejdspartnere.

Forløbet er tilrettelagt således, at alle involverede i programmet er med fra idéudviklingen af mikrovirksomhedernes produkter, til det færdige produkt ligger klar til at blive præsenteret syv måneder senere. Der skabes et forum, hvor relevante kompetencer udnyttes, og hvor man i fællesskab når de mål, man har for sin mikrovirksomhed. Der arbejdes med teambuilding for både venturepiloter og de deltagende drenge.

Programmet tager desuden udgangspunkt i den virkelige forretningsverden. Det tilstræbes, at mikrovirksomhederne drives i så tæt tråd til det virkelige forretningsmarked, som muligt. Det betyder blandt andet, at drengenes funktioner i mikrovirksomheden matches de funktioner, der findes i erhvervslivet. Den enkelte mentorvirksomhed vil stille kompetente medarbejdere til rådighed og stå for virksomhedsbesøg og workshop i løbet af de syv måneder, hvor drengene er involverede.

Hverdagen og den primære drift i mikrovirksomhederne varetages af venturepiloterne i samarbejde med drengene.

Der afholdes statusmøder en gang om måneden, hvor alle involverede i den enkelte mikrovir-

<p>somhed deltager.</p> <p>Der stilles endvidere opstartskapital til rådighed for mikrovirksomhederne, og den udbetales ved fremvisning af aktivitetsplan, budget mm.</p> <p>Afslutningsvis afholdes en Business Award, hvor drengene præsenterer deres produkter, og mikrovirksomhedernes resultater markedsføres. Til Business Awarden bedømmes mikrovirksomhederne af en ekstern dommerkomité, som består af erhvervsfolk i ledende positioner. Her løftes sløret for, hvem der vinder årets MIND YOUR OWN BUSINESS Ærespris samt priser inden for eksempelvis kategorierne Socialt engagement, Branding, Innovation og Bæredygtighed.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Der er ikke egentlige efterværnsaktiviteter.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Igennem syv måneder lærer drengene grundprincipperne ved iværksætterier gennem kompetenceforløb og ved selv at skabe egen mikrovirksomhed.</p> <p>Som udgangspunkt arbejder de med, at det at "gå til" mikrovirksomhed sker på én fast hverdag om ugen. Dagen bestemmes samlet af mikrovirksomhedens "ansatte", og den vil være fast, indtil forløbet har nået sin ende. Dagen vil ligeledes være lagt på det tidspunkt af døgnet, som passer alle interessenter bedst. Umiddelbart vil der være tale om eftermiddags- og tidlige aftentimer.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: MYOB er en selvstændig enhed i Dansk Flygtningehjælp og består af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en programchef • fem medarbejdere. <p>Samarbejdet omkring MYOB sker i tæt dialog med TrygFondens direktion og styregruppe.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Skandia, UPS, Vopium, Mannov, Rambøll, Microsoft, Boston Consulting, Soulland, lokale klubber, væresteder og foreninger og mange flere.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger TRYG fonden</p> <p>TrygFonden og Mind Your Own Business har fra 2014 indgået et strategisk partnerskab, hvilket betyder, at Mind Your Own Business fremover er repræsenteret flere steder i Danmark og har udvidet med flere ansatte.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 130 unge, 19 virksomheder, 200 venturepiloter og erhvervsmentorer.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Evaluators har i udarbejdelsen af evalueringen erfaret, at det er svært at dokumentere effekterne af Mind Your Own Business i relation til deltageres motivation for skolegang og uddannelsesvalg. Dette skyldes et spinkelt datagrundlag og en manglende baselineundersøgelse.</p> <p>Det er dog samtidig evaluators bedste vurdering, at der i høj grad finder en læring sted hos de deltagende drenge, og at deltageres udbytte samlet set lever op til projektets målsætninger. Denne læring udgøres dels af faglige kompetencer relateret til iværksætterier, idet deltagerne har lært vigtige ting om, hvad der skal til for at starte og drive virksomhed, dels af en styrkelse af deres personlige og sociale kompetencer som en følge af den arbejdsproces og sociale kontekst,</p>

de har været en del af. Hvad angår sidstnævnte, kan bl.a. nævnes samarbejdsevner, øget kommunikative evner til at fremlægge og præsentere ideer og synspunkter, samt en forøget evne til at møde og tale med nye mennesker med anderledes sociale baggrunde og kompetencer.

Den største effekt for deltagerne er styrkelse af selvværd og tro på egne evner og ressourcer gennem arbejdet med virksomhedsprojekterne og succesoplevelsen ved at lykkes med processen.

Mind Your Own Business har udgjort et springbræt for nogle af drengene til at bruge de ny erhvervede kompetencer og erfaringer i andre sammenhænge – fritidsarbejde eller iværksætteri.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

2010 -

Henvisninger:

Evaluering ved Als Research 2014

www.alsresearch.dk/uploads/1/Evaluering%20af%20MYOB.%20Als%20Research%20maj%202014.pdf

<http://www.myob.dk/>

Kontaktoplysninger:

Programchef Maria Kavita Nielsen, tlf: 33 73 52 59, mobil 26 11 71 83, e-mail:

maria.kavita@drc.dk

Indsatsens navn: Outline Vinduer

Lokalitet: Farsø, Vesthimmerland Kommune

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

Borgere i Vesthimmerlands Kommune med risiko for at miste tilknytning til arbejdsmarkedet.

- Sygedagpengemodtagere
 - Revalidender
 - Sygemeldte, ansatte i fleksjob
- Kontanthjælpsmodtagere mellem 15-29 år. Ikke uddannelsesparate samt jobparate over 30 år
 - Kandidater med sproglige barrierer
- Flygtninge og indvandrere
- Modtagere af ledighedsydelse. Afklaring af arbejdsevne og revalidering til job.

Målgruppen omfatter ikke kriminelle og misbrugere. Dog er ren straffeattest ikke nogen betingelse for at indgå i projektet.

Formål: Outline Plus er en "fabrik i fabrikken" hos Outline Vinduer i Farsø. I samarbejde med Vesthimmerlands Kommune tilbyder Outline ledige på kontanthjælp en arbejdsidentitet ved at indgå i produktionen. Gennem opbygning af en arbejdsidentitet opnår de ledige kompetencer, som de kan bruge på arbejdsmarkedet efterfølgende.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen

Outline Vinduer er en del af Inwido, der er en stor virksomhed i Farsø og i Vesthimmerlands Kommune, der løbende har haft et godt samarbejde med Jobcenteret i Vesthimmerlands Kommune i forbindelse med syge medarbejdere, rekruttering, uddannelse og andre opgaver. Outline ønsker at være en social ansvarlig virksomhed, der i tæt samarbejde med offentlige myndigheder giver plads til borgere, der af den ene eller anden grund har svært ved at få fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Outline vinduer blev årets virksomhed i 2013, udvalgt blandt 35 virksomhedscentre.

Rekruttering (metode):

Jobcenter Vesthimmerland visiterer personer til projektet efter nærmere aftale med Outline

<p>Plus. Der er løbende en tæt dialog og opfølgning på de enkelte deltagere fra projektets side. Beskæftigelsesmedarbejdere inddrages i særlige tilfælde, hvor planen ikke følges.</p>
<p>Aktiviteter:</p> <p>Outline Plus er en selvstændig enhed, der fungerer som underleverandør og leverer produkter og serviceydelser til de øvrige fabrikker og selskaber i Outline. En arbejdsleder varetager den daglige drift af Outline Plus. Arbejdslederen står også for løbende coaching og medarbejdersamtaler, samt møder med Jobcenter og andre aktører. Derudover har en koordinator den primære opgave at være kontaktperson til Jobcenter Vesthimmerland og til resten af Outline.</p> <p>For hver enkelt deltager i projektet opstilles mål og handlingsplaner, og der er en løbende opfølgning på disse. Mål og handlingsplaner er tilpasset den enkeltes forudsætninger og rammerne for projektet. Der er løbende og tæt opfølgning på mål og handlingsplaner.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning:</p> <p>Der afholdes halvårslige styregruppemøder hvor resultaterne gennemdrøftes. Derudover afleverer virksomheden notater om resultatet af den enkelte virksomhedspraktik. Den kan være med anbefalinger til anden aktivitet. Denne overdragelse afleveres til koordinerende sagsbehandlere som en platform for det videre arbejde.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet:</p> <p>Længderne af praktikkerne er individuelle og strækker sig fra fire uger til > 52 uger. Timetallet varierer fra en til to timer ugentligt til op imod 37 timer.</p> <p>Gennem projektperioden er virksomheden blevet i stand til at kunne håndtere mere krævende problemstillinger som eksempelvis borgere med psykiske lidelser.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:</p> <p>Koordinator på virksomheden i forhold til kommunen er Morten Timmermann Skindhøj. Den faglige ansvarlige i forhold til opgaver i Outline Plus er Preben Frydkær. Leder af projektet er Michael Hejlesen.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere:</p> <p>Der er tale om et samarbejde mellem Jobcenter Vesthimmerland og virksomheden.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:</p> <p>Arbejdslederen og Projektkoordinator ansættes af Outline og får refunderet løn og andre omkostninger i relation til projektet.</p> <p>Deltagerne modtager dagpenge, kontanthjælp o. lign. fra Vesthimmerlands Kommune. Jobcenter Vesthimmerland refunderer omkostninger til værktøj, arbejdstøj, hjælperekskaber m.m. i et aftalt forhold. Der aftales afregning for husleje, vand, el, varme m.m.</p> <p>Der er et årligt budget på kr. 1.090.000 kr. Herfra trækkes de indtægter der er fra projektets produktion.</p>
<p>Antal unge i indsatsen:</p> <p>Antallet af deltagere i projektet er løbende 20 personer, således at der er basis for en fuldtidsansat arbejdsleder. Det er vigtigt, at der ikke er flere deltagere i projektet end der er arbejdsopgaver til.</p> <p>Antal unge i alderen 18 til 25 år var i 2014 omkring 32 procent.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 % af deltagerne får efterfølgende fast job eller ordinær uddannelse • 40 % af deltagerne er afklaret i forhold til beskæftigelses- eller uddannelsesmål

- 20 % er afklaret til anden ydelse/indsats

Resultatet er neddroset fra 2014 i forhold til, at målgruppen har ændret sig til borgere med større udfordringer.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift)

Blev etableret 16. december 2010. Er i drift med løbende 20 deltagere.

Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (webside, links m.v.)

Artikel: <http://www.outline.dk/pressereleases/der-findes-ogs%C3%A5-succeshistorier-i-krisetider-44.aspx>

Partnerskabsaftale mellem Inwido Denmark A/S og Jobcenter Vesthimmerland.

Kontaktoplysninger:

Koordinator på virksomheden Morten Timmer-man Skindhøj, tlf. 2923 9335, mail: Morten.TimmermannSkindhøj@outline.dk

Produktionschef Michael Hejlesen, mail: Michael.Hejlesen@outline.dk

Projektleder Lars Kildedal, Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, Vesthimmerlands Kommune, direkte telefon: 9966 7514, mobiltelefon: 2968 8000, e-mail: lhk@vesthimmerland.dk

Koordinator Pia Stahl Olsen tlf. 9966 7558 pio@vesthimmerland.dk

Indsatsens navn: Partnerskab med civilsamfundet

Lokalitet: Produktionsskolerne i Randers, Århus, Esbjerg og Den økologiske produktionsskole

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse
Den svageste del af produktionsskoleeleverne. De unge som står mellem STU (Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse) og EGU (Erhvervsgrunduddannelse), og denne gruppe er voksende på produktionsskolerne.

Formål:

Formålet er at styrke det lokale partnerskab mellem produktionsskoler, virksomheder, institutioner og den pågældende kommune, så de unge produktionsskoleelever får forbedrede muligheder for at komme ud i "virkeligheden". Her bliver der mulighed for at etablere "møder" mellem produktionsskoleeleverne og mennesker på arbejdspladser eller i institutioner.

Forløbene skal ruste de unge til efterfølgende at komme videre med et uddannelsesforløb – fx EGU.

I Randers er samarbejdspartnerne blandt andet Naturstyrelsen og Bysekretariatet. Her er projektet involveret i byfornyelse af et område, hvor der er etableret en cafe, hvor de unge fra produktionsskolen arbejder. De unge er også involveret i udviklingen af et 70 hektar stort område til et rekreativt område i en bydel.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Produktionsskolerne vil vende ansigtet ud mod samfundet. Det er her de unge kan lære de koder og få opbygget den tro på egne ressourcer, som de skal bruge for at klare sig i uddannelse og arbejde.

Ved at de unge kommer ud i civilsamfundet får man skabt "mødet" med det "virkelige" liv i modsætning til skolen, og det er her de store ændringer kan ske for de unge.

Tanken med også at inddrage civilsamfundet er, at der her i nogle tilfælde kan tages nogle hensyn, som i mindre grad kan tages på en virksomhed. Derfor kan civilsamfundet være et godt

<p>første skridt ud i "virkeligheden" for de unge.</p>
<p>Rekruttering (metode): De unge rekrutteres blandt de produktionsskoleelever, der er på den pågældende skole og som kan profitere af dette tilbud.</p>
<p>Aktiviteter: I Randers er produktionsskoleeleverne sammen med undervisere fra produktionshøjskolen involveret i følgende aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fritidsliv på Nordre Fælled, som både indeholder opbygning af bl.a. Tarzanbane, bålhytter, bord/bænke, beplantning samt etablering af et pædagogisk fritidstilbud og opbygning af en udeskole • Forpagtning af Parkcafe på Nordre Fælled i Randers, som tilbyder morgenmad, frokost og aftensmad til områdets beboere <p>Følgende initiativer er på vej i Randers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et samarbejde med lokale designere/designskolen/arkitektskolen/små virksomheder om aktiviteter, som kan styrke metoder til læring i kreative processer og iværksætteri. Produktionshøjskolen bidrager ved at stille træværkstedets faciliteter til rådighed • Samarbejde med 25 håndværksvirksomheder, som får adgang til en "virtuel skurvogn" hvorfra de kan trække på arbejdskraft – de unge på produktionsskolen. De unge kommer så en eller flere dage ud på virksomheder og løser bestemte opgaver med oprydning, bestemte opgaver i produktionen eller lignende. Der følger en underviser med ud på opgaven, så opgaven kan løses og så der tages læring med hjem • Samarbejde med virksomheden Duba B8 om udbringning og opsætning af kontor- og kantinefaciliteter på virksomheder • Samarbejde med Renovation Randers om bæredygtighed. De unge skal lære at sortere affald, så de kan arbejde bæredygtigt, når de er ude at løse opgaver i fx en produktionsvirksomhed • Sommerskole i et belastet boligområde, hvor der etableres telte med forskellige aktiviteter for kvarterets børn. <p>I de øvrige byer er andre initiativer i gang eller på vej. De unge deltager i aktiviteterne på samme vilkår som øvrige produktionsskoleelever med 32 timer om ugen.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: En tæt sammenhæng til det efterfølgende forløb for den enkelte produktionsskoleelev er en del af skolens normalindsats. I Randers har man gennem et tidligere projekt arbejdet med at styrke helhed og sammenhæng i den enkelte unges forløb, og der er et tæt samarbejde med UU Randers.</p> <p>Hele idegrundlaget med at bringe eleverne ud i "virkeligheden" er netop et tiltag, der skal klæde de unge bedre på til at kunne agere i den "virkelighed", de efterfølgende skal ud i.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Et produktionsskoleforløb varer max 12 måneder. Det afhænger af den enkelte unges situation hvor langt det enkelte forløb varer.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Produktionsskoleundervisere, som har erfaring med målgruppen.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Nuværende i Randers: Naturstyrelsen Kronjylland</p>

<p>Randers Kommune Randers Erhvervsråd En række lokale virksomheder, bl.a. Duba B8</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Projektet er støttet af Velux-fonden</p> <p>Støtten går til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mødeaktiviteter • Etablering af samarbejder • Frikøb af lærerkræfter til opstart af nye aktiviteter • frikøb af udefrakommende ressourcepersoner
<p>Antal unge i indsatsen: Indtil nu har 35-40 produktionsskoleelever deltaget i aktiviteter under "Partnerskab med civilsamfundet" i Randers.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Forskere fra Århus Universitet og fra AUC følger projektet. Det er endnu for tidligt at vurdere, om de unge, som deltager i projektet vil klare sig bedre end andre produktionsskole-elever.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): 1.3. 2014 til 2016</p> <p>Der arbejdes med ideen om, hvorvidt projektet kan udvikle sig til en socialøkonomisk virksomhed.</p>
<p>Henvisninger: En følgegruppe med deltagelse af bl.a. de involverede skoler, arbejdsmarkedets parter, KL og forskningsinstitutioner er etableret.</p>
<p>Kontaktoplysninger: Forstander på Randers produktionshøjskole Bent Raun, bra@ranpro.dk, tlf: 5188 5228</p>

<p>Indsatsens navn: Perronen</p>
<p>Lokalitet: Køge</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse 16-30-årige unge med psykosociale vanskeligheder. Der er både tale om målgruppen: uddannelsesparate inden for 12 måneder og gruppen: aktivitetsparate. Den sidste gruppe fylder mest. Der er også enkelte unge på førtidspension, hvor målet med forløbet er en forbedret livssituation fx gennem et skånejob.</p> <p>For at komme på Perronen skal den unge ha lyst til at deltage i aktiviteterne, og de skal være normalt begavedes, så de er i stand til at reflektere over deres forløb. Der er ikke noget krav om, at de unge skal have en diagnosticeret lidelse. Det er alene den unges historik, der tæller.</p>
<p>Formål: Formålet er at sluse de unge videre til uddannelse eller arbejde.</p> <p>Derudover er formålet at afklare det fortsatte støttebehov, koordinere indsatsen for den unge, samt tilbyde ressourceafklaring for de unge, som har en nedsat erhvervsevne.</p>

<p>Endelig er formålet at de unge danner netværk.</p> <p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Perronen er et behandlingstilbud med terapi. De arbejder tværfagligt og helhedsorienteret.</p> <p>Som overordnet ramme benyttes metoden ACT: Acceptance and Commitment Therapy. I ACT opfordres den unge ikke til at ændre sit tankesæt, men til at rumme alle tanker – også de svære tanker. De skal gennem terapien og samarbejdet med terapeuten opleve, at alle mennesker har udfordringer og svære tanker. Det at have svære tanker er en del af at være menneske, og det skal man lære at håndtere.</p> <p>De unge skal gennem ACT-metoden arbejde hen imod de værdier, de gerne vil have i deres liv. Derefter arbejder de med, hvilke handlinger der skal til for at leve deres værdier. Ved at gøre den unges værdier klar bliver det muligt at arbejde med, hvad den unge skal gøre for at leve sine værdier – også selv om det udfordrer den unge.</p> <p>Personalet deltager i alle aktiviteter på lige fod med de unge, og det betyder, at der bliver mulighed for at tale med den unge om reaktioner og adfærd, lige når det sker.</p> <p>Den samme personalegruppe arbejder både terapeutisk med de unge og deltager i aktiviteter med de unge. Det giver god sammenhæng for de unge og de oplever, at medarbejderne er der som hele personer. Det er centralt, fordi det relationelle er i fokus i indsatsen.</p> <p>Rekruttering (metode): Alle kan henvise til Perronen: UU, sagsbehandler, forældre, læge, psykiater mm. Den unge kan også selv henvende sig. Ved henvendelsen er der en visitationssamtale, hvor det bliver afdækket, om den unge er målgruppe og om den unge er motiveret til at gå ind i et terapeutisk forløb.</p> <p>Aktiviteter: Der er program hver dag fra 9-14. Indholdet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuel terapi og gruppeterapi • Sund kost og motion – to gange obligatorisk træning om ugen + tilbud om løb, ridning, svømning og yoga. Derudover er der kreative fag. • Fritid og socialt samvær for at styrke de unges netværk og sociale kompetencer. • Én gang om ugen er der tilbud om individuel undervisning i skolefag, hvilket har givet flere af de unge blod på tanden i forhold til at komme videre med uddannelse. • Lektiecafe for unge, som er gået i gang med 10.kl eller HF-fag. <p>Fælles for aktiviteterne er, at de skal være sjove, at de unge skal bevæge sig og få nye erfaringer med, hvad de kan i fællesskab og alene.</p> <p>Efter et halvt år på Perronen afholdes en midtvejssamtale med den unge, hvor det videre forløb planlægges. For nogle unge bliver der her planlagt virksomhedspraktikker.</p> <p>Her planlægges det også, hvilken kontakt den unge skal have med Perronen i det videre forløb i fx uddannelse.</p> <p>Efterværn/overgang/opfølgning: Næsten alle af de indskrevne unge, som er startet i uddannelse, er fortsat tilknyttet Perronen. Her kan de deltage i lektiecafe eller de kan komme fast på Perronen et par dage om ugen alt efter, hvad den unge har behov for.</p>

<p>Forløbslængde og intensitet: De unge kan som udgangspunkt være tilknyttet Perronen for et år, men i en del tilfælde sker der forlængelser.</p> <p>Nogle af de unge er fuldtids (hver dag fra 9-14) på Perronen, andre er der deltids fordi de samtidig følger undervisning på VUC eller HF.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Personalet har grunduddannelser som pædagog, sygeplejerske, socialrådgivere mv. Derudover har alle en fireårig terapeutisk efteruddannelse.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Jobcentrets Ungecenter, UU, Misbrugscentret og Psykiatrien</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Køge Kommune finansierer Perronen. Der er en fast økonomisk ramme på 3. mill kr/året.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 20 unge indskrevet ad gangen og et forløb varer typisk et år.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: I perioden 2010 – udgangen 2013 har 72 unge været indskrevet i projektet. 42 procent er kommet videre til uddannelse. 18 procent er stoppet efter eget ønske, 11 procent er udeblevet af forskellige årsager</p> <p>Der er de bedste resultater med de unge, som er midt i tyverne. Erfaringen er, at denne gruppe unge har erfaret, at de ikke har fået det bedre af at sidde hjemme på sofaen og er derfor motiverede for handling. En del af de helt unge har måske stadig en tro på, at deres udfordringer går over af sig selv uden at de arbejder med dem.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Startede som et Satspuljeprojekt, men har siden sommer 2012 været implementeret i Køge Kommune.</p>
<p>Henvisninger: www.perronenkoege.dk</p>
<p>Kontaktoplysninger: Laila Lunddorf, Laila.lunddorf@koege.dk, tlf.: 2933 2885</p>

<p>Indsatsens navn: Praktik i små virksomheder</p>
<p>Lokalitet: Københavnsområdet. Virksomheden er malerfirmaet: Marianne og Far, som har syv ansatte. Virksomheden er udvalgt som eksempel på en lille virksomhed, som har erfaring med at have unge i virksomhedspraktik.</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge, som har brug for en virksomhedsrettet indsats som trædesten til uddannelse eller arbejde. Der vil ofte være tale om unge, som har problemer ud over ledighed.</p>
<p>Formål: Formålet er at hjælpe de unge videre til uddannelse eller arbejde. Der kan både være tale om en generel træning i at være på en arbejdsplads, behov for struktur på hverdagen, behovet for at den unge bliver en del af et fællesskab og løser meningsfulde opgaver, eller der kan være tale om specifik afklaring i forhold til et fag – i dette tilfælde malerfaget.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p>

For nogle unge har det stor betydning at komme i praktik i en mindre, overskuelig virksomhed. Danmark har mange små virksomheder, og derfor kan fokus på at finde en praktik i en lille virksomhed betyde, at det bliver lettere at lave det gode match mellem ung og virksomhed. Det kan blandt andet dreje sig om opgaver, beliggenhed og personlig kemi mellem den unge og medarbejderne i virksomheden.

Som lille virksomhed, der tilbyder denne gruppe unge en læreplads kan man tilbyde en ligeværdig relation, hvor begge parter skal have noget ud af samarbejdet. Når det handler om praktik kan en mindre virksomhed tilbyde en fleksibel opstart hvor kravene langsomt øges i takt med at den unge udvikler sig.

Generelt kan en virksomhed tilbyde en "normalverden", hvor man skal indgå i en arbejdsrelation sammen med andre. Her møder man virkelighedens krav – om det så drejer sig om at blive spejlet på, hvor meget man kan involvere kollegaer i sine problemer, hvordan man kommunikerer på arbejdspladsen eller forventninger til initiativ og ansvarlighed.

En arbejdsplads giver også den unge oplevelsen af, at det man gør har betydning. Der er reelle opgaver, der skal løses. Krav og forventninger giver mulighed for anerkendelse.

Rekruttering (metode):

Der kan både være tale om, at virksomheden selv kommer i kontakt med den unge, og der kan være tale om en henvendelse fra et jobcenter, UU eller lignende.

Aktiviteter:

Både for unge i praktik og for lærlinge gælder, at de indgår i de daglige opgaver i virksomheden.

De sættes sammen med en kollega i et dagligt sjak, og her er erfaringen, at det er vigtigt at sætte den unge sammen med den "rigtige" medarbejder, så det gode match opstår.

Kollegaen bliver klædt på til opgaven, og der bliver talt om, hvad målet er med praktikken, hvilke udfordringer den unge har, og hvordan de skal gribe opgaven an.

"Marianne og far" overvejer, om de fremover skal tilbyde mentoruddannelse, men der er en hårdfin balance mellem at være godt klædt på til opgaven og samtidig ikke blive for "pædagogisk". En virksomhed er netop noget andet end den pædagogiske verden, som den unge måske kender alt for godt.

Samtidig er det vigtigt at give medarbejderen mulighed for at melde tilbage om de udfordringer, der måtte opstå i det daglige og få sparring til at løse udfordringerne.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Gennem praktikperioden har Jobcentret løbende kontakt til den unge i praktik. Efter praktikopholdet er det Jobcentret som følger den unge i det videre forløb, indtil den unge ikke længere er i kontakt med Jobcentret.

Forløbslængde og intensitet:

Længden på praktikforløbet afhænger af den unges behov. Ofte er der tale om praktik i 13 uger eller længere.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

En virksomhed der siger ja. En medarbejder der har lyst til opgaven og som kan rumme de udfordringer, den unge har. En mentoruddannelse kan være en del af løsningen.

Eventuelle samarbejdspartnere:

I de tilfælde hvor der er behov for støtte fra kommunen, skal kommunen være gearret til at tage hånd om henvendelsen fra praktik/lærlingevirksomheden.

Selv om der er tale om en ung, som nu er på ordinære vilkår – fx i et lærlingeforløb, kan der blive behov for at søge om hjælp til at løse opståede udfordringer.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger

Der er ikke nogen finansiering af de særlige opgaver, virksomheden påtager sig med mindre der er tale om en mentorordning betalt af Jobcentret.

I virksomhedspraktik vil den unge være forsikret gennem Jobcentret.

Antal unge i indsatsen:

Mange små virksomheder tager unge i praktik. "Marianne og Far" har eksisteret i 1 ½ år, og i den periode er to unge kommet i lære.

(Forventede) resultater og erfaringer:

Erfaringen er, at den tætte relation, som opstår i en lille virksomhed, er afgørende. Den er fundamentet for at klare de op- og nedture, som kommer i de fleste forløb. Den tætte relation gør, at det bliver lettere at klare dårlige perioder.

Virksomheden har haft fokus på de unges kompetencer og deres motivation og lyst til faget. De bliver mødt som arbejdskraft og ikke i første omgang på deres udfordringer. Det har haft stor betydning for de unge. De unge oplever, at de har fået en chance til.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

"Marianne og Far" regner med fortsat at tage et socialt ansvar ved at tage unge med udfordringer ind i virksomheden.

Henvisninger
Kontaktoplysninger:

Marianne Klixbüll, tlf: 2076 1221, marianneogfar@gmail.com

Indsatsens navn: Praktiknetværk Odder

Lokalitet: Odder.

Initiativet er en udløber af projekt: Route 25, hvor Cabi og VFSA fra 2011 til 2014 samarbejdede med tre kommuner om udviklingen af en tværfaglig, koordineret og virksomhedsrettet indsats for udsatte unge.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

Tilbuddet startede med at være målrettet unge med behov for et virksomhedsrettet tilbud som skridt på vejen til uddannelse. Der er dog ikke længere nogen aldersgrænse for, hvem der kommer i praktik i virksomhederne i praktiknetværket.

Formål:

Praktiknetværket er en række lokale produktionsvirksomheder, som har sagt ja til i fællesskab at løse opgaven med gennem virksomhedspraktik at hjælpe unge videre mod uddannelse.

Formålet er at styrke kendskabet mellem de lokale virksomheder og Jobcentret og at skabe et

netværk mellem de virksomheder, som tager opgaven med at hjælpe unge videre i uddannelse på sig.

Etableringen af netværket betyder, at det på grund af det solide kendskab er let at skabe et godt match mellem ung og virksomhed. Samtidig er det let for den unge at skifte praktiksted virksomhederne imellem, hvis der er behov for det, eller hvis der er brug for en afklaring, som en anden virksomhed i netværket kan bidrage til.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Virksomhederne indgår i et tæt samarbejde med hinanden og med jobcentret og kan derfor yde en særlig målrettet indsats for at hjælpe de unge videre mod uddannelse.

Der er erfaring for, at gode relationer mellem den unge og kontaktpersonen på virksomheden er afgørende for et godt praktikforløb. Netværket gør det lettere at finde fleksible løsninger, uden at den unge oplever afbrudte praktikforløb og dermed nederlag. Der kan let skiftes praktiksted, hvis det viser sig, at praktikken ikke fungerer, eller hvis det viser sig, at den unges udfordringer matcher en af de andre virksomheder i netværket bedre.

Rekruttering (metode):

Jobcentret rekrutterer de unge, som har behov for en virksomhedsrettet indsats gennem praktiknetværket

Aktiviteter:

Når Jobcentret vurderer, at en virksomhedspraktik vil være den rette indsats for at nå nogle af de delmål, som er sat for den unge starter dialogen med den unge om virksomhedspraktik.

Derefter tager jobkonsulenten kontakt til en af virksomhederne i praktiknetværket for at høre, om de for øjeblikket har mulighed for at tage en ung i praktik.

Derefter kommer den unge til samtale på virksomheden. Her har parterne mulighed for at sige ja til hinanden og tale om, hvad den unge skal have ud af praktikken, og hvilke hensyn der skal tages.

I praktikken deltager den unge i de almindelige arbejdsopgaver i virksomheden. Den unge har en kontaktperson/mentor på arbejdspladsen, og der er løbende opfølgning sammen med Jobcentret. Her taler den unge, virksomheden og Jobcentret om, hvordan det er gået siden sidst, om delmålene er nået, og hvilke delmål der skal sættes for den næste periode.

De involverede virksomheder i praktiknetværket holder kvartalsvise netværksmøder med jobcentret. Her udveksles erfaringer virksomhederne imellem og samarbejdet med jobcentret diskuteres. Formålet er at optimere indsatsen og at give virksomhederne mulighed for at erfaringsudveksle.

Sagsbehandlere på Jobcentret, som skal henvise de unge til virksomhedspraktik har deltaget i netværksmøderne med virksomhederne. Formålet har været at give sagsbehandlere et godt billede af, hvilke muligheder der ligger i virksomhedspraktik, så de indtænker disse muligheder i alle de tilfælde, hvor det er relevant.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Jobcentret har opgaven med at sikre gode overgange til de indsatser, som den unge skal i gang med efter virksomhedspraktikken.

Forløbslængde og intensitet:

Længden på virksomhedspraktikken afhænger af den enkelte unges behov. Ofte er der tale om praktik på 13 uger eller længere.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

<p>Virksomhedskonsulent fra Jobcentret etablerer og følger op på virksomhedspraktikkerne. Sagsbehandlere som deltager i møder med virksomhederne, så de er godt orienterede om de muligheder, der er på de involverede virksomheder.</p> <p>Virksomhedskonsulent tager kontakt til nye virksomheder, som ønsker at indgå i netværket. Kontaktpersoner/mentorer på virksomhederne som følger den unge i dagligdagen på virksomheden.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Lokale virksomheder og jobcentret.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Der er ingen ekstra finansiering til projektet. Jobcentret har prioriteret, at en række sagsbehandlere har deltaget i møder med virksomhederne for at sikre det bedst mulige kendskab til virksomhedspraktikmulighederne.</p> <p>Virksomhederne honoreres ikke for deres deltagelse. I nogle tilfælde betaler jobcentret en mentor på virksomheden i praktikperioden.</p> <p>De unge bevarer deres ydelse i virksomhedspraktik, og de unge er som udgangspunkt forsikret af Jobcentret i praktikperioden.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 16 unge i perioden august 2013 til marts 2014</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Der er ikke lavet særlige opgørelser over effekten af virksomhedspraktik for de unge, som har været i praktik i en af virksomhederne i praktiknetværket.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Jobcenter Odder har planer om udvide praktiknetværket til at omfatte flere virksomheder og eventuelt også andre brancher for at styrke samarbejdet mellem de lokale virksomheder og Jobcentret.</p>
<p>Henvisninger: Tiltaget blev præsenteret på Cabis Topledertræf i foråret 2014 som et eksempel på styrkelse af samarbejdet mellem jobcenter og virksomheder.</p>
<p>Kontaktoplysninger: Virksomhedskonsulent Katja Hansen, tlf: 2922 2748, e-mail katja.hansen@odder.dk</p>

<p>Indsatsens navn: Rehabilitering – Ung i job og uddannelse</p>
<p>Lokalitet: CSD Odense Kommune</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge mellem 18 og 35 år med sindslidelse bosiddende i Odense kommune</p> <p>I første omgang var tilbuddet tænkt til unge førtidspensionister, men på baggrund af reformen af førtidspension og fleksjob blev kontanthjælpsmodtagere også målgruppe.</p>
<p>Formål: Udvikle et rehabiliterings- og udviklingsforløb efter IPS-metoden, som kan fastholde eller hjælpe de unge i gang med uddannelse eller arbejde.</p> <p>Indsatsen skulle være nytænkende og markant adskille sig fra de eksisterende tilbud</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Projektet har været første spadestik til, at lade borgeren selv tage styring over sit forløb.</p>

Medarbejderne har her skabt plads til, at den unge selv kan sætte sig i førersædet.

Den styrende metode har været IPS (Individual Placement and Support). Tankesættet er her:

- Det er muligt for alle at komme i uddannelse eller job, hvis man finder det rette job/uddannelse
- Man skal direkte i ordinær uddannelse eller job. Træning foregår så efterfølgende på arbejdspladsen eller på uddannelsen.
- Arbejdspladsen/uddannelsesstedet er det bedste sted at øve sig
- Indsatsen baserer sig på borgerens egne valg.

Derudover har tilgangen været: "Vi gør, hvad der skal til" i stedet for "Vi gør, hvad vi skal".

Recovery-tilgangen, hvor målet er, at borgeren bliver i stand til at leve et meningsfyldt liv på trods af de begrænsninger, man måtte have er i det daglige arbejde kommet til udtryk ved at have fokus på mestring, coping, empowerment og motivationsskabelse. De unge har arbejdet med, hvad der skaber sundhed for dem hver især, og de har arbejdet med, hvordan de lærer at håndtere de udfordringer, som dagligdagen byder på.

I projektet har man arbejdet med en bestemt vækstmodel, som har dannet ramme om samtalerne. Her er der fokus på det, der virker, det der skaber glæde og som kan give konkrete, positive og konstruktive forandringer.

Projektet peger på, at det har været afgørende, at forløbet har været langstrakt, og at der har været mulighed for individuelle tilpasninger. Udvikling kommer ofte i klumper og kan ikke passes ind i en fast skabelon.

Rekruttering (metode):

Deltagerne er typisk blevet rekrutteret gennem socialpsykiatriens øvrige tilbud. Enkelte er også blevet rekrutteret gennem lokalpsykiatrien.

Aktiviteter:

Forløbene har været individuelt tilrettelagte alt efter, hvad den enkelte har haft behov for, men helhedsorientering og koordinering har været et kendetegn i alle forløb.

Vækstmodellen har været anvendt i opstartssamtalerne. Der har været fokus på at få overblik over den unges netværk – både det primære og det professionelle og finde de ressourcer, som kan hjælpe den unge med at komme sig.

Der har løbende været individuelle samtaler.

De unge har også arbejdet i grupper, hvor de selv har kørt gruppeprocesserne med fagpersonerne som guider og facilitatorer. Tænkningen i grupperne har været, at det giver styrke at fortælle sin historie til andre, og at der er "vidner" til samtale og dermed til den unges historie. På den måde er den unge ikke alene med sin historie.

De unge er hurtigt startet op i praktik, hvor der har været tæt opfølgning fra projektet. Opfølgningen har bl.a. bestået af hjælp til at indrette arbejdsdagen, så den har matchet de særlige udfordringer den unge har haft samt løbende samtaler med den unge om de udfordringer, der opstod i hverdagen. Dermed er der konkret blevet arbejdet med mestringsstrategier for den unge.

Derudover har de unge arbejdet med afklaring af job- og uddannelsesønsker. Projektmedarbejderen har fulgt den unge til møde med fx vejleder, når der har været behov for det.

Der har typisk været to ben i indsatserne:

- Praktik, uddannelsesafklaring mv

<ul style="list-style-type: none"> • Personlig udvikling, mestring, selvforståelse <p>Det vil sige, at de unge enten har været i gang på en uddannelsesinstitution eller i en virksomhedspraktik.</p> <p>Gennem hele forløbet for den unge har der været mulighed for at sadle om, få mod på noget nyt. Nogle unge har også haft dårlige perioder og er derefter vendt tilbage til deres forløb igen.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning:</p> <p>Den unge har haft mulighed for at fortsætte kontakten til projektet så længe den unge har haft behov for det.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet:</p> <p>Der er tale om flerårige forløb. Ofte har der været den største intensitet i forløbet i startperioden, hvorefter intensiteten typisk er blevet mindre i takt med, at de unges forløb har udviklet sig. De fleste unge har oplevet perioder, hvor de igen har haft behov for en mere intensiv kontakt til projektet.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:</p> <p>Behandlingspsykiatrien har ikke været en integreret del af teamet, men der har været tæt samarbejde med behandlingspsykiatrien.</p> <p>Der er etableret et team, som skal koordinere indsatserne mellem de forskellige aktører, som er involverede i den unges forløb. Medarbejdere har kendskab til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teambuilding • Tværfagligt samarbejde • Kommunikation • Arbejde med konflikthåndtering • Kendskab til vejledningsteknikker • Kendskab til psykisk og socialt betingede problematikker
<p>Eventuelle samarbejdspartnere:</p> <p>Lokalpsykiatrien og social- og arbejdsmarkedsforvaltningen.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger</p> <p>Der har været tilknyttet tre medarbejdere til projektet svarende til to fuldtidsstillinger.</p> <p>Der er brugt interne kommunale midler til projektet.</p>
<p>Antal unge i indsatsen:</p> <p>42 unge har deltaget gennem de tre år, initiativet har varet. 21 har afsluttet og 20 er fortsat i forløb</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer:</p> <p>Det løbende evalueringsredskab har været MHRM-Skemaer (Mental Health Recovery measure).</p> <p>Af de 21 som har afsluttet oplever 48 procent en højere livskvalitet.</p> <p>75 procent har enten fået et job, kommet i uddannelse eller er blevet afklarede ift. fremtidig uddannelse/job.</p> <p>For 50 procent er behovet for socialpsykiatrisk støtte blevet reduceret.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift):</p> <p>Start juni 2011. Slut juni 2014.</p> <p>Tilbuddet er nu implementeret i afdelingen, og det betyder, at når en ung kommer ind i afdelin-</p>

gen får de tilbud om et forløb baseret på IPS-metoden.

Henvisninger:

Der er udarbejdet en intern evalueringsrapport i juni 2014

Kontaktoplysninger:

Heidi Hansen, Koordinerende rehabiliteringsleder, Center for socialpsykiatrisk dagtilbud,
tlf.: 2055 8287, e-mail heih@odense.dk

Indsatsens navn: Rejsecafeen

Lokalitet: Aarhus

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse
Unge psykisk sårbare i alderen 18-30 år, der ønsker en afklaring af deres personlige og arbejdsmæssige vilkår.

Formål:

Socialpsykiatrisk rehabiliteringstilbud. Afklaring via at skabe et aktivt arbejdsmiljø med mulighed for udfordring, mestring og læring.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen: I rejsecafeen arbejder man med recovery-orienteret rehabilitering. Det betyder bl.a. at:

- Personen er i centrum – de unge bliver mødt som et helt menneske. De betragtes primært som ansatte, der kommer på arbejde på lige fod med de øvrige medarbejdere i rejsecafeen med forskellige kompetencer og med mulighed for individuelle hensyn – man mødes ligeværdigt om arbejdet.
- Der inddrages og involveres - Den unge har stor indflydelse på planlægning af arbejdstid og dagens arbejdsopgaver, og der er altid mulighed for at få hjælp til både arbejdsrelaterede og individuelle problemstillinger. De unge har 14-dages samtaler, hvor de selv skriver referater, så det giver et ejerskab over proces og indhold
- Der arbejdes med viden og valg. Der er et højt informationsniveau, som giver gode betingelser for, at den enkelte unge kan tage ansvar, bidrage og træffe valg, der passer til egen livssituation.
- Der arbejdes med håb og udvikling. Cafeen er åben for offentligheden, så der er kontakt udadtil. Man prioriterer at involvere sig i lokalområdet og skaber traditioner med andre organisationer.
- Der holdes netværksmøder, hvor familie og venner inddrages efter den unges ønske
- Der støttes op om praktikker og uddannelse.
- Der arbejdes med rehabilitering i individuelt tilrettelagt forløb, hvor al ting foregår i dialog med den enkelte.

Rekruttering (metode):

De unge kan selv henvende sig, men de kan også være henvist fra deres bostøtte, fra OPUS eller beskæftigelsesforvaltningen.

Aktiviteter:

Arbejde i og om cafeen med daglig mulighed for vejledning og støtte.

14-dages-samtaler.

Støtte ift. uddannelse/praktik

Efterværn/overgang/opfølgning: I rejsecafeen er der åbent alle hverdage, og det betyder, at alle der har været tilknyttet har mulighed for - og mange benytter sig af - et 'uformelt' efterværn.

Forløbslængde og intensitet:

I gennemsnit 9 måneder.

<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: En leder og fire socialpsykiatriske medarbejdere, fordelt på tre fuldtidsstillinger. Tre medarbejdere med brugerbaggrund ansat i skånejob.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere:</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Aarhus Kommune og indtægtsdækket virksomhed via cafeen. 1 ung koster i gennemsnit 452 kr. i døgnet. En ung er der fra 3 til 24 måneder og i gennemsnit 9 måneder.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 16 ad gangen</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Rejsecafeen oplyser at 90 % af de unge kommer videre i job eller uddannelse.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Rejsecafeen har eksisteret i 24 år. Før i tiden var målgruppen bredere aldersmæssigt og fortrinsvis for førtidspensionister, men de sidste 4 år afgrænset til unge.</p>
<p>Henvisninger: Screeningsrapport: http://www.123hjemmeside.dk/rejsecafeen/3633518 Hjemmeside: http://www.123hjemmeside.dk/rejsecafeen/1881261</p>
<p>Kontaktoplysninger: Leder Vibeke Hulemose, tlf.: 8713 2575/2920 4428, vkr@aarhus.dk</p>

<p>Indsatsens navn: Route 42</p>
<p>Lokalitet: Rute 42 er en del af Jobcenter Aalborg og er forankret under RCA (RevalideringsCenter Aalborg)</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse: Målgruppen er unge uddannelseshjælpsmodtagere fortrinsvis mellem 18 og 25 år fra Uddannelseshuset, som vurderes aktivitetsparate. Målgruppen er yderligere præciseret til at omhandle psykisk sårbare unge, hvor rådgiver på Uddannelseshuset vurderer, at personen ikke umiddelbart kan indgå i et af de øvrige beskæftigelsesrettede tilbud under Jobcenter Aalborgs tilbudsvifte. Kendetegnede for de henviste unge er som oftest, at de har udfordringer i form af eksempelvis psykiske vanskeligheder/diagnoser, mangelfuld skolegang og misbrug – og som følge deraf kan have svært ved at håndtere sociale og personlige problemstillinger.</p>
<p>Formål: Indsatsens overordnede formål er i prioriteret rækkefølge, at de unge på Rute 42 på sigt bliver i stand til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • påbegynde og gennemføre en relevant uddannelse • komme i ordinær beskæftigelse eller • indgå i Aalborg Kommunes øvrige beskæftigelsesrettede tilbud med henblik på endelig afklaring af uddannelse/beskæftigelse <p>De overordnede succeskriterier er fra projektets start, at mindst 75 procent af de henviste unge inden for et år påbegynder 1 af de tre ovenstående aktiviteter.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p>

Indsatsen er organiseret som et "mini" Jobcenter, hvor den unge tilknyttes én rådgiver, som varetager alle dele af den beskæftigelsesrettede indsats. Den enkelte rådgiver på Rute 42 fungerer således både som myndighedsperson, mentor, jobkonsulent m.m. i forhold til beskæftigelseslovgivningen. Alle indsatser på Rute 42 tilrettelægges individuelt og i samarbejde med den enkelte borger.

Rekruttering (metode):

De unge henvises til Rute 42 via Uddannelseshuset. Herefter sker der en tilbagevisitering, når de unge har været tilknyttet Rute 42 i et år og nu møder stabilt i diverse tilbud.

Aktiviteter:

Grundlaget for indsatsen er et humanistisk-eksistentialetisk menneskesyn med vægt på ansvar, respekt og social læring. Med andre ord at de som professionelle understøtter den unges eget herredømme i eget liv (empowerment). De stiller maksimale krav til den enkelte ud fra de ressourcer vedkommende har, og arbejder i det hele taget med at "sætte i scene", således at den unge ikke reelt oplever indsatsen som en osteklokke uden for den virkelige verden med dens krav og forventninger, men mere som en klargøring til verden udenfor.

Tilgangen til de unge bygger på en grundlæggende antagelse om, at den enkelte både ønsker og vil tage ansvar for eget liv. Mange af Rute 42s unge har ikke de nødvendige redskaber og kompetencer til at kunne gøre dette. De unge stilles krav og fastholdes i at have et ansvar for de valg han/hun træffer, også selvom medarbejderne ikke er enige i valgene. Konkret betyder det, at ungearbejderne i det daglige arbejde har respekt for, at den unge også kan vælge ufornuftigt i forhold til det, de måtte anse for logisk og fornuftigt. Ungearbejderne skal og kan kun hjælpe den unge med at se følgerne og konsekvenserne at et valg, hvilket i praksis betyder, at de viser respekt for den unge og tager udgangspunkt i den unges egen oplevelse. Opfattelsen er at dette udgangspunkt skaber mulighed for forandring hos den enkelte.

Ungearbejderne er insisterende i kontakten med de unge og kan i kraft af god normering og den helhedsorienterede tilgang holde fast i kontakten og oplever, at de unge selv bliver opsøgende i kontakten til dem.

Udgangspunkt er, at ungearbejderne altid er tilgængelige for de unge enten ved personlig henvendelse, på telefon, sms osv. Det vurderes at tilgængeligheden har positiv betydning for relationen og resultaterne. De oplever, at problemstillinger, som opstår for denne målgruppe, efter er af en karakter, som betyder, at der er behov for hurtig handling.

Tilgangen til de unge er individuel, hvilket i praksis medfører, at der ikke er to forløb, der er ens. Fokus i samtalerne er altid fremtidig uddannelse. For nogle unge handler kontakten om karrierevejledning, etablering af praktikforløb og uddannelsesvalg. Mens kontakten med andre unge kan handle om fx opstart på motion eller opstart på psykiatrisk behandling, som skridt på vejen mod uddannelse. Det antal timer de unge deltager i aktivitet vil således være forskelligt. Der oprettes fx praktik på få timer om ugen, hvis dette er udgangspunktet for, at den unge kan deltage.

Virksomhedspraktik eller job med løntilskud vil ofte etableres med henblik på afklaring af uddannelses- og jobønsker. Til yderligere at støtte og hjælpe den unge anvendes også kommunale tilbud, behandlingstilbud inden for eksempelvis psykiatrien og undervisningstilbud i form af bl.a. ordblindeundervisning og forberedende voksenundervisning.

Forud for iværksættelse af tilbud via et uddannelsespålæg vil der ofte være en række samtaler

mellem den unge og rådgiver fra Rute 42. Samtalerne afholdes enten på Rute 42, i det offentlige rum eller hjemme hos den unge.

Rådgiver kan også yde støtte til eksempelvis at etablere netværk, opstart i selvhjælpsgrupper, starte på motion og vejlede om uddannelse og job.

Rådgiverne på Rute 42 arbejder med motivationsarbejde, relationsdannelse, og har redskaber til at håndtere unge med psykiske lidelser. Rute 42's psykolog kan i samarbejde med den unge og rådgiveren være med til at lægge en realistisk plan for den unges fremtid.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Ved udslusning til enten uddannelse, beskæftigelse eller overgangen til andre tilbud i tilbudsviften, fungerer tilbuddet som efterværn i overgangsperioden. Kontaktpersonen i tilbuddet har derfor en løbende kontakt til den unge i den udstrækning, der er behov for det.

Efterværn etableres som oftest som mentorforløb i forbindelse med start på uddannelse eller job.

Forløbslængde og intensitet:

Varigheden er som udgangspunkt 12 måneder, men kan i særlige tilfælde forlænges.

Det ugentlige timeantal er individuelt tilrettelagt, men som udgangspunkt 10 timer ugentligt. Hyppighed i kontakt afhænger af behov og konkret indsats i forhold til den enkelte unge. Der kan fx i en periode være daglig kontakt såfremt det giver mening, andre perioder hver 14. dag.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Medarbejderstaben består af en teamleder, en psykolog samt seks rådgivere.

Eventuelle samarbejdspartnere:

Misbrugsafsnittet, psykiatrien, socialpsykiatrien, UU, kriminalforsorgen, socialcenteret, OPUS

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:

Indsatsen er finansieret af Aalborg kommune som en del af beskæftigelsesindsatsen. Der er i 2013 og 2014 ydet tilskud fra LBR på henholdsvis en mio. kr. og 477.000 kr. Det samlede budget er på årligt fem mio. kr., og vil blive fortsat på dette niveau i 2015. Der har i 2013 og 2014 været omkostninger svarende til budgettet. Dette forventes ligeledes i 2015.

Antal unge i indsatsen:

Efter et år havde 80 unge deltaget i forløbet.

Indsatsen var oprindelig normeret til 80 unge med en fordeling på omkring 15 unge per rådgiver. Senere er antallet opnormeret til 90-108 unge (antal vil variere efter målgruppens sammensætning.)

(Forventede) resultater og erfaringer:

33,3 procent af de unge er udsluset til uddannelse, arbejde eller andet.

Halvdelen af de unge som er tilknyttet Rute 42 er i et aktivt tilbud efter LAB-loven. Hvorfor målet om 75 procent fra de overordnede succeskriterier ses som værende opfyldt.

Indtil nu har de kun begrænset viden om den længerevarende effekt.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Projektet har kørt siden starten af 2013.

Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.)

<http://rca-aalborg.dk/jobcenter/rute-42/>

Evalueringsrapport: Evaluering af Rute 42's første år

Kontaktoplysninger:

Projektleder Sisse Skov Møller, Østerbro 42, 9000 Aalborg - Tlf: 22 67 08 77 – e-mail:

sism-jobcenter@aalborg.dk

Indsatsens navn: Slip talentet løs

Lokalitet: Holbæk Kommune

Målgruppe, dvs. *alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse:* Målgruppen er udsatte unge under 30 år på kontanthjælp/dagpenge, samt unge under uddannelse på et 10. klassecenter. Typiske kendetegn for målgruppen er passivitet, stress, lettere misbrug, social arv med manglende rollemodeller, ringe eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet.

Formål:

Det overordnede formål er at sikre nødvendig talentfuld arbejdskraft fremadrettet for at fastholde arbejdspladser i Danmark og samtidig skabe synlig mønsterbrydende effekt hos de unge.

Formålene er specificeret ud på to målgrupper:

Beskæftigelsesindsatsen for unge på kontanthjælp:

- Supplere nuværende beskæftigelsespolitik med nyeste tendenser indenfor performance, og dermed være i stand til at indfri erhvervslivets forventninger til nutidens arbejdskraft.
- Supplere beskæftigelsespolitikken med "Hvordan skaber man et job, som ikke eksisterer"?
- Inspirere beskæftigelsespolitikken med hvorledes talent og kompetence kan have større betydning end uformel og manglende uddannelse.

Unge i erhvervsuddannelser:

- Ved egenmotivering og drivkraft at finde frem til den rigtige uddannelse og dermed forebygge frafald på uddannelsesvejen.
- Fastholdelse påbegyndt uddannelse gennem udvikling af sociale færdigheder.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Baggrunden for projektet er en stigende efterspørgsel fra erhvervslivet på unge, som via progression i sociale færdigheder og ansvarstagen for eget liv, er en talentfuld og efterspurgt arbejdskraft.

I Advisors kommercielle drift for rekruttering og performanceforløb, er der stor kontakt til eksisterende kunder i erhvervslivet. Gennem disse kontakter anvendes metoder for mersalg i form af ansættelser af unge fra talentprogrammet. Advisors rekrutterer et ungt menneske til en virksomhed uden beregning. Advisors støtter ansættelsen mellem virksomhederne og det unge talent og videregiver motivations-parametre, arbejdsopgaver/profil som matcher med interesseområde.

I indsatsen tages der udgangspunkt i de unges talenter, og man ser ressourcer i alle unge. Top-Performer har intet med IQ at gøre, men alene med attitude og passion. Disse evner bliver kort-

lagt ved hjælp af modellen "differentieret aktivering".

Som ledig i en differentieret aktiveringsmodel, testes der i JobMatch, som giver inspiration til jobmuligheder – alene på baggrund af den unges adfærd. Er man tidligere blevet kategoriseret som butiksassistent, er der nu mulighed for at blive matchet med ledige stillinger inden for IT Systemudvikling. Adfærden for en butiksassistent har mange ligheder med systemudvikleren, og alene interessen kan fremelske de unges talenter.

Rekruttering (metode):

Rekrutteringen er frivillig og sker i samarbejde med Jobcenter/uddannelsessteder, og der er ingen tvang eller sanktionsmuligheder.

Aktiviteter.

Screening: Projektdeltagerne modtager link til JobMatch analysen, som udfyldes. Herefter er der en dialog mellem deltager og Advisors hvor den rette indsats i afklaringsforløbet aftales. Resultaterne bliver direkte målbare, og udviklingen hos den enkeltes progression kan måles fra test 1 til test 2.

Afklaringsforløb: Individuelle differentieret forløb, som består af:

- Individuelle coaching sessions, med anerkendende tilgang. Baseret på viden fra tidligere arbejde med aktivering af unge.
- Fremelskning af talent og passion på baggrund af den arbejdsrelaterede evne, verificeret i JobMatch analysen.
- Træning i jobsamtaler
- Etablering af Hotline for akut hjælp i forløbet
- Praktiske tilbud (Budgetter, forskudsregistreringer, skat, bankmøde/forhandlinger, forsikringer, etablering af iværksætter, cvr-nummer m.m.)
- Afklaring af vejen til målet: Trainee-stilling eller uddannelse

For ikke-jobklare består forløbet af:

- Individuelle coaching sessions med anerkendende tilgang.
- Stressforløb, misbrugsforløb eller lignende

Det efterfølgende forløb:

- Vidensbanken PYT® | Passionate Young Talents bidrager med uvildig vurdering af de unges faglige kompetencer indenfor et specifikt fagområde. Oftest er der ikke opnået eksaminerede resultater ved traditionelle uddannelsesinstitutioner, men passionen har medført et talent for området. Medlemmerne tæller et bredt vifte af brancher.

Ansættelser – kandidatbank:

- Når der rekrutteres et ungt menneske til en virksomhed medbringer den unge motivations-parametre, arbejdsopgaver/profil som matcher med interesseområdet.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Ansættelser – kandidatbank:

Når den unge er blevet ansat i en virksomhed forpligter virksomheden sig til opfølgning mellem Advisors, det unge talent og nærmeste leder. Virksomhederne kan tilkøbe yderligere to års talentudvikling i trainee-perioden.

<p>I samarbejde med Jobcenter, UU og uddannelsesinstitutioner støtter Advisors den unge i at søge uddannelse.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Alt efter den unges behov er der tale om forløb af en – fire måneders varighed. Nogle af de deltagende unge har daglig kontakt. For andre er der tale om et ugentligt møde.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Talenterne inspirerer de unge, er rollemodel, kommunikator, skabe tryghed både i tilbagemelding af test og i det videre forløb.</p> <p>Psykoterapeuter, som arbejder med traumer, stress og personlig udvikling.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: <i>Der samarbejdes med:</i> Vidensbanken PYT® Passionate Young Talents, som bidrager med uvildig vurdering af de unges faglige kompetencer indenfor et specifikt fagområde.</p> <p>Instituttet for Fremtidsforskning holder indsatsen ajour med trends/tendenser for arbejdslivet, lykkeregnskabet på arbejdspladsen og effektive/attraktive arbejdspladser. http://www.cifs.dk</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger: Budgettet per forløb er kr. 16.232. Herunder er der egenfinansiering fra erhvervslivet, som ønsker at rekruttere uden beregning.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Fordelingen af unge i indsatsen i 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 unge under 30 år på overførselsindkomst • 12 unge som gik i 10. klassecenter
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Resultater for unge på overførselsindkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egenmotivering er steget med 16,7 procent • Optimisme er steget med 29,9 procent • Humørstabilitet er steget med 12,5 procent • Udviklingsmotivet er steget med 11,8 procent • Modstandskraft er faldet med 6,6 procent og gruppen som helhed er stadig mentalt sårbare, hvilket er forventeligt, misbrugere eller stressramte starter på oprydning i livet. • Den psykiske energi er steget 6,3 procent • Viljestyrke og udholdenhed er steget minimalt, men fastholdt på et meget højt niveau <p>Alle i denne gruppe kom i fast job eller uddannelse efter forløbet. Efterspørgslen fra erhvervslivet som ville ansætte de unge i trainee-stillinger efter endt forløb, oversteg antallet af rekrutterede unge på kontanthjælp.</p> <p>Resultater for unge i 10. klassecenter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egenmotivering er steget med 33,7 procent • Optimisme er steget med 24,3 procent • Humørstabilitet er steget med 19,9 procent • Modstandskraft er steget med 11,4 procent • Viljestyrke er steget med 10,1 procent

- Udholdenhed er steget med 24,5 procent

11 ud af 12 elever blev efter forløbet erklæret uddannelsesegnede og er stadig studerende på den valgte uddannelsesinstitution.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift):

Aktiviteten forventes genoptaget snarest.

Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.):

Evalueringsrapport af projektet "Slip Talentet Løs", Holbæk Kommune, det lokale beskæftigelsesråd, marts 2013.

Kontaktoplysninger:

Advisors ApS, Tuse Næs Vej 7B, 4300 Holbæk

Telefon 27850927, www.advisors.dk, e-mail: anetteboholdt@advisors.dk

Indsatsens navn: Social Farming

Lokalitet: Økologisk landbrug i Ballerup

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse: Afklarings- og opkvalificeringsforløb m/socialmentor og arbejdsmarkedsrettet mentor for borgere under 40 år.

Derudover er der:

- Afklarings- og opkvalificeringsforløb med arbejdsmarkedsrettet mentor.
- Ressourceforløb
- Opfølgning/efterværn i videre forløb.

Borgerne har oftest ingen uddannelse, og har afsluttet folkeskolen med eller uden afgangseksamen. De har ofte meget komplekse problematikker og oftest også psykiske problemstillinger.

Formål:

- At uddannelsesafklare og bringe borgeren tættere på uddannelse.
- At arbejdsmarkedsafklare og bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Den unikke/helt særlige indsats omfatter en delmålgruppe af unge/borgere under 40 år med særlige behov. De tilknyttes social mentorstøtte, hvor der arbejdes ud fra et helhedssyn med de problemstillinger, som forhindrer borgeren i at være reelt uddannelses- og arbejdsmarkedsparat.

Der ydes støtte til at komme til læge, øvrig behandling, mv. Der kan iværksættes tætte samtaleforløb med social mentor, ligesom der tilbydes bisidderfunktion. Mentor koordinerer møder med øvrige samarbejdspartnere for derved at få lagt en realistisk og holdbar plan for borgeren, fx med tæt opfølgning ved fravær, vækkeordning etc. Borgeren deltager altid i møderne og kan vælge yderligere bisidder.

Borgerne får en håndholdt, relationsbåret indsats, og mentor kan være forskelligt personale på Grantoftegaard, altid med socialfaglige kompetencer og oftest Grantoftegaards vejledere.

Ved fravær og manglende deltagelse i Grantoftegaards tilbud, opsøges borgeren for at drøfte situationen og derved få støtte og motivation til at arbejde med sine udfordringer.

Derudover deltager mentoren i samarbejde med relevante fagpersoner om at skabe et netværk

<p>omkring borgeren, herunder familie, psykolog, læge, psykiater, misbrugskonsulenter, børnefamilieafdelinger, institutioner, m.v.</p>
<p>Rekruttering (metode): Henvielse via Jobcenter.</p>
<p>Aktiviteter: Deltagelse på arbejdsmarkedsrettede hold inden for køkken/kantine, butik/cafe, gartneri/grøntsager, landbrug/markbrug, dyrehold, hestehold med kaperkørsel. Når de unge er på Grantoftegaard, er de tilknyttet et arbejds hold, hvor den faglige projektleder leder og fordeler arbejdsopgaverne. Alle projektlederne har en pædagogisk grundviden, enten i form af en pædagogisk uddannelse eller relevante pædagogiske kurser. Der arbejdes der både fagligt og pædagogisk i selve arbejdsprocesserne på arbejds holdene. Derudover er der tilknyttet socialfaglig vejleder/mentor, der tager samtaler med den unge, hvilket kan være dagligt men oftest er et par gange i løbet af en uge. Mentoren kan også have til opgave at morgenvække den unge, koordinere eventuelle behandlingsaftaler, afholde netværksmøder, eventuel iværksættelse af udredning, følge til og deltage i ovenstående. Mentor er også til rådighed for den unge uden for almindelig arbejdstid på Grantoftegaard, hvis den unge får akutte problemer.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Det efterfølgende varierer fra deltager til deltager. Nogle bliver uddannelsesparate og går videre i uddannelse eller starter på skolegang, da mange af de unge ikke har afsluttet 9.kl. Nogle starter på FVU eller AVU på Grantoftegaard og selvom deres afklarings- og opkvalificeringsforløb på Grantoftegaard stopper, er der mulighed for at fortsætte på skolen. Nogle bliver visiteret videre til andre aktiveringsforløb, andre bliver sendt videre i arbejdsprøving, og andre igen kommer i virksomhedspraktik, job med løntilskud eller ordinært arbejde. Nogle bliver tilkendt ressourceforløb, hvor de enten forsætter på Grantoftegaard i en periode eller starter op på noget nyt. I forhold til mentordelen, kan mentorer fra Grantoftegaard fortsætte som efterværn i en overgangsperiode, for at hjælpe unge med at lande i et nyt tiltag. Herfra hjælper Grantoftegaard ofte med at få etableret bevilling af støtte-kontakt-person eller mentor fra Jobcentret.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Minimum 13 uger – dog oftest 26 uger med mulighed for forlængelse. Mødetiderne er individuelle, alt efter hvor mange timer den unge er i stand til at møde. Som udgangspunkt stiles der mod et fremmøde på 37 timer, men det kan reelt være alt mellem en til fem dages fremmøde.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Socialfaglig, herunder socialrådgiver og pædagog. Faglig uddannelse og tillægsuddannelse eller efteruddannelse inden for pædagogik.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Ballerup Jobcenter, Ballerup Kommune/social vejledning, Distriktspsykiatrien i Ballerup.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger:</p>

<p>PRISER (vejledende per 1.1.2014) per uge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afklarings- opkvalificeringsforløb: kr. 2406,- • Afklarings- opkvalificeringsforløb med social mentor og specialundervisningstilbud: kr. 4312,- • Arbejdsprøvning kr. 2762,- • STU uddannelse per uge kr. (inkl. social mentor & specialundervisning): kr. 4312,- • Socialpædagogiske pladser for skoleelever og unge under 18 år: kr. 4312,- • Opfølgning i videre forløb: kr. 713,- • FVU-undervisning torsdag + fredag fra kl. 8.15 – 11.30: kr. 815,- • Specialundervisning tirsdag + onsdag fra kl. 12-14: kr. 481,- • AVU-undervisning torsdag + fredag fra kl. 8.15 -11.30: kr. 815,- <p>AVU- per fag per uge: kr. 266,-</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 12 borgere</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Borgere der er aktiveringsparate kommer typisk ud i snusepraktik, virksomhedspraktik, job med løntilskud og i nogle tilfælde bringer disse tiltag ansættelse i job på ordinære vilkår med sig. Da borgerne ofte har lange ledighedsperioder bag sig, bringes praktik i et eller andet omfang ind i billedet som det første.</p> <p>Borgere der skal afklares på forskellige måder inden en aktivering, hjælpes med at blive udredt, typisk helbredsmæssigt, visiteret videre i nødvendig og relevant behandling. Der kan være sociale problemstillinger, som manglende bolig, misbrugsproblematikker, o.a. i den samme boldgade. Der hjælpes igen med at få afklaret og visiteret videre til nødvendig og relevant hjælp.</p> <p>Unge under 30 år gives der den samme støtte til, men der er fokus på uddannelse.</p> <p>Den socialfaglig del har været centreret omkring visitering til udredning og relevant behandling, for bl.a. misbrug, psykisk og fysisk sygdom, personlige problemstillinger, etc.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Kommunerne kan købe forløbet hos Grantoftegaard.</p>
<p>Henvisninger til indsatsbeskrivelse og dokumentation (websiteside, links m.v.): Hjemmeside: www.grantoftegaard.dk Målgruppe: http://grantoftegaard.dk/for-kommuner/hvem-kan-komme-hos-os/, hvor der kan klikkes videre til bl.a. priser, beskrivelse af socialfaglig vejledning, mentors rolle, udvikling af borgernes kompetencer, etc.</p>
<p>Kontaktoplysninger: Direktør Marianne Stenkjær 21 44 22 73, mail msk@grantoftegaard.dk Socialfaglig vejleder, Tina Danmark 41 10 46 60, mail tid@grantoftegaard.dk</p>

<p>Indsatsens navn: Solskinsunge</p>
<p>Lokalitet: Projektet foregår på en skole i et udsat boligområde i Aarhus, Tingbjerg, Aalborg, Odense, Amager Fælled og Husum.</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse</p>

<p>Unge i 9. klasse i udsatte boligområder fra Amager Fælled skole, Husum skole, Tingbjerg skole, Hasle skole, H. C. Andersen skolen, Tornhøj skolen eller Løvvangskolen</p>
<p>Formål:</p> <p>Mange unge fra udsatte boligområder gennemfører ikke en ungdomsuddannelse, fordi de savner den fornødne opbakning og tro på, at deres drømme og ambitioner kan blive til virkelighed. En del af de unge mangler meningsfuld kontakt med voksne rollemodeller. Formålet med mentorprojektet Solskinsunge er at støtte og motivere de unge i forhold til uddannelse, arbejde og fritidsaktiviteter</p> <p>Det langsigtede mål med Solskinsunge er at bidrage til, at flere udsatte unge får en uddannelse og dermed øger deres muligheder for at blive integreret på arbejdsmarkedet.</p> <p>På kort sigt ønsker man med projektet at sikre, at de unge mærker, at der er nogle voksne, der er der for dem i en vigtig og for nogen usikker periode i deres liv, hvor de skal træffe mange beslutninger.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p> <p>De frivillige mentorer følger en årgang af unge fra 9. klasse og mindst to år frem. De frivillige afholder fælles aktiviteter såsom uddannelsescafeer, virksomhedsbesøg og sociale aktiviteter sammen med de unge. Derigennem bliver der opbygget en tæt og tillidsfuld relation mellem de unge og frivillige, som skaber grobund for, at de unge får styrket deres selvtillid.</p> <p>De frivillige fungerer som mentorer for de unge og udgør samtidig et socialt netværk, som de unge kan benytte sig af i forbindelse med jobsøgning, lektiehjælp, praktikplads eller andre sociale, kulturelle og personlige udfordringer.</p>
<p>Rekruttering (metode):</p> <p>Rekrutteringen af projektledere og mentorer foregår først via reklamekampagner i bl.a. 'Ud at Se' og andre landsdækkende magasiner, opslag på landets Universiteter, samt på frivilligjob.dk.</p> <p>Ansøgerne sorteres og de mest kvalificerede indkaldes til jobsamtale.</p> <p>De udvalgte gennemgår et introduktionsforløb og en projektlederuddannelse og er dermed klædt på til opgaven.</p> <p>Det er de frivillige selv der forestår rekrutteringen, uddannelsen og evalueringen af projektet med støtte fra Ungdommens Røde Kors.</p>
<p>Aktiviteter:</p> <p>Aktiviteterne spænder fra sociale aktiviteter til mere uddannelsesorienterede aktiviteter. Udflugter (Tivoli, Tysklandstur m.v.) Hygge på skolen, spilleaftener mv.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning:</p> <p>Solskinsunge har ikke efterværn, men de unge følges i minimum to år efter deres 9. klasse.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet:</p> <p>Aktivetsniveauet lægges højere i starten, men gennemsnitligt er der 1 aktivitet per måned.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:</p> <p>Konsulenten fra Ungdommens Røde Kors er ansvarlig for finansieringen af projektet og støtter og rådgiver de frivillige ledere i forhold til projektets drift og udvikling.</p> <p>Konsulenten er særligt fokuseret på de frivilliges motivation, og at de har det, de skal bruge for at udføre deres arbejde på en tilfredsstillende måde.</p> <p>Konsulenten har særlige kompetencer indenfor organisation og frivilligpleje.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere:</p>

Skolerne i de områder, hvor projektet kører.
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger</p> <p>Solskinsunge bliver støttet af Egmont Fonden, som arbejder tæt sammen med Ungdommens Røde Kors om at få udsatte børn og unge ind i en positiv udvikling under overskriften "Væk fra kanten".</p> <p>Solskinsunge har fået en 4-årig bevilling på kr. 1.347.000 der udløber i 2014. Der er for 2014 tale om kr. 250.000.</p> <p>Bevillingen er en del af en tværgående bevilling på i alt 7.990.000 kr.</p>
<p>Antal unge i indsatsen:</p> <p>I vinteren 2013-14, hvor der er gennemført evaluering var der samlet 200 unge tilknyttet projektet</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer:</p> <p>75 procent af de unge har i høj eller i nogen grad fået mere viden om uddannelsessystemet. 73 procent af de unge har via projektet fået større tro på, at de kan gennemføre en ungdomsuddannelse.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift):</p> <p>1,5 år –? år.</p> <p>Det først år til halvanden skabes relationerne og potentielt set kan relationen vare indtil den unge er færdiguddannet. Normalt slutter relationen efter to til tre år.</p>
<p>Henvisninger:</p> <p>Cabi har modtaget intern evaluering af projektet.</p> <p>http://www.urk.dk/hvad-goer-vi/stoette-og-raadgivning/solskinsunge/</p>
<p>Kontaktoplysninger:</p> <p>National konsulent Jacob Høj Hedelund på jacob.hedelund@urk.dk eller 28 95 66 45.</p>

Indsatsens navn: Spydspidsen
Lokalitet: København
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse</p> <p>Spydspidsens målgruppe er unge mellem 15 og 18 år, der ikke har et skoletilbud eller et arbejde. Det er unge med særligt vanskelige livsvilkår, som har svært ved almindelige sociale omgangsformer. Over halvdelen af de unge har erfaring med kriminalitet, to tredjedele har et misbrug af rusmidler, og over halvdelen har ikke 9. klasses afgangseksamen.</p> <p>De unge har alle en sag i Socialforvaltningen, hvor øvrige tilbud er afprøvet, og de har ofte ikke været tilknyttet uddannelsesstilbud i længere tid. 36 procent er anbragt udenfor hjemmet og 48 procent har psykiske vanskeligheder. Fælles for Spydspidsens unge er, at de har lyst til at ændre deres liv, og at de ønsker at arbejde.</p>
<p>Formål:</p> <p>At støtte de unge i at komme i virksomhedspraktik som springbræt til job eller uddannelse.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p> <p>Spydspidsens tilgang er unik, fordi det sociale behandlingssystem kombineres med det almindelige samfundsliv. De unge re-inkluderes i samfundet ved hjælp af det almindelige arbejdsmarked – ligesom det er almindelige skolelærere, der er ansat på Spydspidsens skole. Tilgangen er "støttet normalitet". Den teoretiske inspiration er systematisk og narrativ. De unge sættes først og mødes som individer med meninger, der er værd at lytte til – kombineret med ansvarliggørende</p>

<p>krav.</p> <p>Spydspidsen vision er, at de unge synliggør deres potentialer, opnår øget selvværd og er aktivt inkluderet i almensamfundet.</p>
<p>Rekruttering (metode): De unge visiteres fra Socialforvaltningen.</p>
<p>Aktiviteter: Skræddersyede praktikforløb i ordinære virksomheder mellem 1-12 måneder, løbende støtte fra støttekontaktperson og sagsbehandler.</p> <p>Skoletilbud – for grupper op til seks unge. Undervisning fem timer om ugen i dansk, matematik og engelsk. En lærer og to ungdomskonsulenter forestår undervisningen.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Der er ikke formaliseret efterværn i forbindelse med indsatsen.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: De unge er gennemsnitligt indskrevet i ni mdr. og kan max. være tilknyttet i 12 mdr.</p> <p>De unge har typisk flere praktikforløb i løbet af deres tid i Spydspidsen. De unge kan højst arbejde mellem 20-25 timer om ugen afhængig af den overenskomstfastsatte timeløn for branchen, da de højst må tjene hvad der svarer til 5.859 kr. Det daglige timetal varierer meget.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Leder, syv ungdomskonsulenter og to skolelærere (i skoletilbuddet)</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Lokale virksomheder + øvrige sektorer i kommunen.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Spydspidsen samlede budget er på 4,6 mio. årligt (2013 tal)</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Der er plads til 60 unge af gangen, hvilket betyder at ca. 120 unge kommer igennem forløbet per år.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Evalueringer i forbindelse med Sikkerby viser for 2013 følgende resultater (Baseret på 59 unge):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kun fem ud af de 35 unge, som havde begået kriminalitet inden indskrivningen i Spydspidsen, har begået kriminalitet under deres indskrivning. Det er en reduktion på 86 procent. • 42 procent er kommet videre i ordinær beskæftigelse, uddannelse eller arbejde efter et forløb i Spydspidsen. • 82 procent der starter på Spydspidsens skole gennemfører med 9.klasses afgangseksamen. • 45 procent af de unge, der indskrives med et misbrug, har enten mindsket deres forbrug eller er helt holdt op med at indtage rusmidler.
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Startede i 2000 som et forsøgsprojekt og blev gjort permanent i 2004 og er i dag en del af Center for Forebyggelse og Rådgivning under Københavns Kommunes Socialforvaltning.</p>
<p>Henvisninger: www.spydspidsen.dk/v2/</p>
<p>Kontaktoplysninger: Sofie Klinken – Leder, tlf.: 26 75 22 88, e-mail EU21@sof.kk.dk Spydspidsen – Gothersgade 101A, 1. sal, 1123 København K</p>

Indsatsens navn: Team Succes
Lokalitet: Vejle, Odense, København, Aarhus, Holbæk, Fredensborg, Roskilde og Greve
Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge mellem 15 og 25. Initiativet henvender sig både til unge med etnisk dansk og anden etnisk baggrund end dansk, men de fleste af foreningens medlemmer og frivillige har anden etnisk baggrund end dansk.
Formål: At styrke unge i gennemførelsen af en ungdomsuddannelse og/eller videregående uddannelse samt jobsøgning.
Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Bag Team Succes står fem folkeskoleelever, der oplevede, at der var brug for en anderledes indsats end de frivillige tilbud, der ellers var tilgængelige. Foreningens medlemmer betaler kontingent. Konceptet henter inspiration fra erhvervslivet. Foreningens medlemmer overgår typisk fra at være brugere til at tage del i afholdelsen af aktiviteter. Foreningen er en kombination af en social og en faglig opbyggende organisation, hvor der både er fokus på sociale og faglige aktiviteter, hvilket betyder at medlemmerne både får udvidet deres vennekreds/skabt større netværk og får forbedret deres faglige kompetencer Team Succes' metoder bygger på: <ul style="list-style-type: none"> • Professionalisme • Seriositet • Krav • Belønning. Det er en del af kulturen, at brugerne efterfølgende bliver frivillige for at give noget igen.
Rekruttering (metode): Brugere rekrutteres primært gennem netværk og mund-til-mund, samt åbent hus arrangementer. De frivillige rekrutteres blandt brugerne.
Aktiviteter: Team succes' aktiviteter kan inddeles i 4 hovedgrupper: <ul style="list-style-type: none"> • Faglig udvikling med aktiviteter som lektiecafe, faglige kurser og eksamenstræning. • Personlig udvikling med aktiviteter som kurser i kommunikation, konflikthåndtering m.v., Open Scene og studieture. • Jobsøgning med hjælp til skrivning af ansøgninger og cv. • Sociale aktiviteter. De unge beslutter selv indhold af de sociale aktiviteter, men der kan være tale om bowlingture, filmaftener, fællesspisning m.v.
Efterværn/overgang/opfølgning: Der er ikke ressourcer i Team Succes til opfølgningsaktiviteter.
Forløbslængde og intensitet: Forløbslængden varierer fra ung til ung. Lektiecafeen har åbent fire gange om ugen. Kursusaktiviteterne har et forløb med 15 timers undervisning.
Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Nøglemedarbejderen er generalsekretær for foreningen, stifter og projektleder. Kompetencer-

<p>ne spænder fra undervisning til organisatorisk og strategisk arbejde.</p> <p>De frivillige er fortrinsvis gymnasieelever eller universitetsstuderende, som selv har været brugere af foreningens aktiviteter.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Egmontfonden, uddannelsesinstitutioner herunder folkeskoler, frivillige organisationer, virksomheder og kommuner.</p> <p>Siden 2010 har der været fokus på at opbygge samarbejdsrelationer og på at rekruttere og udanne ca. 20 "ildsjæle", som kan opstarte de lokale foreninger.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Egmontfonden bevilgede i 2007 kr. 1.650.000 til initiativet.</p> <p>Bikubenfonden har bevilget kr. 1.095.000 til projekt kompetenceudvikling.</p> <p>Både Roskilde og Greve Kommuner har bevilget penge til initiativet.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: I 2013 var der 500-550 brugere, 82 frivillige med anden etnisk baggrund end dansk.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Målet var, at der ved projektafslutning var etableret fem foreninger på landsplan. Man nåede at etablere otte foreninger på landsplan samt at oprette en landsorganisation.</p> <p>I Oxford Research' evaluering vurderer 79 procent af respondenterne, at de har fået bedre muligheder for at tage en uddannelse /færdiggøre en uddannelse efter at de er begyndt hos team Succes.</p> <p>90 procent vurderer, at de klarer sig bedre på deres uddannelse, efter at de er begyndt hos Team Succes.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Startede i 2007.</p>
<p>Henvisninger: Evalueret af Oxford Research 2014 - http://team-succes.dk/index.php?id=25</p>
<p>Kontaktoplysninger: Fouzi Abdelrazik, generalsekretær, e-mail: Fa@team-succes.dk</p>

<p>Indsatsens navn: Uddannelsesafklaring i praksis</p>
<p>Lokalitet: ISS-Jobudviklingscenter i samarbejde med jobcenter Høje Tåstrup</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse Unge uafklarede kontanthjælpsmodtagere mellem 18-30 år. De er vurderet uddannelsesparate inden for et år og har typisk flere forskellige udfordringer, fx sociale problemer, psykiske vanskeligheder mm. Mange af dem har afbrudte uddannelsesforløb bag sig.</p>
<p>Formål: At de unge bliver uddannelsesafklarede og dermed klar til at starte uddannelse.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Praksisdelen gør hele forskellen. Her bliver de unge konfronteret med virkeligheden i den bran-</p>

che, de overvejer uddannelse inden for. På baggrund af deres praksiserfaringer får de mulighed for at skifte spor og derigennem lave et mere sikkert uddannelsesvalg.

Derudover er det unikke den tætte, personlige individuelle opfølgning gennem hele forløbet, hvor deltagerne kommer gennem afprøvede programmer. Gennem den ugentlige undervisningsdag får de støtte til at håndtere de udfordringer, der måtte opstå i praktikken.

Konceptet er blevet udviklet i tæt samarbejde med jobcenter Høje Tåstrup, og dermed har jobcentrets behov været styrende i projektudviklingen.

Rekruttering (metode):

De unge henvises fra jobcentret, og i den første visitationssamtale deltager både ISS og jobcentret i. Her skal den unge vise motivation for at starte på forløbet.

Aktiviteter:

Forløbet er delt op i tre faser:

Første fase på to uger. Her arbejdes der med afklaring, motivation, identifikation af ressourcer og karaktertræk og praktikpladssøgning "Hvem er jeg, og hvad vil jeg gerne arbejde med?".

ISS følger et fast kursusprogram, som er udviklet i projektets udviklingsfase. Tilgangen er empowerment-inspireret, og emnerne er bl.a. personlig udvikling, kommunikation og konflikthåndtering, praktikpladssøgning og arbejdsmarkedskendskab. I kursusprogrammet har gruppearbejde og selvrefleksion stor plads.

Anden fase på 2x5 uger. Her er de unge i praktik hos ISS, DSB eller hos en virksomhed, som er en del af DSBs og ISSs netværk. Det sker som led i deres uddannelsesafklaring.

Der er blandt andet mulighed for praktik inden for områder som kantine, håndværksfag, kontor, lager, butik, transport og social- og sundhedsområdet.

Samtidig deltager de unge én dag om ugen i undervisning/individuelle samtaler/workshops hos ISS. Her får de nye input til bl.a. personlig udvikling, økonomi under uddannelse, udarbejdelse af handleplaner, og de får mulighed for at bearbejde deres oplevelser i praktikken.

Tredje fase på to uger. Her forankres planen, og de unge får evt. hjælp til at få sendt ansøgninger af sted til uddannelser, der arrangeres møder med studievejleder, besøg på uddannelsessteder mm.

Efterværn/overgang/opfølgning:

De unge som ikke starter uddannelse umiddelbart efter fase tre får en mentor tilknyttet, indtil de er kommet i uddannelse. Andre får et midlertidigt job eller et samtaleforløb, indtil de skal starte på uddannelsen, så der ikke opstår "huller" i den unges forløb.

Forløbslængde og intensitet:

De unge deltager i forløbet i 14 uger. I enkelte tilfælde er forløbet blevet forlænget med fx en fast tilknytning af en mentor fra projektet.

I kursusugerne deltager de unge i undervisning 25 timer/ugen, og i praktikperioderne følger de unge almindelig arbejdstid på arbejdspladsen, med mindre den unge har særlige udfordringer.

Nøglemedarbejders funktion/kompetencer:

Undervisere fra ISS Jobudviklingscenter som underviser i en lang række emner og hjælper med at få praktikker og efterfølgende uddannelse på plads.

Eventuelle samarbejdspartnere:

Jobcentret i Høje Tåstrup, DSB, som har lagt lokaler til undervisningen, de uddannelsesinstitutioner, hvor de unge efterfølgende starter uddannelse og UU.

Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger

I 2013 fik ISS 600.000 kr. i udviklingsmidler fra AMS til at udvikle konceptet i samarbejde med DSB og Jobcenter Høje-Tåstrup. Her blev kursuskonceptet udviklet og der blev lavet forhåndsaf-taler med de virksomheder, som har fungeret som praktikvirksomheder.

Siden januar 2014 har jobcentret i Høje-Tåstrup købt forløbene til en pris af 1200 kr./ugen. Når den unge har lavet en uddannelsesaftale får ISS en bonus på 8.000 kr.

Antal unge i indsatsen:

Der har været henvist 91 unge til indsatsen, og 10 er faldet fra undervejs.

Hvert hold består af 20 unge.

(Forventede) resultater og erfaringer:

70 procent af de unge er kommet videre i uddannelse. Der er tale om uddannelser inden for man-ge forskellige områder, fra mekaniker til pædagog.

De øvrige fortsætter i et mentorforløb indtil de starter uddannelse.

Der er endnu ikke erfaringer med, om de unges uddannelsesvalg er langtidsholdbare.

Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Udviklingsfasen startede i foråret 2013, og i efter-året 2013 startede det første hold unge. Hold tre er i efteråret 2014 i gang med at afslutte deres forløb.

Der er lavet aftaler med jobcentre Høje Tåstrup om fortsat køb af forløb hos ISS.

Henvisninger:

Kontaktoplysninger:

Annette Schandorph, annette.schandorph@dk.issworld.com, tlf.: 2948 8381

Indsatsens navn: Uddannelsesbroen

Lokalitet: Tietgenskolen, Odense, men der er tale om et samarbejde mellem de fire erhvervssko-ler i Odense. Uddannelsesbroen repræsenterer dermed hele erhvervsskole-paletten.

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

Unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere under 30, som ikke har gennemført en erhvervs-kompetencegivende uddannelse, men som vurderes at kunne gøre det med et brobygningsfor-løb.

Der er tale om en målgruppe, som har faglige og/eller sociale udfordringer.

Det er kendetegnende for de unge på Uddannelsesbroen, at de har et meget spinkelt netværk.

Derudover har mange følgende udfordringer:

- Misbrug – det gælder primært mænd
- Psykisk sårbarhed
- Mange tidligere afbrudte uddannelsesforløb

Formål:

Projektet er en del af AMS' samlede initiativ: brobygning til uddannelse, som har bestået af 12 forskellige forløb. Projekterne har følgende fællestræk:

- Mentor til alle deltagere
- Forankret i det ordinære uddannelsesmiljø.

I projektet har man fokus på at guide de unge mod det, der kan gøre dem selvforsørgende.

Derudover er formålet med forløbet at give de unge en sikker opstart på deres erhvervsuddan-

nelse gennem faglig introduktion og en stærk relationel kontakt.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Mentoren er med fra første dag og indtil der er lavet en uddannelsesaftale. Et fællestræk for de unge i projektet er, at de har meget ringe netværk, og derfor er det afgørende at opbygge en tæt relation, som også rækker hen over opstarten på erhvervsskolen indtil den unge har en praktikplads.

Undervisningen er tilrettelagt, så der altid er to undervisere, og så der hele tiden arbejdes projektorienteret og med en klar rød tråd i undervisningen – fx er FVU-undervisningen tæt koblet med den øvrige undervisning.

Rekruttering (metode):

De unge visiteres via de involverede kommuner: Odense, Fåborg/Midtfyn, Assens og Nordfyn. Derudover er Kerteminde med som en "ekstra" kommune.

Aktiviteter:

Der er opstart hver 3. uge

Forløbet starter med en opstartssamtale med mentor og projektleder og evt. kontaktperson fra kommunen. Her er der fokus på den unges situation:

- Hvad er din situation?
- Er der noget der "støjer" i forhold til uddannelse?

Efter samtale bliver den unge vist rundt på skolen af mentor, og de starter så her relationsdannelsen, som skal bære gennem hele forløbet.

Mentoren er dagligt sammen med den unge og taler om den unges udfordringer og hjælper den unge i kontakt med evt. andre professionelle, som kan hjælpe den unge videre, tager med til en samtale eller lignende.

Modul 1: Introduktion til uddannelse, vejledning og afklaring på seks uger.

Mentorerne fungerer også som undervisere/ undervisningsassistenter i dette første modul og har dermed både den undervisningsmæssige og den relationelle funktion over for de unge.

Emnerne er:

- Sundhed
- Netværk
- Frivilligt arbejde
- Personlig udvikling
- CV og Ansøgningskrivning
- Info om uddannelsessystemet
- Vejledning om EUD – herunder også uddannelsesbesøg.

Der er også tilbud om FVU-undervisning, og da underviseren kommer fra Tietgens-skolens eget kompetencecenter er FVU-underviseren en integreret del af det samlede forløb. FVU-undervisningen står ikke alene, men er tæt knyttet op på de øvrige aktiviteter og faglige indhold.

Modul 2: Tre ugers brobygning på EUD "teknik" eller "mennesker" i tre uger. Her får de unge et indblik i det autentiske uddannelsesmiljø på erhvervsskolen.

Modul 3: Individuel tilrettelagt virksomhedspraktik, hvor den unge får et indblik i den arbejds-

<p>funktion, som uddannelsen retter sig imod.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Mentoren er gennemgående gennem hele forløbet samt ved opstart i EUD, så man holder fast i den relation der er opstået mellem mentor og ung – også i den sårbare overgang til opstart af ordinær uddannelse.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Forløbslængden har i gennemsnit været på 12 uger, men en del unge har haft et længere forløb.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: En projektleder og fem uddannelsesmentorer. De har baggrunde som lærer, akademiker og socialrådgivere og har alle erfaring med at arbejde relationelt.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: KOLD College, SDE og SOSU Fyn, jobcentrene: Nordfyn, Assens, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, og Odense, UU Odense</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Der er et budget på 8,5 mio. Kr. for 250 unge over 1 ¾ år.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Måltal på 250. Måltallet er nået før sommerferien 2014, så alle deltagende unge kan nå igennem et helt forløb inden projektet afsluttes i december 2014.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Per 1. september 2014 var der i alt 224 afsluttede forløb og 31 igangværende forløb.</p> <p>Per 1. september 2014 var:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87 unge i ordinært grundforløb • 21 afsluttet til anden uddannelse • 17 afsluttet til job • 33 afsluttet til plan B • 66 afsluttet til hverken uddannelse, job eller plan B. <p>20 unge har underskrevne praktikaftaler – heraf langt størstedelen i virksomhedspraktik.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Projektet startede i april 2013 og slutter i december 2014.</p> <p>Projektet har arbejdet på at lave permanente aftaler med samarbejdskommunerne, og der er nu lavet etårige aftaler med fem kommuner. Der er tale om en tilrettet model med to spor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et forberedende spor for de unge, som har flere forskellige udfordringer • Et afklarende spor for de unge, som er nærmere uddannelse <p>Forløbslængden aftales individuelt efter den unges behov, men der vil ofte være tale om forløb på 10-12 uger med mulighed for forlængelse. De første to uger bruges til at vurdere, om tilbuddet er det rigtige for den unge, og om de vil kunne nå det kompetenceniveau, som kræves for at starte på erhvervskompetencegivende uddannelse.</p> <p>Tietgenskolen har nu ansat både en socialrådgiver fra et jobcenter og en UU-vejleder i projektet to dage om ugen.</p> <p>De to medarbejdere underviser og har samtaler med de unge. Samtidig betyder ansættelserne, at der bliver en langt tættere kobling mellem projektet og jobcentre/UU. Også de unge oplever</p>

en større helhed i indsatsen og hurtige reaktioner, fordi de forskellige dele af indsatsen er blevet koblet tættere sammen.

Henvisninger:

Beskrevet her: <http://ams.dk/da/Viden/Udvikling%20og%20forsog/Brobygning.aspx>

Kontaktoplysninger:

Projektleder Hanne Gleerup Kirk, hkir@tietgen.dk, tlf. 21 14 99 30

Indsatsens navn: Unge familier på vej
Lokalitet: Aarhus
Målgruppe, dvs. <i>alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse</i> Unge op til 25 (og særligt sårbare op til 30 år), gravide, mødre, fædre eller kommende fædre.
Formål: Støtte gennem graviditet, fødsel og videre i uddannelse – herunder at sikre en tværfaglig og helhedsorienteret indsats på 4 fokusområder – forældrerolle, netværk, uddannelses og erhvervsafklaring samt at få støtte til at få større evne til at udnytte handlemuligheder i eget liv.
Det unikke/helt særlige ved indsatsen: Gennem et lille tværfagligt team sikres en helhedsorienterede tilgang, hvor de unge får hjælp og støtte gennem forskellige professionelle medarbejdere, herunder - sundhedsplejerske, socialrådgiver, jordemor, uddannelsesvejleder. Derudover kan der i indsatsen inddrages/tilkobles yderligere støttefunktioner fra Mødrehjælpens generelle tilbud som eksempelvis rummer frivillige mentorer, frivillige økonomirådgivere via samarbejde med Nykredit, retshjælp mm. Derudover er der en unik mulighed for netværk via caféfællesskab med de øvrige familier. Indsatsen er helhedsorienteret og arbejder således parallelt med forældreevne, studievalg og gennemførelse, netværk og de barrierer den unge måtte have.
Rekruttering (metode): Via samarbejdsaftale med Aarhus Kommune, Region Midt, praktiserende læger samt Mødrehjælpens øvrige rådgivningsarbejde
Aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> • Intensive gruppeforløb over en 39 ugers periode • Individuelle samtaler og rådgivning • Familiecafé med fokus på netværksdannelse og faglige oplæg
Efterværn/overgang/opfølgning: I nogle tilfælde fortsætter relationen til f.eks. frivillig mentor udover indsatsperioden, ligesom Mødrehjælpen har åbne døre, så de unge familier kan henvende sig også efter den konkrete indsats.
Forløbslængde og intensitet: Indsatsen er delt op i et modul A, B og C. Modul A: intensive gruppeforløb fordelt på 39 uger Modul B: et individuelt rådgivningsforløb kombineret med cafégruppen Modul C: barselsamtaler på vegne af jobcentret.
Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Projektlederen har en baggrund som socialrådgiver.
Eventuelle samarbejdspartnere: Indsatsen er etableret i partnerskab med Social- og beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus Kommune samt sundhedsplejen i Aarhus kommune. Derudover er der et tæt samarbejde med Region

<p>Midt og Mødrehjælpens andre samarbejdspartnere.</p> <p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger</p> <p>Indsatsen er finansieret i et partnerskab med Social- og beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus Kommune samt sundhedsplejen i Aarhus kommune.</p> <p>Indsatsen koster alt i alt 2 mio. kr. om året, hvor der er 100 unge mødre/familier igennem.</p>
<p>Antal unge i indsatsen:</p> <p>Der er årligt ca. 40 kvinder tilknyttet den intensive indsats med intensive gruppeforløb – derudover er ca. 60 kvinder/familier i individuelle og caféforløb.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer:</p> <p>Indsatsen bliver løbende dokumenteret og de første validerede resultater kan rekvireres.</p> <p>Der er især markante resultater på uddannelsesintensiteten, hvilket også er hovedformålet med indsatsen.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift):</p> <p>Indsatsen er en del af driften og finansieres via en samarbejdsaftale med Aarhus Kommune.</p>
<p>Henvisninger:</p> <p>https://moedrehjaelpen.dk/radgivningen-arhus/</p> <p>Indsatsen bygger på et tidligere Satspuljeprosjekt, hvor effekten er dokumenteret via en cost-benefitanalyse.</p> <p>file:///C:/Users/ah/Downloads/CEBR-notat.pdf.pdf</p>
<p>Kontaktoplysninger:</p> <p>Camilla Hermansen, Teamleder, "Unge familier på vej"</p> <p>Mødrehjælpen Søndergade 53, 4. sal, 8000 Aarhus C, tlf: 86 93 43 00, cgh@moedrehjaelpen.dk www.moedrehjaelpen.dk eller Pernille Kristoffersen, Rådgivningschef, mobil: 6171 8184, e-mail: pki@moedrehjaelpen.dk</p>

<p>Indsatsens navn: U-turns Dagskole</p>
<p>Lokalitet: København</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse</p> <p>Unge under 18 år der bor i Københavns Kommune og har et forbrug af hash eller andre stoffer, som de gerne vil gøre noget ved. De er ikke i gang med skole eller arbejde i dagtimerne men vil gerne i gang med uddannelse.</p>
<p>Formål:</p> <p>Sideløbende med misbrugsbehandling at få lappet den unges huller ift. grundskolen og på den måde kvalificere den unge til videre uddannelse efter misbrugsbehandlingen.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p> <p>Unge, der går i U-turns daggrupper, går også i skole i U-turn.</p> <p>Det er et væsentligt mål, at de unge skal forankres i uddannelse eller beskæftigelse efter deres tid i U-turn. Undersøgelser viser nemlig, at det er en vigtig støtte, når stofbehandlingens resultater skal fastholdes. Skoletilbuddet i U-turn er et vigtigt element i at nå dette mål.</p> <p>Med få undtagelser har de unge, som kommer til U-turns daggruppe, et skoleforløb med mange</p>

<p>brud bag sig og har generelt et anstrengt forhold til at gå i skole. Fagligt betyder det at de har mange 'huller', som de gerne vil have lappet. Personligt betyder det negative og nederlagsprægede skoleoplevelser i bagagen.</p> <p>U-turns skoletilbud er tilrettelagt, så de unge på den ene side kan få nogle succesoplevelser og på den anden side kvalificeres til videre uddannelse efter U-turn. Skoletilbuddet i U-turn varetages af tre lærere i samarbejde med daggruppens medarbejdere.</p> <p>I starten er den største udfordring at give de unge mod på at lære igen. Der bruges derfor tid på at bearbejde tidligere skoleerfaringer og på at give de unge succesoplevelser, der gør undervisning til noget positivt. U-turn forsøger at kombinere det spændende og sjove med det fagligt udviklende. Undervisningen tilrettelægges efter individuelle undervisningsplaner, der tager hensyn til den enkeltes faglige udgangspunkt, motivation, mål og ønsker.</p> <p>Skoletilbuddet i U-turn rummer også mulighed for en gang imellem at have en lærer for sig selv og få intensiv undervisning. Samtidig er det vigtigt at der er behandlere til stede i undervisningen, da de har et godt kendskab til de unge og på den måde ofte kan forebygge konflikter.</p>
<p>Rekruttering (metode): De unge kan selv henvende sig – ofte sker det gennem rådgivningen.</p>
<p>Aktiviteter: I daggruppen er der et fast skema. På skemaet er der blandt andet fysisk træning, undervisning, gruppesamtaler og besøg på uddannelsessteder.</p> <p>Der er også 10 timers skolegang indlagt i daggruppens skema. Der er mulighed for at tage folkeskolens afgangseksamen i matematik, dansk og engelsk.</p> <p>Den unge får tildelt en fast kontaktperson, som vedkommende har individuelle samtaler med. Der arbejdes også med familien/forældrene i forløbet.</p>
<p>Efterværn/overgang/opfølgning: Der er to måneders efterbehandling, efter at den egentlige indsats er afsluttet.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: Typisk 6-8 måneder + 2 måneders efterbehandling. Den unge møder hver dag. Dagen starter med morgenmad kl. 9.00 og slutter kl. 15.00.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Lærere og behandlere</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Ungdomsskolen</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Ca. 1000 kr. om dagen per ung.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: 24 om året</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Ca. 50 % tager en afgangseksamen.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Siden 2005</p>
<p>Henvisninger: http://www.uturn.dk/rdg_dag.html http://www.uturn.dk/pdf/folder_daggruppe.pdf</p>

Kontaktoplysninger:

Unna Madsen, Centerchef, mobilnr. 2724 0880, mail: J380@sof.kk.dk

Indsatsens navn: Virksomhedsskolerne i Aarhus

Lokalitet:

Aarhus Kommune

Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (evt. eksklusionskriterier), evt. ydelse

For den byggefaglige virksomhedsskole er målgruppen unge mellem 17 og 25 år. For den merkantile virksomhedsskole er målgruppen unge mellem 15 og 25 år.

Der er tale om unge, som ikke er i gang med en erhvervskompetencegivende uddannelse og heller ikke umiddelbart er klar til at starte uddannelse. De unge skal være delvist brancheafklarede, men ikke afklarede omkring valg af uddannelse. De mangler et teoretisk fundament for at starte uddannelse og/eller har personlige eller sociale problemer, som hindrer dem i at starte uddannelse.

Formål:

Formålet med virksomhedsskolerne er at gøre de unge klar til efterfølgende at starte på en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det sker både gennem praksisnær afklaring og gennem styrkelse af de unge faglige og sociale kompetencer.

Det unikke/helt særlige ved indsatsen:

Det unikke ved dette uddannelsesforberedende produktionsskoleforløb er, at det er et praksisnært forløb placeret direkte i en virksomhed, hvor de unge kan få konkrete billeder på jobområdet. Gennem situeret læring i praksisfællesskaber får den unge konkrete erfaringer med et eller flere jobområder.

Samtidig er der vejledere og undervisere tæt på den unge i hverdagen, som støtter den unges læreprocesser og samtidig støtter den unge i de sociale og personlige udfordringer, de måtte have.

Det unikke er, at der både er produktionsskoleundervisere og UU-vejledere tilknyttet de unge samtidig med, at de deltager i de daglige opgaver på virksomheden. De giver de unge mulighed for gennem praksis at få afklaret, hvilken uddannelsesvej der er den rette for dem samtidig med at de modtager vejledning og brancherelateret undervisning.

Rekruttering (metode):

De unge rekrutteres hovedsagelig gennem UU-Århus.

Aktiviteter:

De unge deltager i de daglige opgaver i virksomheden samtidig med at de støttes af produktionsskoleunderviser og vejleder. De unge modtager desuden fire – syv timers undervisning ugentligt på arbejdspladsen. Der er tale om undervisningsemner som udspringer af de daglige opgaver på virksomheden, som kan forberede de unge til senere at starte på en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Efterværn/overgang/opfølgning:

Virksomhedsskolerne har et tæt samarbejde med de erhvervsskoler, som de forbereder til. En medarbejder fra Virksomhedsskolen deltager ofte sammen med den unge i et besøg på den uddannelse, den unge overvejer at starte på. Dermed sikres en sikker overgang til det efterfølgende uddannelsesforløb.

Forløbslængde og intensitet:

<p>Et produktionsskoleforløb varer max 12 måneder.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: UU-vejlederen og produktionsskoleunderviseren har til opgave at koordinere det daglige forløb med virksomheden, støtte op om de unge, undervise, vejlede, koordinere med eventuelle andre indsatser og støtte de unge i at komme videre på en erhvervskompetencegivende uddannelse.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Samarbejdspartnerne for den byggefaglige virksomhedsskole på Århus Havn er Aarhus Produktionsskole, AARHUS TECH, NCC, Job og Uddannelse/UU Aarhus-Samsø samt Urban Mediaspace Aarhus (bygherre).</p> <p>Samarbejdspartnere for den byggefaglige virksomhedsskole på DNU er: Århus produktionsskole, ÅRHHUS TECH, MT Højgaard, Job og Uddannelse/UU Århus-Samsø samt Region Midt (bygherre).</p> <p>Den byggefaglige virksomhedsskole i Gellerup er under etablering. Samarbejdspartnerne er Århus Produktionsskole, AARHUS TECH, Job og Uddannelse/UU Århus-Samsø samt Brabrand Boligforening og Århus Kommune (de to sidstnævnte er bygherrer). Entreprenørerne er under afklaring.</p> <p>Samarbejdspartnerne for den merkantile virksomhedsskole er Gøglerproduktionsskolen, Kvickly Bruuns Galleri, Århus Købmandsskole, Job og Uddannelse/ UU Aarhus-Samsø.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Forløbet er et produktionsskoleforløb, og deltagerne er produktionsskoleelever. Virksomheden bliver ikke honoreret for opgaven: Virksomhedsskolemodellen betyder, at produktionsskolen finansierer faglærer(ere) på den pågældende virksomhedsskole, mens UU Århus-Samsø finansierer UU-vejlederen. På den byggefaglige virksomhedsskole i Gellerup sker finansieringen af UU-vejlederen dog med midler fra Landsbyggefonden.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Der er løbende optag og udslusning på virksomhedsskolerne. Holdstørrelsen er gennemsnitlig 11 unge pr. virksomhedsskoleafdeling, hvilket er fastlagt i henhold til produktionsskoleloven.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Erfaringen er, at de unge som efterfølgende er startet på en erhvervskompetencegivende uddannelse har været afklarede og motiverede og klarer sig godt.</p> <p>For de unge, som ikke er startet direkte i uddannelse i forlængelse af virksomhedsskolen er erfaringen, at forløbet generelt har ført til øget brancheafklaring. Det har desuden givet de unge et mere realistisk og mere kvalificeret grundlag at træffe valg om uddannelse på.</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Den byggefaglige virksomhedsskole og den merkantile virksomhedsskole er begge i fuld drift.</p>
<p>Henvisninger: Projektet er beskrevet her: http://www.uu-aarhus.dk/da/UngdomsUddannelse/Paa-vej-til-uddannelse/Virksomhedsskolerne.aspx</p> <p>Den byggefaglige virksomhedsskole på Aarhus havn fik Aarhus Kommunes integrationspris i 2014.</p>
<p>Kontaktoplysninger:</p>

Konsulent Peter Lilleheden, Job og Uddannelse, Aarhus Kommune, tlf: 29208866, e-mail: pli@aarhus.dk

<p>Indsatsens navn: Y-faktor</p>
<p>Lokalitet: Odense, Horsens, Århus, Aalborg, København</p>
<p>Målgruppe, dvs. alder, køn, etnicitet, uddannelse, kendetegn (eventuelle eksklusionskriterier), evt. ydelse:</p> <p>Målgruppen er unge handelsskoleelever, som har vanskeligt ved at klare deres skoleforløb. Fra projektets start var målgruppen de tungeste elever, som havde størst risiko for ikke at bestå. I løbet af projektperioden har man valgt at ændre på målgruppen, da det har vist sig, at denne gruppe ofte har for store sociale og faglige udfordringer til, at frivillig mentorordning er den rette løsning. Det har bl.a. betydet, at de har været for ustabile eller helt er udeblevet. Det har været demotiverende for de frivillige, og derfor retter man nu blikket mod den gruppe, som har knap så omfattende faglige og/eller sociale udfordringer, hvorfor de har mulighed for at få mere udbytte af forløbet.</p>
<p>Formål:</p> <p>Formålet er at støtte de unge fagligt og socialt, med henblik på at reducere frafald på deres erhvervsuddannelse på Handelsskolen.</p> <p>For Ernst & Young er formålet en styrket CSR-profil, samt udvikling af medarbejderkompetencer.</p>
<p>Det unikke/helt særlige ved indsatsen:</p> <p>Størstedelen af de frivillige i projektet er medarbejdere fra Ernst & Young, som stiller deres tid og kompetencer til rådighed for handelsskoleelever.</p> <p>Den enkelte Ernst & Young-afdeling er gået ind i samarbejdet med Ungdommens Røde Kors. Ungdommens Røde Kors etablerer den indledende kontakt med den lokale handelsskole, som efterfølgende vedligeholdes af en frivillig aktivitetsansvarlig.</p> <p>Alle Ernst & Young-frivillige kan bruge 40 timer af deres arbejdstid om året til frivilligt arbejde, og i dette projekt lægger de så selv yderligere timer oveni. Projektet er båret af stor grad af motivation fra de implicerede.</p>
<p>Rekruttering (metode):</p> <p>Vejlederne på skolen rekrutterer de unge til tilbuddet.</p> <p>Mentorerne rekrutteres hovedsageligt blandt Ernst & Youngs ansatte. Projektet henvender sig især til yngre medarbejdere, som kan fungere som rollemodeller for de unge.</p> <p>Derudover rekrutteres andre frivillige, som har en relevant faglig baggrund og den nødvendige ballast, til at være mentorer.</p>
<p>Aktiviteter:</p> <p>Der er tale om en mentorindsats, hvor en frivillig giver en-til-en-støtte i hovedsageligt virksomhedsøkonomi. De frivillige kan dog også støtte i andre fag, hvis mentee har et behov, som går ud over virksomhedsøkonomi. Derudover er de frivillige rollemodeller og kan hjælpe eleverne med at afklare deres egne drømme om fremtiden og idet hele taget være støttende for de unge.</p>

<p>Mentorerne uddannes af Ungdommens Røde Kors til mentoropgaven.</p> <p>Der bliver lavet en kontrakt mellem den frivillige og den unge, hvor det fremgår, hvad man siger ja til, og man enes om de retningslinjer mentorparret vil følge</p> <p>Parterne finder mødetidspunkter, som passer med skoletiden og den frivilliges kalender.</p> <p>Parterne mødes på skolen, biblioteket eller hos Ernst & Young 1-2 timer mellem en og fire gange om ugen. Forløbet varer indtil den unge ikke har et behov, stopper i skolen eller vælger at afbryde.</p>
<p>Efterværn/Overgang/Opfølgning: Der er ingen initiativer af denne karakter.</p>
<p>Forløbslængde og intensitet: En til to timer en til fire gange om måneden i minimum et skoleår.</p>
<p>Nøglemedarbejders funktion/kompetencer: Ernst & Young-medarbejderen bruger sin faglige viden og har derudover gennemgået en mentoruddannelse.</p>
<p>Eventuelle samarbejdspartnere: Den overordnede koordinering af projektet varetages af Ungdommens Røde Kors, og samarbejdspartnerne er de lokale Ernst & Young-afdelinger og de lokale handelsskoler.</p>
<p>Finansiering, herunder hvem finansierer indsatsen og indsatsens budgetterede og faktiske omkostninger Ernst & Young-medarbejderne honoreres ikke for den tid de bruger i projektet. Virksomheden har endvidere støttet Ungdommens Røde Kors med et årligt bidrag i samarbejdsperioden.</p> <p>Aktiviteten søges løbende finansieret af puljer og fonde.</p>
<p>Antal unge i indsatsen: Aktuelt er 23 unge i gang og lige så mange frivillige, hvoraf 17 frivillige er fra Ernst & Young.</p>
<p>(Forventede) resultater og erfaringer: Indtil videre er der ikke egentlige resultater fra projektet, men der er flere eksempler på, at støtten har haft stor betydning for den enkelte deltager.</p> <p>Udtalelse fra Y-faktor-bruger: <i>“Han brugte ikke så mange ord, jeg ikke forstod – alle de ord, som ikke gav mening for mig, når min lærer fortalte det, de virksomhedsøkonomiske ord, jeg kunne ikke få sætningerne til at give mening (...) Min mentor gjorde det anderledes, han fortalte mig nogle eksempler fra det virkelige liv, så jeg blev interesseret i det. Det synes jeg var fedt. Og jeg kunne se, hvordan han selv brugte nogle af tingene i sit arbejde, fordi jeg kom på besøg, jeg var derude rimelig tit på hans kontor. Det blev mere virkelighedsnært på den måde.” (Bruger af Y-faktor i Odense)</i></p> <p>Erfaringerne viser, at det er afgørende at lave en grundig forventningsafstemning og rolleafklaring mellem alle parter inden projektet går i gang såvel som løbende. Det gælder både forventningsafstemningen mellem mentorer og mentees og mellem de aktører, som samarbejder om realiseringen af projektet (i dette tilfælde Ungdommens Røde Kors, Ernst & Young og skolerne).</p>
<p>Tidsperiode og eventuel implementering (drift): Aktiviteten har kørt i tre år i sin nuværende form.</p>
<p>Henvisninger:</p>

<http://www.urk.dk/hvad-goer-vi/laering/y-faktor/>

<http://www.urk.dk/mentorforloeb-giver-menneskeligt-overskud/>

Kontaktoplysninger:

Ungdommens Røde Kors, national konsulent Ulla Lyndby Christensen, tel. 2895 6608, e-mail:

ulla@urk.dk

3 Bilag: Korte beskrivelser

Actura Robotcenter

Centret hjælper unge med Aspergers Syndrom i praktik og i arbejde. Samtidig producerer virksomheden robotter til brug i undervisning af børn og unge med autisme, ADHD eller andre særlige udfordringer til optræning af hjerneskadede m.v. Virksomheden har en politik om at ansætte unge med Aspergers Syndrom for at drage nytte af deres særlige spidskompetencer på it-området. Derudover inddrages denne gruppes medarbejders forståelse for, hvilken støtte der er behov for i udviklingen af robotter.

Kontaktdata:

Morten Olesen, e-mail: mo@actura.dk

Mathias Robinson, e-mail: mr@actura.dk

Telefon: 86 21 01 08

Alexandrakollegiet

Alexandrakollegiet er et kollegie for unge mødre, som er i gang med uddannelse. Alexandrakollegiet støtter den unge mor i uddannelsesforløbet og i at sikre et meningsfyldt liv for dem selv og deres barn. Der lægges vægt på at hjælpe den unge mor frem til selvforsørgelse, og gennem forløbet arbejdes der på, at den unge mor bliver mere og mere selvhjulpne både i forhold til at mestre en hverdag med uddannelse/arbejde og et barn.

Kontaktdata: Forstander Helen Gregory

Tlf: 2942 5284

e-mail: hg@alexandrakollegiet.dk

AspIT

AspIT er en særlig tilrettelagt IT-uddannelse for unge med Aspergers Syndrom. Unge med Aspergers Syndrom har ofte særlige kompetencer i kraft af deres diagnose som er nyttige, når man med stor nøjagtighed skal løse rutineprægede opgaver. Gennem AspIT får de unge styrket et fokuseret talent. STU-undervisningen består både af træning i sociale, personlige kompetencer og i IT-kompetencer. Forløbet består af en undervisningsdel, et træningssted på "Væksthuset" på skolen og virksomhedsforlagt undervisning. De otte skoler er alle placeret i tilknytning til en erhvervsskole.

Kontaktdata:

Uddannelseschef Ole Bay Jensen

E-mail: oje@aspit.dk

Telefon: 3334 4901

Bedsteforældreordning på Mercantec, Viborg

Bedsteforældreordningen er målrettet unge, som under deres erhvervsuddannelse er tilkendt SPS (Special Pædagogisk Støtte) på grund af en funktionsnedsættelse. Bedsteforældrene støtter de unge i undervisningen, støtter med at overskue timen eller dagen, støtter til eksamen ved at læse højt eller hvilken SPS-støtte den enkelte elev har brug for. Bedsteforældrene er pensionister uden specifikke faglige kompetencer, men med lyst og tålmodighed til støtteopgaven. Derudover tilbyder Mercantec en række andre tilbud til sårbare elever.

Kontaktdata:

Michael Krarup, Byggeteknisk afdeling

Telefon: 2331 8435

BOAS Specialisterne

BOAS Specialisterne er en socialøkonomisk konsulentvirksomhed inden for it-branchen. De afklarer og beskæftiger medarbejdere med en autisme spektrum forstyrrelse. Virksomheden har en vision om at vise, at mennesker med en autismeprofil også kan bidrage med deres kompetencer. Virksomheden har særlige kompetencer i forhold til afklaring og kompetenceudvikling af denne særlige målgruppe. Der er både tale udvikling af it-kompetencer, almene skolekompetencer og udvikling af mere personlige kompetencer. Kompetenceforløbet kan foregå som et STU-forløb med henblik på beskæftigelse inden for it-området.

Kontaktdata: Telefon 8612 5660

E-mail: boasspecialister@suf.dk

Brobygningsforløb Summercamp

Summercamp er et intensivt brobygningsforløb for unge efter 8. klasse i Nordvestsjælland. Børnene deltager seks dage i sommerferien i Summercamp på erhvervsskolen Nordvestsjælland. De unge bor på skolehjemmet og deltager i et værkstedsforløb, hvor de arbejder konkret med mad eller auto. Gennem de seks dage får de unge gennem arbejdet på værkstedet en oplevelse af, om de er klar til at starte uddannelse. De lærer skolen at kende, og de lærer andre unge at kende, som også er på vej til, at starte en erhvervsuddannelse.

Kontaktdata:

Mai-Britt Buur, UU Nordvestsjælland

Telefon: 7236 8156

Elevrådgivere på SUSO-skolen Fyn

Elevrådgiverne skal støtte skolens elever i at gennemføre deres uddannelsesforløb. Eleverne på skolen kontakter selv elevrådgiveren, og sammen udarbejder de en plan for den støtte, der er behov for. Der kan være tale om samtaler, støtte til netværksdannelse, ledsagelse til møder med andre professionelle eller lignende. For alle tiltag gælder, at de skal støtte eleven i at udvikle ro-busthed til at klare de udfordringer, de står med.

Kontaktdata: Elevrådgiver Gitte Rhilinger

Telefon: 2916 6470

Mail: girh@sosufyn.dk

midtVask

midtVask er et vaskeri i forbindelse med Aarhus Universitetshospital. midtVask har fokus på at tilbyde udsatte unge ansættelse, og virksomheden har en kompetencemålsætning, som medvirker til at medarbejderne kan gå fra ufaglært til faglært. Elevtiden er skiftevis en uge i praktik i virksomheden og en uges skole.

Kontaktdata: Michael Maagaard
Telefon: 5118 6019
Mail: michael.maagaard@rm.dk

Rækværk

Rækværk er et netværk for unge studerende med et handicap. Formålet med rækværk er at styrke inklusionen og fastholdelsen for denne gruppe studerende. Rækværk er for de unge og af de unge, og de unges mødes om emner, som de selv har defineret. Projektet støttes af SUMH – Sammenlutningen af unge med handicap, og målet er, at Rækværk i 2015 er selvkørende.

Kontaktdata:
Karina Dahlgaard,
Telefon: 2171 6153
E-mail: karina@sumh.dk

Talentspejderne

Talentspejderne er en mentorordning for skoleelever, som har brug for ekstra voksenstøtte for at få et godt skoleforløb. Mentoren er en medarbejder fra en arbejdsplads, som mødes med eleven 24 gange. Både virksomheden og medarbejderen selv bidrager med timer til mentoropgaven. Indsatsen bygger på tænkningen: "Du kan mere end du tror", og mentor og eleven arbejder både med motivation, faglige, social og personlige forudsætninger efter en række værktøjer, som er udviklet til Talentspejderne.

Kontaktdata:
Tom Thinggaard
Telefon: 2577 8646

Tværfagligt samarbejde om UJ – Folkeskolens orientering om uddannelse og job

I Hedensted arbejder med i UJ-undervisningen med HOP-IN. HOP-IN er en produktionsuge, hvor alle kommunens 7.klasser arbejder sammen med en række lokale virksomheder om praktiske opgaver. Ugen skal styrke elevernes parathed til at starte uddannelse. Eleverne vælger sig i produktionsugen ind på og laver et produkt inden for et af følgende emner: Hands-on, økonomi, sprog og kommunikation, arbejde med mennesker, entreprenør, markedsføring eller dokumentar.

Kontaktdata:
Hanne Frøslev
Telefon: 5158 9980

Uddannelsespraktik

En HG-klasse på ZBC i Haslev har i to dage passet den lokale Kvickly-butik mens medarbejderne har været på teambuildingskursus. For skolen har formålet været at give eleverne nogle konkrete virksomhedserfaringer, som kunne motivere til fortsat uddannelse. Samarbejdet har også betydet, at eleverne efterfølgende har haft mulighed for at få sparring på praktikpladsansøgninger hos Kvickly og været på besøg i forbindelse med konkrete emner i undervisningen.

Kontaktdata:
ZBC, Jon Rolvsen

E-mail: joro@zbc.dk

Telefon: 2519 2896

Den gule flyver

Den gule flyver er et skoletilbud for unge 12-18-årige, som ikke kan modtage undervisning i folkeskolen – primært pga. socio-emotionelle forstyrrelser og ADHD/ADD. På skolen er nøgleordene struktur, forudsigelighed, anerkendelse og relationer. Dagen igennem tilbydes børnene særlig tilrettelagt undervisning på små hold med brug af flere forskellige indlæringsmetoder. Derudover tilbydes børnene samtaler, pædagogisk udredning og behandling og i nogle tilfælde praktik.

Kontaktdata:

Annie Munksgaard Lauritsen

Telefon: 2326 2350

Headspace

Headspace er en rådgivning for sårbare unge. De unge kommer frivilligt på Headspace, de registreres ikke og de bliver mødt med tillid og et helhedssyn på deres udfordringer. De unge kan komme med alle typer udfordringer til Headspace, og er der behov for det, hjælpes den unge i kontakt med de relevante myndigheder eller med en anden frivillig indsats. I Headspace har de unge samtaler med frivillige, som har en relevant faglig baggrund.

Kontaktdata:

Iben Nordentoft

E-mail: in@headspace.dk

Telefon: 60676562

Lommepegeprojekt

Lommepegeprojektet i Bispehaven i Århus er en forberedelse til at få et fritidsjob. Unge mellem 11 og 15 år optjener point ved at hjælpe til i lokalområdet. De udfører småjobs for boligforeningen, lokale virksomheder og for foreninger i området. På den måde kan børnene spare op til tøj, oplevelser, en cykel eller lignende. Gennem projektet lærer børnene at møde til tiden, og hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Lommepegepengene betales af projektet.

Kontaktdata:

Mustafa Nouredin Faour

E-mail: munf@aarhus.dk

Telefon: 5157 6978

Peer-to-peer

Unge med psykisk sårbarhed mødes nogle timer hver 14. dag med andre voksne med sygdomserfaringer, som nu kan rumme andre med psykisk sygdom og som har gennemført et forløb om recovery, aktiv lytning og krisehåndtering. Gennem ung-til-ung-kontakten kommer erfaringerne fra andre med psykisk sårbarhed i spil. Målet er, at de unge gennem ung-til-ung-kontakten får øget trivsel og en bredere kontaktflade til lokalsamfundet.

Kontaktdata:

Lone Hoffensetz

E-mail: lerho@vejle.dk

Telefon: 2913 1460

Erhvervsmentor

Et erhvervslederkorps formidler frivillige erhvervsmentorer til udsatte unge, som er på udkig efter uddannelse, læreplads eller job. En til en-relationen mellem den unge og en frivillig erhvervsmentor giver nye perspektiver for den unge, som ofte kommer fra et miljø, hvor der ikke er meget kendskab til arbejdsmarkedet eller mulighed for netværk. Erhvervsmentoren hjælper den unge med at søge praktikplads og med generel viden om uddannelse og arbejdsmarked.

Kontaktdata:

Lars Trap Olsen

E-mail: lo@forenigen-nydansker.dk

Telefon: 3338 6204

Morfarprojektet

Morfarprojektet i Vejle retter sig mod unge, der har brug for særlig støtte for at gennemføre en uddannelse. De unge får tilknyttet en morfar, og sammen med den unges lærer/vejleder skal de finde konkrete løsninger for den unge. Det kan dreje sig om udfordringer med at komme op om morgenen, lektiehjælp eller hjælp til praktikpladssøgning. Morfædrene er ressourcerstærke efterlønnere og pensionister, som har lyst til at støtte en ung nogle timer om ugen.

Kontaktdata:

Connie Bertelsen

Telefon: 2512 0580

E-mail: Morfar.vejle@gmail.com

Katalysator

Katalysator retter sig mod indsatte og eksindsatte etniske minoritetsunge. Det særlige er, at de unge får tilknyttet en frivillig ressourceperson allerede mens de sidder i fængsel. Formålet er at hjælpe de unge ud af de kriminelle miljøer. Inklusion er et nøgleord i projektet, og derfor kommer de unge i katalysator så hurtigt som muligt i gang med uddannelse eller arbejde, så de herigennem kan opbygge et nyt netværk. De unge møder i Katalysator frivillige voksne ressourcepersoner, som byder dem indenfor i et fællesskab. Derudover tilbydes de professionel rådgivning på de områder, som er aktuelle for den enkelte.

Kontaktdata:

Lissi Rasmussen

E-mail: info@centerk.dk

Netværk til studerende fanger

Målgruppen for netværket er indsatte, som er i gang med et selvstudie på HF-niveau eller derover. Målet er at støtte den indsatte i at gennemføre en uddannelse, så der er et alternativ til kriminalitet efter endt afsoning. Gennem netværket får de faglig sparring og henter motivation fra unge studerende, som ikke er indsatte. Ud over den faglige sparring danner den indsatte også relationer uden for fængselsmiljøet.

Kontaktdata:

Ulla Lyngby Christensen

E-mail: ulla@urkmail.dk

Telefon: 2895 6608

Rugestedet

Rugestedet er et tilbud for udsatte unge, som har en ide til et iværksætterprojekt. Grundtanken er, at også personer med personlige udfordringer kan bidrage til samfundet og skabe arbejdspladser. På Rugestedet tilknyttes den unge en kontaktperson, som støtter den unge i at lave bæredygtige projekter, udarbejde forretningsplaner, hjælpe med ideer til at finde finansiering mm. Rugestedet drives af frivillige.

Kontaktdata:

Lotte Mathiasen

E-mail: lotte@lomovision.dk

Telefon: 2176 0709