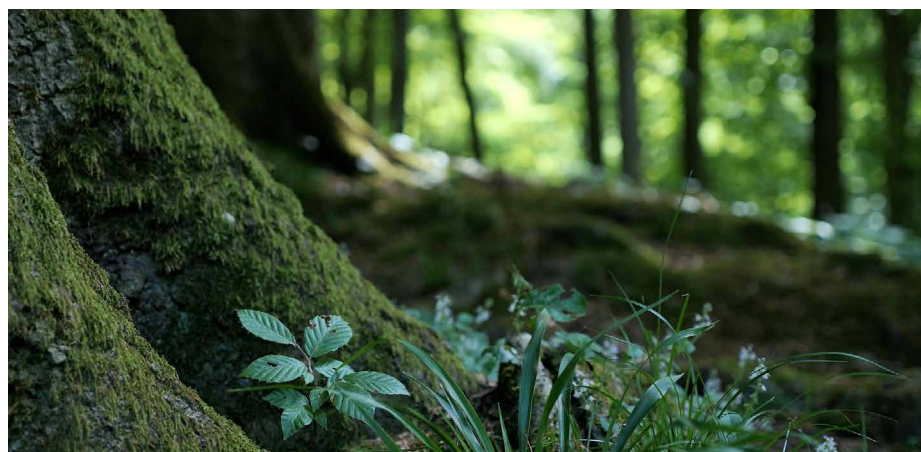


Fodfæste gennem naturen

Metodeguide

Manual til naturbaseret beskæftigelsesindsats for udsatte unge mænd.



Projektet er blevet til i samarbejde med:



AARHUS
KOMMUNE

Projektet er støttet af:

VELUX FONDEN



Indhold

1	Forord	2
2	Læsevejledning	3
3	Om målgruppen	3
4	Den metodiske tilgang	4
5	Forberedende fase – forud for etablering af projektet	6
6	Manual til forløbene med de unge mænd	8
7	Særlige opmærksomhedspunkter og overvejelser	20
8	Se og lyt – QR-koder til videoer og podcast	21
9	Bilag	24

1 Forord

Projekt ”Fodfæste gennem naturen” har haft til formål at udvikle en metode til at hjælpe udsatte unge mænd i alderen 25-29 år i uddannelse og job samt at afbøde og forebygge ensomhed, marginalisering og risikoadfærd. Midlet har været at videreudvikle og afprøve en metode, der med naturen som ramme sigter på at opøve kompetencer til at indgå i positive fællesskaber og overføre disse til mestring af job og uddannelse.

Projektet startede i efteråret 2021 og er afsluttet medio 2023. Det er økonomisk støttet af VELUX FONDEN, og Cabi har været hovedansøger og projektleder. Mandefællesskaber¹ har været medansøger og projektpartner og udgjorde sammen med Cabi projektgruppen. Metodeudviklingen bygger på positive erfaringer fra et forudgående projekt for mænd 30+ gennemført af Mandefællesskaber. I ”Fodfæste gennem naturen” var Aarhus Kommune samarbejdspartner, mens Daregender² fungerede som ekstern konsulent.

I projektet blev gennemført fire forløb med op til 12 deltagere. Forløbet i skoven bestod af 21 mødegange fordelt over 13 uger og efterfølgende 13 ugers efterværn bestående af fire møder med tre ugers mellemrum.

Metodeguiden her tager udgangspunkt i de bedste erfaringer fra projektets metodeudvikling. Hensigten er, at andre kommuner kan lade sig inspirere og få en form for manual til at gennemføre en lignende indsats for at skabe progression og arbejdsmarkedstilknytning for unge mænd i udsatte positioner. At bruge naturen som udgangspunkt for livsmestring og fællesskab har vist sig at være den trædesten, der har gjort en afgørende forskel for unge mænd, der ellers ikke så lyst på deres fremtidsudsigter.

” Jeg har nogle psykiske ting, jeg kæmper med, men jeg går altid herfra med mere energi. Deltager

” I forhold til alt det, jeg har prøvet før, så er det her helt klart det bedste – og det, der har hjulpet mig mest. Deltager

Aarhus, april 2023

Det skaber progression

På et af holdene lavede virksomhedskonsulenten et regnestykke: 237 måneders stilstand for deltagerne med ingen uddannelse og interne tilbud er brudt og erstattet med uddannelse, praktikker og job med løntilskud. Og i skrivende stund er den første deltager kommet i ordinært arbejde med udsigt til en læreplads.

¹ <https://mandfaellesskaber.dk/>

² <https://www.daregender.dk/>

2 Læsevejledning

Metodeguiden er bygget op på den måde, at du som læser først får et indblik i, hvad det er for en målgruppe af unge mænd, der har deltaget i forløbene. Efterfølgende bliver du ført ind i, hvilken metodetilgang, der ligger til grund for den indsats, der er afprøvet og gennemført i projektet.

I afsnit 5 er der redegjort for de nødvendige forberedelser forud for, at forløbet kan starte, og endelig i afsnit 6 beskrives en slags manual for, hvordan man kan skrue forløbet sammen, hvor der også deles vigtige opmærksomhedspunkter.

I afsnit 7 samles der op på yderligere opmærksomhedspunkter og overvejelser man kan gøre sig, hvis man ønsker at etablere lignende forløb.

Endelig i afsnit 8 finder du QR-koder til videoer og podcast, der er lavet i forbindelse med projekt ”Fodfæste i naturen”, og afslutningsvis finder du bilag, som kan være nyttige.

3 Om målgruppen

En voksende gruppe af unge mænd i Danmark er marginaliseret og i stor risiko for aldrig at komme i uddannelse eller beskæftigelse. Samtidig er ensomhed eller oplevelsen af ensomhed stigende blandt denne gruppe. Mange føler sig på kanten af samfundet og har oplevelsen af, at en kønsretorik lukker dem ude af det øvrige samfund. Det kan bl.a. resultere i, at de unge mænd opsøger negative fællesskaber³.

Det er den målgruppe af unge mænd i alderen 25-29 år, som metoden i ”Fodfæste gennem naturen” er udviklet for.

Målgruppebeskrivelse med udgangspunkt i de to første hold⁴

Det er vurderingen, at alle de deltagende unge er i sårbare og udsatte positioner – ikke alene i forhold til job/uddannelse, men socialt, helbredsæssigt og trivselsmæssigt. Der er mindre variationer i forhold til tyngden i udsathed, ligesom deres problemstillinger er meget sammensatte.

Flere af de unge har en baggrund med massivt misbrug af alkohol, hash, narkotika samt misbrug af piller eller lignende. En gruppe unge er fortsat aktive misbrugere – en ung er aktiv alkoholiker, som gennem kriminalitet finansierer sit misbrug. En anden ung har i interview fortalt, at han

³ COVID-19 har yderligere forstærket de udsatte unges oplevelse af ensomhed. I perioden med COVID-19 har restriktionerne betydet manglende adgang til de fællesskaber, der ellers har været i regi af socialforvaltnings- og/eller jobcenter-tilbud. Både under nedlukningen i 2020 og 2021 har indsatsen i jobcentret i perioder været suspenderet. Dermed har de unge mænd ikke været i stand til at starte i virksomhedsrettede forløb, og den i forvejen sårbare relation, der var til jobcentret, er sat under hårdt pres, da både aktiviteter og den opfølgning, der ellers har været personlig, enten har været digital eller telefonisk. Det forstærker ensomheden, og kombineret med de øvrige fysiske og/eller psykiske udfordringer, som man ofte har som aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager eller ressourceforløbsborger, betyder det, at mange i målgruppen aktuelt befinder sig meget langt væk fra selvforsørgelse.

⁴Fra LG Insight, Statusrapport jf. evalueringen, maj 2022.

sælger piller og selv er afhængig af hash og Xanax. Øvrige af de unge fortalte, at de røg hash, indtog alkohol ugentligt og flere af dem på daglig basis.

En gruppe af de unge har psykiske diagnoser eller handicap – bl.a. PTSD, skizofreni, ADHD m.m. Nogle af de unge modtager behandling for deres sygdomme, mens andre bruger hash el.lign. til at håndtere symptomer (fx i forhold til ADHD eller PTSD). De unge fortalte, at deres sygdomme har stor indvirkning på deres hverdag, da de nogle dage er meget påvirkede og har svært ved at klare almindelige hverdagsopgaver eller møde på projektet.

Samtlige deltagere har i interview fortalt, at de har haft problematiske opvækstvilkår – enten i familien og/eller i skolen. Generelt har opvæksten påvirket dem således, at de er ”nederlagsramte”, har svært ved at formulere positive mål for deres egen fremtid, har lavt selvværd og selvtillid, ligesom flere af de unge har svært ved at have nære og tillidsfulde relationer til andre mennesker.

De unge har samtidig fortalt, at de kun i begrænset omfang har kontakt til familie, har et ringe netværk af venner (typisk misbrugende), og to af de unge har i interviewet givet udtryk for ensomhed, hvor de i meget lange perioder (2-3 måneder) har været uden kontakt med familiemedlemmer, venner osv. Det er bemærkelsesværdigt, at ingen af de unge er i et forhold⁵, og alle bor alene i mindre lejligheder eller på værelser.

De unge dyrker generelt ikke motion eller har på andre måder en sund levevis i deres hverdag. Enkelte cykler lidt eller går en tur, men samstemmende er de unge i fysisk dårlig form og har ringe energi til fysisk udfoldelse.

”*Jeg har brug for et spark i røven. Jeg har i lang tid savnet noget nyt. Alle dage er de samme, hvor jeg er hjemme og lytter til musik, ryger hash og ser tv. Jeg håber, at projektet vil give mig en start, så jeg kan få mere styr på mit liv og så småt begynde at kunne være sammen med andre mennesker. Det skal jeg lære igen, for jeg har kun meget overfladiske møder med andre i hverdagen.* Deltager

4 Den metodiske tilgang

Helt overordnet tager metoderne i projektet udgangspunkt i socialkonstruktivismen og systemteorien forstået på den måde, at der arbejdes ud fra en bevidsthed om, at de unge mænd har en række faktorer og livsudfordringer, der skal arbejdes med, før de er parate til at indgå i et egentligt arbejdsfællesskab. Der arbejdes således med en stærk kobling mellem en psykosocial indsats og en uddannelses- og beskæftigelsesrettet indsats. Der arbejdes så at sige i to spor: Livsmestring og beskæftigelsesrettet.

⁵ Senere kom der et par deltagere til, som var i forhold og en enkelt havde børn.

OBS! En vigtig del af metoden er, at de to gennemgående medarbejdere er en kombination af en ikke-kommunal medarbejder og virksomhedskonsulenten fra jobcentret. De kan tilgå de unge mænd helt forskelligt, ligesom de møder 'systemet' (virksomhedskonsulenten) på en ny og anderledes måde. Kombinationen af 'system' og civilsamfund giver et helt særligt spillerum.

I det fællesskab, der opbygges mellem de unge mænd på de enkelte hold lægges der vægt på en narrativ tilgang, hvor de får mulighed for at spejle sig i hinanden, respondere på hinanden og på en måde starte med en bestemt fortælling om sig selv. Men i forløbet nuanceres og udbygges fortællingen gennem aktiviteterne og den bevidning og respons, som de giver til hinanden, og som fastholdes og ekspliciteres af de professionelle omkring dem. Samarbejdet i aktiviteterne, som fx finder sted via madlavning over bål, styrker ligeledes kendskabet til hinanden og fællesskabet.

OBS! Det er vigtigt i tilgangen, at man kan komme som man er. Har man en dårlig dag, så kom alligevel. Du behøver ikke at præstere. Du kan trække dig fra de enkelte aktiviteter, hvis du har brug for det. Du er ikke tvunget til at deltage. Du bliver inviteret til at deltage. Nogle gange hang naturfacilitatoren en lukket hængekøje op, som gav mulighed for at trække sig, men hvor man stadig kunne lytte til, hvad der foregik.

Naturen som ramme

” Naturen er en øjenåbner for dem. Den er med til at åbne for sluserne og medvirker til at skabe relationer imellem dem. Den bliver rammen om et trygt og tillidsfuldt fællesskab. Naturfacilitatoren

Naturen danner en neutral ramme om arbejdet med egen livssituation og mestring af forskellige opgaver. Der er ikke særlige forventninger bundet op på selve stedet. Der er udfoldelsesmuligheder ift. at arbejde med både den fysiske og mentale sundhed. Der kan løbes rundt og gives high five til træerne, og der er træstubbe, hvor man kan sidde og meditere, lytte til fuglene og sanse duftene og få ro i sit hoved.

” De skal have glæde og bevægelse i den krop, der har været fastlåst i mange år, og fysisk aktivitet skaber glæde og overskud. Naturfacilitator

Der er den særlige ro omkring bålet, der både kan være ”det fælles tredje”, som man kigger ind i, men også stimulere en tryghed i at deltage i de temaer og samtaler, som er en del af forløbet. Når man sidder ved bålet, behøver man ikke at have direkte øjenkontakt, og det gør det nemmere for de fleste at deltage i snakken.

5 Forberedende fase – forud for etablering af projektet

Det er vigtigt at få organiseringen omkring forløbene på plads. Der skal være de rette roller og kompetencer til stede.

OBS! Tag stilling til, hvordan teamet omkring forløbene med de unge mænd får mulighed for at erfaringsudveksle og justere indholdet løbende – også ift. gæstefacilitatorerne. Der opstår forventeligt uventede situationer, der skal handles på eller afstemmes med hinanden. Det kan handle om dagsform eller stemning på holdet.

Teamet skal sættes

For at organisere og gennemføre forløbene, skal der opbygges et team omkring det, hvor de rette roller og kompetencer er til stede – det vil sige et team, der tilsammen kan dække det naturrelaterede, det fysiske, det mentale, det pædagogiske, det socialfaglige og det beskæftigelsesrettede. Og især matchet mellem naturfacilitator og virksomhedskonsulent er vigtigt, da de og deres samarbejde er afgørende for et vellykket forløb – de er de gennemgående. Det handler både om livssyn, rolleafklaring og dynamik. Gæstefacilitatorerne kommer med deres særlige viden og redskaber udefra og skaber løbende lidt anderledes dynamik på holdet.

Erfaringerne fra dette projekt peger på, at det med fordel kan se således ud:

Tovholder/projektlederfunktion: I projektet var det en konsulent fra Cabi, der havde rollen. I et andet format kunne det være en udviklingskonsulent eller teamleder fra jobcentret. Det vigtigste er, at der er en, der samler trådene, har overblikket, kan følge fremdriften, give sparring til de forskellige aktører og træde til, når der opstår udfordringer undervejs.

Virksomhedskonsulent og mentor: For at sikre, at der løbende arbejdes med et beskæftigelsesperspektiv, skal der være en gennemgående virksomhedskonsulent i forløbet. I forhold til kompetencer, er det anbefalingen, at vedkommende har en socialfaglig baggrund udover erfaringerne med virksomhedssamarbejdet og unge i udsatte positioner. Dette, da der skal løses mange sociale udfordringer undervejs i samarbejde med de unge mænd. Virksomhedskonsulenten har således en central rolle, hvor vedkommende deltager hele vejen igennem og også har en mentorfunktion. Samtidig giver det virksomhedskonsulenten en helt anden indsigt i de unge mænd, der skal med videre i en beskæftigelsesrettet indsats. Virksomhedskonsulenten er også bindeled til den koordinerende sagsbehandler, som løbende modtager status, men også i forhold til at styrke samarbejdet med den unge. Intentionen er, at alle er i virksomhedspraktik, job eller uddannelse, når forløbet slutter – eller i hvert fald afklaret eller under afklaring. Derfor er det vigtigt, at virksomhedskonsulenten fortsætter med dem, så de ikke oplever u hensigtsmæssige skift.

Naturfacilitator (og mentor): Naturfacilitatorens rolle er at stå for alle aktiviteterne ude i naturen. Det vil sige, at der er brug for en professionel, der har viden og erfaring med at bruge naturen, dels

til de fysiske aktiviteter, men også som ramme for fællesskabet. I projektet var der tale om en medarbejder fra Mandefællesskaber, der har en uddannelsesmæssig baggrund med natur, men også i forhold til bevægelse samt erfaring med at arbejde med mennesker i udsatte positioner i forskellige outdoorsammenhænge. I projektet fik vedkommende også en rolle som mentor i nogle tilfælde, hvor der var særligt behov for en indsats i forhold til fx fremmøde.

Gæstefacilitator: En faglig koordinator, teamleder eller lignende kan have en særlig rolle i forhold til fx at bringe en virksomhed med ud, tale CV, give viden om, hvad jobcentret kan hjælpe dem med og lave kompetenceprofiler ud fra, hvilke kompetencer de unge har spottet hos hinanden. I projektet var det konsulenterne fra Cabi, der havde den rolle på tre af mødegangene. Det kræver, at vedkommende er sat godt ind i, hvem målgruppen er, og formår at tilgå temaerne i øjenhøjde og i indsatsens ånd så at sige.

Daregender: De bidrager med det særlige kønsperspektiv og særlig viden om mænds sårbarhed. Temaer som, hvad det vil sige at være en mand. Hvad er det for nogle stereotyper, man ofte føler, man skal leve op til. Og hvad det vil sige at være en ung mand på kanten af samfundet. Hvordan kan man arbejde med det forventningspres og få kigget på, at der er mange måder at være mand på. De bidrager også med relationsarbejde – det at få set på, hvem man har omkring sig, og hvordan man kan opbygge tillid og bruge relationer støttende og positivt.

OBS! Vær i det hele taget opmærksom på matchene i teamet. Dynamikken mellem de professionelle er helt essentiel, og det er vigtigt, at alle kan snakke, skabe relationer og tillid. Det er med til at binde holdet sammen.

Ressourcer: Virksomhedskonsulenten skal være på fuld tid. Naturfacilitatoren er på to gange om ugen – og med forberedelse, vil det ca. sige 16 timer om ugen i gennemsnit. Derudover kommer der mentortimer efter behov. Der skal være ressourcer til en tovholder/projektleder ca. fem timer om ugen i gennemsnit, ligesom der skal være timer eller honorar til de eksterne facilitatorer undervejs. Endelig skal der være et budget til mad, leje af lokation, redskaber og andre årstidsafhængige ting som fx flyverdragter.

Hvor i naturen skal det foregå?

En ganske vigtig forberedelse er at finde den helt rette lokale lokation for, hvor i naturen, der skal være det faste mødested. Mødestedet skal kunne være forholdsvis uforstyrret de dage, hvor holdet mødes. Erfaringerne fra udviklingsprojektet er derudover, at der gerne skal være følgende faciliteter til stede:

- Nem tilgængeligt med offentlig transport
- Bålhytte
- Adgang til toiletter
- Bålplads med mulighed for madlavning
- Siddepladser – fx træstubbe
- Gerne lidt kuperet terræn, sø eller hav og skov til fysisk aktivitet.

6 Manual til forløbene med de unge mænd

I det følgende ridses forløbet op, som projektet har erfaring for, at det kan tilrettelægges. I de fire forløb, der blev gennemført i projektet, har teamet løbende justeret indholdet ud fra, hvem deltagerne var, stemninger, vejr og vind. Så selv om det følgende fremstår som en manual, så er det vigtigt at være agil og kunne tilpasse aktiviteterne.

OBS! Fx skal aktiviteterne i naturen tilpasses årstiderne: Om efteråret kan der fx sankes bær, mens der er ramsløg om foråret. Om vinteren kan der måske bygges snemænd, mens der kan bades om sommeren.

Før et forløb

Der er en del praktiske ting, der skal på plads, inden der kan stilles et hold. Først og fremmest skal de relevante deltagere findes.

Screeningsprocessen

Det er en god ide at udarbejde en pjeces til de jobcentermedarbejdere, der er i kontakt med målgruppen og til potentielle deltagere fra målgruppen. Send informationer og pjecer rundt forud for diverse informationsmøder.

Der skal afholdes informationsmøder med de teams, der arbejder med målgruppen – typisk en særlig ungeindsats, aktivitetsparate, ressourceforløb m.v. Men tænk også ud af boksen lokalt – fx i forhold til boligsociale medarbejdere, misbrugscentre eller lignende. Afdæk lokalt, hvem der kan tænkes at være i kontakt med dem.

Opret fx et særligt tilbudsnummer, der indeholder begge pjecer og en tilbudsbeskrivelse.

Sørg for, at ledelsen også informerer ud gennem jeres kanaler: nyhedsbreve, intranet, eller hvad I nu bruger mest.

Tænk gerne i andre alternative informationstyper – fx en lille video.

OBS! I projektet var det udfordrende at få tilstrækkeligt med deltagere til projektet. En del sagsbehandlere var nervøse for, om deres borgere var for syge eller socialt udfordrede til at kunne deltage.

Det viste sig nødvendigt, at virksomhedskonsulenten tog 1:1 dialog med sagsbehandlere for sammen at identificere relevante deltagere.

Det viste sig også, at når det er denne målgruppe, så skal der visiteres ca. 20 for at opnå en passende holdstørrelse på ca. 12.

Visitationssamtalen

Der skal sættes minimum 45 minutter af til samtalen, og det er essentielt, at den foregår på lokationen i naturen. De skal have muligheden for at mærke og fornemme rammen i naturen.

Når den unge mand ankommer sammen med sin rådgiver, er bålet allerede tændt, og både naturfacilitatoren og virksomhedskonsulenten er til stede på lokationen i naturen. Den ene står fx ved bålet og laver pandekager til den fremmødte, mens den anden tager imod. På den måde, møder den unge mand kun én ad gangen.

Alle sætter sig om bålet med pandekager og kaffe.

Herefter giver medarbejderne sammen en præsentation af, hvem de er. Det er vigtigt at være tydelig i forhold til, at naturfacilitatoren ikke er en del af det kommunale system, men netop kommer med en anderledes tilgang, end de unge er vant til fra kommunal side. Herefter præsenteres forløbet inkl. en gennemgang af, hvad man kan forvente, at der skal ske på mødegangene i skoven i grovskitse. Aktiviteter i skoven, bål, madlavning og workshop. Dertil en rammesætning af vigtigheden i det fællesskab, som de skal indgå i. *"Fællesskabet skal blive din ryg"*. Derfor skal det indskræmpes, at der er værdi i at gøre sig umage med fremmøde, fordi man er en vigtig brik i det puslespil, der udgør fællesskabet. Det skal italesættes, at det er væsentligt at møde op – også på en dårlig dag. Man har stadig værdi, og de andre vil kunne være med til at løfte humøret. Man støtter hinanden på holdet, og alle kender til dårlige dage.

Efterfølgende præsenterer virksomhedskonsulenten, at det i sidste ende går ud på, at man kommer i job. For nogle giver lønperspektivet glæde, mens andre reagerer lidt afventende og frygtsomt. Virksomhedskonsulenten fortæller også, at vedkommende vil være en blivende faktor, selv når projektet i skoven rundes af, da der er efterværn, så man kommer godt videre.

OBS! Det at lave pandekager og en kop kaffe til den unge giver værdi. Det signalerer tid og et oprigtigt ønske om, at den unge er ønsket og forventet. Uderummet skal være klar og bålet godt i gang, så det ikke ryger helt vildt, men i stedet for er godt varmt.

Skabelon til afholdelse af visitationssamtaler

Medbring:

Vand, bålkafe, the, kopper og bålpandekager.

Dagsorden for visitationssamtale:

1. Beskrive en dag i skoven
2. Fortælle succeshistorier fra tidligere forløb
3. Hvem er vi?
4. Hvem er du?
5. Hvad optager dig for tiden?
6. Hvad drømmer du om?

7. Spørgsmål?
8. Praktisk information
 - Mad
 - Tøj
 - Vejr og vind.

Ekstra spørgsmål i samtalen kunne være:

1. Hvorfor er du her?
2. Hvad har du hørt om projektet?
3. Hvordan er dit liv nu?
4. Hvad bruger du din tid på?
5. Hvad savner du?
6. Hvad tror du, dette forløb kan give dig?
7. Hvad er drømmescenariet for dig?
8. Hvad vil være det bedste for dig?
9. Hvad vil du have mere af i dit liv?
10. Hvilke job drømmer du om?

Holdet stilles

Erfaringen har vist, at det kan være en god idé at visitere 20 unge for at opnå et starthold på 12, da der sker et frafald allerede inden første mødegang. Løbende vil der også ske frafald, det er derfor vigtigt at sørge for en vis volumen. Og så er det vigtigt, at gruppen sammensættes, så de kan spejle sig i hinanden. I starten af forløbet kan det være nødvendigt at hente nogle af de unge, som ellers vil have svært ved at få startet op. Den støtte skal gradvis trappes ned, så de bliver mere og mere selvkørende. Det kan også være en hjælp at sende en sms eller ringe op til dagen eller aftenen før, og at ringe til dem, hvis de ikke møder op.

OBS! Hvis en ung ikke kom de fire første gange, blev de ikke en del af holdet, da vurderingen var, at det ville gå ud over fællesskabet.

Forløbet i skoven

Hvert møde i naturen varer fire timer (fra kl. 10-14), og forløbet i naturen strækker sig over 13 uger og 21 mødegange. De første fire uger mødes man to gange om ugen, de følgende fire uger en gang om ugen, de næste fire uger to gange om ugen, og i uge 13 én gang.

Der er hver gang elementer af fysiske og mentale øvelser og mere samtalebaserede emner. Virksomhedskonsulenten deltager hver gang, og det giver en anden tilgang og kendskab til den enkelte borger, end når de kun ses på jobcentret. En mulighed for at få øje på den enkeltes ressourcer i aktiviteterne og fællesskabet i naturen. Samtidig gør det, at virksomhedskonsulenten løbende kan arbejde med beskæftigelsesperspektivet, efterhånden som den unge er klar til det.

Der skal gerne sættes en fast ramme omkring mødegangene i naturen. Det skaber tryghed, og det bliver basis for det fællesskab, der helt naturligt opstår i de rolige rammer. Hver mødegang kan bygges op på følgende måde:

- Et par af de unge tænder bålet og laver kaffe
- Tjek ind omkring bålet med kaffe – spørger ind til dagsformen – fortæller om dagens program
- Fysisk aktivitet med naturen som ramme – pulsøvelser, styrkeøvelser, cardio, små lege
- Meditation for at få ro i hovedet
- Fælles madlavning i bålhytten – i små grupper får de konkrete opgaver – madlavningen har fokus på, at det skal være billige, nærende retter, da en del af de unge mænd har få penge og lever usundt
- Fællesspisning
- Båltid ud fra dagens tema – sættes i gang med et musiknummer, som kan inspirer snakken om bålet.

OBS! I projektperioden blev der gennemført fire forløb. Når de 13 uger i naturen var afholdt på et hold og efterværnsperioden begyndte, startede man et nyt hold op.

Sideløbende håndholdt og beskæftigelsesrettet indsats

Virksomhedskonsulenten, der også har en socialfaglig baggrund, yder hele vejen igennem, også mellem og efter mødegangene, en håndholdt indsats – både i forhold til det sociale og det beskæftigelsesrettede.

Så udover det løbende arbejde med at finde praktikker i virksomhederne, deltage i samtalerne i virksomhederne, finde de rette timetal, tale lønnede timer og fremtidsmuligheder i virksomheden, lave opfølgning og fastholdelsesinitiativer, er der ofte problematikker knyttet til de unges komplekse livssituationer, der skal hjælpes med.

Der har fx været eksempler på:

- En ung, der havde det fysisk dårligt. Virksomhedskonsulenten fulgte ham til læge, han fik D-vitaminer og fik det væsentligt bedre.
- En ung havde i en periode brug for at blive hentet og bragt for at kunne møde op på uddannelse.
- De unge, der falder fra under forløbet på grund af for lidt fremmøde, holder virksomhedskonsulenten overleveringsmøde med sammen med den koordinerende sagsbehandler.

OBS! Virksomhedskonsulenten skal have et særligt fokus på at styrke relationen og samarbejdet mellem den unge og den koordinerende sagsbehandler. Det er i dét samspil, at eventuelle barrierer kan ryddes af vejen.

Der er i mange tilfælde tale om en mentorfunktion, der bidrager til at rydde barrierer af vejen fx i forhold til misbrug eller boligsituation. Der kan også være brug for tæt opfølgning ved udeblivelser for at fastholde deltagerne i forløbet.

I forhold til det beskæftigelsesrettede, skal virksomhedskonsulenten hele tiden have øje for, hvad der opstår på mødegangene. Er der noget, der skal tilføjes den unge mands CV? Er der opgaveløsninger, der peger i retning af en særlig arbejdsfunktion? Er der omstændigheder, der afdækker, hvad der kan være det mulige næste skridt for den enkelte?

I forhold til de unge, der ikke gennemfører hele forløbet, vil der ofte være opnået en viden om dem, der gør, at de kan hjælpes videre fx i yderligere afklaring.

OBS! Både naturfacilitator og virksomhedskonsulent kan med fordel have mentorfunktioner i forhold til de individuelle udfordringer, der skal arbejdes med hos den enkelte unge.

Forløbsbeskrivelse – mødegang for mødegang med særlige OBS-punkter

I det følgende gennemgås temaerne for de 21 skovdage med særlige opmærksomhedspunkter fra erfaringerne fra udviklingsprojektet. De fire forløb, der blev gennemført i projektet var ikke alle ens, men blev justeret løbene ud fra erfaringerne og forhold på de enkelte hold. Dvs., at forløbsbeskrivelsen er en bestræbelse på at give en skabelon og opmærksomheder videre på baggrund af de samlede erfaringer.

Forløbet er bygget op, så de første otte skovdage har særligt fokus på at skabe tillid, relationer, fællesskab, arbejde med fysisk og psykisk sundhed, som en del af livsmestringen. Igennem alle aktiviteter har virksomhedskonsulenten øjne og ører åbne, da de unge viser sider af sig selv, kompetencer og begrænsninger, som er vigtige i forbindelse med det mere beskæftigelsesrettede. Der opstår også samtaler undervejs, der berører dette. Efter de første otte uger bliver fokus og aktiviteter mere og mere beskæftigelsesrettede.

De forskellige temaer og aktiviteter indeholder alle sammen vigtige elementer, der skal styrke fællesskabet, livsmestringen og trædestenene ud mod beskæftigelse, og hen ad vejen bruger de unge hinanden mere og mere. Dagen før hver skovdag snakker naturfacilitator og virksomhedskonsulent sammen i ½ time, for lige at dele, hvor deltagerne er henne og justere morgendagens program efter vind og vejr.

OBS! Erfaringen i projektet blev, at en fremmødeprocent på 50 fungerede og var en succes.

Skovdag 1

Temaet er: **Velkomst**. De fysiske øvelser starter meget let op med stillevandring, hvor de går med 10 meters mellemrum. Her skal de bare sanse naturen og øve sig i at være tilstede i lyde og dufte. Øvelsen nedsætter stressniveauet og har fokus på deres mentale sundhed. Herefter sættes der mere fysisk aktivitet på – fx lege til at bryde isen – lidt boldspil, og en skoøvelse, hvor de skal fortælle om deres sko. Dette som en ufarlig måde at fortælle lidt om sig selv.

OBS! Der er stor forskel på de unge mænds fysiske formåen, hvilket betyder stor opmærksomhed på, hvilke fysiske aktiviteter, der kan sættes i gang. Det er godt at have valgmuligheder at tage af og mulighed for at differentiere øvelser.

Skovdag 2

Teamet er: **Velkomst** - gentagelse fra skovdag 1. De lette fysiske øvelser kan fx være armbøjninger på knæ og arme. Det at lave mad sammen er i sig selv en aktivitet, som fremmer relationsdannelsen og fællesskabet. Typisk får de opgaver to og to, står og arbejder skulder ved skulder uden direkte øjenkontakt. De får simple spørgsmål, de skal udforske ved hinanden. Spørgsmålene kan fx være: Hvad er din livret? Hvilken musik lytter du til? Samtalen imellem deltagerne bliver stille og roligt hjulpet i gang.

OBS! Vær især opsøgende og opmærksom på de unge mænd, der har svært ved det fysiske. Tag gerne en snak om, hvordan de har sovet og spist. Ingen skal ekskluderes på grund af, at de har svært ved øvelserne, eller ikke ønsker at deltage i dem.

Skovdag 3

Temaet er: **Hvem er du, og hvor er du lige nu?** Ved bålet er der ro på, og man kan fokusere på flammerne. De vælger selv om de har lyst, og hvad de vil fortælle. Som regel sker der det, at når en fortæller noget fra sit liv, så spejler andre sig i det. De føler sig set og oplever, at andre kan have det på samme måde som en selv. Så er det ikke længere så ensomt. I bål snakken hjælper naturfacilitatoren snakken på vej, så der også bliver talt om, hvilke forandringer de ønsker sig. Erfaringen er, at når først en byder ind, så kobler de andre sig på, og der begynder at opstå en tryk stemning af ligeværdighed.

Skovdag 4

Temaet er: **Tag en ting med, som siger noget om dig.** Øvelsen åbner snakken om de unges hverdag, og de lærer hinanden bedre at kende ved at dele noget personligt. Når en tør gøre det, så tør de andre som regel også. De får på den måde også en oplevelse af, at når de rækker ud, så griber fællesskabet dem. Det peger hen mod det fællesskab, man kan have på en arbejdsplads, hvor man

også gerne skal kunne række ud, hvis opgaverne skal kunne løses. Erfaringen er, at dialogen flyder på tværs i gruppen, og de forholder sig mere og mere til hinanden.

OBS! Hvis de har glemt at tage en ting med, så bed dem finde et billede i mobilen – eller en genstand ude i naturen, så alle kan være med.

Skovdag 5

Temaet er: **Hvad vil det sige at være mand? Hvilke stereotyper oplever I?** Dialogen bliver faciliteret af ekstern medarbejder fra Daregender. Perspektivet kan med fordel lægges mere på det samfundsmæssige plan end det personlige. Hvad vil det sige at være en ung mand på kanten af samfundet? At være en mand er ikke bare en fast forestilling, for man kan være mand på mange måder. Der ligger ofte et forventningspres, som blødes op i samtalen om, at man kan være mand på mange forskellige måder. Temaet hjælper de unge med at stå ved, hvem de er, så de kan udvikle sig videre der fra.

OBS! På det her tidspunkt giver det energi til gruppen, at der kommer en udefra. Erfaringen var, at da det var naturfacilitatoren og virksomhedskonsulenten, der skulle facilitere dette tema, gav det ikke nær så godt udbytte.

Skovdag 6

Temaet er: **Opsamling på og vidererefleksion over de samtaler, der blev faciliteret af Daregender på skovdag 5.** Erfaringen er, at det har sat tanker i gang, og ved at genbesøge det og give det tid, åbner det op for andre relevante snakke om, hvad der fylder for de unge mænd lige nu. Der kommer ofte handling på refleksionerne – fx venskaber, der skal genoptages eller familiemæssige ting, der skal gøres noget ved. Alt sammen skridt hen imod større livsmestring.

OBS! Det her lader sig kun gøre, hvis de, der var der på skovdag 5, møder frem. Som hele vejen igennem, er det godt at have redskabsskassen i orden og være agil.

Skovdag 7

Temaet er: **Hvad bruger du din tid på?** Her kan anvendes billedkort, der stimulerer tanker og følelser til at sætte refleksionerne i gang. Erfaringen er, at det er et væsentligt tema, men også svært for de unge. Der kommer gerne emner op omkring ensomhed, kedsomhed, søvnproblematikker m.v. Det er med til at synliggøre, hvilke forandringer, den enkelte kan have brug for at fokusere på og handle på.

OBS! I projektet brugte de billedkort, der hedder Dialogle, som kan købes på nettet. Men billedkort kan man finde mange steder. Fx i forskellige typer af spil, eller man kan samle Gocards fra cafeer eller lignende.

Skovdag 8

Temaet er: **Sundhed, herunder viden om søvn, sund mad og sundhed helt generelt.** Man kan starte med at give dem 15 minutter, hvor de skal sidde for sig selv (fx på en træstub) og reflektere over: Hvordan sover du om natten? Hvordan spiser du? Herefter faciliteres den fælles samtale omkring bålet, hvor de fortæller og har fokus på, om der er noget, den enkelte kan gøre anderledes som en del af livsmestringen.

OBS! Her kan man overveje at invitere en fagprofessionel ind i forhold til viden om generel sundhed. Dog vil det være vigtigt med en grundig forberedelse af vedkommende, så konteksten og niveauet er på plads.

Skovdag 9

Temaet er: **Det konkrete arbejdsmarked.** Det er første gang, at det beskæftigelsesrettede tema er så konkret. Her gæstefaciliterer teamlederen/fagkoordinatoren (i projektet: Cabi) med input omkring mulighederne på arbejdsmarkedet, og så er der en arbejdsgiver med, som kan sætte lidt ord på, hvad det vil sige at arbejde på forskellige vilkår i den virksomhed, som vedkommende kommer fra.

OBS! Det er vigtigt at få givet viden om, at et arbejde kan være mange ting - også få timer om ugen. Der skal være stor opmærksomhed på ikke at bruge for mange 'systemord' og fagtermer. Alene et ord som 'kompetencer' kan virke fremmedgørende. Så hellere tale om, hvad man kan.

Skovdag 10

Temaet er: **Refleksion over sidste gangs tema om arbejdsmarkedet og beskæftigelse.** Erfaringen er, at der virkelig er brug for at tale det igennem, da niende skovdag er første gang, hvor beskæftigelse er så tydeligt et tema. Det er vigtigt at holde fast i, at forløbet er en trædesten, og at praktik m.v. kan tilpasses den enkelte. Og så er det vigtigt at give god plads til snakken omkring bålet.

OBS! Det er helt essentielt at give støtte til, at de møder op, da det for nogle kan give kraftige reaktioner og tanker, at det med beskæftigelsesperspektivet bliver konkret. Generelt skal der håndteres bekymringer, der opstår for mange, når beskæftigelse introduceres.

Skovdag 11

Temaet er: **Relationer og brudte relationer. Drømme og tillid til omverdenen.** Daregender var gæsteunderviser med det særlige kønsperspektiv. Temaet kan indledes med musik, der åbner op for en snak om, hvilke stemninger musikken bringer en i. Herefter kan man bede dem tegne deres relationer ind i et slags netværkskort, eller bygge dem i materialer fra naturen. Det er med til at visualisere noget, der kan være sårbart, og er bl.a. udgangspunkt for samtaler om forældre, brudte relationer og opvækstbetingelser. Temaet er med til at afdække, hvilke støttemuligheder den enkelte

har i sit netværk, men tager også fat i tillidsspørgsmål og drømme for fremtiden. Det åbner op for, at den enkelte får kigget på sine muligheder for forandring.

OBS! Det er vigtigt, at gæsteunderviseren forbereder sig godt sammen med den gennemgående naturfacilitator inden skovdag 11, så der deles viden om, hvor holdet er henne.

Skovdag 12

Temaet er: **Opfølgning på sidste gang med et særligt fokus på deres drømme.** Erkendelserne og refleksionerne skal have tid til at fæstne sig. Mange hv-spørgsmål, fx: Hvordan når du det, du gerne vil? Hvad virker? Hvad vil det betyde for dig? Hvordan kan du være vedholdende?

OBS! At tage udgangspunkt i den enkeltes drømme er virksomt i forhold til rent faktisk at få lavet mål og delmål. Dette især på baggrund af temaet fra sidst, hvor de også fik talt om, hvad de hver især kommer af, og hvad de har med sig.

Skovdag 13

Temaet er: **Bue og pil.** De unge har brug for en pause fra det beskæftigelsesrettede, som hurtigt bliver en stor mundfuld for dem. Det at skyde med bue og pil kræver nærvær og fokus på opgaven her og nu, man skal ramme sit mål. Det styrker intensiteten i fællesskabet og træner fokus.

OBS! Alt efter årstiden, kan der bygges andre aktiviteter på. Fx at bygge en snemand eller sanke urter og bær.

Skovdag 14

Temaet er: **Arbejde er mange forskellige ting.** Teamleder/fagkoordinator (i projektet var det Cabi) tager endnu en gang fat på de forskellige muligheder for at have en arbejdsmarkedstilknytning. Det åbner også op for de forskellige støttemuligheder, jobcentret kan støtte op med i form af mentor, personlig assistance m.v. Dette for at synliggøre, at der er et fællesskab, som man skal lære at bruge og række ud til.

OBS! Man kan fx tage udgangspunkt i en lille video. Hvis man vælger det, så vælg en, de unge kan spejle sig i. Og en særlig opmærksomhed på retorikken. Nedton ord som kompetencer – tal hellere om det, du kan eller er god til. Dette tema skal ind i små portioner, og der skal være en særlig opmærksomhed på virksomhedskonsulentens rolle, da opfølgningen ligger der.

Skovdag 15

Temaet er: **Jobværdispil**. Spillet går ud på, at de sorterer 36 udsagn i graden af vigtighed. Til sidst er der fem meget vigtige tilbage. Det giver en god erkendelse hos den enkelte i forhold til, hvad der er vigtigt for dem på en arbejdsplads, hvilken type af virksomhed, man skal kigge efter. Samtidig afdækker det nogle af de skånebehov, den enkelte har brug for. Der er forskellige erfaringer med, om det giver mest mening at gøre det i grupper eller enkeltvis⁶.

OBS! 36 udsagn kan være mange for de unge at arbejde ud fra. Derfor kan man overveje at skære det ned til fx 18.

Skovdag 16

Temaet er: **Tillidsøvelser**. De starter med at føre hinanden med bind for øjnene gennem skoven. En del af de unge har svært ved at have tillid til andre og til systemet, da de har meget med i bagagen. Øvelsen åbner op for snakke og refleksioner, som: Tør de stole på hinanden? Har jeg tillid til, at jeg bliver grebet? Og hvad med tilliden til en myndighedsperson = virksomhedskonsulent? Bliver jeg hørt og set? Kan man have mistillid til systemet, men samtidig have tillid til den virksomhedskonsulent, som man efterhånden har opbygget en relation til via aktiviteterne i naturen og under bålsnakkerne?

OBS! Tillidsaktiviteterne er særligt følsomme, stiller store krav til facilitatorerne og en særlig opmærksomhed på aktiv lytning. At blive set og hørt skaber tillid.

Skovdag 17

Temaet er: **Kompetenceprofiler**. Gæstefacilitatoren er teamleder/fagkoordinator (i projektet Cabi). De unge mænd identificerer positive kompetencer om hinanden. De har i forløbet set så mange forskellige sider af hinanden, som de faciliteres i at sætte ord på til den enkelte. Temaet er i den grad med til at give de unge mænd en ny og mere nuanceret fortælling om dem selv. Den bliver meget anderledes, end den de kom med. Udsagnene bliver efterfølgende brugt i den unges CV og til at lave et flot kompetencebevis til hver enkel ved afslutningen af forløbet i skoven.

Fremgangsmåde

Deltagerne sætter sig sammen to og to. De får fem minutter til at skrive alle de positive ord om den anden, som de kan komme i tanke om.

Herefter fortæller de hinanden, hvad de har skrevet om hinanden.

Herefter er de en for en i centrum, hvor alle skriver positive ord om vedkommende. Naturfacilitatoren deltager også.

⁶ Find Jobværdispillet i Bilag 1

Alle fortæller hovedpersonen, hvad de har skrevet.

Afslutningsvis spørges hovedpersonen, hvordan det har været.

OBS! Sørg for, at der er en, der noterer alle ord for hver person. Ordene kan sættes op i et format, så det bliver til et flot diplom, fx via www.wordclouds.com

Et eksempel på ord, der blev sat på en deltager og givet som kompetencebevis den sidste dag:

Rolig, god og nem at snakke med, bred baggrundsviden, ærlig, troværdig, betænksom, stabil, hjælpsom, er altid i gang, ser hvad der skal laves, tager ansvar, går selv i gang med opgaver, tilbyder sin hjælp til andre, er god til at sætte ord på noget, som er svært, byder ind, inddrager andre i opgaver, tilbyder lift, god til at spørge om hjælp, spørger ind til andre og kommer med forslag til, hvad der kan hjælpe én, nysgerrig, spørger interesseret, inviterer andre ind til fx at løse opgaver, empati, åben – tør dele, også det som er svært eller virker mærkeligt for andre, reflekteret, undersøgende, inspirerende, initiativrig, lyttende, troværdig, stabil, stabilt humør, spørger ind til ting, teamplayer, kreativ, drømmende – vil ikke nøjes, men drømmer om fremtiden, omsorgsfuld, modig, solid, gå-på-mod, positiv.

Skovdag 18

Temaet er: **Opfølgning på kompetenceprofilerne og styrkehistorier.** Der følges op på tanker og refleksioner på baggrund af alle de fine ord, der er sat på hver enkelt. Det bliver mere og mere tydeligt for hver enkelt, hvad de kan, bare fordi de er dem. Den historie, de kom med fra start er ændret, og de får øje på styrker og kompetencer, de ikke så før. Ud fra det, skærpes deres CV.

OBS! Også her er det vigtigt, at der er en med, der kan skriftliggøre, hvad der kommer frem til brug i CV'erne.

Skovdag 19

Temaet er: **Hvad gør jeg herfra, når jeg går ud i verden?** Daregønder er gæstefacilitator, og der sættes fokus på støttemiljøer og selvomsorg. Hvordan kan man bruge naturen til at restituere? Fx bruge et træ som støttemiljø? Lede efter andre steder i naturen, der virker for den enkelte? En måde at få dem til at fastholde erfaringerne for, hvordan de fortsat kan bruge naturen som ramme.

Skovdag 20

Temaet er: **Fællesskaber i civilsamfundet og foreningslivet.** Samtaler om, hvad de hver især måske har lavet før i tiden af idræt, hobbyer eller lignende. Hvorfor gør du det ikke mere? Skal du genoptage det? Der var der fokus på, hvad der findes, der kan matche den enkelte, men også hvem der kan støtte en i at blive en del af et fællesskab fx mentor eller støttekontaktperson. At komme ud og se på nogle muligheder.

OBS! Præsenter gerne lokale muligheder, og så er det vigtigt at tilstræbe at få lavet konkrete aftaler. Hvilke fællesskaber skal den enkelte være nysgerrig på, og hvordan og hvem kan støtte i, at det bliver undersøgt nærmere.

Skovdag 21

Temaet er: **Afslutning og middag sammen**. Der er fokus på fejringen af, at den enkelte er kommet her til og så langt, og hvad det næste skridt er. Der kan være hyggeaktiviteter som fællessang og at bygge skulpturer i naturen, og så skal de sammen lave en bålmiddag.

Overleveringsmøde

Ved afslutningen af de 13 ugers forløb i skoven skal der laves et overleveringsmøde mellem den unge, virksomhedskonsulenten og den koordinerende sagsbehandler, så man i samarbejde får lavet en plan for, hvad der skal ske. Overvej om disse møder kan foregå i naturen, så den unge er lidt på "hjemmebane" og tættere på den "nye" historie om sig selv.

OBS! Vælg aktiviteter og hygge ud fra kendskabet til de unge på holdet. Det er vigtigt, at det bliver en god oplevelse sammen fremfor for udfordrende.

Efterværnsforløbet

De fire efterværnsgange er bygget op i skoven efter samme skabelon som skovdagene i de første 13 uger. Hver gang er der tale om opfølgning, men der er også et særligt tema. Efterværnsforløbet strækker sig ligeledes over 13 uger, med tre uger mellem hver mødegang, hvor både naturfacilitator og virksomhedskonsulenten er til stede. Mellem efterværnsgangene tilbyder virksomhedskonsulenten en gang om ugen en times gåtur på forskellige destinationer for dem, der har lyst. Erfaringen blev nemlig, at flere havde brug for en tættere kontakt, hvor også andre af de unge var til stede.

1. Efterværn

Tema: Et langt tjek ind/status ud fra snakken om:

- Siden sidst
- Hvor er du nu?
- Respons på hinanden – tips og tricks
- Hvordan ser det ud med praktik?

2. Efterværn

Tema: Hvilke typer af kolleger møder jeg ude på en arbejdsplads?

- Daregender eller anden gæstelærer kan tage temaet op og indholdsmæssigt tage udgangspunkt i et profileringsværktøj. Refleksion over sig selv. Hvilken type er man selv? Hvordan har man det med de forskellige typer? Normaliteten i at skulle samarbejde med forskellige typer.
- Opfølgning på praktiksituationen.

- Egenomsorg.

OBS! Det kan give god mening at sætte fokus på, hvilke relevante fællesskaber, der byder sig til i civilsamfundet. I Aarhus er der fx Godsbanen, Fundamentet, Frivillighuset og mandegrupper via Daregender.

3. Efterværn

Tema: Lønnede timer

- De unge, der endnu ikke er i praktik, spejler sig i de fortællinger, der kommer fra andre i praktik – når de kan, så kan jeg også
- Forberedelse på, hvordan de kan italesætte lønnede timer i praktikken, når virksomhedskonsulenten følger op
- Hvad vil det sige at være aflønnet?
- Hvad følger der med, når man får et lønnet job, fx skat, forskudsregistrering m.v.

4. Efterværn

Tema: Hvor er du på vej hen?

- Afsked med skoven og hinanden.

OBS! Det er vigtigt at have en opmærksomhed på, om nogle skal understøttes i at fortsætte en form for fællesskab. I projektet var der fx en gruppe, der aftalte at svømme sammen en gang om ugen.

7 Særlige opmærksomhedspunkter og overvejelser

I det følgende deles nogle af de refleksioner, som projektgruppen har gjort sig, efter at forløbene er afsluttet.

Overvej om tilbuddet kan finansieres helt eller delvist over § 82a eller § 104 i Serviceloven?

Der er tale om gruppeforløb, der dels kan være med til at forebygge og forhindre yderligere de-route, men også at udvikle livsmestring. Derfor er det værd at overveje, om man helt eller delvist kan finansiere forløb over Servicelovens § 82a eller § 104.

Fra fire til fem timer efter skovdag 10

Efterhånden som de unge kommer i bedre fysisk form og kan holde til flere fysiske udfoldelser, kan man overveje at sætte tiden op fra fire til fem timer på skovdagene. Når der også skal laves mad, kan tiden godt blive lidt presset. Det skal dog afvejes i forhold til, om deltagerne kan magte det.

Yderligere inddragelse af civilsamfundet

Det er en overvejelse værd, om man sidst i forløbet kan gøre mere ud af at besøge eller inddrage relevante dele af det lokale civilsamfund. Måske håndholde individuelle besøg steder, som kunne blive nye fællesskaber for den enkelte.

Overvej løbende optag på holdet

Man kan overveje at lave løbende optag ved skovdag 4, 8 og 12. Dette vil sikre, at fællesskabet ikke bliver en svingdør, men at der er særlige dage, der er allokeret til optag af nye. En anden fordel vil også være, at deltagerne ville skulle øve sig på at tage imod og inkludere nye. Endvidere giver det anledning til, at de kan reflektere lidt over, hvad de deltager i, når den eller de nye, skal introduceres til fællesskabet. Ulempen ved at lave løbende optag er, at de nye ikke har fået livsstringsdelen med sig (og i højere grad, når man kommer længere og længere hen ved skovdag 8 og 12), og det vil stille større krav til naturfacilitatoren at inkludere de nye de pågældende dage.

8 Se og lyt – QR-koder til videoer og podcast

I projektforløbet er der produceret både videoer og en podcast, som yderligere belyser, hvad den her indsats går ud på og kan. De kan findes på www.cabiweb.dk – søg efter "Fodfæste gennem naturen", eller du kan scanne QR-koderne nedenfor.

Virksomhedskonsulent Jonas Tjørnevig fortæller om "Fodfæste gennem naturen"

Efter fire-fem uger oplever tovholderne, Tommy Sørensen og Jonas Tjørnevig, at deltagerne i projektet "Fodfæste gennem naturen" får kontakt til deres drømme, ønsker og håb – de udvikler sig til stolte mænd med ret ryg og brystet frem.



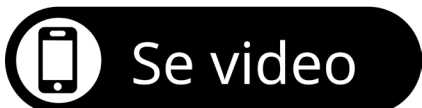
Se video med virksomhedskonsulent fra Aarhus Kommune her

Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi, fortæller om metoden bag projektet

Beskæftigelsesprojektet "Fodfæste gennem naturen" har en masse interessenter tilknyttet, der alle er med til få projektet til at lykkes. Det kan du høre Anne Brændbyge, seniorkonsulent i Cabi, fortælle om i denne video.



Se video om metoden her



Tommy Sørensen, naturvejleder, fortæller om, hvordan deltagerne bruger naturen

Naturen skaber en afslappet ramme, der kan give rum til at øve sig på at indgå i sociale fællesskaber. Det fortæller Tommy Sørensen, naturvejleder fra "Mandefællesskaber", om i videoen, hvor han også løfter sløret for nogle af de resultater, projektet allerede har skabt.



Se video om arbejdet i naturen her



Podcast: Fodfæste gennem naturen - et beskæftigelsesforløb for unge mænd fra kanten

I denne podcast kommer du til at møde Anne Brændbyge, seniorkonsulent hos Cabi samt Tommy Sørensen, naturvejleder ved Mandefællesskaber. Du kommer også til at møde en af de unge mænd, som projektet hjælper videre i livet.

Podcasten er for dig, der arbejder professionelt i den kommunale beskæftigelsesindsats, eller for dig, der generelt har en interesse i at høre om forløb, der kan hjælpe psykisk sårbare mennesker på fødderne igen. Og måske for dig, der overvejer at ansætte en med psykiske sårbarheder.



Hør en podcast om "Fodfæste gennem naturen" her



9 Bilag

Bilag 1: Jobværdispil (spillet er udarbejdet af Marselisborg Consult, mens instruktionen er udarbejdet under projektet).

Jobværdispillet



Instruktion til Jobværdispillet:

Deltagerne skal enkeltvis sortere de 36 forskellige udsagn i kategorierne: Ikke vigtig, Mindre vigtig, Vigtig og Meget vigtig. De må maksimalt have 7 kort i kategorien Vigtig og Meget vigtig. De har ca. 20 minutter til dette.

Derefter skal de i grupper prioritere, hvilke 5 udsagn de vil have i kategorien Meget vigtig. De har ligeledes ca. 20 minutter til dette. Når de har fundet frem til de udsagn, de vil have, så skal de præsentere, hvorfor netop disse er vigtige for dem.

Virksomhedskonsulenten skal i den forbindelse være ekstra opmærksom på udsagnene, da de typisk fortæller om eventuelle skånehensyn, størrelse af en arbejdsplads og hvilke erfaringer de tidligere har haft på arbejdsmarkedet.

Prioriteringskort

(Ikke vigtig, Mindre vigtig, Vigtig og Meget vigtig)



Værdikort

(Udsagn)



KONSENSUS

Beslutninger, som alle
kan leve med

ANERKENDELSE

Behov for anerkendelse,
belønning, feedback

ORDEN

Rent, ordentligt,
styr på tingene

FAGLIG STATUS

Være anset som en velfunderet
person med værdifuld viden

TRADITION

Respektere historien
og fælles erfaringer

ENGAGEMENT

Dynamisk i udviklingen af
organisationen og opgaverne

VEDHOLDENHED

Skubber på til det sidste,
fuldfører opgaver, ihærdighed

SUCCES

Succesfuld gennemførelse af
opgaver, gør noget der
lægges mærke til

HØJ LØN

Velbetalt arbejdsindsats



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL

FRITID

Fleksible arbejdstider,
tid til andet end arbejde

INITIATIV

Aktiv i samarbejde, interesse for
ændringer i opgavefordelingen

TILHØRSFORHOLD

Være vellidt af andre,
høre sammen med andre,
gruppeidentitet

SUNDHED

Fysisk velbefindende, godt
helbred, rask

RESPEKT

Vise omtanke, ære, værdsætte

STABILITET

Skabe vished, forudsigelighed

TOLERANCE

Respekt for andre,
accept af forskellighed

KOMPETENCE

Være god til det man gør,
dygtig, effektiv

MORSKAB

Personlig tilfredsstillelse,
humor, sjov



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL

FLEKSIBILITET

Parat til omstilling

TROVÆRDIGHED

Ærlig, oprigtig og loyal i samarbejde

OMSORG

Tage sig af andre, opmærksom på andres behov og ønsker

PERSONLIG UDVIKLING

Lyst til at lære at arbejde med sig selv, personlig afklaring

KOMMUNIKATION

Åben dialog, udveksling af synspunkter

OPLEVE NYT

Udfordring, risici, opleve, prøve grænser

KONKURRENCE

Vise at man gør ting bedre end andre

RETFÆRDIGHED

Lige muligheder for alle, respekt for andres rettigheder

VIDEN

Videnssøgende, nye ideer, facts og forståelse



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL

INDFLYDELSE

Have magt til at påvirke ting,
få ting til at ske

SELVRESPEKT

Accept af sig selv.
Ansvarlighed, kontrolleret,
behersket

TEAMWORK

Samarbejde med andre
om fælles mål

ÅBENHED

Imødekommende, samarbejde

LEG

Sjov, lethed, spontanitet

KREATIVITET

Nye måder at gøre ting på,
opfindsomhed, idérig

KOLLEGIAL HJÆLPSOMHED

Interesse for andres arbejde,
aflastning af kolleger

INTEGRITET

Tro mod sine idealer,
handle efter sin overbevisning

MOD

Turde holde fast ved sine
meninger, overvinde frygt



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL

IKKE VIGTIGT

MINDRE VIGTIGT

IKKE VIGTIGT

VIGTIGT

MEGET VIGTIGT

MINDRE VIGTIGT

VIGTIGT

MEGET VIGTIGT



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL



JOBVÆRDISPIL