



Vi Virk'R

RESSOURCEFORLØB DER VIRKER, NÅR UDSATTE BORGERE SKAL I JOB

Rapporten er udarbejdet for LIGE VÆRD
af Marianne Saxtoft, Samskabelse
og med kvantitativ analyse af Kim Madsen, Analyze!



analyze!

by kim madsen

Projektet er støttet af
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR.
Pulje: "Rum for udsatte på arbejdsmarkedet"



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**

Indhold

1.0 Model ViVirk´R – Sammen om ressourceforløb der virker	3
- Unge med særlige behov tilknyttes arbejdsmarkedet	3
Fire lokale ViVirk´R partnerskaber	3
1.1 Model ViVirk´R - Pointer og opmærksomhedspunkter	5
2.0 Flere unge med særlige behov tilknyttes arbejdsmarkedet	7
2.1 Funktionsforstyrrelser står i vejen	10
2.2 Sårbarhedsskabende træk overvindes sammen	11
3.0 Udvikling af model og praksis med den unge i centrum	13
3.1 ViVirk´R - fælles om god ungepraksis	14
3.2. Fælles om partnerskabet	15
3.3 Aktionslæring som procesguide og læringscirkel med fire trin som redskab	19
4.0 Udviklingsplan for fælles ungepraksis	21
4.1 Den lokale udviklingsgruppe	21
4.2 Mål for deltagere i ressourceforløb i ViVirk´R	21
5.0 Vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb	24
5.1 Ungepraksis med små og succesfulde skridt	25
5.2 Mening og motivation	26
5.3 Håb og drømme driver udviklingen	27
5.4 Kontakt og tryghed	27
5.5 Besøg, dialog og visitation	27
5.6 Små skridt, fælles refleksion og læring	28
6.0 Faglige beskrivelser, muligheder og sammenhængende forløb	29
7.0 ViVirk´R – progression og dokumentation	31
7.1. Tæt kontakt og tillidsfuld relation	31
7.2 Helhedsorienterede og parallelle aktiviteter	32
7.3 Tværfaglig sparring og koordinering	32
7.4. Netværksmøde og videndeling	32

7.5 Dokumentation og effekt	33
8.0 Virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov	34
8.1 Arbejdspladskultur og arbejdsopgaver	34
8.2 Krav og realistiske forventninger.....	34
8.3 Personligt kendskab og matchning	35
8.4 Tilrettelæggelse af jobfunktioner og vejledning i virksomheden	35
8.5 Lokale virksomhedsnetværk og personlige relationer	35
8.6 Samarbejde og forventningsafstemning	36
8.7 Virksomhedernes erfaringer fra samarbejdet med uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder.....	36
8.8 Virksomhedernes anbefalinger.....	36
8.9 Jobskabelse og endelig aftale om job.....	36

1.0 Model ViVirk´R – Sammen om ressourceforløb der virker

- *Unge med særlige behov tilknyttes arbejdsmarkedet*

Projekt ViVirk´R har udviklet Model ViVirk´R - Ressourceforløb der virker. En best practice model for tværsektorielt samarbejde omkring vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb, der kan bringe unge med særlige behov tættere på og i sidste ende ind på arbejdsmarkedet. En model som kommunerne kan se mulighederne i og derfor adopterer og implementerer.

Modellens centrale elementer er følgende:

- Skabelon for tværsektorielt partnerskab mellem uddannelsesstedet/socialøkonomisk virksomhed og jobcenter
- Redskab til progressionsmåling i virksomhedsrettet ressourceforløb og jobskabelse
- Funktionsbeskrivelse for ungekoordinator
- Manual for virksomhedsrettede ressourceforløb målrettet unge med særlige behov
- Model for virksomhedssamarbejde i ressourceforløb for unge med særlige behov

Målgruppens/projektdeltagernes udbytte af ressourceforløbet:

- At de oplever, at der bliver taget hensyn til deres personlige situation i planlægning og tilrettelæggelse af ressourceforløbet
- At de oplever, at de er kommet tættere på arbejdsmarkedet i løbet af ressourceforløbet
- At de oplever, at de er kommet videre i livet i løbet af ressourceforløbet

Fire lokale partnerskaber visiterer hver 10 unge til projektets ressourceforløb. Otte eller ni af disse unge forventes at komme tættere på eller ind på arbejdsmarkedet i løbet af projektperioden på tre år.

Fire lokale ViVirk´R partnerskaber

De lokale ViVirk´R partnerskaber består af det kommunale team af koordinerende sagsbehandlere og uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder under LigeVærd (www.ligevaerd.dk):

Ringkøbing/Skjern Kommune og Erhvervsskolen Vestjylland, Borris

Aarhus Kommune og Praktisk Grunduddannelse (PGU), Hornslet

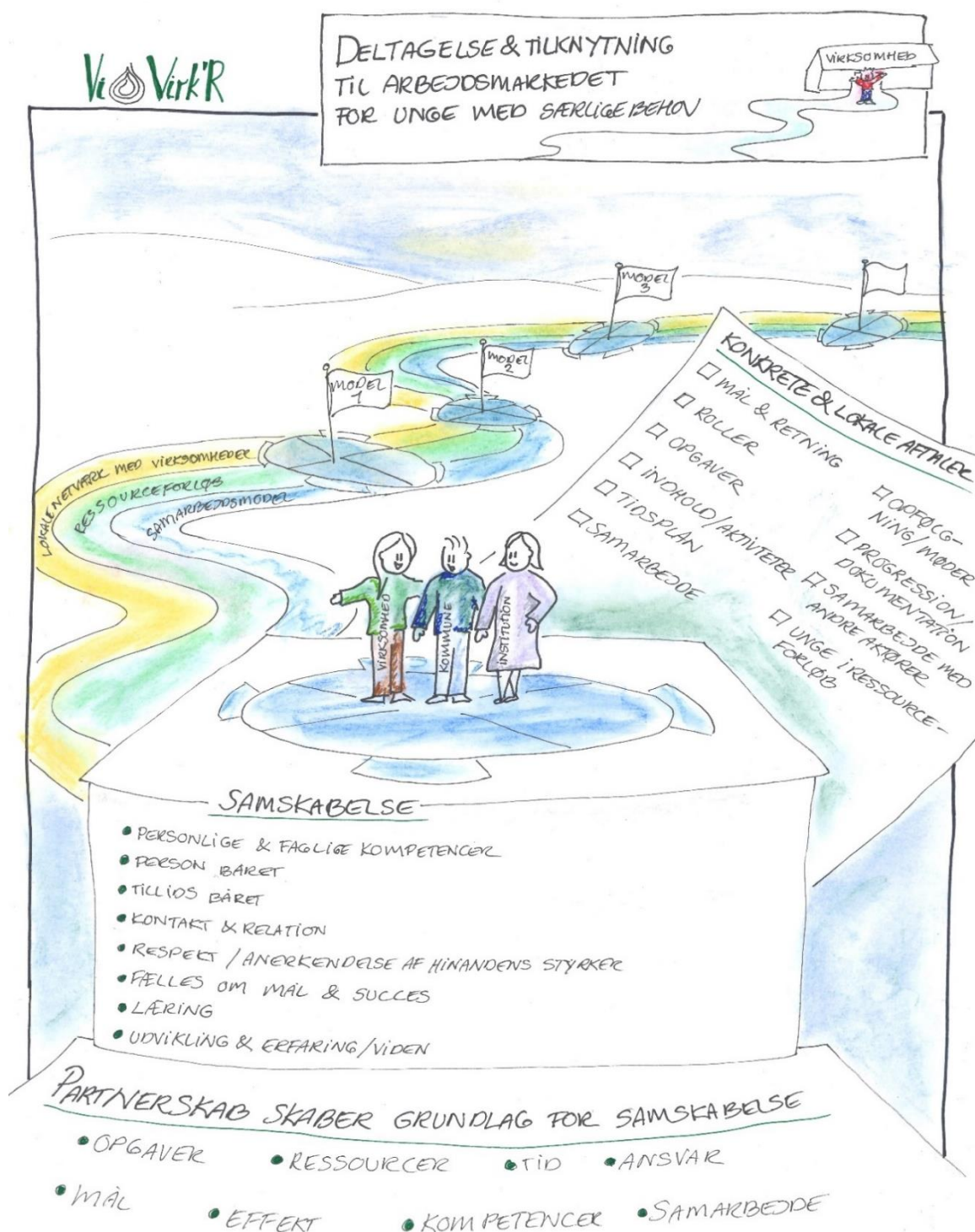
Randers Kommune og Randers Bo- og Erhvervstræning, Randers

Frederikshavns Kommune og Praktisk Medhjælper Uddannelse (PMU), Sindal

Partnerskabet nedsætter sammen en udviklingsgruppe, som fastsætter målene for de vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb og tilrettelægger aktiviteterne og samarbejdet i partnerskabet.

Partnerskabets virksomhedsrettede aktiviteter foregår enten på uddannelsesstedets interne socialøkonomiske arbejdspladser eller som virksomhedspraktikker i tæt samspil med virksomhedsmentorer i ordinære virksomheder.

Nedenstående figur giver et samlet billede af projektets arbejde med ViVirk'R.



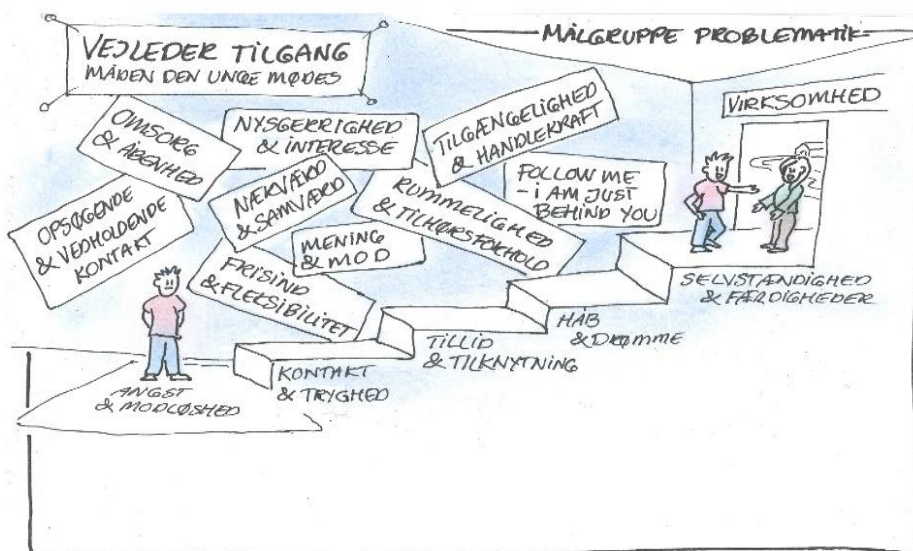
1.1 Model ViVirk´R - Pointer og opmærksomhedspunkter

1. Målgruppen for ViVirk´R er unge med funktionsnedsættelser – primært kognitive og psykiske og ofte i kombination af disse to. De unges funktionsniveau er ved opstart præget af nederlagserfaringer, som er erhvervet gennem den unges opvækst, skolegang og manglende tilknytning til brugbare fællesskaber og læringsmiljøer.

2. Unge visiteret til ViVirk´R har mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet – på lang sigt. Men arbejdet med ovenstående funktionsnedsættelser og udvikling af arbejdsidentitet kræver sammenhængende forløb, kræver tid, kræver opbygning af tillid og relationer, kræver inklusion i kollegiale fællesskaber, kræver oplæring i arbejdspladskultur og sociale normer og kræver oplæring i konkrete og ansættelsesrettede arbejdsfunktioner.

3. En helhedsorienteret, praksisnær og håndholdt indsats forudsætter faglig viden, erfaring og særlig forståelse for den enkelte unges handicap og individuelle livsmestring. Arbejdet med udredning og udvikling af den unges forudsætninger for job kræver praksisnære og håndholdte forløb, som tager højde for balancer mellem den unges arbejdsliv, hverdagsliv og fritidsliv. Det skal have et helhedsorienteret blik på den unges behov for støtte.

4. Øvebaner i socialøkonomiske virksomheder og hos mentor i ordinære virksomheder. Uddannelsesstedet socialøkonomiske arbejdspladser eller tætte samarbejde med mentorer i tilknyttede ordinære virksomheder skaber autentiske øvebaner, læringsmiljøer, arbejdspladskultur og arbejdsfællesskaber samt konkrete og tydelige arbejdsopgaver der matcher mål og delmål i den unges forløb.



5. Praksisnær vejledning knyttet til den unges arbejdsopgaver og arbejdsfællesskab. Uddannelsesstedets/socialøkonomiske virksomheders faglærer eller ungekoordinator opbygger en tæt kontakt og relation til den unge og står for en praksisnær vejledning knyttet til den unges arbejdsopgaver og arbejdsfællesskab. Vejledningen er helhedsorienteret og omfatter

afdækning af den unges forudsætninger, udvikling og støttebehov såvel personligt og socialt som arbejdsmæssigt.

6. Arbejdsprøvning og brancheafklaring med faglig baggrund. Uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder har stor faglig viden og erfaring fra relevant uddannelse og mange års arbejde med målgruppen. Med egne socialøkonomiske virksomheder eller tilknyttede ordinære virksomheder kan den unges udredning og dokumentation af den unges funktionsnedsættelse ske i autentiske rammer. Det kan kombineres med en faglig udvikling af arbejdsmarkedskompetencer og livsmestring samt faglig beskrivelse af den unges støttebehov i forhold til arbejdsliv og hverdagsliv.

7. Helhedsorienteret ungepraksis udvikles gennem tæt samspil og dialog. Ovenstående helhedsorienterede ungepraksis kræver tæt samspil og dialog mellem den unge, uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheds faglærer og ungekoordinator og den koordinerende sagsbehandler (med kompetencer til at iværksætte tværgående lovmæssige tilbud), den unges netværk og den konkrete virksomhed i den unges forløb. Virksomheden er repræsenteret ved en mentor for den unge. Samarbejdet fordrer enighed om handlinger, metoder og mål samt en tilgængelig, tæt og opsøgende kontakt til/fra den unge i overensstemmelse med den unges udvikling.



8. Taktisk og strategisk dialog, samarbejde og udvikling af fælles ungepraksis.

En fælles ungepraksis kræver taktisk og strategisk dialog om samarbejde og fælles udvikling. En praksis, som stiller krav om kontinuitet i den personlige og gennemgående relation mellem vejleder og koordinerende sagsbehandler i ungeforløb, som ofte strækker sig over flere år. Det er desuden et samarbejde som overordnet kræver dialog og respekt for faglighed og muligheder. Projektet viser, at en sådan helhedsorienteret beskæftigelsesrettet praksis derfor kræver fokus på både de personlige og faglige kompetencer og på de organisatoriske og ledelsesmæssige rammer.

9. Bredt samarbejde med et stort netværk af lokale virksomheder Uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder har gennem deres mangeårige praksis etableret et bredt samarbejde med et stort netværk af lokale virksomheder. Det gensidige kendskab og samarbejdet mellem virksomheder og uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhederne betyder bedre forudsætninger for at matche den unge med den rigtige virksomhed, når den unge skal i praktik eller er på vej til at opnå ansættelse.

10. Virksomhedernes erfaringer og anbefalinger Virksomhederne har mange års erfaring fra samarbejde med uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder om virksomhedspraktikker for unge med særlige behov. Erfaringen er, at ægte arbejdsgiver/arbejdstagerrelation skaber motivation, udvikling og stolthed hos den unge. Længerevarende og sammenhængende praktikker med tæt kontakt mellem mentor og vejleder fra uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder kan formidle den unges forudsætninger for job og klæde den unge på til konkrete arbejdsopgaver, som skaber værdi for virksomheden, og dermed skaber den unge sit eget job.

2.0 Flere unge med særlige behov tilknyttes arbejdsmarkedet

Det fælles og overordnede formål med det lokale ViVirk´R partnerskab er, at udvikle model for vidensbaseret og virksomhedsrettet ressourceforløb, som kan give flere unge med særlige behov tilknytning arbejdsmarkedet. De fire partnerskaber skulle optage i alt 40 unge i disse ressourceforløb.

ViVirk´R fokuserer på unge mellem 18 – 30 år, der har funktionsnedsættelse i en grad, som gør, at den unge har brug for hjælp og støtte fra omgivelserne i hverdagen.



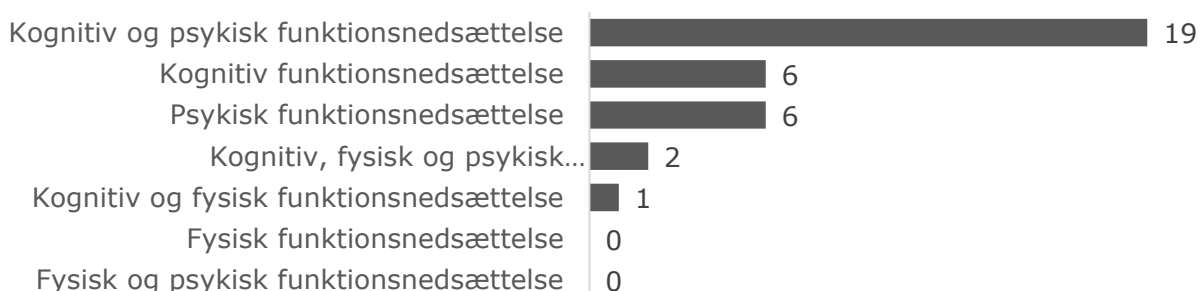
Disse funktionsnedsættelser omfatter:

Kognitive funktionsnedsættelser (betydelige vanskeligheder med hukommelse, koncentration, forståelse og indlæring)

Fysiske funktionsnedsættelser (betydelig og varig nedsat fysisk funktionsevne)

Psykiske funktionsnedsættelser (betydelig og varig nedsat psykisk funktionsevne)

Projektets kvantitative resultater er udarbejdet af analysevirksomheden analyze! Projektet optog 36 unge, men to unge ønskede ikke at videregive oplysninger om deres forløb. Følgende resultater omfatter derfor 34 unge. Figuren nedenfor viser en opgørelse af samtidighed af funktionsnedsættelser blandt deltagere i ViVirk´R-ressourceforløb:



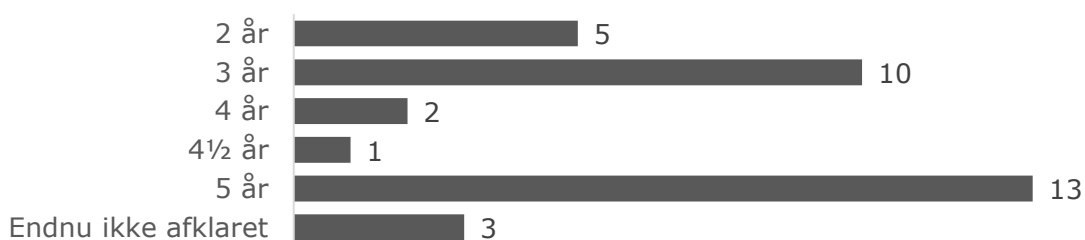
Målet for de unge, som deltager i ViVirk´R ressourceforløb, er tilknytning til arbejdsmarkedet. Enten i ordinært job, i fleksjob, job med løntilskud for førtidspensionister eller i beskyttet beskæftigelse.



Den koordinerende sagsbehandler fortæller, hvordan uddannelsesstedet/social-økonomiske virksomheder kombinerer det virksomhedsrettede med faglig viden om unge særlige behov:

"Men historikken er, at det er nogle unge, som har mange tilbud bag sig. Nogle som har udfordringer på mange forskellige måder, og hvor der er brug for en mere professionel tilgang. Og fordi de her på stedet har en viden om målgruppen. Det er borgere, som har været igennem behandlingsforløb og forskellig udredning. Som er præget af negative erfaringer, negativ tro på sig selv, negative forventninger til hvad udbyttet af det her kan være."

Og analysen viser med nedenstående figur da også, at deltagere i ViVirk´R i væsentlig grad får tilkendt længerevarende ressourceforløb:



De bevilligede ressourceforløb rækker således ud over projektets tidsmæssige ramme. Og forsinkelser i projektets optag af unge, har imidlertid også betydet:

20 unge har deltaget i ViVirk´R ressourceforløb < 1 år

16 unge har deltaget i ViVirk´R ressourceforløb > 1 år

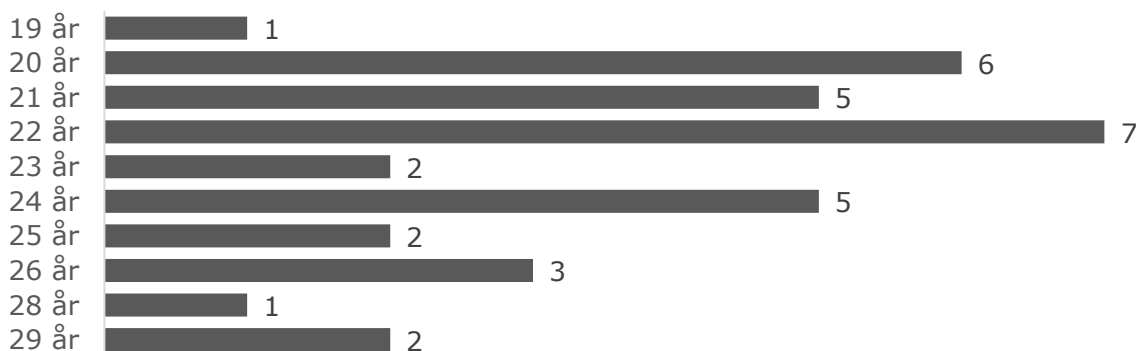
Med ViVirk´R ressourceforløb fastholdes de unge i aktive forløb med følgende undtagelser

- 1 ung har haft barselsorlov, men er vendt tilbage og klar til fleksjob.
- 1 ung er indlagt til psykiatrisk behandling, men med mulighed for at fortsætte sit ViVirk´R forløb.
- 1 ung stoppede efter kort tid mhb. på misbrugsbehandling
- 2 unge er gennem ViVirk´R forløbet afklaret til andet erhvervsrettet ressourceforløb.
- 1 ung fraflyttet kommunen.

Følgende to figurer viser deltagernes fordeling på køn



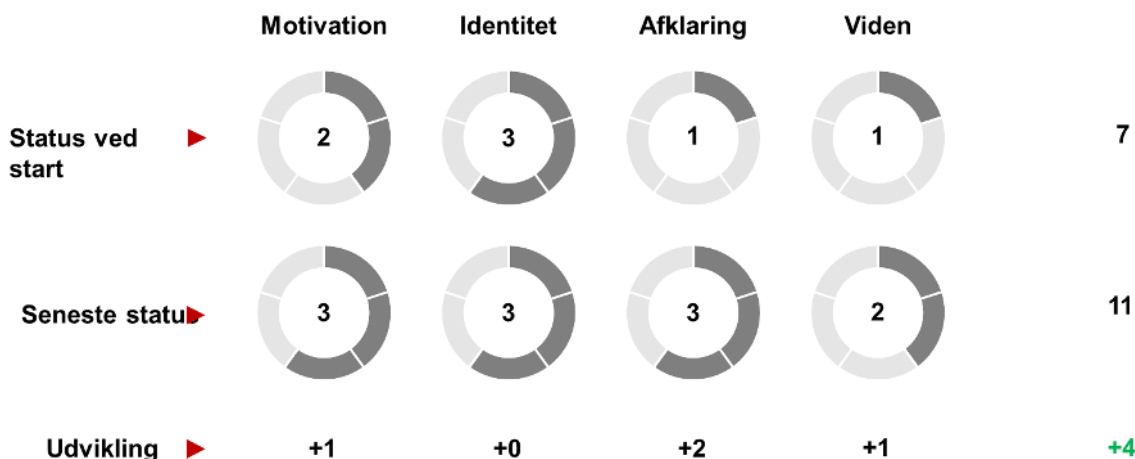
Og på alder ved opstart i ViVirk´R forløb



Analysen har via halvårlige målinger på nedenstående parametre vurderet, om deltagerne kommer tættere på arbejdsmarkedet:

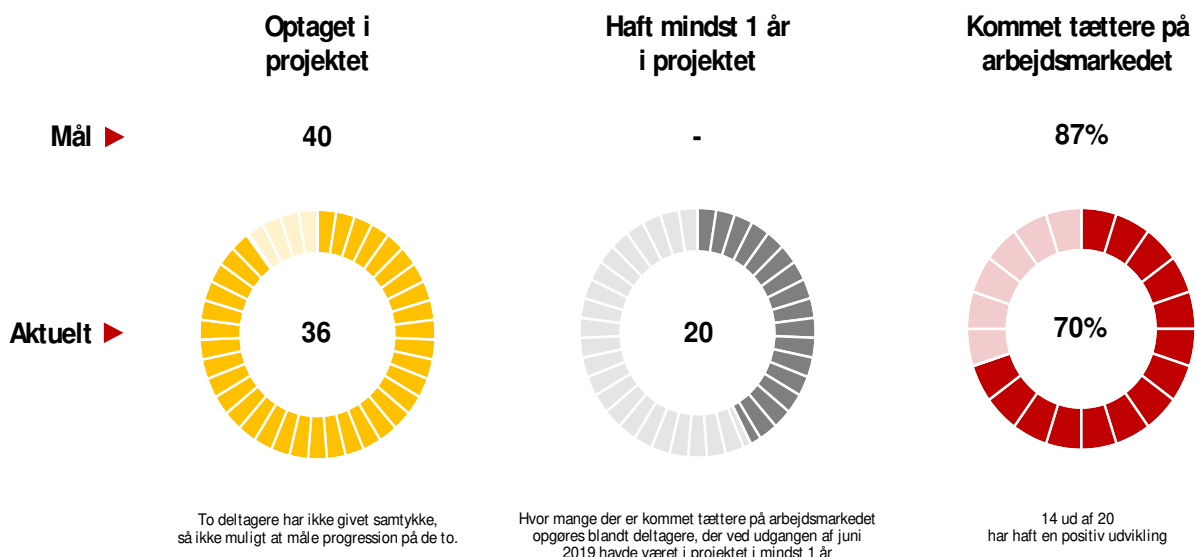
- Motivation / ønske og tro på en fremtid på arbejdsmarkedet
- Arbejdsidentitet
- Afklaring af ønsker om arbejde / uddannelse
- Viden om arbejdsmarked og beskæftigelsesmuligheder

Eks. på denne måling på en konkret ung vises i nedenstående figur



På baggrund af ovenstående målinger er udarbejdet et samlet resultat på tværs af alle unge, som deltager i ViVirk 'R forløb i de fire lokale partnerskaber. Nedenstående figur viser de unges udvikling efter 1 år målt i forhold til projektets succeskriterier

Status på projektets succeskriterier



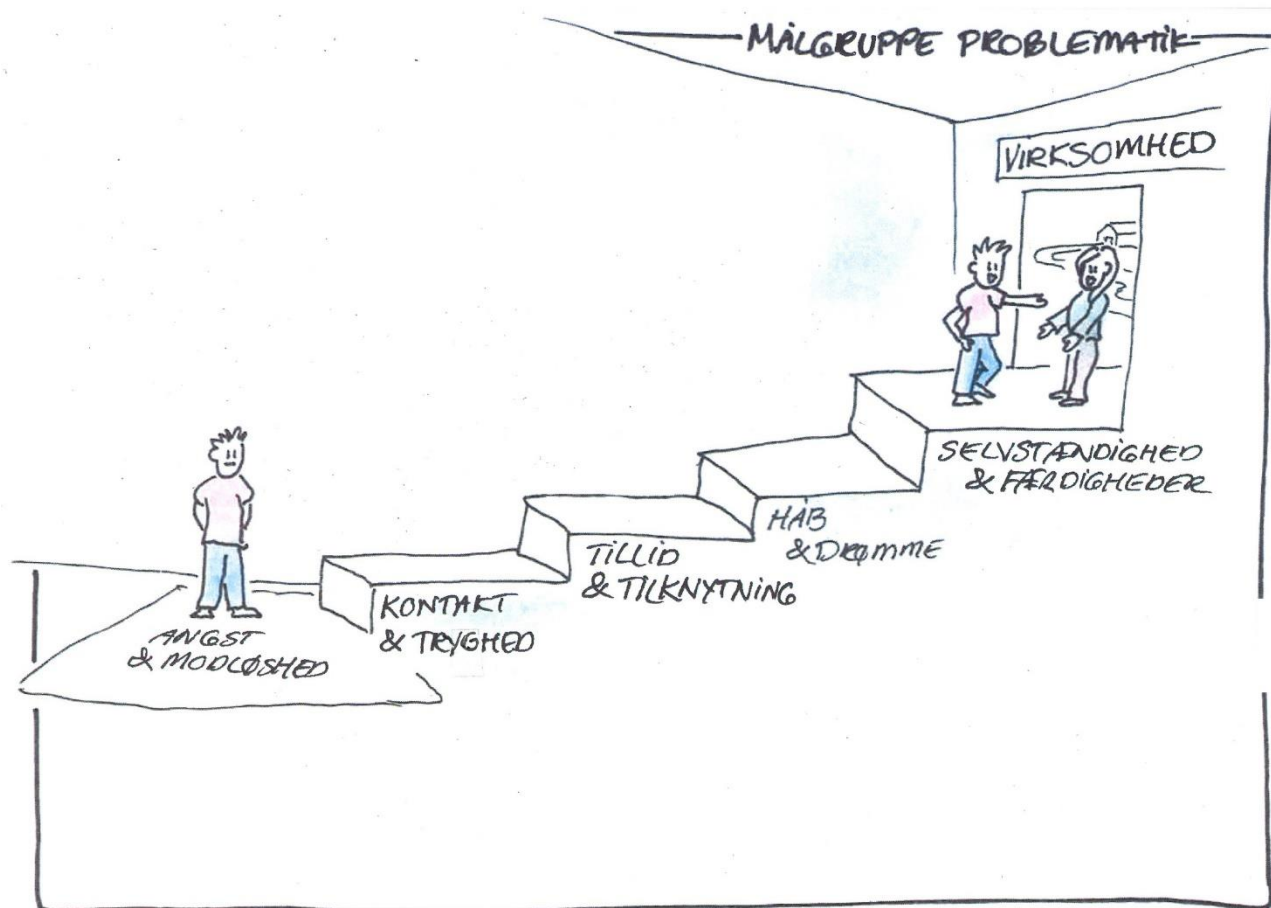
2.1 Funktionsforstyrrelser står i vejen

Opgørelsen over de unge, som er startet i ViVirk 'R, viser, at mere end halvdelen af de unge har en kombination af kognitive og psykiske funktionsnedsættelse. Praksis viser også, at den unges funktionsnedsættelse ofte forværres af yderligere funktionsforstyrrelser (belastninger som forstærker den unges særlige behov), som den unge har erhvervet gennem opvækst, skolegang, tidligere forsøg på at opnå tilknytning til uddannelse eller job eller gennem forsøg på at mestre hverdagslivet.

Disse funktionsforstyrrelser viser sig som:

- Angst, depression og social fobi
- Modløshed og resignation
- Modstand, ingen forestillinger eller drømme og andre forsvarsmønstre
- Manglende tillid og tro på sig selv og andre
- Isolation og ensomhed

Det forudsætter derfor en trinvis, målrettet og sammenhængende indsats at komme ind til kernen af den unges reelle funktionsniveau og finde et realistisk arbejdsmarkedsperspektiv for den unge. Individuelt tilrettelagte forløb beskrives nærmere i afsnit 3.



2.2 Sårbarhedsskabende træk overvindes sammen

ViVirk`R partnerskaberne opsamler sammen viden og erfaring fra konkrete ressourceforløb for unge med særlige behov. De fælles dokumentationsredskaber og samtaler med fagpersoner og netværk har påvist en række sårbarhedsskabende træk, som viser sig via kompleksiteten i de unges livssituation, nødvendige individuelle og skræddersyede løsninger og inddragelse af en bred vifte af aktører. Endelig viser samarbejder på tværs af lovgivninger, myndigheder, udførende aktører, virksomheder m.fl. Afdækning af disse sårbarhedsskabende træk giver partnerskaberne et afsæt for en fælles systematisk refleksion og fælles tilrettelæggelse af ressourceforløb for unge med særlige behov.

De sårbarhedsskabende træk kan ses ud fra følgende tre perspektiver:

1. Set fra et unge perspektiv
Livet som ung med særlige behov har iboende sårbarhedsskabende træk. Den unge:
 - mangler brugbare eller har negative erfaringer
 - har begrænsede forestillingsevner
 - mangler overblik og perspektiv
 - har begrænset evne til at opsøge relevant støtte
 - mangler evne til at formidle sig selv
 - har svage forudsætninger for dialog og kommunikation
 - opnår refleksion og læring gennem konkret handling tilknyttet gennemgående kontakt
 - har svage sociale bånd og netværk
2. Set fra et udfører perspektiv – aktører med direkte kontakt til den unge
Kompleksiteten i den unges forløb involverer en række udførende aktører med hver sin opgave, hver sit faglige speciale, forskellig grad af kontakt og tilknytning til den unge, mv.

Når flere aktører bidrager, viser sig følgende sårbarhedsskabende træk i den unges forløb:

- forskellige og løst koblede aktører med hver sit perspektiv på den unges forløb
 - rammer for den udførende aktør udfordres af den unges begrænsede forestillings-evne
 - flere aktører forstærker den unges manglende overblik og manglende perspektiv
 - aktører må på hver sin måde tage højde for den unges manglende evne til at formidle sig selv
 - forskelligt ungesyn og handicapforståelse udfordrer dialog og kommunikation med den unge
 - rammerne for aktørernes møde med den unge udfordrer den unges ofte konkrete vej til refleksion og læring
 - den unges svage bånd og netværk øger behov for opfølgning på den unges udbytte af forskellige aktørers bidrag
3. Set fra et organisatorisk perspektiv – sårbarhedsskabende træk overvindes sammen
ViVirk`R partnerskabets tætte og systematiske samspil viser, hvordan den koordinerende sagsbehandler (myndighed) og ungekoordinator (den udførende enhed) i fællesskab bygger bro mellem elementer fra de udførende aktører og elementerne i myndighedsopgaven. Sammen skaber de sammenhæng til den unges konkrete og praksisnære erfaringer, refleksion og læring, og overvinder sammen med de øvrige aktører strukturelt betingede og sårbarhedsskabende træk:
 - skaber i fællesskab tydelig og fælles retning og mål sammen med den unge

- dokumenterer og koordinerer fælles viden og erfaring fra den unges forløb sammen med den unge
- oversætter og formidler sammen den unges forståelse af sit forløb
- samler i fællesskab de mange elementer fra den unges forløb og giver dem perspektiv sammen med den unge
- udvikler fælles handicapforståelse og ungeforståelse som grundlag for dialog og kommunikation med den unge
- bruger de fælles rammer, metoder og tilgange som indgang til den konkrete refleksion og læring hos den unge
- skaber et stabilt og opsøgende netværk under den unge gennem fælles rammer og ressourcer

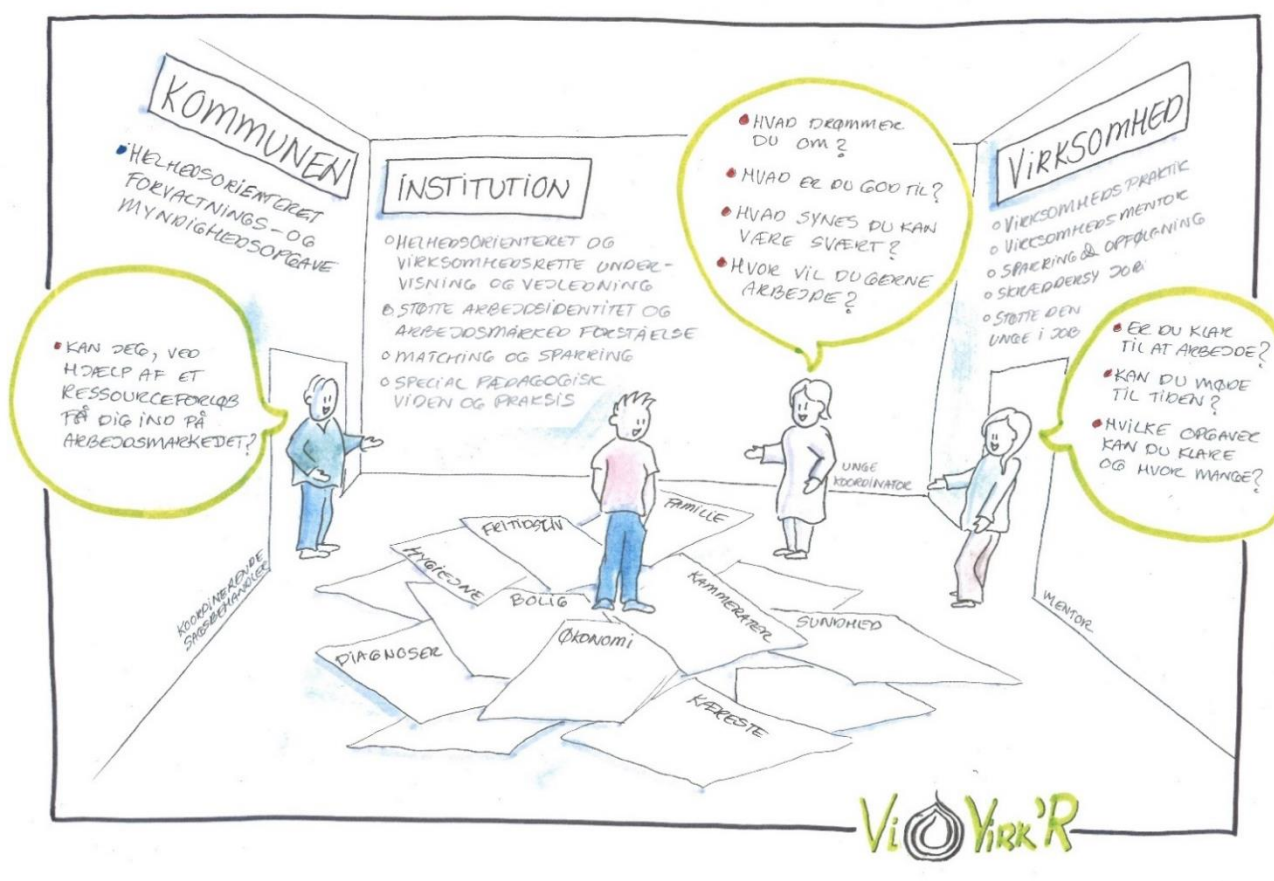
3.0 Udvikling af model og praksis med den unge i centrum

Et ViVirk 'R uddannelsessted/socialøkonomisk virksomhed danner partnerskab med et lokalt jobcenter om udvikling af tværsektorielt samarbejde og best practice for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov. Udgangspunktet for dette partnerskab er en fælles forståelse for kompleksiteten i disse unges tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er en fælles forståelse for at de sårbarhedsskabende træk, som denne kompleksitet skaber, skal overvindes i fællesskab.

Det lokale partnerskab nedsætter en udviklingsgruppe bestående af leder og ungekoordinator fra uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed, teamleder og koordinerende sagsbehandlere i den kommunale ungeenhed/ressourceforløbsteam. Og det lokale partnerskab skaber virksomhedsrettede ressourceforløb via interne forløb i uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser med arbejdspladsstruktur og -kultur. Og i samarbejde med eksterne virksomhedsmentorer i et vidt forgrenet netværk af lokale virksomheder med tæt relation til uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed.

Andre aktører og samarbejdspartnere i tilknytning til de indsatser, som foregår parallelt med den unges beskæftigelsesrettede aktiviteter, inddrages og koordineres primært via ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed. Dette er for at understøtte en konkret og praksisnær refleksion og læring i sammenhæng med den unges virksomhedsrettede aktiviteter

Herunder skitseres rummet for samarbejdet i det lokale ViVirk 'R partnerskab:



Partnerskabet indgår en aftale om et gensidigt og forpligtende samarbejde. Parterne er enige om, at de gennem samarbejde om fælles løsninger i arbejdet med konkrete ressourceforløb for unge med særlige behov udvikler og skaber fælles praksis, som fremmer den unges tilknytning

til arbejdsmarkedet. Den centrale kerne i udvikling af fælles model og praksis for vidensbase-rede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov er en fælles forstå-else af sammenhængen mellem anerkendelse, retfærdighed og udvikling af god dømmekraft gennem vidensdeling, dialog og fælles faglig refleksion og praksis.



Kilde: Solidaritet, anerkendelse, retfærdighed og god dømmekraft, Søren Juul 2011

Søren Juul skriver i sin bog, at solidaritet er grundbegrebet om betingelser for det gode og retfærdige liv i fællesskabet. Solidaritet drejer sig om anerkendelse af den enkelte og om en retfærdig fordeling af anerkendelsesmuligheder i samfundet. Søren Juul udleder på den baggrund følgende bestemmelser:

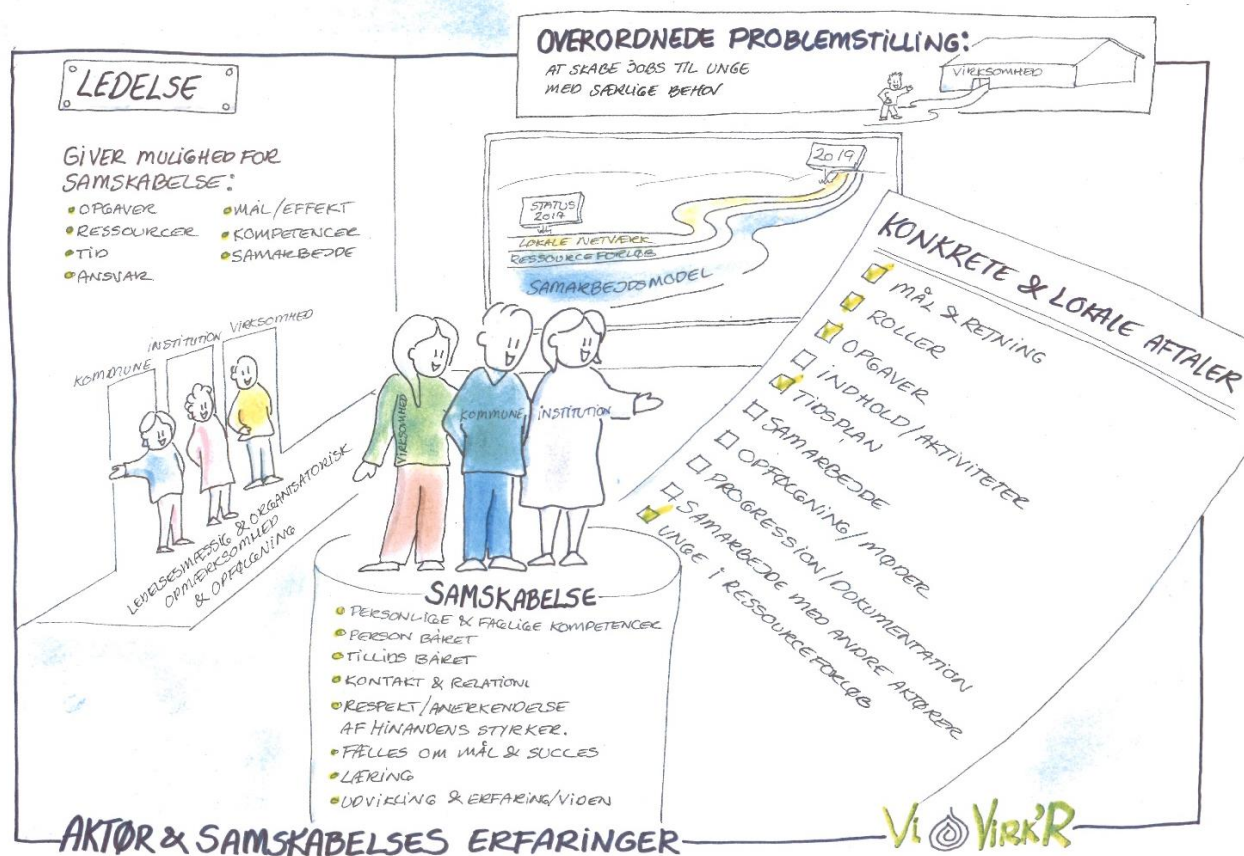
- En solidarisk handling bygger på anerkendelse af den til enhver tid værende anden som en ligeberettiget og ligeværdig interaktionspartner
- Et retfærdigt samfund bygger på en retfærdig fordeling af de samfundsmæssige anerkendelsesbetingelser
- En retfærdig anerkendelsesorden er grundbetingelse for integration og samfundsmæssig sammenhængskraft

Model ViVirk´R tager udgangspunkt i dette solidaritetsbegreb, som et overordnet begreb for anerkendelse og retfærdighed, og som normativ standard for udvikling af en fælles ramme og fælles dømmekraft i ungepraksis for unge med særlige behov.

3.1 ViVirk´R - fælles om god ungepraksis

Udvikling af den lokale model og praksis for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov sker gennem et konkret og praksisnært samarbejde om tilrettelæggelse af ressourceforløb for unge med særlige behov. Partnerskabet nedsætter en udviklingsgruppe bestående af ungekoordinator og leder fra uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed, koordinerende sagsbehandler og leder af ressourceforløbsteam/ungeenhed i jobcenteret.

Parterne er enige om i fællesskab at løse den overordnede problemstilling: at skabe jobs til unge med særlige behov. Nedenstående figur viser de centrale elementer i arbejdet med modellen, som uddybes i de følgende afsnit.



3.2. Fælles om partnerskabet

Arbejdet med udvikling af fælles praksis, som kan give unge med særlige behov en tilknytning til arbejdsmarkedet, sker gennem dialog og samarbejde om de udfordringer og den kompleksitet, der er forbundet med indsatsen.

I de følgende afsnit uddybes de centrale elementer i udvikling af fælles praksis med den unge i centrum.

Nærværende ledelse

Leder af kommunalt ungeenhed/ressourceforløbsteam og leder af uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed fastsætter aftaler og rammer for arbejdet med udvikling af model for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb. Ledelsen deltager i kickoff workshop, hvor uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed og ressourceforløbsteamet aftaler og planlægger deres fælles arbejde med udvikling og afprøvning af pilotforløb for konkrete deltagere i ressourceforløb.

Ledelsen følger arbejdet med de konkrete forløb gennem dialog og deltagelse i partnerskabets udviklings- og opfølgingsmøder.

En nærværende ledelse er nødvendig for at understøtte partnerskabets person- og tillidsbårne elementer. Udvikling af fælles videns- og dialogbaserede ressourceforløb for unge med særlige behov sker gennem løbende dialog og samarbejde om de konkrete ressourceforløb.

Organisation og samarbejde

Partnerskabet aftaler struktur, roller, opgaver, forløbsplaner, opfølgings- og samarbejds møder, løbende dialog, mål og succeskriterier samt dokumentationskrav m.m.

Organisation og samarbejde, der fremmer arbejdet med udvikling af vidensbaserede ressourcer forløb, forudsætter løbende involvering, dialog og tæt kontakt mellem ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed og koordinerende sagsbehandler. Det fordrer en tæt opfølgning på den enkelte unge.

Ressourceforløb for unge med særlige behov forudsætter helhedsorienterede og parallelle aktiviteter, hvor flere aktører er involveret i det enkelte forløb. For at sikre at alle trækker i samme retning sammen med den unge, afholdes netværksmøde med deltagelse af alle involverede aktører i forløbet.

Netværksmødet afholdes oftest på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed og i tæt tilknytning til den unges praktiske hverdags- og arbejdssituation. Ungekoordinator og koordinerende sagsbehandler aftaler fra gang til gang, hvem der er vært og mødeleder for disse netværksmøder.

Kultur og fælles tilgange

Partnerskabets arbejde med udvikling af fælles model og fælles praksis for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourcer forløb omfatter også udvikling af fælles værdier og tilgange i arbejdet for den unges tilknytning til arbejdsmarkedet. En fælles forståelse af en helhedsorienteret praksis, som understøtter den unges hverdagsliv, fritidsliv og arbejdsliv.

Udvikling af fælles værdier og tilgange er stærkt knyttet til en person- og tillidsbåren unge-, samarbejds- og ledelsespraksis. De fælles værdier og tilgange udvikles og vedligeholdes gennem daglig dialog med den unge, gennem den professionelle dialog mellem medarbejdere og ledelse, gennem dialog med samarbejdspartnere og virksomheder. Det gælder også når nye medarbejdere eller samarbejdspartnere træder ind i partnerskabets praksis.

Den koordinerende sagsbehandler fremhæver det fælles commitment:



"Og den fælles tilgang, de fælles værdier er noget af det, vi efterspørger rigtig meget. Og den fleksibilitet, som vi aftalte, da vi startede på ViVirk 'R – den har vi manglet rigtig meget i vores arbejde som koordinerende sagsbehandlere. Hidtil har det handlet om, at vi kunne benytte nogle helt bestemte tilbud og andet har ikke kunnet lade sig gøre. Her er en helt anden fleksibilitet og imødekommenhed, så vi kan få tingene til at lykkes på den ene eller den anden måde. Og den respekt der skal være for hinandens roller og opgaver. Vi kører efter BUM-modellen (bestiller-udfører-modtager), og vi oplever ofte, at det bliver dem, der udfører, der kommer til at definere, hvad der er brug for. Og den bør jo rettelig ligge hos os, fordi det er os, der bestiller det, vi har brug for. Den løsning får vi i langt højere grad her, fordi vi udvikler løsningerne i fællesskab".

Medarbejdere – kompetencer og resurser

Udvikling af vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourcer forløb for unge med særlige behov bringer et bredt spænd af personlige og faglige kompetencer sammen med høj detaljeringsgrad i spil. Opgaverne omfatter en bred vifte af sociale, sundhedsmæssige, pædagogiske og psykologiske aspekter, så der kan være brug for en omsorgsperson, samtalepartner, mægler, tolk, formidler, entreprenør, kommunikator, kontaktskaber, netværker, katalysator,

koordinator, administrator m.m. Opgaverne omfatter en bred vifte af sociale, beskæftigelsesrettede, sundhedsmæssige, pædagogiske og psykologiske aspekter.

Individuelle, skræddersyede, håndholdte og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov omfatter en lang række parallelle aktiviteter og myriader af små brikker, som tilsammen skaber grundlaget for en bæredygtig tilknytning til arbejdsmarkedet. Afgørende for dette resultat er, at de mange brikker bindes sammen gennem praksisnær dialog mellem den unge, ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed samt koordinerende sagsbehandler.

Arbejdet med det lokale ViVirk´R bindes sammen af en stabil organisations- og personbåret indsats, som forbinder flere stillingsfunktioner sammen til én enhed for den unge:

- **Koordinerende sagsbehandler** med forvaltnings- og myndighedsansvar i den unges forløb. Den koordinerende sagsbehandler inddrager elementer fra LAB-loven (Lov om aktiv beskæftigelsespolitik), Lov om social service, uddannelseslovgivning, sundhedslove og anden lovgivning, og koordinerer med kommunale forvaltningenheder med tilknytning til de parallelle indsatser i den unges forløb
- **Ungekoordinator** tilknyttet de udførende aktører på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed koordinerer og håndholder de konkrete foranstaltninger og parallelle tilbud, der indgår i den unges ressourceforløb: faglærer, virksomhedsmentor, uddannelsesstedets/den socialøkonomiske virksomheds jobkonsulent, den unges netværk, misbrugsbehandler, psykiater og andre. Ungekoordinator er tæt på den unge i de daglige og praksisnære aktiviteter, som indgår i den unges forløb og den unges refleksion og læring

Funktion som ViVirk´R ungekoordinator:

Ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed er uddannet socialrådgiver

- Det er ungekoordinatoren, der har den primære kontakt til gruppen af koordinerende sagsbehandlere i jobcenteret. Og ungekoordinator inviterer nyansatte sagsbehandlere på rundvisning og præsentation af uddannelsesstedets/den socialøkonomiske virksomheds tilbud. Den personlige relation og gensidig tillid er forudsætning for gode forløb for de unge
- Ungekoordinator er den første "indgang" til uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed
- Ungekoordinator har kompetencer ift. at lave aftaler med jobcenteret omkring de enkelte forløb
- Ungekoordinator koordinerer første kontakt med den unge sammen med koordinerende sagsbehandler, og viser rundt, sørger for opstart, aftaler plan og mål for den unge
- Ungekoordinator er tovholder på den løbende opfølgning og opsamler den daglige dokumentation i den unges forløb, udarbejder statusskrivelser og justerer den unges planer sammen med den koordinerende sagsbehandler
- Ungekoordinator har løbende samtaler med den unge. Det kan være udfordringer, som har mere privat karakter, men som i perioder kan fylde så meget, at det betyder en begrænsning ift. deltagelse i forløb på uddannelsesstedet socialøkonomiske arbejdsplads eller i praktik i den ordinære virksomhed
- Ungekoordinator er sparringspartner ift. mentor/jobkonsulent for den enkelte unge.



- Ungekoordinator følger aftaler om virksomhedspraktik, der etableres og følges af den enkelte faglærer/praktikvejleder, som er tæt på den unges arbejdsfunktioner
- Ungekoordinator inddrager viden og erfaring fra den mentor, der er nærmest den unge, og derfor deltager i opfølgningsmøder/netværksmøder
- Ungekoordinator er ofte mødeleder. Når situationen kræver det, varetager den koordinerende sagsbehandler rollen som mødeleder – det aftales individuelt
- Ledelsen af uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed fastsætter priserne for de ydelser, som indgår i det konkrete ressourceforløb. Nogle uddannelsessteder/socialøkonomiske virksomheder opererer med flere pakkestørrelser, forskelligt indhold og differentierede priser. Jobcentret betaler i henhold til aftale om det enkelte forløb

Funktion som koordinerende sagsbehandler:



- "Samler op" på den indsatsplan, der er fastlagt af det tværsektorielle rehabiliteringsteam. Der kan være elementer i denne plan, som ikke har noget med forløbet på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed at gøre fx en indsats omkring psykolog, bostøtte m.m.
- Alle relevante aktører i forhold til den enkelte borger kender planen.
- Følger op på målene for tilknytning til uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed
- Besøger uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed sammen med den unge forud for opstart i ressourceforløbet
- Aftaler opstartsforløb sammen med den unge og ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed
- Målene for opstartsforløb handler typisk om at falde til og få et stabilt fremmøde
- Der holdes opstartsmøde, hvor målene for starten formuleres både mundtligt og skriftligt
- Efter opstartsforløbet afholdes et evalueringsmøde, hvor det drøftes, hvad planen/målene kan være, og hvordan opstarten har været. Der tages referat fra mødet.
- Der følges løbende op på alle mål i journalsystemet på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed ved fremadrettede opfølgningsmøder, som planlægges efter behov. Derudover laves der skriftlig status efter behov
- Ligeledes benyttes evalueringsskemaer til måling af progression i den unges forløb

Funktion som praktikvejleder/jobkonsulent på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed:

- Følger den unge gennem hele ressourceforløbet på uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed og forbereder den unges vej ud på arbejdsmarkedet
- Søger relevante praktikaftaler på baggrund af kendskab til og dialog med den unge
- Laver individuelle planer/mål for opstart i en virksomhed, når den unge er klar til praktik, og formulerer mål i fællesskab med den unge og virksomhedsmentor
- Drøfter og aftaler støtte ved opstart i virksomheden og laver opfølgning
- Beskriver sammen med virksomheden den unges arbejds effektivitet
- Samarbejder med virksomheden om evt. job til den unge
- Sikrer fortsat kontakt mellem den unge og virksomhedsmentor/evt. personlig assistance i job, hvis der bliver aftale om job
- Forbereder aftale om job og koordinerer med den kommunale myndighed om bevilling af fleksjob/job med løntilskud/beskyttet beskæftigelse og evt. støtte i tilknytning til jobbet

Funktion som virksomhedsmentor – i interne socialøkonomiske virksomheder eller ordinære virksomheder:

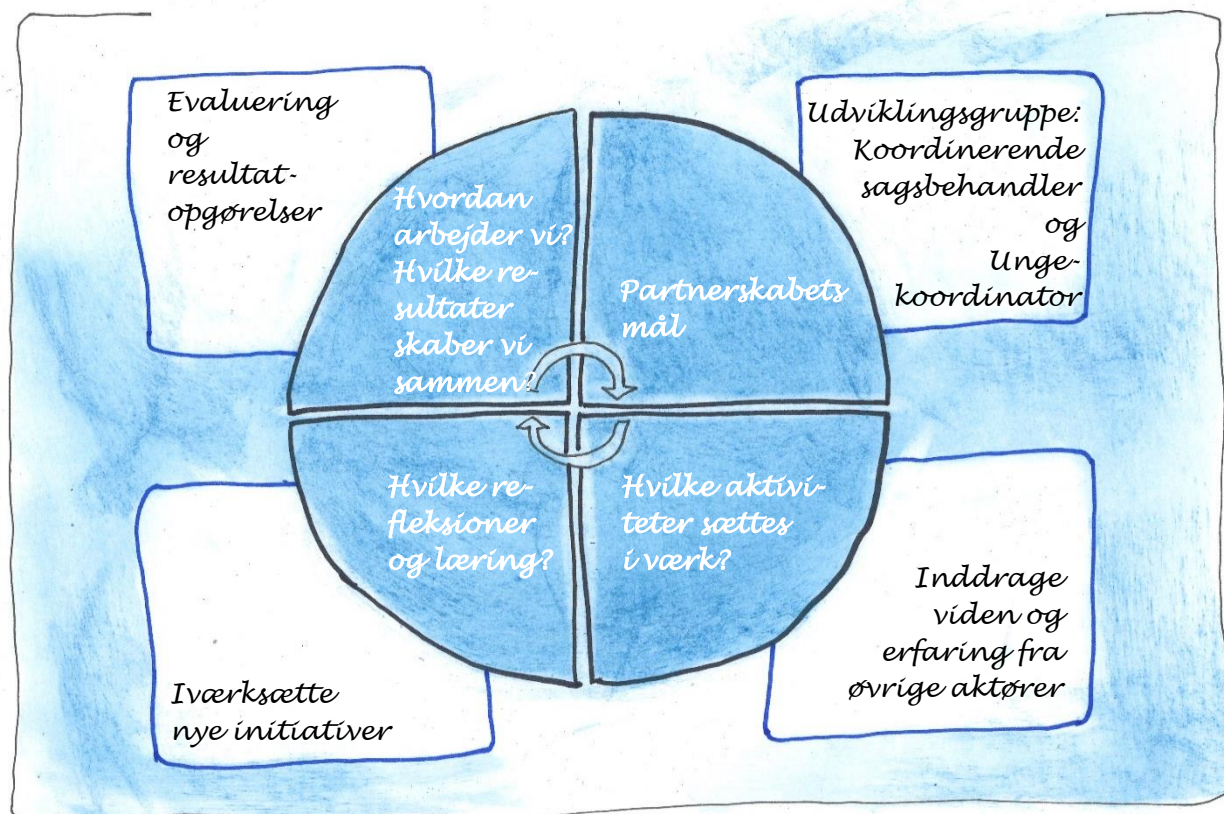
- Skaber kontakt og bestræber sig på at opbygge tillid til den unge
- Sørger for tydelig og konkret dialog med den unge om opgaver på arbejdspladsen
- Vejleder den unge vedr. arbejdspladsnormer, rutiner, struktur og samarbejde
- Tilrettelægger arbejdstid sammen med den unge
- Tilrettelægger øvebaner for udvikling af personlige, sociale og faglige forudsætninger for job
- Inddrager den unge i ansvars- og beslutningsprocesser vedr. konkrete opgaver
- Sørger for løbende dialog og refleksion om den unges læring og succeser – sammen med den unge.
- Deltager i dialog og samarbejde med ungekoordinator og jobkonsulent om eksterne praktikker og evt. jobmuligheder

3.3 Aktionslæring som procesguide og læringscirkel med fire trin som redskab

Arbejdet med udvikling af fælles praksis sker gennem fortløbende refleksion og læring. Dagsorden for møder i udviklingsgruppen benytter aktionslæring som procesguide og med læringscirklen som redskab/skabelon for møderne:

1. Hvilke mål vil partnerskabet arbejde med?
2. Hvilke aktiviteter sætter partnerskabet i værk for at nå sine mål?
3. Hvilke erfaringer og refleksion uddrages af arbejdet med den fælles ungepraksis?
4. Hvilke resultater skaber vi, og hvilke justeringer er der brug for fremadrettet?

Nedenstående figur viser model for aktionslæring, hvor refleksion over fælles praksis skaber grundlag for løbende udvikling og tilpasning af ViVirk 'R:



Arbejdet med udvikling af partnerskabet drives frem af nedenstående principper:

Fælles fokus

Partnerskabet fokuserer på de fælles mål, udfordrer sammen problemstillinger vedr. ressourceforløb for unge med særlige behov, indtænker de ønskede effekter og opstiller succeskriterier ved opstart af partnerskabet.

Fælles oplevelser og erfaringer

Partnerskabet ser i fællesskab på den unges virkelighed. Arbejdet med konkrete ressourceforløb afdækker den unges funktionsforstyrrelser, strukturelle barrierer og giver helhedsorienterede perspektiver på den unges hverdagsliv, fritidsliv og arbejdsliv. Partnerskabet dokumenterer og anvender en systematisk opsamling af erfaringer og effekter fra disse forløb.

Praksis skabes i fællesskab

Sammen skaber partnerskabet ny fælles praksis og model for vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov. Partnerskaber praktiserer en fleksibel og skræddersyet praksis, hvor den unges barrierer og belastninger håndteres i en åben og udviklende dialog om fælles løsninger.

Insister på fælles praksis

Parterne er enige om, at viden og løsninger gennem fælles dialog og praksis bliver til virkelighed og skaber bedre effekter og resultater. Partnerskabet deler resultater, fælles erfaringer og succeser af fælles praksis. Fælles praksis synliggør værdier for den unge, for den unges private netværk, for uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed og for de kommunale indsatser for unge med særlige behov. Fælles praksis betyder også, at resultaterne i virksomhederne formidles internt i partnerskabet og eksternt til partnerskabets samarbejdspartnere og interessenter. Det giver indsatsen legitimitet og bidrager til vedligeholdelse og fortløbende udvikling af partnerskabets fælles praksis i indsatsen for unge med særlige behov.

En ungekoordinator fortæller:

"De væsentligste barrierer for koordinerede og sammenhængende ressourceforløb for disse borgere skal findes i samarbejdet med de øvrige forvaltningsområder eks. ved sociale støttebehov og psykiatri. Hvis der er en bostøttemedarbejder, som dybest set ikke synes, de skal bakke op om, at den unge er i gang med et ressourceforløb her, så bliver den unge nogle gange fanget i et spændingsfelt, som ikke er helt rimeligt. Og det kan også godt blive svært at få andre forvaltninger til at bruge de ressourcer, der skal til for at få tingene til at lykkes.

Årsagen skal findes i forskellige forvaltningskulturer og forskellige faglige domæner. Vi har lige nu en pige, som har en støtte-kontaktperson, som har sagt til hende, at hun synes, stedet her er for svært for hende. Men den tager den koordinerende sagsbehandler på sig, som et internt anliggende mellem de kommunale forvaltninger."

4.0 Udviklingsplan for fælles ungepraksis

Udvikling af en fælles ungepraksis omfatter overordnet aftale om arbejdet og samarbejdet i det lokale partnerskab og med aktionslæring, som procesguide og læringscirklen som redskab.

Procesguiden anvendes i udvikling af det lokale ViVirk´R på af fælles kickoff workshop i det lokale partnerskab. Procesguiden anvendes for de tre udviklingsspør i det lokale ViVirk´R partnerskab:

- Udvikling af lokalt partnerskab mellem xx kommune og xx uddannelsessted/socialøkonomiske virksomhed med tilknyttet ungekoordinator
- Udvikling af individuelle og helhedsorienterede ressourceforløb for unge med særlige behov
- Udvikling af virksomhedsrettede tilbud, virksomhedssamarbejde og andre netværksaktiviteter



Arbejdet med de lokale udviklingsaktiviteter varetages af den lokale udviklingsgruppe med inddragelse af samarbejdspartnere og ledelser fra øvrige forvaltninger og aktører, som følger af arbejdet med ressourceforløb for unge med særlige behov.

Det lokale udviklingsarbejde understøttes af halvårlige statusmøder med opsamling af partnerskabets erfaringer og resultater i det lokale ViVirk´R.

4.1 Den lokale udviklingsgruppe

Fra xx uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed:

NN

NN

Og ungekoordinator: NN

Og fra XX Kommune:

NN

NN

Og koordinerende sagsbehandler: NN

4.2 Mål for deltagere i ressourceforløb i ViVirk´R

Udviklingsgruppen fastsætter mål for ressourceforløb for unge med særlige behov.

Eksempel:

80 % af deltagerne opnår job på ordinære vilkår eller fleksjob

20 % af deltagerne opnår job med løntilskud for førtidspensionister eller beskyttet beskæftigelse

Målet er altså, at alle deltagere er tilknyttet arbejdsmarkedet efter ressourceforløbet.

Udviklingsgruppen er enige om et tydeligt arbejdsmarkedsfokus, hvor alle arbejder for udvikling af den unges arbejdsmarkedsidentitet og målrettet for en tilknytning til og deltagelse på arbejdsmarkedet.



1. Hvilke mål har vi for ViVirk 'R?

- Fokus på den unges motivation, fremmøde og arbejdsmarkedsidentitet
- Individuelle og helhedsorienterede planer
- Minimum af skift i den unges relationer – få faste relationer
- Sammenhæng mellem menings- og succesfulde aktiviteter på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser eller i ordinær virksomhedspraktik – skridt for skridt
- Grundig udredning og beskrivelse af den unge gennem tætte relationer, trivsel og stabilt fremmøde – fyldestgørende beskrivelse af muligheder og barrierer
- Uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed skaber tætte relationer og samarbejder med mentor i netværk af ordinære virksomheder
- Den unge skal have ejerskab af egne mål – den unge skal kende dem og være med til at evaluere dem
- Realistisk vurdering af den unges arbejdskapacitet – fokus på faglig vurdering og udvikling af den unges arbejdsmæssige effektivitetsniveau
- Optimering af administrative procedurer og arbejdsgange – koordinering og dokumentation i praksis
- Udvikling af virksomhedsrettede aktiviteter/samarbejde via uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed
- Partnerskabet er ramme for fælles udviklingsforum, hvor parterne sammen udvikler nye fælles løsninger og fælles praksis vedr. ressourceforløb for unge med særlige behov

2. Hvordan vil vi arbejde med disse mål?

For at nå ovenstående mål aftaler udviklingsgruppen det fælles fokus for partnerskabets udviklingsarbejde med fokus på:

- Optagelse af unge i ressourceforløb på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed
- Vidensdeling og tæt dialog om konkrete forløb
- Kendskab til og erfaringer fra den unges forløb på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed deles og forankres på sagsbehandler-teammøder
- Kontakt og dialog med ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed i forbindelse med afklaring af det rette forløb for den enkelte unge
- Opstartsbesøg – den unge tager på snusetur på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed med koordinerende sagsbehandler og ungekoordinator. Koordinerende sagsbehandler er initiativtager
- Aftale om for-forløb/prøveperiode på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed
- Efter prøveperiode aftales plan og mål for det konkrete forløb. Ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed indkalder til møde med dagsorden og oplæg til mødet. Den unge, koordinerende sagsbehandler og ungekoordinator samt evt. andre relevante aktører inviteres
- Koordinerende sagsbehandler kigger ind på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed og oplever/deler hverdagen med den unge, og laver opfølgning på forløbet

3. Hvordan måler vi fælles resultater og fælles succes?

- Ungekoordinator udarbejder statusskrivelser for den aftalte periode med angivelse af mål, proces/aktiviteter og progression i den unges forløb. De løbende noter i journalen vedr. den unges forløb er med til at give det samlede billede af forløbet. Statusskrivelsen danner grundlag for statusmøde, hvor den videre plan for den unges forløb aftales. Ungekoordinator indkalder den unge, koordinerende sagsbehandler og relevante aktører til mødet med dagsorden og opsamling fra mødet

4. Hvad er de fælles refleksioner, læring og hvordan justerer vi partnerskabets praksis?
- Statusskrivelser og journalnotater udgør partnerskabets forløbslogbog, som skal opsamle de løbende erfaringer og refleksioner fra de konkrete ressourceforløb og danne grundlag for partnerskabets samlede erfaringsopsamling, fælles refleksion og læring samt evaluering og justering af forløbene

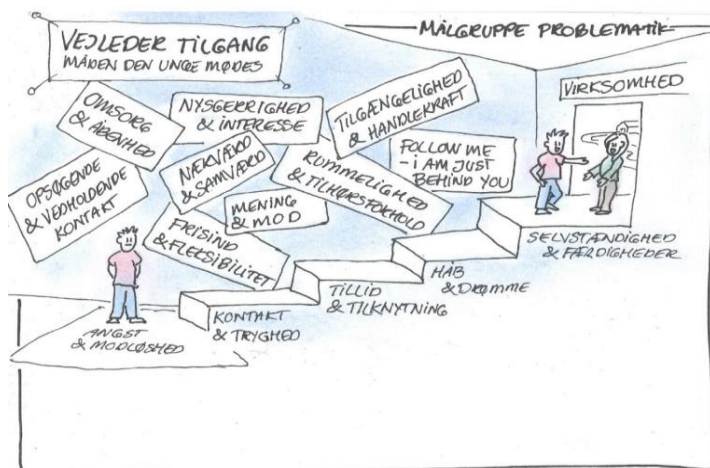
5.0 Vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb

Unge med særlige behov omfatter unge med psykiske og kognitive vanskeligheder og tilknyttede sociale problemer. Målgruppen er kendetegnet ved:

- At have boglige og personlige udfordringer, mentale handicaps, problemer med hukommelse og koncentration, de taber tråden og mister overblikket, har problemer i sociale relationer og med at få nye venskaber
- De er udfordret i, at forstå komplekse sammenhænge og har svært ved at styre økonomi, forstå sociale regler og at færdes på digitale platforme
- De har en selvforståelse, der sætter barrierer for deres udfoldelsesmuligheder, er udfordret på deres forestillingsevne og evnen til at formidle sig selv på arbejdsmarkedet
- Ofte at have to til tre udfordringer/handicaps på samme tid

Ud over den grundlæggende funktionsnedsættelse har den unge ofte erhvervet sig en række funktionsforstyrrelser. Arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser er forudsætning for at få et mere retvisende billede af den unges funktionsniveau. Dette arbejde sker gennem en praksisnær afdækning og udvikling af både den unges personlige, sociale og faglige belastninger og af den unges muligheder.

Forståelse og anerkendelse af disse funktionsforstyrrelser er nødvendig for at skabe trivsel hos den unge og for at opnå et stabilt fremmøde. Stabilt fremmøde er nødvendigt for at tilrettelægge den unges plan for udvikling af arbejdsidentitet og arbejdspladskompetencer, og er således forudsætning for at opnå et retvisende billede af den unges forudsætninger for selvstændigt arbejds-, hverdags- og fritidsliv.



Arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser sker via den unges deltagelse i arbejdet sammen med mentor på uddannelsesstedets socialøkonomiske arbejdspladser eller sammen med virksomhedsmentor for praktikken i den ordinære virksomhed.

En gennemgående og tillidsfuld relation til en mentor og mentors tilgang til den unge er grundlæggende forudsætning for øget trivsel, stabilt fremmøde, motivation og udvikling af den unges tilknytning til arbejdsmarkedet og foldes ud i den viste figur.

Ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed siger:

"Her sker det hele som en integreret del af forløbet. Hvad skal der skrues på? Her var det jo, fordi han var så træt, at han ikke kunne klare jobbet. Nu har I firet lidt med det...? Ok, det er altså ikke det, men noget andet, det handler om. Og det gør jo, at vi kan komme meget hurtigere i mål, det kræver færre samarbejds møder, hvor jeg skal koordinere. Fordi man her hele tiden arbejder med det hele, for at få det til at fungere bedst muligt for den unge. Vi skal have det hele til at fungere."

Partnerskabet udvikler som tidligere beskrevet en fælles faglighed og praksis gennem tæt dialog og samarbejde om det konkrete ressourcforløb ved brug af solidaritet, anerkendelse og retfærdighed. Desuden udvikler de sammen god dømmekraft og kvalitet, som grundlag for arbejdet med den unges forløb.

5.1 Ungepraksis med små og succesfulde skridt

I de indledende afsnit om målgruppen beskrives de funktionsforstyrrelser, som står i vejen for et mere retvisende billede af den unge og vurderingen af den unges funktionsniveau. Arbejdet med disse funktionsforstyrrelser sker gennem deltagelse i konkrete arbejdsopgaver sammen med mentor i den socialøkonomiske virksomhed eller i den ordinære virksomhed. Det er en praksisnær afdækning og udvikling af både den unges personlige, sociale og faglige belastninger og af den unges muligheder.

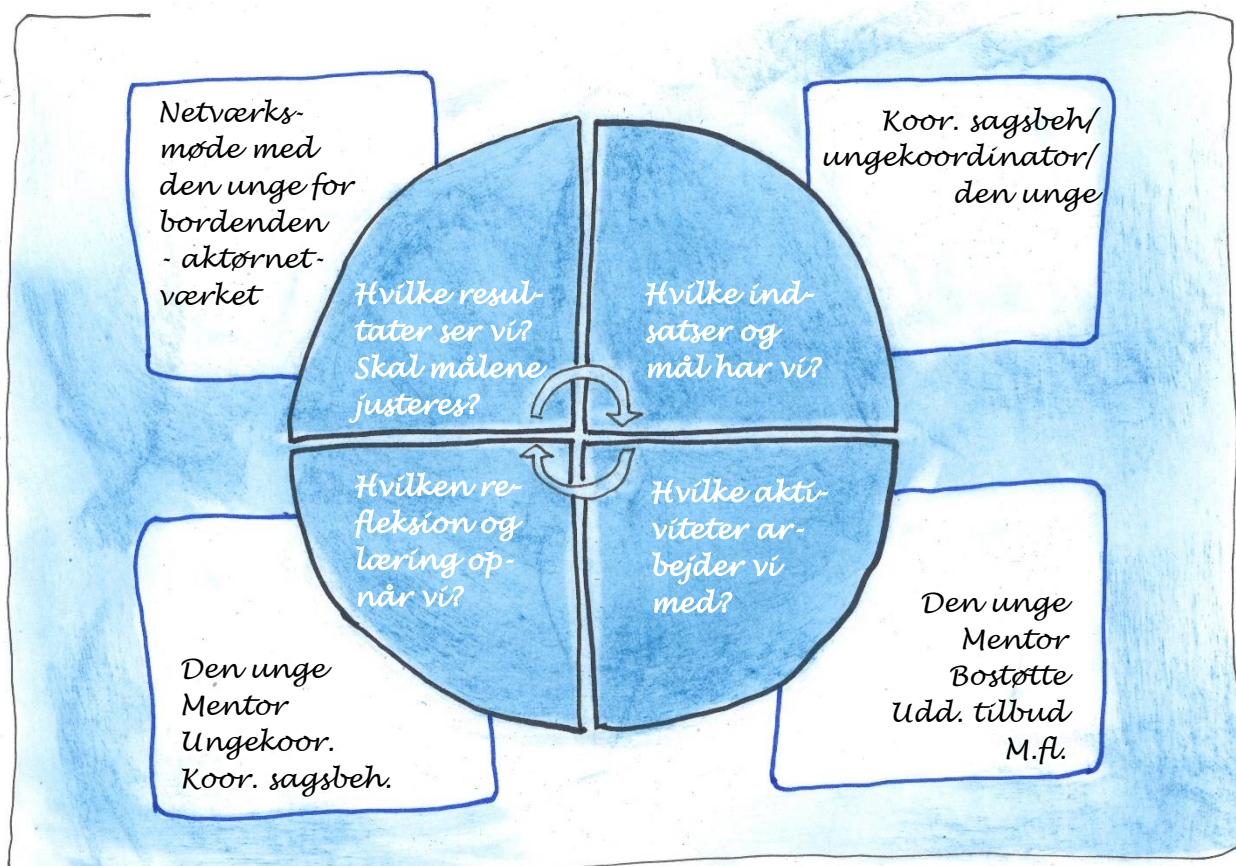


Individuelle, tydelige og meningsgivende aktiviteter tilrettelægges i tæt dialog mellem den unge, ungekoordinator og den unges mentor. Viden og erfaring fra helhedsorienterede forløb for unge med særlige behov indgår i tilrettelæggelsen af forløbet for den enkelte unge. Herunder sker inddragelse og samarbejde med sociale og sundhedsmæssige tilbud, uddannelses tilbud og med den unges private netværk. Den tætte dialog knyttet til den unges hverdag med arbejde og fritid skal sikre, at refleksion og læring er brugbar for den unge.

Aktionslæring anvendes også her, som procesguide via læringscirkel for den unges forløb. Læringscirklen anvendes til en systematisk og struktureret tilrettelæggelse af de enkelte indsatsområder og mål i den unges forløb.

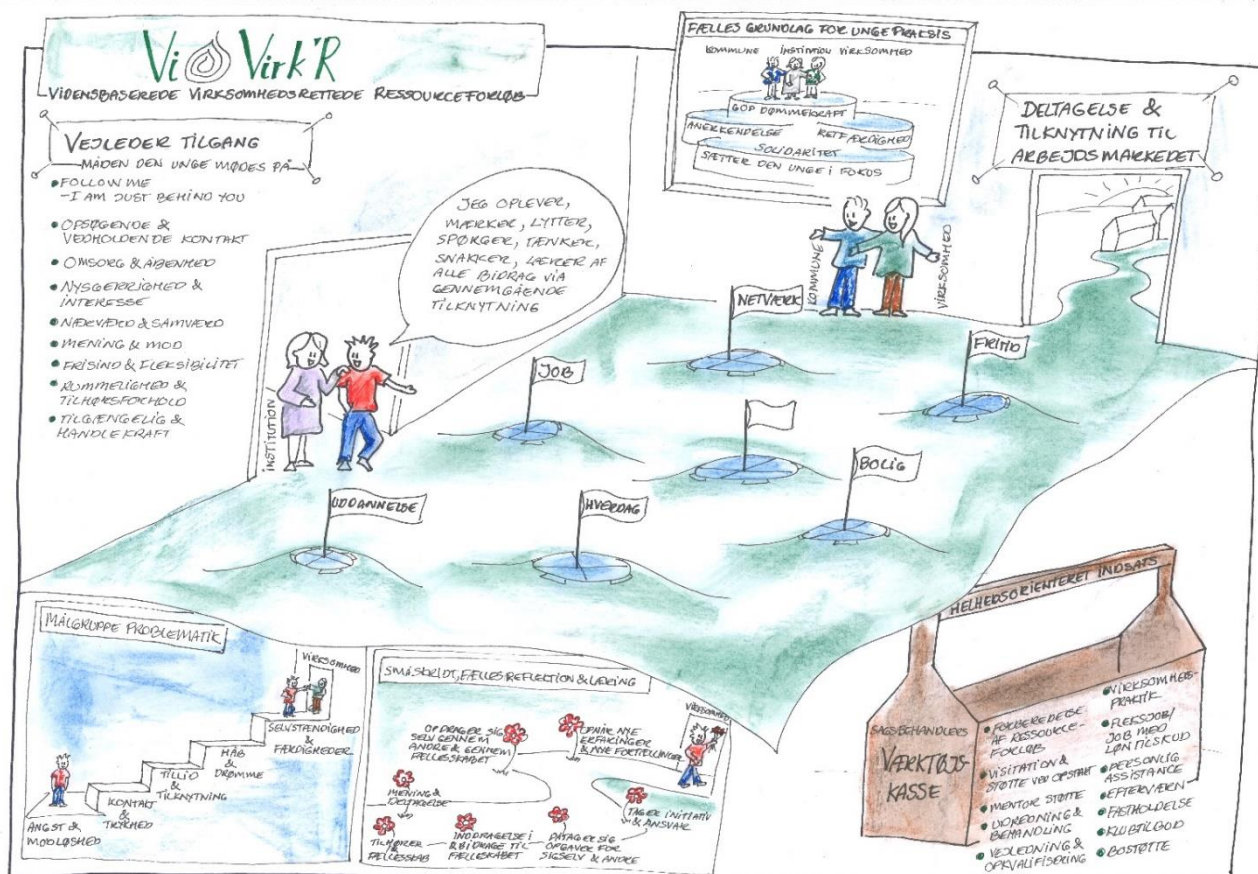
Mål for beskæftigelse og uddannelse, mål for sociale og sundhedsmæssige forhold, mål for fritid og sociale relationer m.m.:

1. Hvilke mål arbejder den unge med?
2. Hvilke aktiviteter iværksætter vi sammen?
3. Hvordan og hvornår måler vi resultaterne sammen med den unge?
4. Hvad lærte vi, og hvilke nye mål sætter vi sammen med den unge?



De overordnede mål for den unges forløb følger den indsatsplan, som det tværsektorielle rehabiliteringsteam har fastlagt for ressourceforløbet. Ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed opsamlar og dokumenterer den unges konkrete aktiviteter, udvikling og læring, som den unge opnår sammen med mentor. Disse resultater koordineres løbende sammen med den koordinerende sagsbehandler og den kommunale sagsbehandling undervejs i den unges forløb.

Nedenstående figur samler alle elementer bag ressourceforløb for unge med særlige behov og viser, hvordan den unge finder vejen frem mod arbejdsmarkedet, et godt hverdags- og fritidsliv.



5.2 Mening og motivation

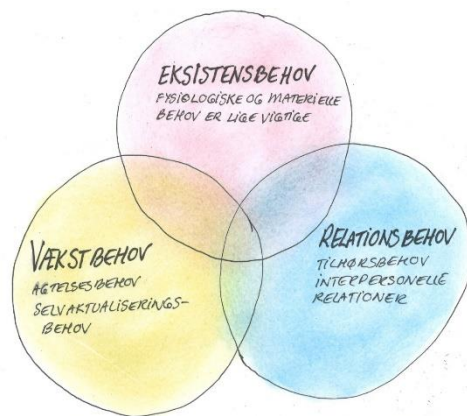
Konkrete og autentiske opgaver på/i uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed eller i ordinære virksomheder sammen med gennemgående mentor skaber mening og motivation. Motivationsarbejdet er udgangspunktet for arbejdet med udvikling og progression i ressourceforløb for unge med særlige behov. Forudsætning for arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser med afdækning og udvikling af den unges funktionsniveau forudsætter kontakt, trivsel og stabilt fremmøde.

Arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser kræver en helhedsorienteret, individuel, skræddersyet og håndholdt tilgang med forståelse og anerkendelse af den unges hele livssituation jf. Maslows behovsteori.

Aldersfers har oversat Maslows mere hierarkiske behovsteori til en motivationsteori, hvor eksistensbehov, relationsbehov og vækstbehov er indbyrdes forbundet. Illustreret ved nedenstående figur.

Motivation er drivkraften, som leder os frem til tilfredsstillelse af vores behov:

- Motivation kan defineres som din vilje til at opfylde et behov eller ønske
- Vores adfærd er styret af, at opfylde et mål og af de motiver eller behov, der ligger bag
- Motivation kan forstås som en psykologisk proces, det enkelte menneskes individuelle overgang fra en fase til en ny
- Motivation er individuelt og vil variere over tiden



Derfor vil der også være tale om en dynamisk proces, som hele tiden skal opdateres for at være meningsgivende.

5.3 Håb og drømme driver udviklingen

Med mening kommer motivation, med motivation kommer håb og med håb kommer fremmøde. Fremmøde og vedvarende og sammenhængende kontakt er forudsætning for arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser, funktionsevne, mestring af hverdags-, fritids- og arbejdsliv samt udvikling af arbejdsidentitet, arbejdspladskompetencer og endelig tilknytning til arbejdsmarkedet.

5.4 Kontakt og tryghed

ViVirk´R arbejder konkret med motivation gennem mening, som den unge kan mærke og se for sig. Den første kontakt til uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomheds ungekoordinator kan foregå hjemme hos den unge, ved et møde sammen med koordinerende sagsbehandler eller ved et besøg på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed sammen med koordinerende sagsbehandler.

5.5 Besøg, dialog og visitation

Besøget på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed skal understøtte den unges forestilling og oplevelse af stedet og de konkrete arbejdsområder på værkstederne. Besøget skal give den første kontakt mellem den unge og arbejdsstedet. Ved besøget aftales opstart og første små konkrete skridt:

- Den unges kontakt til ungekoordinator og mentor
- Oplysning om mødested, mødetidspunkt og arbejdstid
- Aftale om få konkrete arbejdsopgaver
- Evt. møde med kollega

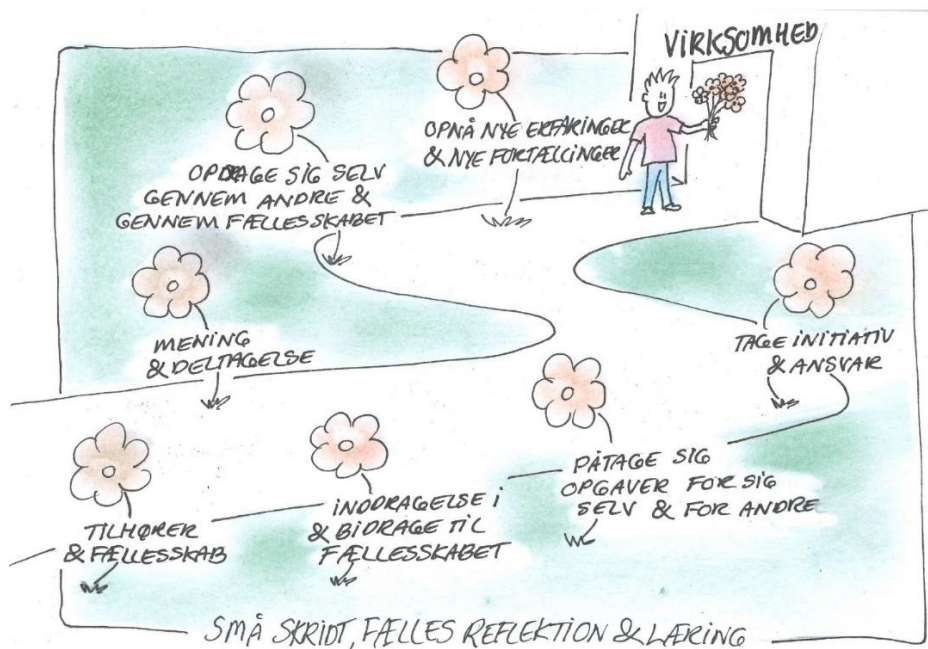


En ung fortæller:

"For mig har det været et rigtig godt sted, hvis jeg kunne blive her for evigt, så gjorde jeg det. Men min plan er, at jeg vil arbejde mig op til et fleksjob – det er mit mål. Og helt klart inden for landbruget. Men det er helt klart stedet her, der har hjulpet mig til at turde sætte det mål. Hvis du havde spurgt mig, inden jeg startede herude, ville jeg ikke turde svare dig på det. Jeg var meget uvis på, hvor jeg stod henne. Stedet her har hjulpet mig både med mig selv og med det sociale. De har givet mig et håb, og nu tror jeg helt vildt meget på det selv."

5.6 Små skridt, fælles refleksion og læring

Ungekoordinator og mentor har tydelig og gentagende kommunikation og dialog med den unge om de små konkrete skridt og små succeser, så de bidrager til refleksion og læring og nye meningsgivende skridt. Nedenstående figur viser en række af de mange små skridt i arbejdet med den unges funktionsforstyrrelser, trivsel, motivation, fremmøde og personlige udvikling og mestring af hverdag og udvikling af arbejdspladsidentitet og arbejdspladskultur. Skridt for skridt gennem kontakt, tilhør, tillidsfuld relation og tilknytning til fællesskabet.



Den koordinerende sagsbehandler understreger:



"Det relationsbårne er afgørende for alle dem, vi arbejder med. Og for nogle tager det rigtig lang tid, og mange af dem kan selv sætte ord på. Nogle siger: Jeg stoler ikke på dig, jeg har ikke tillid til systemet. Men andre kan ikke sætte ord på det. Men de mange skift og de mange overgange er med til at skabe/fastholde de negative erfaringer. Det er derfor helt afgørende at få etableret og fastholdt stabile relationer, så det gælder generelt for vores indsats, at vores borgere ikke skal præsenteres for noget, som kun varer tre måneder for derefter at skifte igen. Der skal være mulighed for større kontinuitet. Det er helt afgørende. Og det er der også nogle af dem, der siger: Fordi det er dig, så tør jeg godt give det en chance. Og det ville man jo ikke sige til en, man lige havde mødt. Den tillid skal bygges op, og det tager tid. Så vedholdende relationer er helt afgørende."

6.0 Faglige beskrivelser, muligheder og sammenhængende forløb

ViVirk'R tilrettelægger og gennemfører vidensbaserede og virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov. Det sker i ét sammenhængende forløb med gennemgående tilknytning til uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed. Den praksisnære og sammenhængende koordinering kompenserer for den unges funktionsnedsættelser, sikrer overgange, overfører viden og erfaring fra forløbets enkelte elementer. Der sammen med den unge sikrer læring og vidensdeling samt fastholder de personbårne og tillidsbaserede elementer. Der også er beskrevet i afsnit om unge med særlige behov og i afsnit om motivation

Den koordinerende sagsbehandler siger:



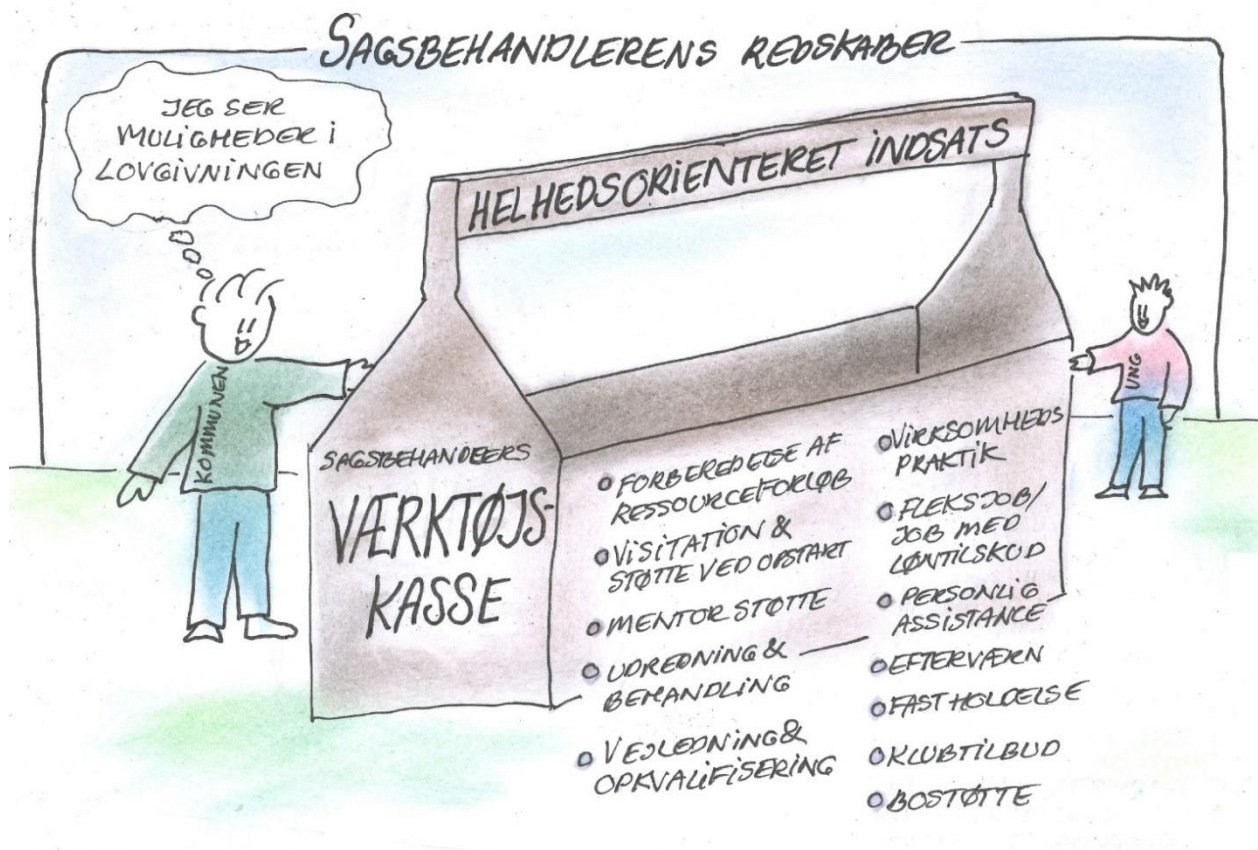
"Den stærke faglighed i forhold til den enkelte borger er sammen med stedets fleksibilitet helt afgørende for vores samarbejde og for tilpasninger i hvert forløb. De kan som regel finde en løsning, og jeg har en oplevelse af, at tingene holder. Og deres evne til at gå i dialog med borgeren og finde ud af, hvad der skal til, for at tingene fungerer. Og vi har også eksempler på, at ting kører fast, men sammen får vi snakket om det og overvinder evt. forhindringer, så borgeren kan fastholde sit forløb. Og det er helt afgørende, når vi arbejder med denne målgruppe."

Den tætte dialog og samarbejde mellem den koordinerende sagsbehandler og ungekoordinator på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed er afgørende for en fleksibel, tilgængelig og handlingsparat indsats for den unge. Dette skaber grundlag for en sagsbehandling, som støtter op om den unges forløb med relevante tilbud undervejs. Det er afgørende for den unges motivation og udvikling, at nye konkrete skridt er klar, når den unge ser formålet og perspektivet i det.

Den koordinerende sagsbehandler må derfor have lovgivningsmæssig, organisatorisk og økonomisk råderum og kompetence til at træffe beslutninger på tværs af de traditionelle forvaltningsmæssige siloer. Og sikre samtidigheden mellem den helhedsorienterede, specialiserede pædagogiske, socialfaglige og beskæftigelsesrettede indsats på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed og den koordinerende sagsbehandlers helhedsorienterede og sammenhængende forvaltnings- og myndighedsmæssige opgave i den unges ressourceforløb.

Nedenstående figur illustrerer kompleksiteten i det vidensbaserede og virksomhedsrettede resourceforløb for unge med særlige behov. Den koordinerende opgave i et sammenhængende forløb med flere parallelle og koordinerede spor, hvor den koordinerende sagsbehandler sammensætter tilbud på tværs af lovgivningerne:

- Lov om aktiv beskæftigelsesindsats
- Lov om social service
- Lov om aktiv socialpolitik
- Uddannelseslove
- Sundhedslove

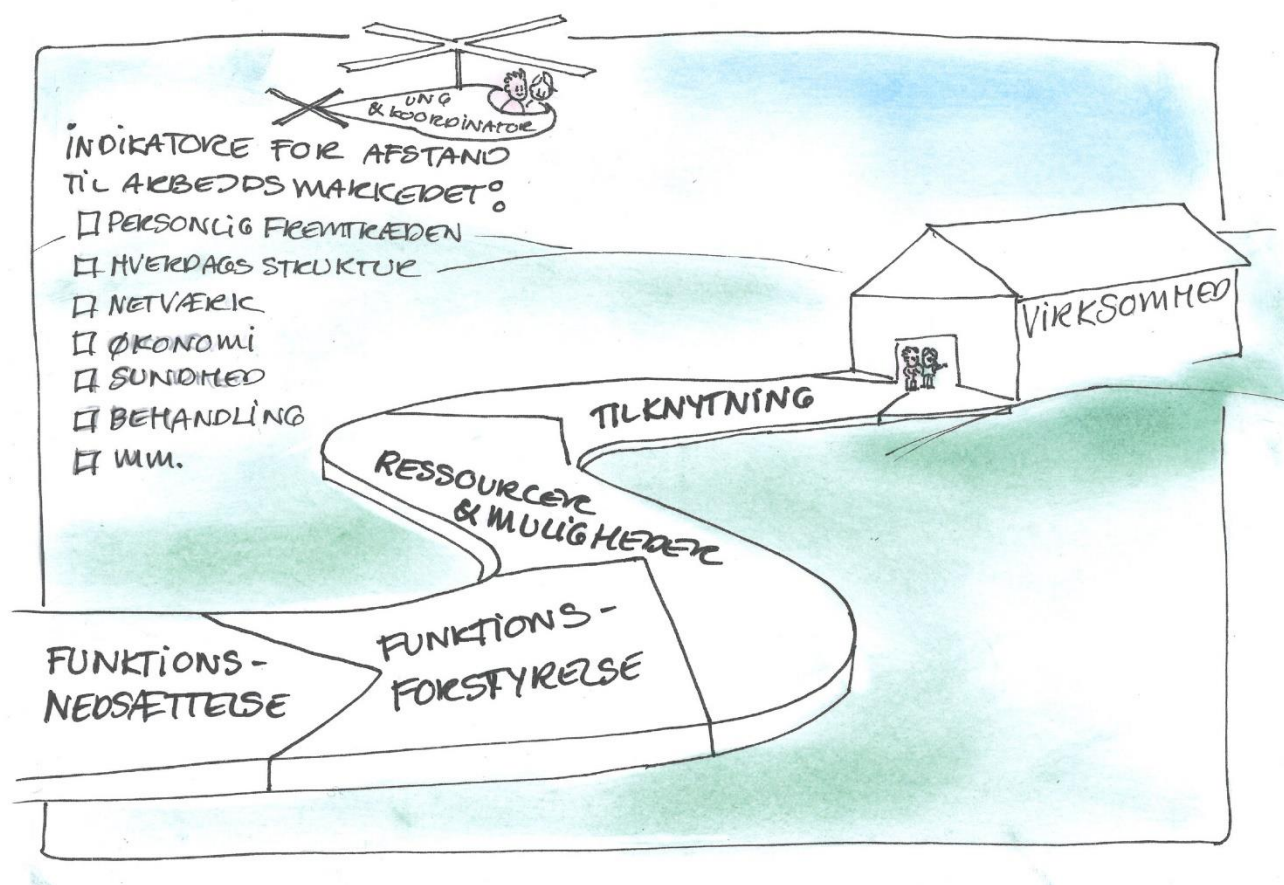


7.0 ViVirk´R – progression og dokumentation

ViVirk´R etablerer individuelle, helhedsorienterede, skræddersyede og praksisnære øvebaner for unge med særlige behov. Den unge arbejder med konkrete arbejdsopgaver på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske arbejdsplads eller i virksomhedsforlagte praktikker med tilknyttet virksomhedsmentor.

Gennem konkrete og meningsgivende arbejdsopgaver arbejder den unge med:

- At håndtere og forebygge tilknyttede funktionsforstyrrelser
- At finde egne muligheder og ressourcer og udvikle arbejdsmarkedsidentitet og -kompetencer
- At opnå tilknytning til arbejdsmarkedet
- At mestre hverdag med job, hverdag og fritid



Den unge arbejder med individuelle og helhedsorienterede mål. Arbejdet med disse mål sker gennem konkret aktionslæring, som følger læringscirkelns systematik jf. tidligere afsnit. Læringscirklen skaber struktur i den unges udvikling og læring. Det danner grundlag for dokumentation og opsamling af progression og resultater i den unges forløb.

7.1. Tæt kontakt og tillidsfuld relation

Den unge følges tæt af faglig mentor på den socialøkonomiske arbejdsplads eller af mentor tilknyttet den unges praktik i den ordinære virksomhed. Tæt kontakt og tillidsfuld relation til betydningsfuld og gennemgående mentor skal understøtte løbende dialog om daglige erfaringer, refleksioner og læring, som er de små skridts metode.

7.2 Helhedsorienterede og parallelle aktiviteter

I arbejdet med de helhedsorienterede, virksomhedsrettede aktiviteter afdækkes og der øves også mestring af parallelle barrierer og belastninger i tilknytning til den unges hverdag og mulige tilknytning til arbejdsmarkedet:

1. Arbejdsmarkedsidentitet og -markedsnormer
2. Personlig hygiejne, fremtræden og adfærd
3. Døgnrytme, struktur og hverdagsrutiner
4. Bolig, økonomi m.m.
5. Fritid og sociale netværk
6. Sundhed, kost, motion og misbrug
7. Behandling, læge, psykolog m.m.

7.3 Tværfaglig sparring og koordinering

Ungekoordinator på uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed og mentor i den social-økonomiske virksomhed eller virksomhedsmentor har gennem hele forløbet et praksisnært samarbejde. Det sikrer løbende socialfaglig og pædagogisk sparring, koordinering, dokumentation af progressionen i de parallelle personlige, sociale og faglige spor i den unges forløb.

Hvis det helhedsorienterede og virksomhedsrettede forløb afdækker behov for yderligere indsatser, som inddrager andre forvaltningsområder, andre aktører eller behandlingstilbud koordineres dette i dialog og samarbejde mellem ungekoordinator og den koordinerende sagsbehandler.

7.4. Netværksmøde og videndeling

Når flere forvaltningsområder, andre aktører, den unges netværk eller andre er involveret i den unges forløb benytter partnerskabet netværksmødet som forum for dialog og koordinering mellem aktørerne. Netværksmødet er vigtigt for vidensbaseret dialog og praksis i det helhedsorienterede forløb, hvor aktørers viden og kontakt til den unge inddrages. Det kvalificerer forløbet og hjælper til, at alle trækker i samme retning sammen med den unge.

Netværksmødet struktureres efter principperne for aktionslæring og anvendelse af elementerne i læringscirklen. Læringscirklen tager udgangspunkt i den unges mål og danner model for dialog og samarbejdspraksis på tværs af relevante aktører i den unges forløb.



De mange parallelle aktiviteter i den unges forløb involverer en række forskellige aktører, som alle har deres perspektiv på den unges situation. Indholdet i netværksmødet og kredsen af aktører varierer fra den ene unge til den anden og fra møde til møde. Ungekoordinator aftaler

sammen med koordinerende sagsbehandler, hvem der skal deltage i det konkrete netværksmøde. De aftaler også med hinanden, hvilke opgaver der knytter sig til det enkelte møde, og hvordan rollerne ved afviklingen af mødet skal fordeles.

7.5 Dokumentation og effekt

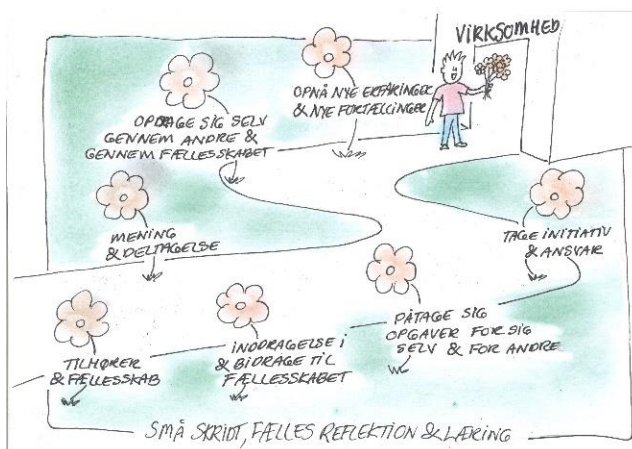
Uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed anvender elektroniske journalsystemer til registrering af den unges stamdata, fremmødestatistik, dokumenter og handleplaner, kontakt og tilbud gennem parallelle indsatser, forløbsnotater og statusnotater.

Den løbende dataopsamling samles hver tredje måned i statusnotat til drøftelse med ungekoordinator, koordinerende sagsbehandler og i netværksmøde med den unge, den unges netværk, evt. virksomhedsmentor, bostøtte eller andre relevante aktører.

Ungekoordinator gennemfører ved opstart, og som minimum hvert halve år, et skema til måling af den unges afstand til arbejdsmarkedet. Skemaet, som præsenteres i afsnit om resultater, af ViVirk'R bruges, som redskab til dialog med den unge om udvikling og progression i den unges forløb.

8.0 Virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med særlige behov

ViVirk 'R arbejder målrettet med udvikling af den unges arbejdsmarkedsidentitet og arbejdspladskompetencer via konkrete arbejdsfunktioner på uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheds arbejdspladser. Det kan også være via virksomhedspraktik med virksomhedsmentor i ordinære virksomheder i tæt samarbejde med mentor og ungekoordinator på uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed.



8.1 Arbejdspladskultur og arbejdsopgaver

Den unge vælger arbejdsområde ud fra interesse, motivation og forudsætninger for gode oplevelser. Opgaverne skal være tydelige, konkrete, rutineprægede og målbare. Den unge tilknyttes en nærværende og synlig mentor på arbejdspladsen. Det aftales, om den unge skal arbejde sammen med andre eller skal starte alene med kontakt til mentor.

Den unge løser opgaver, som indgår i en samlet vifte af opgaver på den pågældende arbejdsplads, og bidrager sammen med de øvrige medarbejdere til den samlede drift. Den unge bliver en del af et arbejdsfællesskab og en arbejdspladskultur, og starter udvikling af en egentlig arbejdsidentitet.

8.2 Krav og realistiske forventninger

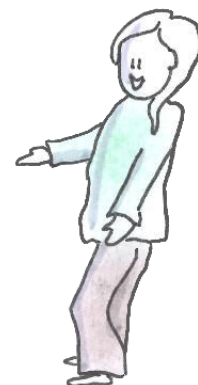
Arbejdstid, opgavemængde, struktur og rutiner, krav og selvstændighed, fagligt indhold m.m. tilrettelægges med stor fleksibilitet med plads til en helhedsorienteret og parallel indsats, hvor der er udvikling hos den unge.

Den unges udvikling følger de små skridts metode og ind imellem to skridt frem og et tilbage. Det er afgørende for at fastholde den unges motivation, at mentor har næste skridt klar, når den unge er parat til nye udfordringer. Et lille skridt tilbage kan også bidrage til refleksion og ny læring.

8.3 Personligt kendskab og matchning

Forløbet med mentor giver en grundlæggende relation og viden om den enkelte unge, som er afgørende for det rette match med en kommende praktikvært eller arbejdsgiver, når den unge skal videre til praktik eller i job.

Det personlige kendskab omfatter den unges personlige, sociale og faglige forudsætninger for det pågældende arbejdsområde. Det omfatter et indgående kendskab til den unges behov for struktur, rutiner, forudsigelighed, krav og ansvar, samarbejdsevner m.m. Eendelig omfatter det en viden om den unges behov for støtte i det konkrete job.



8.4 Tilrettelæggelse af jobfunktioner og vejledning i virksomheden

Kendskabet til den unge er også nødvendig for tilrettelæggelsen af de konkrete jobfunktioner, aftaler og vejledning ude i den enkelte virksomhed.

Virksomheden lægger stor vægt på en grundig og konkret forberedelse af den unge i forhold til det konkrete job i den konkrete virksomhed. Det er både i forhold til de personlige og sociale forventninger, så den unge kan modtage vejledning. Og til en tilgængelig og handlingsorienteret opfølgning fra uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed under opstart i virksomheden.

Det er afgørende for både den unge og for virksomheden, at der etableres en god dialog mellem kommende mentor i virksomheden og den unge. Den personlige relation og kemi mellem den unge og mentor er afgørende for succes.

8.5 Lokale virksomhedsnetværk og personlige relationer

Uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhederne har gennem deres praksisnære og socialøkonomiske arbejdspladser og tætte samarbejde med mentorer på lokale virksomheder opnået et stort netværk og kendskab til de enkelte virksomheders produktion, organisation og kultur. De har ofte en personlig relation til virksomhedsejer eller mentor i virksomheden.

Det er vigtigt for både den unges og for virksomhedens udbytte af forløbet og evt. ansættelsesforhold, at uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed praktikvejleder gradvist overlader det daglige samarbejde til et mellemværende mellem den unge og mentor på virksomheden.

En jobkonsulent på uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed fortæller:

"Det viser sig, at rigtig mange af mine praktikaftaler fører til, at den unge efterfølgende bliver ansat i virksomheden. Det er jo fantastisk, men betyder også at jeg igen skal ud og finde nye praktikpladser. Jeg må sige til virksomheden, at hvis de ansætter en ung, må de love at oprette en ny praktikplads. Virksomheden kommer jo i lighed med mig, til at holde af den unge og kan godt se, at hvis ikke de sørger for et job til ham, hvor ender han så henne?? Det er superempatiske virksomheder, vi har derude. Og som godt kan sætte sig ind i den situation, de unge står i, og vil gerne give dem en chance i livet. Det er de færreste af mine STU-elever eller ressourceforløbspersoner, som ikke er i en eller anden form for job, når jeg slipper dem. Det er noget af det, jeg meget hurtigt begynder at snakke med dem om, når de starter her: Hvad så? Nu har det gået godt i ½ år. Hvad skal der ske, når du er færdig her?"

8.6 Samarbejde og forventningsafstemning

Her bringes også aktionslæring og læringscirkelns systematik i anvendelse. Jobkonsulent på uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomhed og mentor i virksomheden udvikler og tilrettelægger i fællesskab det konkrete forløb for den unge:

- Hvad er formålet med den unges forløb i virksomheden?
- Hvilke arbejdsfunktioner kan den unge varetage?
- Hvem skal den unge arbejde sammen med?
- Hvor og hvornår skal den unge møde – hvad er arbejdstiden?
- Hvad er den unges støttebehov?
- Hvad er mål og delmål med forløbet?
- Hvornår og hvordan følger vi op på forløbet?



8.7 Virksomhedernes erfaringer fra samarbejdet med uddannelsesstedet/socialøkonomiske virksomheder

Virksomhederne lægger vægt på, at uddannelsesstedets/socialøkonomiske virksomheders praktikkoordinatorer har konkret kendskab og forståelse for virksomhedens aktuelle forhold forud for opstart i virksomhedspraktik og realistiske mål og forventninger til efterfølgende job til den unge. Arbejdet med den unges motivation, interesse, selvværd og arbejdsidentitet sker bedst i et ægte arbejdsgiver/arbejdstager relation mellem mentor og den unge. En tilgængelig og handlingsparat kontakt til uddannelsesstedets/den socialøkonomiske virksomheds vejleder er afgørende, når der opstår uforudsete hændelser under den unges forløb i virksomheden.

8.8 Virksomhedernes anbefalinger

- Aftaler om praktik for unge med særlige behov bør i udgangspunktet være langvarige, da vi ved, at den unge har brug for lang og sammenhængende oplæring i konkrete jobfunktioner og dermed skabe deres eget job
- Det er afgørende for den unges motivation, udvikling af arbejdsidentitet og personlige og faglige udvikling, at arbejdsgiver og arbejdstager (den unge) sammen udvikler jobbet til den unge
- Virksomheden har brug for kontakt og samarbejde med en vejleder/jobkonsulent med særlig viden om målgruppens funktionsnedsættelser og støttebehov (handicapforståelse)
- Praktikvejleder/jobkonsulenter fra uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomheder som både arbejder med den unges hverdagsliv, fritidsliv og arbejdsliv, har en særlig individuel kontakt og kendskab til den unge
- Uddannelsesstedet/den socialøkonomiske virksomhed praktikvejleder/jobkonsulent bør finde jobbet til den unge og sikre overgangen til bæredygtig ansættelse og fastholdelse i jobbet
- Praktikvejleder/jobkonsulent arbejder helhedsorienteret og formidler den unges behov for støtte og beskriver den compensation/personlig assistance som virksomheder yder den unge og bør kompenseres for.

8.9 Jobskabelse og endelig aftale om job

Det overordnede mål for den unge er, at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet og opnå ansættelse i virksomheden. Forløbet i virksomheden kan være med til at afdække de arbejdsfunktioner, som den unge kan varetage, og som virksomheden kan drage nytte af. Et forløb i virksomheden kan være med til at skabe det job, som den unge gerne vil opnå, og som virksomheden vil betale for. Jobkonsulent og virksomhed vurderer i fællesskab den unges arbejds effektivitet, den konkrete arbejdstid, den unges støttebehov og virksomhedens compensation i forhold til mentorstøtte eller personlig assistance til handicappede i job. Den endelige aftale om ansættelse i fleksjob, job med løntilskud eller beskyttet beskæftigelse afgøres af jobcenter i den unges hjemkommune.

ViVirk'R – et signaturprojekt i LIGEVÆRD

Kære Læser. Det er en fornøjelse at kunne fremlægge denne rapport for dig. Vi er stolte over at præsentere et projekt, der har hjulpet nogle af de allermest sårbare borgere på vej til job.

Projektet udspringer af en meget markant udfordring. Unge kognitivt udfordrede borgeres mulighed for at komme i beskæftigelse. Statistikkerne viser deres tydelige sprog om disse unge uden for arbejdsmarkedet: Ganske få af dem kommer i job. I LigeVærd har det undret, at trods en udmærket lovgivning på området, synes ressourceforløb ikke at bringe disse unge tættere på arbejdsmarkedet.

ViVirk'R har på den måde været med til at kaste lys over en samfundsmæssig udfordring. Og anvist nye veje til at imødegå udfordringerne. Når vi kalder det for et signaturprojekt, er det fordi, det samtidig beskriver nogle væsentlige sider af tænkningen i LigeVærd og den metodik, der er udviklet på nogle af de socialøkonomiske uddannelsessteder, der er medlemmer af LigeVærd.

Pædagogik i en virksomhedskontekst

De gode resultater, projektet kan fremvise, hviler på en særlig arbejdsmetode. Alle de socialøkonomiske uddannelsessteder har lang erfaring og dyb faglighed inden for specialpædagogik. Denne pædagogiske specialviden sætter uddannelsesstedet i stand til at udvikle de unges motivation og fastholdelse på en særligt kvalificeret måde. Denne dybe specialpædagogiske faglighed er vokset ud af en praksisorienteret undervisning, der gennem årene har givet mulighed for at skabe mindre produktionsenheder og socialøkonomiske virksomheder. Denne unikke kombination af pædagogisk faglighed og socialøkonomisk virksomhedsdrift danner forudsætningerne for de virksomme arbejdsmarkedsrettede træningsbaner, projektet beskriver.

Samarbejde mellem samfundsarenaer

I LigeVærd tror vi ikke, at vi alene kan skabe de fornødne samfundsmæssige forandringer, der skal til, for at borgere med særlige behov vil opleve ligeværdighed i deltagelsen i de samfundsmæssige fællesskaber. Hvis vi skal udvikle nye velfærdsmuligheder, må vi etablere samarbejde mellem de samfundsmæssige arenaer, civilsamfund, offentlige myndigheder og erhvervsliv. Projektet viser, hvad den slags samarbejder kan udrette, når alle parter går sammen om at skabe løsninger.

Systeminnovation

De store samfundsmæssige udfordringer kalder på nytænkning. Nogle gange er der behov for at tænke 'ud af boksen' for at overkomme grundlæggende skævheder og ulighed i samfundet. ViVirk'R viser en anden form for innovation. En innovation, der bedst beskrives som at tænke 'på kanten af boksen'. Alle elementer, der indgår i projektets arbejdsmodel, findes allerede. Den innovative kraft består i en systeminnovation, hvor elementerne bringes i spil med hinanden, så der opstår nye muligheder og nye synergier.

Politikudvikling

LigeVærd har en særlig opgave med at tydeliggøre udfordringer og muligheder for en voksende gruppe borgere, der står uden for de samfundsmæssige fællesskaber. Gennem projekter som ViVirk'R bliver LigeVærd i stand til både at tydeliggøre de samfundsmæssige barrierer for disse borgere samtidig med, at projektet anviser nye muligheder. Projektet ViVirk'R er derfor ikke afsluttet med denne rapport. Den er derimod afsættet for et politisk udviklingsarbejde, der kan være med til at anviser veje og nye politiske beslutninger, hvis vi vil inkludere nogle af de mest udsatte borgere på arbejdsmarkedet.