



MARSELISBORG
WORK & LIFE



Jobrettede indsatser for flygtninge

Jobrettede indsatser for flygtninge

Aktuelt ser vi en markant udvikling på integrationsområdet, hvor tal fra Danmarks Statistik viser, at der i perioden 2009-2013 er sket en stigning i antallet af flygtninge og familiesammenførte, som har fået opholdstilladelse, på 2.600 personer. Særligt ser vi, at flygtningestrømme fra Syrien og Mellemøsten¹ fylder i den nationale og politiske dagsorden. Data på udlændingeområdet viser, at der i de første 11 måneder af 2015 var 18.500, som søgte om asyl i Danmark, og at de fleste kommer fra Syrien, Afghanistan og Eritrea. Dertil kommer disse flygtnings familiemedlemmer, der får familiesammenføring, hvorfor tallet for nyankomne forventeligt bliver 3-4 gange højere.

Nationalt samt i de enkelte kommuner har vi derfor en særdeles presserende opgave i at sikre en øget og hurtigere arbejdsmarkedsintegration for de flygtninge, der kommer til landet. Kun knap hver fjerde flygtning og indvandrer i Danmark forsørger sig selv et år efter ankomsten, og to ud af tre har hverken arbejde, eller er i gang med en uddannelse tre år efter ankomsten til Danmark. Det viser delrapporten fra Carsten Koch udvalget "Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge"(2015).

*Det er både samfundsøkonomisk,
og for den enkelte, en "bet"
vi ikke skal acceptere*

Spørgsmålet er således, hvorvidt vi kan, og i så tilfælde, hvordan vi øger beskæftigelsesgraden hos vores nytillkomne flygtninge. Ekspertgruppen bag "Kock-udvalget" peger på, at "vi bør kunne" øge beskæftigelsesgraden, og at det i høj grad er den virksomhedsrettede indsats med et klart jobsigte, der virker bedst i forhold at få nyankomne i beskæftigelse.

Dette er også Marselisborgs holdning og erfaring:

Vi kan for det første få langt flere flygtninge i arbejde, og på nogle af vores forløb kan Marselisborg dokumentere, at 6-7 ud af 10

kommer i ordinært arbejde inden for et kvartal.

For det andet er det afgørende, at indsatsen har et klart virksomhedsrettet fokus, hvor en væsentlig del af borgerens udviklingsproces flyttes ud på virksomhederne tidligt i forløbet. Samtidig er det også vigtigt, at indsatsen rummer elementer som:

- En bred kompetenceafklaring
- En parallelindsats hvor der er plads til sprogskole-forløb, således at borgerne får tilegnet sig de nødvendige sproglige kompetencer til at kunne være et aktiv på arbejdsmarkedet
- En indsats hvor vi gennem anvendelse af rollemodeller sætter civilsamfundet i spil
- En til tider håndholdt indsats, hvor borgerne følges og støttes tæt på deres vej mod udplacering på en virksomhed
- En engageret og differentieret medarbejderstab, som har styr på lovgivningen, brænder for at skabe processer med borgerne, arbejder metodisk, og som endelig forstår virksomhedernes rammevilkår
- En medarbejderstab som samtidig er opmærksomme på kulturforståelse som en vigtig kompetence for at kunne understøtte målgruppen

Hvorfor samarbejde med Marselisborg?

Man skal vælge at samarbejde med Marselisborg på grund af:

- Vores mangeårige forankring som leverandør på beskæftigelsesområdet, hvor vi i vores landsdækkende centre samarbejder med flere af landets jobcentre
- Vores diversitet i medarbejdersammensætningen med stærke profiler i forhold til en socialfaglig-, og virksomhedsrettet indsats, og i forhold til denne opgave, vores stærke konsulentteam, som kan dokumentere bemærkelsesværdige effekter for målgruppen
- Vores tydelige fokus på selvforståelse og virksomhedsvendt aktivitet som en selvfølge i arbejdet mod selvforståelse og beskæftigelse
- Vores grundlæggende respekt for det enkelte menneske og vores metodeplatform, der sætter os i stand til at udfordre og arbejde respektfuldt med forandringer
- Vores unikke kombination hvor vi som virksomhed både

¹⁾ Jævnfør opgørelser fra "Refugees.dk"

rummer en traditionel anden aktør indsats som servicere jobcenterne i driften, og en konsulent indsats som analyser og rådgiver på beskæftigelses- og integrationsområdet. Eksempelvis procesunderstøtter vi i 2016-17 forsøg med integrationspålæg i 20 kommuner. Opgaven løses for STAR og har særligt fokus på brugen og resultater af forskellige indsatsmodeller, herunder brug af branchepakker, udformning af samarbejdsaftaler mellem virksomheder og sprogskoler mv. Den viden og erfaring vi opnår integreres løbende i vores aktørindsatser for målgruppen.

I denne publikation kan du læse nærmere omkring

Marselisborgs indsats for nydanskere i form af:

- En kort beskrivelse af målgruppen
- En præsentation af de effekter og progressioner, som vi vil kunne levere på nævnte målgruppe
- En beskrivelse af indsatsmodellen, herunder aktiviteterne for forløbet
- En beskrivelse af de metoder og tilgange, der ligger bag indsatsmodellen
- En beskrivelse af hvordan vi dokumenterer indsatsen
- En kort præsentation af Marselisborgs rehabiliteringscentre.

God læselyst!



KONTAKT:

Hvis du ønsker at høre mere:

Mette Seeberg

Direktør

Tlf: 2256 8607

Mail: mes@marselisborg.org

Indhold

Indledning	2
Baggrunden	2
Hvorfor samarbejde med Marselisborg?	3
Målgruppen	4
Effekter og udviklingsmål	5
Resultater	
Udviklingsmål	
Aktiviteter	6
Borgerindsats	8
Visitation og kompetenceafklaring	
Jobsøgning og praktik	
Samtaler og undervisning	
Opfølgning på borgerniveau	
Virksomhedsindsats	13
Kontakt og etablering af samarbejde	
Opfølgning på virksomhedsniveau	
Metoderne	14
Dokumentation	17
Marselisborg Work & Life	18

Udgiver og udarbejdet af:
Koncept og design:
Layout:
Tryk:

Marselisborg Work & Life
Ineo Designlab
Henriette Dupont Graphic
ecograf.dk

Målgruppen

Opgørelser fra Dansk Flygtningehjælp viser, at af det samlede antal opholdstilladelser til flygtninge i 2014 blev hovedparten (ca. 88 procent) givet til flygtninge fra Syrien, Statløse, Somalia og Eritrea. Særligt flygtninge fra det krigsramte Syrien tegner sig for størstedelen af de nyankomne, hvorfra 10.334 syriske borgere havde fået opholdstilladelse i november 2015.

Det er vores erfaring at flygtninge der lige er ankommet til Danmark går meget op i personlige og praktiske forhold. Det kan f. eks være afklaring af deres boligsituation eller familiesammenføring. Derudover kommer de typisk fra et land i krig som de har oplevet på nært hold. **De fleste er imidlertid motiverede for at arbejde**, men er ofte usikre på, om de kan klare det fagligt og sprogligt, og denne usikkerhed og bekymringer om børn, hjem m.m. kan ofte se ud som manglende motivation, men det er som regel ikke sandheden.

Hvis vi skal lykkes med at få målgruppen godt integreret og ind på arbejdsmarkedet, er det derfor afgørende, at vi er opmærksomme på disse forhold i vores tilgang til den enkelte, og at vi finder virksomheder, som dels kan bruge den gode arbejdskraft, som arbejdsmarkedsparate flygtninge selvfølgelig indeholder, og som samtidig har en forståelse og rummelighed i forhold til deres forhistorie og historik. Heldigvis er det vores klare erfaring, at sådanne virksomheder findes der mange af.

Heterogen målgruppe

Der er grundlæggende tale om en sammensat gruppe, der har vidt forskellige baggrunde og kommer med vidt forskellige forudsætninger for at træde ind på arbejdsmarkedet. Nogle kommer med uddannelse og jobberfaringer, og har reelt set kompetencerne til at få fodfæste på arbejdsmarkedet med det samme. Denne gruppe har dog, helt på linje med danske dagpengemodtagere med en uddannelse, herunder i høj grad akademikere, behov for at få udvidet særligt deres faglige mobilitet for at få fodfæste

på arbejdsmarkedet. Vi ser, at denne gruppe i nogen grad kan have svært ved at acceptere et job, som kvalifikationsmæssigt er på et lavere niveau, end det de kommer fra. Desuden giver en medbragt uddannelse fra hjemlandet ikke automatisk adgang til det danske arbejdsmarked - selv om den er blevet godkendt i kompetencevurderingssystemet, viser en benchmarking-analyse foretaget af KORA i 2014.

Andre borgere har mere komplekse udfordringer og mangler deciderede faglige kompetencer, og kræver derfor en indsats, der trods alt rummer flere elementer end det rent virksomhedsrettede, og som i udpræget grad skal være individuel baseret. Vores erfaringer viser imidlertid, at der findes gode jobmuligheder også for denne gruppe, idet vi som hovedregel skal levere mindre motivationsarbejde i forhold til jobåbninger, som for andre ikke vil være mindre statusbehæftede.

Samlet set er det faktisk vores erfaring, at flygtningene på mange punkter minder om danske ledige, og at hver gruppe både indeholder udfordringer og muligheder i form af:

- At de arbejdsmarkedsparate med uddannelse har reelle kompetencer, men har svært ved at udvide deres jobsøgning og søge lavstatusjobs
- At borgere uden erfaring og kompetencer reelt har færre jobmuligheder, men som hovedregel er mere tilbøjelige til at acceptere lavstatusjobs

...kræver differentieret konsulentteam

For at imødekomme målgruppens behov har vi sammensat et tværfagligt team af medarbejdere med faglig ekspertise, som har mangeårig "hands on" erfaring med flygtningeforløb, og som samlet set rummer unikke kompetencer i forhold til virksomhedskontakten og i forhold til at understøtte og udfordre borgerne. I det følgende redegør vi først for effekter og mål, hvorefter tilbudets aktiviteter præsenteres.



Effekter & udviklingsmål

På baggrund af vores erfaringer fra flygtningeindsatser i vores centre, forventer vi at kunne levere følgende effekter og progressioner gennem et 12-18 ugers forløb.

Effekter

- 60-65% opnår ordinære eller påbegynder uddannelse (arbejdsmarkedsparate flygtninge)
- 40-50% opnår ordinære eller påbegynder uddannelse (ikke arbejdsmarkedsparate)
- 5-10% bliver ansat i løntilskud i en privat virksomhed
- 90-100% vil i løbet af perioden komme i virksomhedspraktik

Udviklingsmål

- Borgeren er afklaret omkring sin jobsituation
- Borgeren har fået et større kendskab til egne realistiske jobmuligheder
- Borgeren oplever at have en tro og et ønske om en fremtid med job og/eller uddannelse
- Borgeren har fået et øget kendskab til forskellige jobsøgningsstrategier, herunder øgede kompetencer til at udarbejde ansøgning og CV
- Borgere har taget mere ansvar i sin egen jobsøgningsproces
- Borgerne har fået øgede kompetencer til at anvende diverse jobsøgedatabaser, samt LinkedIn m.m. i deres jobsøgning
- Borgerne har fået større tryghed omkring deltagelse i job-samtaler.

Effekter

60-65%

40-50%

90-100%

5-10%

Rammer for indsatsen

12-18 ugers forløb

I det følgende beskrives vores indsatsmodel, herunder de aktiviteter som bidrager til, at borgerne opnår ansættelse på en virksomhed. Forløbet vil have en varighed på 12-18 uger med fremmøde gennemsnitligt 3 dage om ugen i 5-6 timer, hvilket giver plads til, at borgerne sideløbende kan gå i sprogskole. Vi arbejder på, at borgerne allerede inden for de første 4 uger er parate til at komme i virksomhedspraktik. Praktikken designes ligeledes, så der er plads til sprogskolen. Forløbet kan forlænges for enkelte borgere, hvis Jobcentret ønsker det.

Sideløbende borger- og virksomhedsrettet indsats

Når vi skal skabe effektive udplaceringer, som kan føre til beskæftigelse, er det vigtigt ikke kun at have fokus på den enkelte borgers kompetencer, behov og ønsker men i særdeleshed også at tage højde for hverdagen og de branchespecifikke krav på arbejdspladserne. Desuden viser den årlige undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement fra SFI, som er på linje med vores praksiserfaringer, at danske medarbejdere har en skepsis i forhold til at arbejde med folk, som ikke taler godt dansk, hvorfor der naturligvis skal være plads til sprogskole i forløbet.

I relation til indsatsen er det derfor afgørende, at have et todelt fokus i forhold til på den ene side at understøtte flygtninge i at blive attraktive for det danske arbejdsmarked og på den anden side at sikre, at virksomhederne er klædt på og bliver tilpas serviceret i forhold til at integrere flygtninge på arbejdspladsen.

Det dobbelte fokus i tilbuddet illustreres i nedenstående figur, der illustrerer forløbets sammensætning.

BORGERINDSATS

- Visitation og Kompetenceafklaring
- Jobsøgning, undervisning og praktik
- Rollemodeller
- Opfølgning på borgerniveau

VIRKSOMHEDSINDSATS

- Kontrakt og etablering af samarbejde
- Opfølgning af virksomhedsniveau



KORT OM:

Ali Aljasseem
29 år, flygtning fra Syrien

Modelfoto:



Aktiv flygtninge indsats

Ali blev visiteret til en kommune i september 2014, hvilket han er glad for, men savner dog et socialt netværk. Ali har to brødre som også er flygtninge i Danmark, og desuden to kusiner og en tante der har boet i Danmark i over 20 år, men har dog ikke et tæt forhold til dem. Han har forgæves forsøgt at søge hjælp hos familien med henblik på at få et arbejde. Både Ali og hans kone er på integrationsydelse. Ali går i sprogskole, herunder dansk 2 modul 3, men han har endnu svært ved at tale dansk, men gør sig udmærket i at forstå samt læse det. Han taler til gengæld flydende arabisk og engelsk.

Job- og uddannelsesbaggrund

Ali har en akademisk uddannelsesbaggrund, hvor han har læst til landbrugsingeniør og netop fået godkendt sin BA samt to semestre på overbygningen. Ali nåede imidlertid ikke at færdiggøre uddannelsen grundet krigsforholdene i Syrien. Ali ønsker at læse videre på overbygningen, men har fået at vide at han i første omgang skal bestå et engelsk kursus. Han er derfor startet på et engelsk kursus en gang om ugen. Ali har desuden en kort 2-årig erhvervs erfaring, som gartner i Syrien.

Indsats

Til visitationssamtalen oplyser Ali, at han er motiveret efter at få et arbejde. Udfordringen med Ali har været, at han som akademiker, har været fastlåst ift. ikke at se andre muligheder uden for hans faglige område.

I den forbindelse blev der arbejdet med coachende redskaber, ABC jobplan samt information om det danske arbejdsmarked,

herunder særligt de fleksible muligheder der findes for efter- og videreuddannelse og for at avancere videre fra lavstatusjob. Både de individuelle samtaler og holddynamikken var afgørende ift. at arbejde med Ali's mindset og rykke hans fastlåsthed, idet Ali i udgangspunktet var meget uforstående overfor at skulle søge job, der ikke i hans øjne havde en tilpas stor status. Holddynamikken hjalp bl.a. i form af, at Ali blev påvirket af at se hvordan de andre kursister kom i praktik og ordinært arbejde midt i forløbet. Ali tilkendegav efter 6 uger, at han nu var åben for ufaglærte stillinger.

Jobmæssig status

Der lykkedes via vores eksisterende virksomhedsnetværk at få etableret et 8 ugers praktikforløb på 25 timer om ugen i en produktionsvirksomhed, hvor Ali som produktionsmedarbejder havde varierende monteringsopgaver. Under praktikforløbet har der været en tæt opfølgning fra Marselisborgs virksomhedskonsulent for at sikre at Ali ikke faldt tilbage i gamle tankemønstre, og mistede motivationen i det nuværende arbejde.

Opfølgningen hjalp, Ali holdt ud, og arbejdsgiver blev imponeret over Ali's arbejdsindsats, motivation og engagement. Derfor etablerede virksomheden efterfølgende en særskilt stilling for ham i produktionsafdelingen. I dag er Ali ansat på ordinære vilkår, har gennemført sit engelskkursus, og planlægger, når hans danskundskaber er forbedret, at ville færdiggøre sin uddannelse.

Borgerindsats

Inden vi beskriver borgerindsatserne formidler vi en case med en borger, der har været i forløb i et af vores centre.

Borgerindsatsen består jf. figuren nedenfor af fire hovedelementer, som uddybes nedenstående.

FASE

- 1 Visitation og Kompetenceafklaring
- 2 Jobsøgning og praktik
- 3 Samtaler & undervisning
- 4 Opfølgning på borgerniveau

Visitation & kompetenceafklaring

Visitation

Forløbene indledes på borgerniveau med visitationssamtalen, hvor borgerens jobsøgningsstrategi herunder rollefordeling mellem borgerens eget ansvar og støtte fra Marselisborgs konsulenter fastlægges. Der vil i samtalen være fokus på en række forskellige forhold, som kan sikre, at borgeren hjælpes hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet. Vi vil således bl.a. have fokus på at få afdækket borgerens ressourcer og kompetencer, og desuden præciseres borgerens egne ønsker til job/uddannelse.

Visitationssamtalen skal sikre, at Marselisborg har den rette viden til at kunne understøtte borgeren mod et kvalificeret jobmatch. Vores tilgang vil være, at vi fra starten italesætter, at målsætningen for dette samarbejde er ordinær ansættelse hurtigst muligt.

Kompetenceafklaring

I forlængelse af visitationssamtalen laver vi som hovedregel den første kompetenceafklaring ved indledningsvist at få udarbejdet Jobnet-CV og eventuelt Joblog, således, at vi får det bedste fundament for at sammensætte indsatsen bedst muligt ud fra borgerens både formelle og reelle kompetencer.

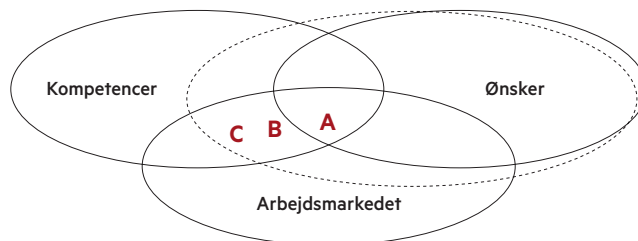
Marselisborg stiller samtlige af de tilbud og forløb, som vi har i centret, til rådighed, men forløbet tager altid individuelt udgangspunkt i den enkelte borger, hvorfor der også som del af visitationen udarbejdes en individuel handleplan.

Jobsøgning og praktik

Jobsøgning

Differentieret jobplan (ABC)

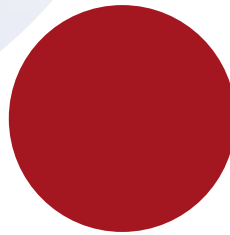
Fra forløbets start arbejdes der indgående med at udvikle en differentieret og realistisk jobplan, hvor borgeren gennem samtale motiveres til at udvide sit jobperspektiv til andet end drømmejobbet. Med andre ord arbejder vi med at udarbejde en realistisk jobplan. Tilgangen i form af vores ABC model er illustreret i nedenstående figur.



Jobsøgningsplan

Ud fra dialogen om ABC planen iværksættes borgerens jobsøgningsplan med udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvordan vil du **planlægge din indsats** for at nå dit mål? Lav en prioritering af dine ønsker til fremtidigt arbejdsområde - hvad trives du med?
- Hvad er indholdet i de **jobfunktioner**, du gerne vil arbejde med? Lav en liste med opgaver og ansvarsområder du gerne vil have, i stedet for kun at fortælle om titler og stillingsbetegnelse
- Hvilke **brancher/virksomheder** er interessante for dig? Lav en liste med ønskede brancher/virksomheder i forhold til de konkrete jobfunktioner
- Hvilke geografiske **områder** er relevante for dig? Lav en prioritering af din mobilitet i forhold til de konkrete jobfunktioner
- Hvordan kan du anvende dit **netværk**? Lav en liste med de personer, som muligvis kan hjælpe dig med din jobsøgning



Dels jobsøgning – dels kompetenceafklaring

Udover at ABC planen skal fungere som en systematisk jobsøgningsmetode og skal sikre en bred jobsøgning, så skal planen samtidig ses som en integreret del af borgerens kompetenceafklaring.

CV træning og jobansøgningen

CV er det umiddelbart vigtigste redskab i jobsøgningsprocessen, men samtidig er det dét redskab, hvor der absolut er mest udvikling og forbedring af hente! Derfor indgår der intensiv CV undervisning og træning og konkret supervision og hjælp til at udforme CV' er opfordret og uopfordret. Marselisborg har udviklet diverse skabeloner og guides til CV skrivning, som vil blive udleveret til borgeren. Dernæst gennemføres der undervisning i formulering af ansøgninger, herunder uopfordrede ansøgninger og svar på konkrete jobopslag

Øvrige redskaber til borgerens jobsøgningsproces

Dernæst træner vi borgerne i at blive selv at tage ansvar for deres egen jobsøgningsproces, hvor vi bl.a. arbejder med redskaber, som skal styrke borgerens evne til både at være opsøgende men også, hvordan jobsamtalen bedst muligt håndteres. Det er, som nævnt, vores erfaring, at et flertal af borgerne fra nærværende gruppe kommer i arbejde, og bl.a. derfor er det også vores erfaring, at de i nogen/ høj grad er i stand til at tage ansvar for deres egen jobafklaring- samt jobsøgningsproces.

Derfor udleverer vi, på diverse sprog, redskaber og guides i forhold til:

- Tips og råd inden du ringer til en virksomhed
- Forberedelse til jobsamtalen
- Plan for din jobsøgning
- "Elevatortalen" m.fl.

IT og netbaseret jobsøgning og LinkedIn

Forløbet indeholder IT undervisning i forhold til at benytte online databaser som integreret del af borgerens jobsøgningsproces. Derudover vil vi give et konkret kursus i anvendelse af LinkedIn som jobsøgningskanal, idet vi oplever at mere og mere dialog med arbejdstagere og arbejdsgivere flytter sig fra traditionelle jobopslag, uopfordrede ansøgninger og jobdatabaser til at foregå på erhvervsforummet LinkedIn.

Nedenstående formidler vi en borger, som bl.a. har haft et udnytte af jobsøgningsredskaberne.

Praktik

Målet med forløbene er, at de nyankomne flygtninge og familiesammenførte flygtninge opnår selv-forsørgelse. Vi vil fra start derfor havde fokus på at indsatsen skal være praksisnær og virksomhedsrettet. Vi vil dertil bl.a. benytte følgende redskaber:

- Virksomhedsbesøg
- Virksomhedspraktik (efter LAB kap. 11)

Virksomhedsbesøg

Vi integrerer besøg på virksomheder som et tilbud, hvor borgerne med egne øjne vil kunne se rammerne og vilkårene på forskellige arbejdspladser. Marselisborg vil her trække på vores store virksomhedsnetværk.

Kap. 11 praktik

Målet med indsatsen er, at den enkelte borger kommer i ordinært arbejde, hvortil vi som redskab ofte anvender virksomhedspraktik efter LAB kap. 11.

Mens nogle borgere vil have en klar jobplan vil der formentligt også være borgere, som har brug for at få udvidet deres branchekendskab og finde nye relevante beskæftigelsesområder, der matcher borgernes nuværende kompetencer.

Virksomhedspraktik vil i relation til nærværende forløb derfor efter behov bruges til:

- At give borgeren en mulighed for at få foden inden for et sted, hvor vedkommende gerne vil arbejde, og hvor der er mulighed for efterfølgende ansættelse
- At give borgeren mulighed for at få afprøvet en ny branche, hvis vedkommende ikke kan arbejde inden for samme felt, som han/hun plejer
- At få et billede af det danske arbejdsmarked

Virksomhedspraktikken vil således være et middel til at nå målet om selvforsørgelse. Virksomhedspraktik fører imidlertid ikke automatisk til selvforsørgelse, men hvis den enkeltes praktikforløb tilrettelægges på den rigtige måde er vores erfaring, at virksomhedspraktik kan medvirke til en progressiv proces frem mod selvforsørgelse i job eller uddannelse. Det kan enten ske i den pågældende virksomhed eller i en efterfølgende virksomhed.

Forudsætningerne for, at virksomhedspraktikken understøtter borgerens muligheder for ansættelse i ordinært arbejde er først og fremmest, at der er et konkret og tydeligt formål med at igangsætte virksomhedspraktikken - udover at holde borgeren i gang. Dernæst er det afgørende, at hver virksomhedspraktik tilrettelægges individuelt i forhold til borgerens kompetencer, interesser og eventuelle støttebehov, så praktikken fra start til slut bidrager til at bringe den enkelte ledige tættere på arbejdsmarkedet.

Marselisborg vil i forhold til etableringen af det ordinære job samt virksomhedspraktikker bruge vores erfarne team af jobkonsulenter. Jobkonsulenterne har et godt kendskab til arbejdsmarkedet samt branchespecifikke muligheder og behov, ligesom de er habile til at finde relevante og bæredygtige jobåbninger, der netop matcher til den enkelte borger og sikrer, at borgeren kommer godt 'ind over dørrinnet' til virksomheden.

Modelfoto:

KORT OM:

Tarek Abdou Hijazi
31 år, flygtning fra Irak



Aktiv flygtninge indsats

Under visitationssamtalen viser det sig, at Tarek aldrig tidligere har skrevet et CV, og at han udelukkende har sendt sine ansøgninger på engelsk. Derudover kommer det bag på Bassam, hvorledes man reelt søger jobs i Danmark. Han bliver derfor både præsenteret og vejledt ift. brug af jobdatabaser, og samtidig bliver han kraftig rådet til altid at følge op på en opfordret samt uopfordret ansøgning.

På den tredje uge af undervisningsforløbet får Tarek udarbejdet CV og ansøgning på dansk, og samtidig bliver der lagt delmål ift. hans jobsøgning. Det bliver aftalt, at Tarek minimum skal søge mellem 2-4 jobs om ugen ud fra en fastlagt ABC plan. Bassam får sendt nogle ansøgninger via Jobindex og allerede på den fjerde uge bliver han kontaktet af et vikarbureau for håndværkere og elektrikere, som ytrer interesse i at ansætte ham.

Tarek er målløs og overrasket over den hurtige effekt og videregiver kontaktoplysninger med det samme til Marselisborgs virksomhedskonsulent.

Tarek blev i marts 2016 ansat på fuldtid som elektriker i vikarbureauet med en timeløn på kr. 180. Han har modtaget en fem måneders kontrakt, med option på løbende forlængelse.

Samtaler & undervisning

Individuelle opfølgningssamtaler

Der afholdes løbende individuelle opfølgningssamtaler med deltagerne. Udgangspunktet for de individuelle samtaler kan fx være forhold, der hindrer den enkelte borger i at komme i arbejde. Hensigten med samtalerne er, at give den enkelte nogle værktøjer til at komme ud af en fastlåsningsforhold i forhold til arbejdsmarkedet og understøtte troen på, at det kan lade sig gøre, at få en fod inden for arbejdsmarkedet. Samtalerne vil baseres på medinddragelse og -ansvar hos deltagerne, og at der skabes en tillidsfuld relation mellem konsulenter og borgere.

Til opfølgningen på den enkelte borgeres udvikling anvender vi bl.a. et dialogbaseret progressions-redskab, som vi har udviklet i samarbejde med mere end 20 forskellige jobcentre. Redskabet bygger på en empowerment- og coachbaseret metode, hvor borgeren med udgangspunkt i ønskede udviklingsmål, indgår i en løsningsorienteret dialog om fremdriftsbehov og "næste skridt". Samtalerne giver mulighed for løbende tilpasning af de udviklingsbehov, som skal være styrende for indsatsen.

Dertil vil der for hver borger blive fulgt op på en fastlagt ugeplan i forbindelse med jobsøgningen, herunder:

- Status på jobsøgning - Hvor er borgeren på vej hen - afdækning af borgers plan/søgestrategi
- Hvad skal der til for at komme i mål?
- Hvad skal borgeren selv arbejde på?
- Hvordan kan konsulenten støtte op – hvad er borgerens behov for konsulentstøtte?
- Hvad er planen til næste uge?

Borgernes registreringer af jobsøgningsaktiviteter i joblog, vil endvidere anvendes aktivt i samtalerne.

Viden om arbejdsmarkedet

Vi underviser i hold om arbejdsmarkedet, herunder hvilke krav der stilles til ansatte på en virksomhed, hvor vi bl.a. berører følgende emner:

- Virksomhedernes DNA, tankemåder samt forventninger til medarbejderne
- Det danske arbejdsmarkedet – de skrevne og de uskrevne regler
- Værdier og rettigheder – i samfundet og på arbejdsmarkedet
- Regler og principper inden for lovgivningen i forhold til relevante målgrupper

- Indspark til afklaring og jobmål, herunder sparring omkring borgernes muligheder på arbejdsmarkedet – fokus på rette match

Jobklub

Borgeren får yderligere mulighed for at deltage i en jobklub sammen med andre flygtninge samt andre visiterede borgere i Marselisborgs center. Indsatsen i jobklubben vil som hovedregel være tilrettelagt som et holdforløb med vekslende gruppeundervisning og individuel sparring og vejledning.

Jobklubben skal:

- Fungere som et mødested for ledige, hvor borgeren kan få hjælp til komme i gang med hensigtsmæssige aktiviteter uden for hjemmet, som kan styrke den enkeltes jobmuligheder
- Motivere, styrke og fastholde de ledige i deres søgning efter en praktikplads og ordinært arbejde
- Skabe rum for netværksdannelse

I jobklubben vil der være korte sessioner af holdundervisning med socialfaglige og arbejdsmarkedsrelevante emner, som borgerne efter behov kan deltage i. Emner kan være:

- Afklaring og jobmål, herunder sparring omkring deltagernes muligheder på arbejdsmarkedet – fokus på rette match
- CV og jobsøgning, herunder brug af joblog og afklaring ift. hvilke jobs vil borgeren søge? Hvad er vedkommendes ressourcer og begrænsninger? Hvordan formidler borgeren bedst dette?
- Mulige netværk og canvas, herunder drøftelse af, hvem der er i borgerens netværk, som kan bruges aktivt ift. jobsøgning samt inspiration til uopfordret kontakt til virksomheden telefonisk og personligt. Derudover introduceres den ledige til brug af sociale medier og virtuelle netværk.
- Jobsamtale, herunder inspiration til forberedelsen, kropssprog, håndtering af kritiske spørgsmål etc.
- Økonomirådgivning
- Eventuelt motion og kost, herunder hvordan vores krop påvirkes af kost og fysisk træning

Rollemodeller

Tilbuddet indeholder integrationen af rollemodeller i forhold til inddragelse af virksomhederne og civilsamfundet. Konkret vil vi integrere to grupper af rollemodeller:





Opfølgning på borgerniveau

For at sikre at borgeren fastholdes i praktikken og selv oplever en løbende værditilvækst frem mod selvforsørgelse, foretager en fast kontaktperson fra Marselisborg ugentlige opfølgningssamtaler med borger og virksomhed. Opfølgningssamtalernes formål er at medvirke til, at der fastholdes et fokus på borgerens progression og udvikling af arbejdsmarkedsperspektiv med selvforsørgelse som endeligt mål.

I opfølgningen vil der være fokus på, hvordan borgeren skridt for skridt indfrier de delmål, som er sat. Dette synliggøres ved, at der løbende gøres status over bl.a. arbejdsevnen (i antal timer og opgaver), samt over hvilke kompetencer og erfaringer, den enkelte person indtil nu har opnået.

Konkret træffer kontaktpersonen aftaler med borgeren og virksomheden, omkring formål, arbejdsopgaver, progressionsplan og frekvens. Herefter sikrer konsulenten, at aftalerne bliver ført ud i livet gennem personlig opfølgning min. en gang ugentligt og efter behov. Konsulenten tager afsæt i en coachende tilgang, hvor borgernes udfordringer ikke problematiseres eller løses, men hvor de via samtale, støttes i selv at identificere løsninger og handlemuligheder. Indsatsen sikrer borgerens fokus på egne ressourcer og muligheder i relation til arbejdsmarkedet i en konkret kontekst. Samtidig trænes borgeren i at håndtere sine udfordringer og skånebehov, på en konstruktiv og progressiv måde, så arbejdsidentiteten underbygges bedst muligt.

►►► Flygtninge der er i arbejde

Vi vil for det første rekruttere flygtninge, som er kommet i arbejde. Disse personer vil i undervisningen og i jobklubben holde oplæg og videregive deres erfaringer om, hvordan de selv kom videre i arbejde.

Oplæggene skal vise de visiterede borgere, at det er muligt at ændre livet og reelt blive inkluderet på arbejdsmarkedet, og skal i praksis fremstå som en "ah ha" oplevelse.

Ud over oplæggene er det vores erfaring, at flere af disse rollemodeller ofte involvere sig yderligere i form af samtaler og dialog med de visiterede borgere, deling af deres netværk m.m.

Repræsentanter fra virksomhederne

Via vores virksomhedsnetværk vil vi invitere virksomhedsrepræsentanter, som dels vil fortælle om mulighederne på arbejdsmarkedet, pointere forventninger til nye medarbejdere, men som også vil give et billede af de muligheder der kan være for at udvikle sine kompetencer i et virksomhedsforløb.

Vores erfaring med disse rollemodeller er ligeledes, at flere af dem ofte involverer sig yderligere end alene i oplæggene.



Virksomhedsindsats

Indsatsen isoleret til dialogen og samarbejdet direkte til virksomhederne består jf. figuren nedenfor af to faser.

FASE

1 Kontakt & etablering

2 Opfølgning på virksomhedsniveau

Kontakt & etablering

Hvis borgerne skal have en større chance for at komme i arbejde, er det vigtigt at tale ind i virksomhedernes behov og ikke mindst håndtere eventuelle bekymringer hos virksomhederne i forhold til fx at have medarbejdere fra ikke-vestlige lande med fx sprogvanke og traumer i bagagen. Dernæst handler det typisk om, at vi i samarbejde med virksomhederne får identificeret opgaver, som netop kan varetages af borgeren, hvorefter et konkret match mellem borger og virksomhed kan påbegyndes.

Til at støtte op om virksomhedsstrategien og sikre et godt samarbejde omkring etablering af arbejde, benytter vi alt efter behov oftest et eller flere af følgende tiltag:

- Vi kontakter virksomheder per telefon eller ved personligt fremmøde med henblik på at drøfte virksomhedens muligheder for at ansætte en borger i en ordinær stilling
- Vi mødes med virksomheder og præsenterer forskellige borgerprofiler for at afklare hvilke kompetencer, der kan passe ind i virksomheden
- Vi hjælper virksomheder med at identificere arbejdsopgaver, som kan løses af medarbejder på relativt få timer og samtidig tilføre værdi til virksomheden

Derudover er vi opmærksomme på, at et succesfuldt samarbejde forudsætter, at vi i vores tilgang:

- Udviser forståelse og indsigt i virksomhedens branche, arbejdsopgaver og rammer
- Er serviceminded og yde hjælp til håndtering af administrativt "papir-arbejde"
- Er ærlig omkring borgernes kompetencer og begrænsninger, herunder støttebehov
- Skaber klarhed om muligheder for økonomisk kompensation

Opfølgning på virksomhedsniveau

I relation til de virksomheder, som indgår et samarbejde omkring virksomhedspraktik eller en reel ansættelse af en borger i ordnært arbejde har vi løbende opmærksomhed på at sikre, at en virksomhedspraktik eller ansættelse forløber efter hensigten for både borger og virksomhed. Vores opfølgning på forløbet er således to-benet, idet vi både retter fokus på borgerens og virksomhedens udbytte og vurderinger af opgaveløsningen. Hvis virksomheden oplever, at borgeren ikke løser opgaverne tilfredsstillende eller kræver for mange ekstra ressourcer af virksomheden, foreligger der en reel risiko for at en eventuel virksomhedspraktik ikke fører til en konkret ansættelse eller at en ansættelse afbrydes.

Marselisborg har parallelt med opfølgningerne på borgerniveau derfor fokus på løbende at foretage telefoniske og/eller personlige samtaler med samarbejdsvirksomhederne i forhold til fx:

- Borgerens progression og opgaveløsning, herunder eventuelle problemer med opgaveudførelsen
- Muligheder for at etablere et ordinært eller alternativt løntilskudsjob på bagkant af et praktikforløb
- Administrative problemer med ansættelse

Da virksomheders behov og meninger omkring intensiteten af opfølgninger varierer, er vi opmærksomme på at tilpasse opfølgningen til den enkelte virksomhed.

Metoder og tilgange

Uanset hvilke tilgange der anvendes i en beskæftigelsesrettet kontekst, så viser erfaringerne, at det er væsentligt, at borgeren oplever at blive mødt med udgangspunkt i – og med respekt for – deres situation og livsbillede.

I dette afsnit formidler vi udpluk af den rækkevidde af metoder og tilgange, som vi løbende sætter i spil for de nyankomne flygtninge, vi møder i vores centre. Konkret bygger vores tænkning og indsatsmodel bl.a. på følgende tilgange og metoder:

- Empowerment
- Kognitiv coaching
- Den motiverende samtale
- Gruppedynamik

Empowerment

Empowermentbegrebet vinder fodfæste på beskæftigelsesområdet, hvilket skal ses i lyset af behovet for at styrke borgernes oplevelse af sammenhæng og selvberoenhed. Empowerment i beskæftigelsesregi handler om at give personer, der står i en afmagtssituation, kraft og styrke til at agere, hvilket sker ved at give borgeren overblik over egen situation og aktuelle tilbud, ved at tilbyde ham eller hende reel indflydelse på egen livssituation, og dermed livskvalitet.

Alle konsulenter hos Marselisborg er efteruddannet ved Marselisborgs socialfaglige coachuddannelse. Coachuddannelsen bygger på empowerment tanken om, at enhver kan opnå kontrol over eget liv. Vores coachingværktøj bygger på principperne fra den kognitive og narrative coaching-model, hvor vi har indarbejdet elementer fra den sociale lovgivning og metode. Uddannelsen tager udgangspunkt i arbejdsvevemetodens grundsyn, som bygger på elementer fra den kognitive terapi og lyder følgende: "Vi kan alle sammen kan meget mere end vi selv tror, og at disse ressourcer kan frigives via en aktiv proces". Den enkelte har det primære ansvar for sin situation. Coachens opgave er at skabe en aktiv proces igennem én ligeværdig samtale, hvor den enkelte får mulighed for, at udnytte sine personlige ressourcer inden for et område, hvor han/hun før har haft svært ved at opnå et gennembrud. Ved aktivt, at stimulere de enkelte områder, vil han/hun få frigivet flere ressourcer og nye strategier til at opnå sine

mål. Tilgangen støtter konsulenten i at identificere og udvikle de ressourcer, som vil gøre borgeren bedre rustet til at takle de udfordringer, som forhindrer tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Marselisborg har ud fra empowermentbegrebet udviklet en samtalemødel 'Samtalens Pejlemærker' (se figur side 15), som vi bruger i mødet med borgerne. Vores model angiver seks overordnede pejlemærker i en empowerment orienteret samtale, som vi ser som en form for landkort, som vores medarbejdere kan navigere efter i sin dialog med borgeren.

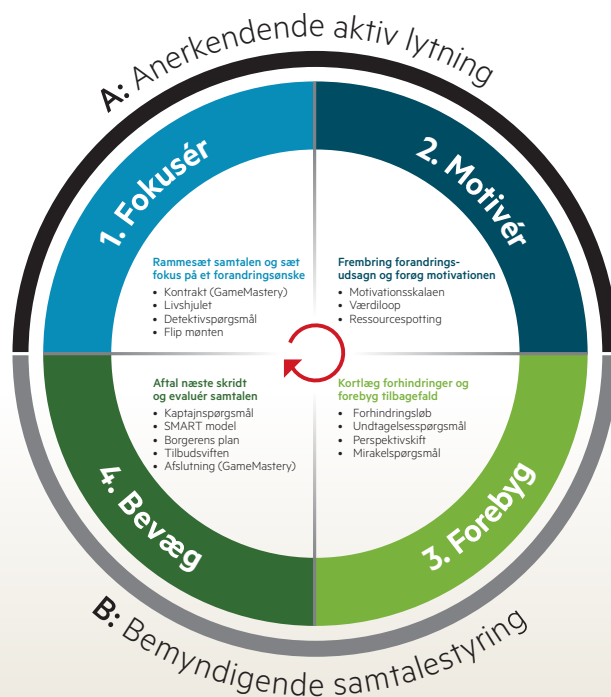
Jf. figuren udgøres pejlemærkerne A og B af anerkendende aktiv lytning og bemyndigende samtalestyring, er fundament og afsæt for enhver samtale. På fundamentet står pejlemærke 1-4, som er fire trin, som vi bruger til at få borgerens eget forandringsønske omsat til handling.

Gennem empowerment principperne er fokus på at skabe en udviklingsbaseret proces, hvor borgeren får øje på sine valgmuligheder, ressourcer og handlemuligheder. Fundamentet for processen er partnerskab og medinddragelse, hvor borgeren ses som ekspert på eget liv. Det betyder, at vores konsulenter ikke gør tingene for borgeren, men derimod sammen med vedkommende. Derfor har vi et skærpet blik på at identificere, hvad borgeren selv kan, og hvad der er behov for hjælp og støtte til, inden hjælpen tilbydes. Her ser vi det som vores fornemste opgave at se tingene ud fra borgerens perspektiv, ressourcer og autonomi. Dette giver borgeren mulighed for selv at mærke, hvorfor målet for beskæftigelse er vigtigt, og hvordan målet kan nås ud fra lige netop vedkommendes livsverden. Derved skabes vejen for hurtigst mulige vej i arbejde efter en længere ledighedsperiode og rejse/flugt mod Danmark.

Jo længere tid borgeren er i det offentlige system, jo større er risikoen for, at personen afklæder sig sin arbejdsidentitet til fordel for en systemtilpasset klientrolle. Derved er der også en potentiel risiko for, at borgeren slipper ansvaret for selvstændig problemløsning og resignerer i forhold til delagtiggørelse i sin egen proces mod arbejdsmarkedet. Gennem en empowerment orienteret tilgang udfordres borgeren i forhold til sin motivation, eget ansvar, og støtte i forhold til at opnå varig beskæftigelse samtidig

A: Anerkendende aktiv lytning

- Nøgleord
- Spejling
- Åbne-/hjælpe spørgsmål



B: Bemyndigende samtalestyring

- GameMastery

1. Fokuser

- Kontrakt (GameMastery)
- Livshjulet
- Detektivspørgsmål
- Flip mønten

2. Motivér

- Motivationsskalaen
- Værdiloop
- Resourcespotting

3. Forebyg

- Forhindringsløb
- Undtagelsesspørgsmål
- Perspektivskift
- Mirakelspørgsmål

4. Bevæg

- Kaptajns spørgsmål
- SMART model
- Borgerens plan
- Tilbudsviften
- Afslutning (GameMastery)

med, at der tages afsæt i respekten for den enkeltes autonomi og værdighed.

Dette giver personen en oplevelse af medindflydelse, der kan opveje den følelse af magtesløshed, der kan opstå som konsekvens af fx længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet. Det er en central præmis ved empowerment at støtte den enkelte i at se sine indflydelsesmuligheder for derved, at skabe øget egenkontrol over hverdagslivet på det personlige, kognitive og emotionelle plan. Den positive konsekvens af dette kommer til udtryk i opfattelsen af øget selv værd, højere grad af kapacitet til at ændre forhold i omgivelserne samt større engagement. Dette er afgørende, da lavt selv værd og følelsen af manglende kapacitet til at ændre situationen netop kan være en grundlæggende forhindring i forhold til at opnå varig beskæftigelse.

Metoden handler i bund og grund om selvforvaltning, og tager afsæt i det hele menneske og menneskets totale situation. Det vil sige, at der tages afsæt i de konkrete vilkår, som borgeren befinder sig i, således at borgeren ses som ekspert på eget liv. Ud fra borgerens grundvilkår arbejdes der sammen med borgeren på, at synliggøre og udvide personens handlemæssige råderum. Dette sker ved, at der visuelt skabes grundlag for refleksion over, de valg borgeren træffer i forhold til egen helbreds mæssige, sociale og arbejdsmæssige situation. Der arbejdes her med tanken om, at myndiggørelse af personen sker gennem bevidstgørelse, erkendelse og bevidste valg. Derved skabes fundamentet for at arbejde konkret med at udvikle mestningsfærdigheder og kompetence i forhold til at takle og påvirke de vilkår, der forhindrer personen i at opnå beskæftigelse. Det handler om at få øje på de ressourcer og handlemuligheder, der er tilstede i de givne vilkår,

med, at der tages afsæt i respekten for den enkeltes autonomi og værdighed. som personen navigerer indenfor. Almindeligvis kaldes modellen for kontrolcirklen, men Marselisborg har valgt at have fokus på udviklingen i stedet for kontrollen. Grunden til dette er, at nogle af borgeren inden for denne målgruppe netop vil være forhindret af netop deres manglende evne til at slippe kontrollen. Derfor ønsker vi at bevare fokus på den mulige udvikling, som er til at skabe håb og progression hos den enkelte.

Den motiverende samtale

Vi anvender den motiverende samtale, som vi ser som en velbeskrevet evidensbaseret samtalemetode, som gennem de sidste 25 år har vist en overbevisende effekt i arbejdet med mennesker, der mangler motivation til at ændre adfærd, livsstil eller handlinger. Motivations samtalen bygger på strategier, der er udviklet af Miller & Rollnick og retter sig især mod folk, der er ambivalente i forhold til en given forandring. Motivations samtalen kernerpunkter er en empatisk og lyttende stil samt en høj grad af respekt for borgeren, hvor der tages afsæt i, at ansvaret for og evnen til forandring ligger hos borgeren.

Vi mener, at denne tilgang er afgørende, da alt forandring kræver konfrontation, insisteren samt støtte, fordi vi som menneske per definition er tilbøjelige til at gøre det, vi plejer. Derfor har vi som udgangspunkt en vis modvilje mod forandring. Når en borger har været ledig i minimum 12 måneder inden for de seneste 18 måneder, er forandring og nye strategier en klar nødvendighed for progression. Samtidig er det vigtigt, at borgeren fastholdes i de helhedsorienteret tiltag, der skal til for at komme i arbejde. Derfor starter den motiverende tilgang til borgeren allerede ved det første møde.



►►► Når man som borgerne i denne målgruppe står over for komplekse problemstillinger, hvor en helhedsorienteret indsats er nødvendig, er det vores erfaring af manglende motivation kan præge forløbet.

Enten fordi de inderst inde er i tvivl om, hvorvidt ændringen er nødvendig (hvis de f.eks. er fastlåste i et ønske om førtidspension), eller fordi de er i tvivl om, hvorvidt de kan gennemføre forandringen. Derfor mener vi, at oplysnings- og motivationsarbejdet er særlig vigtig fra begyndelsen af forløbet. Til dels for at øge motivationen til ændring af den beskæftigelsesmæssige situation samt for at styrke beslutningen om at sætte handling bag. Den indledende samtale er derfor af stor betydning, da den øger compliance og effekt af forløbet. Her er det vores opgave som sparringspartnere, at skabe betingelserne for, at borgerens egen motivation og forpligtelse for forandring forstærkes.

Der arbejdes i den forbindelse med åbne spørgsmål og aktiv lytning med henblik på, at borgeren får muligheden for at finde sine egne argumenter for forandring. Samtidig inddrages de andre gruppemedlemmers perspektiver i jobklubben, ligesom der indgår vejledning, coaching og rådgivning fra underviserne. Dette giver nye perspektiver til, hvordan situationen også kan betragtes eller håndteres. Derved kan der arbejdes konstruktivt med eventuelle begrænsende overbevisninger, der kan fastholde borgeren i ambivalens. I forløbet arbejdes der endvidere konkret med et ressource-perspektiv, hvor borgeren får tydeliggjort sine egne personlige ressourcer. Dette øger troen på egne evner og lysten til tage konkrete skridt hen imod arbejdsmarkedet. Troen på egne evner og at forandring er mulig er afgørende for at fastholde borgerens motivation. Derfor arbejdes der også med konkrete delmål, som opleves som mulige og realistiske at gennemføre, ligesom borgerens udfordres til at tage de nødvendige skridt hen imod fast ordinært arbejde.

Den kognitive tilgang

Kognitiv coaching er en kombination af kognitiv neurovidenskab, kognitive metoder, baseret på forskning, og positiv psykologi. Metoden har været efterprøvet verden over og har de sidste 30 år været kendt som opskriften på at hjælpe mennesker med effektivt at forandre sig og nå deres mål. Dette på trods af, at der kan være alvorlige forhindringer i vejen som angst, depression eller andre psykiske problemer.

Gennem den kognitive tilgang arbejdes der på at forbedre vedkommendes livskvalitet, relationer, og arbejdsmæssige succes, for at understøtte personens vej til et arbejde. Kognitiv coaching

anvender sunde indlæringsprincipper og efterprøvede kognitive metoder til udvikling af den enkeltes potentiale, således at der skabes forandring i måden personen tænker, føler og reagerer på. Der arbejdes her konkret med, hvordan borgernes tanker påvirker og styrer deres følelser, kropsfornemmelser og handlinger, når det kommer til at mestre egen sygdom og tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Det handler om at opbygge og udvikle borgernes tanker, følelser og adfærd i konstruktiv retning. Gennem kognitiv coaching forbedres den enkeltes ydeevne, færdigheder og mestringsstrategier. Ligesom der skabes grobund for, at den enkelte kan præstere det bedste. Formålet med metoden er at skabe personlige værdier, øge personens motivation for at gøre den nødvendige indsats og forbedre den mentale styrke og vilje, når det f.eks. kommer til at tænke i nye baner i forhold til at finde og bestride en jobfunktion.

Vores forståelse af mestring omfatter de strategier, som borgeren benytter for at takle modgang, forhindringer, problemer og udfordringer. Vi anskuer derved borgerens handlinger, som en måde, at vedkommende håndterer sine hverdagsudfordringer på, i stedet for at anskue det som problem-adfærd. Herved ser vi som professionelle, at det rent faktisk er muligt at hjælpe borgeren til mere hensigtsmæssig mestring, Vi håndterer nemlig ud fra de mestringsstrategier, som vi kender i forvejen uanset hvor uhensigtsmæssigt, det kan opleves af omverdenen.

Når vi arbejder med de problemstillinger, som borgeren oplever, ser vi på de automatiske tankemønstre, ud fra hvilket borgeren tolker sig selv, andre og verden. Dette er vigtigt, fordi det kan være forbundet med leveregler, som ikke er konstruktive i forhold til at f.eks. at mestre at skulle ud på arbejdsmarkedet få timer om ugen eller overholde skånehensyn. Når borgeren erkender disse mønstre, skabes der grundlag for at kunne handle og mestre anderledes. I denne proces inddrages der et ressourceorienteret perspektiv, hvorigennem borgeren ser egne ressourcer og handlemuligheder i forhold til at ændre sin situation.

Gruppedynamisk tilgang

Vores indsats er med jobklubben lagt an på, at de borgerne deltager i holdundervisning sammen. Det kan være udfordrende for mange at skulle sidde sammen med en gruppe af andre. Nogle har svært ved at koncentrere sig længere tid, andre lider af angst for at indgå i sociale sammenhænge, og nogen har dårlige erfaringer fra tidligere beskæftigelsesrettet tilbud, hvilket kan gøre borgerne utrygge.

Dokumentation

Gennem de seneste 30 år er der publiceret flere undersøgelser af evidensgrundlaget for den motiverende samtale og effekten af gruppeforløb i forhold til forandring og progression. Der er hovedsageligt foretaget undersøgelser af evidensgrundlaget for effekten af gruppebehandling i forhold til den motiverende tilgang. Der er f.eks. evidens for, at personer i gruppebehandling oftere møder til deres aftaler og oftere færdiggør behandlingen, end personer i individuelt behandlingsforløb. Selvom Marselisborg ikke er behandling, kan gruppetilgangen give de samme effekter i forhold til at minimere frafald og øge fremmøde frekvensen. Når der arbejdes konkret med at udvikle eksempelvis borgerens arbejdsidentitet, kan denne understøttes i positiv retning gennem samvær og interaktion med andre. Identitet og vores forståelse af hvem vi er, kan nemlig skabes gennem den feedback, som er tilstede gennem gruppedynamikken i forløbet. Marselisborg arbejder grundlæggende med tanken om, at det er gennem socialt samvær, at borgeren lærer sig selv at kende, og derved også udvikler sin selvforståelse og arbejdsidentitet.

Gennem gruppeforløbet bliver det muligt at benytte gruppedynamikken som løftestang til motivation og udvikling. Gruppen fungerer som fundamentet for vigtig læring for den enkelte, da udviklingen skabes gennem gruppen. Gennem gruppeprocesserne, der har fokus på forandringsparathed i forhold til arbejdsmarkedet, skabes der grobund for støtte, erfaringsudveksling, refleksion og læring i forhold til at finde og varetage sit arbejde. Denne proces understøttes endvidere af, at borgerne følger hinanden i små grupper, så der skabes trygge ramme med fokus på udvikling af en samhørighedsfølelse kursisterne imellem. Forskning viser netop, at gruppesamhørighed (cohesion) kan have en terapeutisk kraft i sig selv, ligesom der er en lavere grad af frafald, hvilket naturligvis øger effekten af forløbet. Dét at kunne spejle sig i, at andre har det lige som en selv, kan normalisere den personlige oplevelse, hvilket kan lindre følelsen af f.eks. ensomhed eller lavt selvværd. Derudover oplever mange gruppe-medlemmer, at det giver noget at kunne give til andre, da man hurtigt kan se sig selv som en fiasko, når man har haft en længere periode med ledighed. Gruppedynamikken har desuden den effekt, at borgeren kan inspirere hinanden til nye metoder og tilgange i forhold til jobsøgningen, ligesom succes for én af de andre gruppedeltagere kan 'smitte af' på resten af holdet. Derfor ser vi jobklubben som betydningsgørende i forhold til at skabe progression i forhold til at vende arbejdsledighed til beskæftigelse.

Marselisborg leverer den dokumentation, som det enkelte jobcentre ønsker.

Vores erfaringer viser, at det ofte drejer sig om følgende:

- Et fremmødeskema
- Løbende praktikrapporter
- En afsluttende progressionsrapport

Fremmøde og fraværsprotokol

Til at følge borgerens deltagelse eller fravær fra aktiviteterne vil vi føre en registrering over borgerens fremmøde og fravær.

Løbende progressionsrapporter

Marselisborg vil efter jobcentrets ønskede interval udarbejde skriftlige tilbagemeldinger omkring borgernes forløb. Vi vil i den forbindelse tage udgangspunkt i de løbende progressionsopfølgninger, der foretages i forhold til borgernes individuelle mål og delmål med forløbet, idet borgerens generelle udvikling og de små succeser samt eventuelle udfordrende perioder i et udviklingsforløb her bliver synliggjort. Hvis borgeren har været i en virksomhedspraktik, som ikke resulterer i efterfølgende ansættelse vil vi beskrive hvilke kompetencer, som borgeren har taget med sig, og som borgere har fået afklaret, gennem praktikforløbet. ▶▶▶



►►► Afsluttende progressionsrapporter

Ved afslutningen af en borgers forløb udarbejdes en rapport, der beskriver borgerens ressourcer, barrierer og udviklingsmuligheder, som særligt bliver vigtigt for det, mindretal, af borgere der ikke opnår ordinær beskæftigelse. Alle borgere, der ikke afsluttes til job/uddannelse får udarbejdet en progressionsrapport, hvor det dokumenteres hvilke aktiviteter, der har været gennemført, beskrivelser af potentielle brancheområder og jobfunktioner.

Progressionsrapporten vil umiddelbart have følgende indhold:

- Beskrivelse af hvilke udviklingsmål/fokusområder, der er arbejdet med herunder hvilke aktiviteter, der har været igangsat med henblik på at skabe en positiv udvikling for den enkelte borger.
- Vurdering af hvor relevante og realistiske borgerens mål og delmål for beskæftigelse- eller uddannelse er samt de vigtigste fokusområder for at borgeren kan komme i job/uddannelse.
- Anbefaling til videre forløb

Leverandørrapporten vil blive indleveret til Jobcentret senest 5 dage efter, at borgeren har afsluttet forløbet med mindre, der er aftalt andet med jobcentret.

Marselisborg bliver anvendt som konsulenter til dels at uddanne medarbejdere i jobcentre og hos anden aktør i god dokumentationspraksis, og samtidig bliver vi købt ind til at udvikle skabeloner, progressionsrapporter, tjeklister m.m. Denne kompetence, erfaring og konkret redskabskasse tager vi naturligvis med ind i dette samarbejde.



MARSELISBORG
WORK & LIFE

Marselisborg driver landsdækkende centre hvor vi samarbejder flere af landets jobcentre, der anvender os som leverandør eller som integreret del af en investeringsstrategi i et offentligt privat samarbejde omkring ledige og sygemeldte, hvor der skal etableres en ekstraordinær indsats for at de indtræder eller genindtræder på arbejdsmarkedet.

Værdier

Centralt står respekten for det enkelte individ og troen på, at alle mennesker kan noget og kan udvikles ved at handle. Vi mener, at mennesker generelt set kan mere og andet, end det de på et givet tidspunkt har prøvet, og at alle har ressourcer som kan udvikles. Dette skal gøres i samarbejde med den enkelte, hvor den enkelte har det primære ansvar for sin egen situation. Mennesker skal have indflydelse, lyttes til og have reelt ejerskab på de mål der opstilles, og samtidig skal ansvaret for eget liv og proces ligge hos borgeren.

Både borgerne og jobcentrene skal opleve en mærkbar effekt. Vi arbejder to målsætninger, som også vil være gældende i dette potentielle samarbejde:

For det første at vi har et direkte ansvar for de mennesker, som kommer ind ad vores dør. Vi skal udstyre borgerne med reelle kompetencer, mestringsevner, øget selvværd og en grundlæggende tro på, at der findes en bedre fremtid, som job og uddannelse er en del af. Marselisborg har som virksomhed en primær motivation i at understøtte mennesker, så de gennem vores forløb selv tager ansvar for deres liv og fremtid, og selv medvirker til at komme i arbejde. Det er ret beset empowerment i praksis.

For det andet skal de jobcentre, vi samarbejder med, sikres en mærkbar økonomisk gevinst i form af en besparelse på forsørgelsesudgifter. Marselisborg ser opgaven med at hjælpe udsatte mennesker og samtidig understøtte en kommunal økonomi som absolut sammenfaldende. Derfor sætter vi internt og eller eksternt et mål for, hvilket provenu der skal leveres i de enkelte tilbud.

Hvor adskiller vi os?

Først og fremmest dækker vi samtlige aspekter i en social, beskæftigelses- og sundhedsfaglig indsats. Der er investeret i at have motiverede og kompetente medarbejdere, som er specialister på deres områder lige fra åndedrætstræning, kostvejledning



og virksomhedskontakt, og som samtidig er stolte over den besparelse, deres indsats giver kommunerne. Dernæst:

- At vi har en høj jobeffekt og er førende på virksomhedsindsatsen
- At vi udarbejder progressionsrapporter, der er opbygget som rehabiliteringsplanerne, hvilket direkte kan bruges i sagsbehandlerens arbejde
- At vi udarbejder oplæg til afgørelser i de konkrete sager
- At vi iværksætter fælles kompetenceudvikling til de jobcentre, der samarbejder med vores rehabiliteringscentre efter ønske
- At vi jf. flygtningegruppen mestrer kulturforståelsen, og samtidig har konsulenter som mestrer de fleste af de sprog, som de nyankomne har som modersmål

Medarbejderstaben

Generelt har vi i en bred erfaren konsulentgruppe som er specialister inden for deres fagområde, og som alle er efteruddannet i Marselisborgs egne redskaber og metoder såsom:

- Den socialfaglige coachuddannelse
- Empowerment-samtalen
- PFOFIL-redskabet

Medarbejderne kan inddeles i følgende faggrupper:

Socialfaglige konsulenter: Denne medarbejdergruppe består typisk af socialrådgivere eller andre faggrupper, der har en specialisering inden for beskæftigelsesområdet, rehabilitering, misbrugsbehandling samt handicap og psykiatri. De socialfaglige konsulenter varetager den primære kontrakt til borgerne og sikrer, at indsatsen dokumenteres juridisk og socialfagligt på højt niveau.

Jobkonsulenter: Denne konsulentgruppe har en bred erhvervs-erfaring inden for det private erhvervsliv, såsom salg, marketing og ledelse. Konsulenterne er specialiserede i at lave det helt rigtige jobmatch, der både tilgodeser borgerens skånehensyn og inddrager deres fulde potentiale. Jobkonsulenterne har desuden et indgående kendskab til det regionale arbejdsmarked og et stort virksomhedsnetværk.

Sundhedsfaglige konsulenter: Denne konsulentgruppe består af fysioterapeuter, kost- og ernæringsvejledere, sygeplejersker, massører m.v. Konsulenterne arbejder ud fra en fysioterapeutisk disciplin med fokus på, hvordan vores krop påvirkes af kost og motion.

Centralt står respekten for det enkelte individ og troen på, at alle mennesker kan noget og kan udvikles ved at handle. Vi mener, at mennesker generelt set kan mere og andet, end det de på et givet tidspunkt har prøvet, og at alle har ressourcer som kan udvikles.

Konsulentteamet

Konsulentteamet til denne opgave vil bestå af konsulenter, som har massiv erfaring med målgruppen, og som har stået bag vores jobeffekter i de andre kommuner vi samarbejder med. Konkret sætter vi følgende profiler i spil:

Faglige konsulenter

Vi inddrager konsulenter, som vil holde samtaler og facilitere undervisningen, og hvor flere af konsulenterne både mestrer arabisk, persisk, kurdisk, pashto, dari m.m. De faglige konsulenter vil ligeledes varetage dialogen med jobcentret.

Undervisere

Vi inddrager konsulenter, som underviser i jobklubben, om samfundsmæssige forhold, og som endelig står for undervisning omkring den jobrettede samtale. Disse konsulenter bliver i øvrigt også anvendt som undervisere i de opgaver, hvor Marselisborg uddanner jobcentermedarbejdere i den jobrettede samtale.

Jobkonsulenter

Vi inddrager dels jobkonsulenter, som primært arbejder med at skabe jobåbninger på virksomhederne, men enkelte af jobkonsulenter vil også have en rolle som faglige konsulenter.



Marselisborg

MARSELISBORG der har eksisteret siden 2001 er opbygget som en utraditionel konsulent- og anden aktørvirksomhed, hvor vi tilbyder ledelsesrådgivning, organisationsudvikling og analyser inden for beskæftigelses-, ældre-, unge-, og socialområdet. Samtidig driver vi landsdækkende centre, som dagligt udfører en tværfaglig og beskæftigelsesfremmende indsats, der understøtter at udsatte borgere kommer tilbage på arbejdsmarkedet.

Denne unikke kombination gør **MARSELISBORG** i stand til at udføre udviklings- og forandringsprocesser på alle niveauer inden for velfærdsområdet, hvor vi kan inddrage faglig ekspertise, viden og praksiserfaring fra såvel vores konsulentvirksomhed som vores anden aktør indsats.

MARSELISBORG Work & Life har som primære motivation at understøtte borgere som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet til få en bedre fremtid, hvor job og uddannelse er en del af livet. I vores arbejdsmarkedsrettede indsatser er job og uddannelse omdrejningspunkt allerede fra forløbets første dag. Vi arbejder målrettet med at styrke borgernes reelle kompetencer, mestringsstrategier og selvværd, så forandringerne kan fastholdes og bliver varige i den enkeltes liv.

Besøg os på www.marselisborg.org