

I MÅL MED INTEGRATION

- ET INSPIRATIONSKATALOG MED GODE VEJE
MOD BEDRE INTEGRATION

RAMBOLL

Projektet I mål med Integration finansieres af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) via satspuljemidler

FORORD

De danske kommuner gør hver dag et stort arbejde med at sikre en god modtagelse samt en god integration både i lokalsamfundet, på arbejdsmarkedet og på uddannelsesinstitutionerne for et stort antal flygtninge. Integrationen af disse borgere er en enorm vigtig og stor opgave, der er af afgørende betydning for sammenhængskraften i samfundet og for de mange flygtninges mulighed for en god start på en ny tilværelse. Der findes mange eksempler på forskellige og gode måder at indrette integrationsindsatsen på i det kommunale landskab. Det giver derfor rigtig god mening, at kommunerne deler deres erfaringer omkring gode integrationsindsatser på tværs, da de kan lære meget af hinanden.

Dette korte inspirationskatalog er blevet til i regi af projekt I mål med integration. Alle projektkommunerne har peget på et emne, som de mener, det er relevant at udbrede viden om til de resterende kommuner. Ideen er, at de korte beskrivelser, som er baseret på samtaler med projekt- eller afdelingsledere, forhåbentlig kan vække interesse. Hvis dette er tilfældet, så er der på hver side og til hvert emne angivet kontaktoplysninger, hvilket skal tolkes som en opfordring til at tage fat i den relevante kontaktperson for at høre mere og videndele yderligere.

Rambøll vil gerne takke alle, der har medvirket i tilblivelsen af dette inspirationskatalog.



INDHOLD

Assens: Tværfaglig organisering	6
Brønderslev: Empowerment	8
Favrskov: Visualiseringsredskaber	10
Faaborg-Midtfyn: Tværfaglig organisering	12
Helsingør: Visualiseringer af borgerforløb	14
Holbæk: Virksomhedssamarbejdet	16
Lejre: De fagprofessionelles beliefs	18
Nordfyn: Kombinationen af praktiktimer og ordinære timer	20
Odense: Den udsatte kvindegruppe	22
Randers, Syddjurs og Norddjurs: Beskæftigelsesrettet opkvalificering	24
Rebild: Samarbejdet med asylcentre	26
Skive: 10. Klasse	28
Svendborg: Integrationsgrunduddannelsen	30
Sønderborg: Individuelt Planlagt Job med Støtte	32
Vesthimmerland: Virksomhedsintegrationscentre	34

ASSENS: TVÆRFAGLIG ORGANISERING

Tilbage i 2011 vandt Assens Kommune integrationsprisen for den familie- og helhedsorienterede tværfaglige integrationsindsats "Hele familiens integration". Brian Korsgaard, som er afdelingsleder på integrationsområdet, fortæller, at integrationsindsatsen, som den ser ud i dag, er baseret på de samme grundlæggende elementer, som projektet i 2011. Den klassiske jobcentermyndighedsrolle er forsat placeret hos sagsbehandleren, som på samme tid varetager rollen som familiekonsulent og har kompetence indenfor enkeltvedelsesområdet. I den samme fysiske integrationsafdeling som sagsbehandleren sidder i, er også boligkonsulenterne, virksomhedskonsulenterne og mentorerne placeret.

Brian fortæller, at afdelingen er blevet et stort kontaktcenter for alle henvendelser på integrationsområdet, hvilket også kommer borgere og virksomheder til gode, da de kun behøver at kommunikere gennem én enkelt kanal. Brian bemærker dog, at det stiller store krav til medarbejderne, at én og samme person varetager både myndighedsrolle, agerer familiekonsulent og står for enkeltvedelsesparagrafferne. Men når det lykkes, så styrkes hele indsatsen, forklarer han.

ALLE MEDARBEJDERE UNDER ÉT TAG

Denne fysiske placering af medarbejderne er af enorm betydning, forklarer Brian. Det giver både en stor smidighed og beslutningskraft i indsatsen, at alle funktionerne er indordnet under den samme ledelse. Samtidig styrkes kommunikationen og den tværfaglige forståelse markant. Ved at have alle funktioner og myndighedsrelationer på integrationsområdet samlet på ét sted er en anden stor fordel, at vidensdelingen på tværs sikres.

Smidighed i indsatsen

Den omtalte organisering skaber smidighed i indsatsen hvilket kommer til udtryk ved, at der kan laves lynhurtige omlægninger i borgernes indsatser, hvilket i mange tilfælde er en stor fordel for både jobcenter, virksomheder og borgerne selv. Brian afslutter med at påpege, at han er forundret over, at der ikke er flere kommuner, der har taget en lignende organisering til sig. Hans erfaring er, at organiseringen styrker samarbejdet i sådan en grad, at hele indsatsen løftes markant.



KONTAKT

Brian Korsgaard

Afdelingsleder
bridk@assens.dk
+45 64 74 70 58

Umut Serin

Projektleder
umuse@assens.dk
+45 24 75 31 30

BRØNDERSLEV: EMPOWERMENT

Projektleder for I mål med Integration i Brønderslev Kommune Tom Muurmand, at de for tiden arbejder intensivt med empowerment i hele jobcenteret – og ikke mindst på integrationsområdet. Alle medarbejdere på jobcenteret har deltaget i fire heldagskursusmoduler for at lære metoden og tilgangen at kende.

Grundlæggende er der tale om, at medarbejderne med den nye empowermentbaserede tilgang møder borgerne med et helt nyt mindset, fortæller Tom. Han erkender, at det nogle gange kan være svært at arbejde med empowerment, sådan som rammerne er fastsat for beskæftigelsesindsatsen, men han understreger, at det dog fortsat stadig giver god mening at give borgerne mere indflydelse, mere eget-ansvar og at sigte mod mere myndiggørelse af den enkelte borger.

Empowerment i praksis

Som konkrete værktøjer, nævner Tom, at der fx arbejdes med dialogværktøjet 4R-modellen (rammer, retning, råderum og relationer) og med Karl Tomms spørgsmål (orienterende, relationelle, hypotetiske og reflektive spørgsmål). Helt

konkret er der nedsat empowermentarbejdsgrupper i de forskellige afdelinger ligesom, at alle medarbejdere har en læringsmakker, som der fungerer som sparringspartner. På den måde skabes der forskellige fora, hvor det kan drøftes hvordan det går med implementeringen af tilgangen i driften.

Som et vigtigt succeskriterie for, at dette kan lykkes, peger Tom på vigtigheden af ledelsesopbakning. Han understreger, at det er vigtigt, at empowerment ikke er noget "man bare siger, at man gør", men at ledelsen understøtter, at tilgangen udmønter sig i praksis og i driften i dagligdagen.

Tilgangen har allerede været benyttet et godt stykke tid i jobcenterets Ungecenter med meget flotte resultater, så Tom er overbevist om, at tilgangen også vil være en succes på integrationsområdet.



OM 4R-MODELLEN

De fire R'er, rammer, retning, råderum og relationer, er en model for en grundstruktur, som det er vigtigt hele tiden at have et klart og koordineret billede af, når et samarbejde skal lykkes. Modellen er en slags kompas man i fællesskab navigerer efter.

Har samarbejdesparterne ikke et tilstrækkeligt tydeligt og koordineret billede af rammerne eller retningen, vil de let komme til at arbejde i hver sin retning og/eller opleve frustration, tab af mening, mangel på godt samarbejde mv. Det er med andre ord vigtigt, når man ønsker trivsel, at dette billede løbende drøftes. I lighed med de fleste andre modeller er 4R-modellen udviklet som en dynamisk model, og der er ikke nødvendigvis én bestemt måde at anvende modellen på.

KONTAKT

Tom Muurmand

Projektleder

tom.muurmand@99454545.dk

+45 99 45 53 85

FAVRSKOV: VISUALISERINGS- REDSKABER

I Favrskov er der for tiden fokus på at udarbejde visualiseringsredskaber, der kan benyttes i samtalerne med borgerne. Projektleder Henriette Christensen fortæller, at formålet med redskaberne er at inddrage borgerne mere og at sikre et mere jobrettet fokus i samtalerne. Flere af redskaberne er velkendte af medarbejderne, men har ikke tidligere været anvendt visuelt i samtalerne med borgerne. Det gælder f.eks. beskæftigelsestrappen, ABC-jobs og opbygningen af danskuddannelsen.

Ved i højere grad at anvende modeller og tegninger forventes det, at borgerne bedre kan se og forstå rammen for indsatsen. Eksempelvis kan beskæftigelsestrappen være med til at visualisere borgerens progression fra ankomst i kommunen hen imod målet om selvforsørgelse.

På nuværende tidspunkt er flere af redskaberne under udvikling, understreger Henriette. Fx arbejdes der aktuelt med at bruge fotos i powerpointoplæg i samtalerne til at understøtte borgernes forståelse.

ÉT EKSEMPEL FRA JOBKONSULENTERNE

Visualiseringsredskaber i samtalerne anvendes af alle faggrupper. F.eks. er der udarbejdet et opfølgningsskema, som jobkonsulenterne bruger i opfølgning på virksomhedspraktikker, hvor lange tekststykker er skiftet ud med smileys, som kan være mere forståelige for nogle borgere.



Én fælles tilgang til visualiseringsredskaberne

Det vil være hensigtsmæssigt, hvis alle faggrupper internt, men også eksterne samarbejdspartnere som f.eks. sprogskolen, anvender de samme billeder og visualiseringsredskaber for bedst muligt at skabe forståelse frem for forvirring, fastslår Henriette. Medarbejderne er meget engagerede og arbejder aktivt med at udvikle forskellige typer af visualiseringsredskaber, og det bliver meget spændende at høre borgernes tilbagemeldinger, fortæller Henriette.

KONTAKT

Henriette Christensen

Projektleder

hec@favrskov.dk

+45 24 59 45 86

FAABORG-MIDTFYN: TVÆRFAGLIG ORGANISERING

I Faaborg-Midtfyn Kommune er man i organiseringen af integrationsindsatsen meget fokuserede på det tværfaglige aspekt. Som projektleder Julie Dyre fortæller, så er et tæt samarbejde på tværs af forvaltninger nødvendigt i indsatsen, da "man jo fx ikke kan få forældrene i beskæftigelse, hvis der ikke er en grundlæggende tillid til daginstitutionerne".

Derfor er der i Faaborg-Midtfyn Kommune nedsat to arbejdsgrupper på integrationsområdet, hvor alle koncernområder, som har en berøringsflade med integrationsindsatsen, er repræsenteret. Disse arbejdsgrupper mødes ca. 1 gang hver måned, og hele ideen med organiseringen er baseret på en strategisk overvejelse over, hvordan der bedst muligt kan gøres op med silotænkningen på området.

For hver af arbejdsgrupperne er der udarbejdet et kommissorium, der klart angiver arbejdsgruppens formål og opgaver. En af arbejdsgrupperne har eksempelvis til formål at facilitere vidensdeling på tværs af alle

kommunale aktører, der beskæftiger sig med integration.

En af de første opgaver, som denne arbejdsgruppe tog hul på, var at udvikle et fælles koncept for hvordan medarbejdere, der indgår i integrationsindsatsen, bliver kompetencepåklædt, fortæller Julie. Dette tiltag skal medvirke til at ensrette og kvalificere integrationsindsatsen yderligere.



ORGANISERINGEN FORBEDRER SAMARBEJDET

Julie fortæller, at erfaringen er, at arbejdsgrupperne letter samarbejdet på tværs af forskellige forvaltningsområder samt, at hele den kommunale organisation på den vis bliver "mindre".

Samtidig er organiseringen dog stadig under udvikling, da man i praksis har erfaret, at deltagerkaren i arbejdsgrupperne kan blive så bred, at nogen af deltagernes berøringsflade med integrationsarbejdet er for lille til, at en månedlig mødekadence er meningsfuld.

KONTAKT

Julie Dyre
Projektleder
jaaga@fmk.dk
+45 72 53 75 86

HELSINGØR: VISUALISERINGER AF BORGERFORLØB

I Helsingør Kommune er man kommet op med en metode til at skabe et let tilgængeligt visuelt overblik over samtlige sagsstammer i integrationsindsatsen.

På virksomhedskonsulenternes kontor hænger der tavler med billeder af og oplysninger om borgerne. Tavlerne er grupperede efter en række forskellige relevante overskrifter. Eksempelvis er der én tavle for borgere, der er på barsel, én tavle for borgere der er sygemeldt, én for dem der er i IGU osv. Derudover har hver enkel virksomhedskonsulent en farve, som synliggør hvilke borgere, der er placeret hos vedkommende.

TAVLERNE SKABER VISUELT OVERBLIK

Ud fra borgerens billeder står der en række vigtige informationer så som borgerens navn, modersmål, tidligere erhvervs erfaring, alder, kontaktoplysninger, tidligere virksomhedsplaceringer, hvorvidt der bør tages særlige hensyn til borgeren mm. Anne Damgaard, som er projektleder i Helsingør, forklarer, at formålet med tavlerne er hele tiden at have et visuelt overblik over de enkelte borgeres progression. En anden mere lavpraktisk funktion er, at der aldrig er nogen borgere, der bliver glemt. Anne fortæller derudover, at virksomhedskonsulenterne på grund af tavlerne lynhurtigt kan få et overblik over hinandens borgere, hvis de modtager et tilbud fra en virksomhed, som ikke lige passer på nogen borgere i deres egen sagsstamme.



Stor medarbejderopbakning

Anne beretter, at virksomhedskonsulenterne er utroligt glade for ordningen samt, at medarbejderne fortæller, at tavlerne er med til at gøre det personlige ansvar for den enkelte borger endnu større. Dette betyder mere engagerede og mere motiverede medarbejdere, der tager endnu større ejerskab for indsatsen. Afslutningsvis bemærker Anne, at tavlerne er sat op sådan, at de kan lukkes, når rengøringspersonalet eller borgerne selv kommer forbi.

KONTAKT

Lars Trap Olsen
Afdelingschef
lto05@helsingor.dk
+45 49 28 33 60

HOLBÆK: VIRKSOMHEDS- SAMARBEJDET

I Holbæk kommune har man i forlængelse af den intensiverede interesse for virksomhedsrettede indsatser på integrationsområdet sat fokus på virksomhedssamarbejdet. Her er Holbæk Kommune, Holbæk Jobcenter og AOF Sprogcenter Nordvest gået sammen i et samarbejde

om at udbrede gode råd til, hvordan virksomhederne skal gribe det an, når de ansætter eller får en integrationsborger i virksomhedspraktik, løntilskud eller lignende. Rådene er baseret på de erfaringer, som medarbejderne har gjort sig i dialogerne med borgerne.

10 GODE RÅD

Dette er mundet ud i notatet "10 gode råd, så I kommer godt fra start".

De første fem råd er gengivet her, mens resten af rådene, og en eventuel uddybning, kan fås ved henvendelse til projektleder Ibrahim Benli:

1. Introducer jeres nye medarbejder grundigt for de øvrige ansatte. Tal om, hvad der er målet for virksomhedsforløbet, samt hvordan alle kan bidrage til, at det bliver en succes. Giv udvalgte medarbejdere konkrete opgaver i dagligdagen i forhold til den nye medarbejder. Fx indtjekning, påklædning, sikkerhed, frokost mm.

2. Forklar opgaverne tydeligt for den nye medarbejder. Vær også gerne tydelig omkring, hvornår en opgave er løst. Tjek, at opgaven eller instruktionen er forstået og understreg overfor den nye medarbejder, at det er helt ok at sige, hvis han eller hun ikke forstår en besked.

3. Vær tydelig omkring jeres forventninger og "uskrevne regler". Det kan være pausekultur, arbejdstempo, hierarki, religion, samarbejde, selvstændighed i løsning af opgaver osv.

4. Brug enkle sætninger og ord og vær så konkrete som muligt, når I sætter ord på produkter, materialer, værktøjer osv. Skriv gerne ordene på Post-it i en periode. Undgå indskudte sætninger og indforståethed. Forsøg med andre ord og vendinger. Brug kropssprog. Forestil jer, at I selv skulle modtage beskeder/instruktioner på et andet sprog end dansk. Når noget går galt, skyldes det ofte misforståelser.

5. Gennemgå faste ritualer på arbejdspladsen. Fx kaffepauser, morgenmøder, personalemøder mv.

KONTAKT

Ibrahim Benli
Projektleder
ibben@holb.dk
+45 72 36 26 73

LEJRE: DE FAGPROFESSIONELLES BELIEFS

Afdelingsleder Lasse Bjerregaard fra Lejre Kommune, fortæller, at de i Lejre har et stort fokus på de fagprofessionelles beliefs (eller overbevisninger) i forhold til borgerne. Som Lasse siger, så er det "ikke særligt svært at matche borgerne jobparate - det svære er at se og behandle dem som jobparate".

Lasse forklarer, at de tilbage i 2015 fik bekræftet, at medarbejdernes tro på borgernes potentiale for at komme i beskæftigelse er afgørende for, hvorvidt borgeren rent faktisk afgår til beskæftigelse. Dette altså et godt stykke tid inden, at Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) påviste denne sammenhæng i indeværende år.

OVERFLYTNING AF SAGSSTAMMER GAV RESULTATER

Lasse forklarer, at de i oktober 2015 revurderede samtlige integrationsborgere ift. om de var jobparate/aktivitetsparate. Derved flyttede de over 80 % af flygtningene fra det team, der varetager arbejdet med de aktivitetsparate borgere til det team, som varetager arbejdet med de jobparate borgere.

Dette vel at mærke inden, at det blev lovbestemt, at integrationsborgere skal tilgås som jobparate, når de ankommer til kommunen. Der var altså ikke tale om en organisatorisk omorganisering, men derimod en overflytning af sagsstammer fra en afdeling til en anden - og det gav resultater. Lasse fortæller, at det gjorde en tydelig forskel, at borgerne pludselig interagerede med nye rådgivere og virksomhedskonsulenter.



De fagprofessionelles beliefs er en vigtig faktor

Overflytningen tog udgangspunkt i et rationale, som der var stort ledelsesmæssig fokus på: Fordi man er fra eksempelvis Syrien, så er man ikke som udgangspunkt aktivitetsparat. Dette var ellers tendensen flere steder i landet, fortæller Lasse, men det blev der lavet om på i Lejre.

Det ændrede syn som integrationsborgerne blev mødt med kombineret med en massiv investeringsstrategi fra jobcenterets side resulterede i langt bedre resultater end tidligere. Derfor arbejdes der fortsat løbende med de fagprofessionelles syn på borgerne i Lejre, forklarer Lasse.

KONTAKT

Lasse Bjerregaard

Afdelingschef

labj@lejre.dk

+45 61 18 20 22

NORDFYN: KOMBINATIONEN AF PRAKTIKTIMER OG ORDINÆRE TIMER

I Nordfyns integrationsafdeling, og i beskæftigelsessektoren generelt, er der for tiden et stort fokus på at kombinere virksomhedspraktikker med ordinært lønede timer. Rigtigt mange virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere landet over fortæller dog, at det kan være svært at få virksomhederne med på ideen om lønede timer. Et af problemerne er, at virksomhederne i flere tilfælde er blevet vant til ulønnede virksomhedspraktikker, hvorfor de ikke altid er lige velvillige over for ideen om at skulle betale for arbejdskraften.

I Nordfyns Kommune oplever man dog, at det sagtens kan lykkes med at opnå de ordinære timer i praktikkerne. Projektleder Kim Sørensen fortæller, at tilgangen fra start af var at tage fat i de eksisterende praktikker. Disse er i flere tilfælde oprettet hos virksomheder, som jobcenteret har en god og længerevarende relation til.

Små skridt i starten

I forbindelse med, at virksomhedskonsulenterne følger op på borgerne, eller skal snakke med virksomheden om forlængelse af praktikken, så opstår

der en naturlig anledning til at presse på med ordinære timer, fortæller Kim. Han understreger, at det er vigtigt at starte i det små med mellem 2-5 timers betalt arbejde, så virksomhederne kan være med. Derudover har Kim trukket på sin egen erfaring som virksomhedsleder, når han har været i dialog med

ET KONKRET EKSEMPEL

Kim giver et konkret eksempel på, hvordan denne forventningsafstemning kan foregå: "Vi finder i fællesskab typisk frem til 3-5 ting som skal løses (fx for højt sygefravær) samt 3-5 ting eller arbejdsopgaver som borgeren skal lære i løbet af praktikken. Det gør det meget lettere, når vi laver opfølgningen, for så kan man henvise til de ting og sige: "Nu gør han som han skal. Kan vi så ikke aftale, at han får løn for de fem timer, hvor han udfører den her type arbejdsopgave?".

virksomhederne. Kim beretter, at man som arbejdsgiver selvsagt stiller langt højere krav til arbejdskraft, som man skal betale for. Derfor er det vigtigt, at virksomhedskonsulenten forventningsafstemmer sammen med borgeren og virksomheden, så man er enige om de krav, som borgeren skal leve op til for at løntimer kan komme på tale.

Ordinære timer giver arbejdsidentitet

Kim beretter, at de i forbindelse med projekt I mål med integration er i gang med at udvikle et progressionsværktøj, der både gør det nemmere for borgeren og virksomhederne at forstå og tale om, hvornår de ordinært lønnede timer kan komme på tale. Han fortæller desuden, at de borgere, der opnår de ordinære timer pludselig oplever, at de får en arbejdsidentitet. Det gør dem mere motiverede og selvsikre. Dette skyldes ifølge Kim også, at virksomhederne stiller højere krav til borgerne samt, at virksomhederne er mere engagerede i at løfte borgeren, når de betaler lønkroner for arbejdskraften.

KONTAKT

Kim Sørensen

Projektleder

kimos@nordfyndkommune.dk

+45 30 92 42 60

ODENSE: DEN UDSATTE KVINDEGRUPPE

I Odense Kommune har de oplevet store problemer med at integrere gruppen af kvinder uden arbejdsidentitet på arbejdsmarkedet. Denne problemstilling vækker genklang i mange af projektkommunerne i projekt I mål med integration. På de to workshopdage i starten af året blev problemstillingen endnu en gang italesat, fortæller projektleder Anders Bundgaard. Her var der særligt fokus på de kortsigtede resultater, som man ønsker at opnå for målgruppen samt de forskellige indsatser og greb, som medarbejderne har erfaret er frugtbare ift. målgruppen. På baggrund af dette indledende arbejde er der i Odense sidenhen blevet arbejdet på at sammensætte et særligt forløb til målgruppen, som tager sit udgangspunkt i eksisterende arbejdsgange.

De fire første samtaler

De første fire samtaler har hver deres fokus og dagsorden. Anders forklarer, at de har valgt at kalde den første samtale "Relationen", da det primære formål med denne samtale er at opbygge en god relation og forstå, hvor borgeren kommer fra. Samtale

nummer to og tre handler om og har overskriften "Drømme og virkelighed". Disse to samtaler peger direkte tilbage til Odenses forandringsteori, hvor et af de vigtige kortsigtede resultater for målgruppen var, at de skulle have realistiske og beskæftigelsesrettede fremtidsmål.

ET INTENSIVT FORLØB

Anders forklarer, at man har fundet frem til et forløb, der ideelt set strækker sig over ½ års tid. I starten af forløbet er samtalekadenen meget intensiv. Der afholdes en samtale med borgeren hver uge, som der sættes helt op imod 1 ½ time af til. Anders fortæller, at dette giver medarbejderen tid og plads til at være undersøgende, hvilket giver langt bedre muligheder for at forstå borgeren og sætte sig ind i hendes livssituation.



Dernæst handler samtalerne om at skabe bro mellem borgernes drømme og hvad, der er realistisk muligt. Anders afslører, at det tyder på, at indsatsen er virkningsfuld. Flere af de borgere, der modtager indsatsen, har nu rent faktisk sat sig realistiske og beskæftigelsesrettede fremtidsmål. Det kan altså lade sig gøre at rykke kvindernes motivation. Man er i Odense dog bekymrede for, hvorvidt der er plads på arbejdsmarkedet til målgruppen samt, hvorvidt der vil være interesse fra arbejdsgiverne, forklarer Anders.

Forløbet er skruet sådan sammen, at borgeren forhåbentlig har rykket sig nok til, at den fjerde samtale kan være en praktikforberedende samtale. Anders fortæller desuden, at de supplerer forløbet med ekstra samtaler, hyppig opfølgning under praktikker, arbejdsmarkedsrettede oplæg samt mentorstøtte. Alt sammen efter behov.

KONTAKT

Anders Bundgaard
Projektleder
andbu@odense.dk
+45 30 91 35 73

RANDERS, SYDDJURS OG NORDDJURS: BESKÆFTIGELSESPROJEKTET OPKVALIFICERING

I Randers, Syddjurs og Norddjurs arbejdes der på et særligt projekt i I mål med integration. Projektets omdrejningspunkt er målrettet og branchespecifik opkvalificering af de mest motiverede integrationsborgere. Projektleder i Randers Laila Graf forklarer, at forløbet er skruet sammen så borgerne først er i seks ugers uddannelse efterfulgt af seks ugers praktik. Herefter er der mulighed for, at borgerne kan få op til yderligere seks ugers uddannelse, der er tilrettelagt specifikt ift. den enkelte borgers kompetencer og den enkelte virksomheds behov. Brancherne som borgerne opkvalificeres i er nøje udvalgte med udgangspunkt i arbejdsmarkedsbalancen. På nuværende tidspunkt er der primært tale om uddannelsesforløb inden for metal, buskørsel og servicearbejde, men man er i gang med at ekspandere til bygge og anlæg samt landbrug, fortæller Laila.

Borgernes egen motivation er vigtig

Et særligt karakteristika ved forløbet er, at borgerne selv skal ansøge om optagelse. Sagsbehandlerne informerer om, at forløbet eksisterer, og der er sat opslag op på sprogskolen, men

derudover er det op til borgerne selv at tage initiativet. Derudover foretages der en grundig screening af borgerne inden de kan få lov at starte op i projektet. Laila forklarer: "Vi forventer, at borgerne møder op, og hvis de er fraværende mere end to gange, lukkes der ned for deres forløb. Derfor screener vi også grundigt inden optagelsen, hvor vi ser på fraværshistorik i forbindelse med samtaler og i virksomhedspraktikker. Desuden ser vi også på borgerens adfærd generelt".

EN EKSTRA EFFEKT

Projektet har også en afsmittende effekt på de borgere, som ikke optages til forløbet, da de er meget interesseret i, hvordan de kan forbedre sig for at kunne deltage i fremtiden, forklarer Laila.

Laila beretter, at det er en stor succes, at optagelsen er motivationsbåret. Dette skyldes for det første, at alle deltager af egen fri vilje, men også, at der er tale om et meget dyrt projekt, hvor det er helt afgørende, at borgerne er i stand til at gennemføre forløbet, når de først er startet op.

Laila bemærker afslutningsvis, at de kun har modtaget positiv feedback fra deres samarbejdspartnere i projektet, som er både virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Ydermere ser det ud til, at afslutningen af de første forløb i Randers resulterer i, at en stor andel borgere går direkte i job.

KONTAKT

Laila Jerming Graff

Afdelingsleder

ljg@randers.dk

+45 21 19 06 91

REBILD: SAMARBEJDET MED ASYLCENTRENE

Et stort fokuspunkt i Rebild Kommunes projektansøgning var den aktive start i borgernes forløb. Dette skyldtes, ifølge projektleder Mathias Cramer, at man på daværende tidspunkt var gode til at få borgerne i job, men, at dette gennemsnitligt tog for lang tid. Dette kombineret med lovgivningsændringer, som har tilsigtet at få borgerne hurtigere i virksomhedsrettet indsats, har ført til et naturligt behov for at intensivere starten i integrationsborgernes forløb.

I de tilfælde, hvor borgerne er på asylcentre relativt tæt på Rebild, så tager en medarbejder altid ud og besøger borgeren, fortæller Mathias. I denne første visitationssamtale deltager foruden sagsbehandleren også altid en medarbejder fra modtagelsesteamet, som fokuserer på at skabe en god relation. Det har flere fordele. For det første får medarbejderne værdifuld viden om borgeren, som kan anvendes i den virksomhedsrettede indsats - viden som ofte ikke findes i LetAsyl.

HURTIG OG TIDLIG KONTAKT

En måde at intensivere starten i integrationsborgernes forløb på, er at forbedre samarbejdet og styrke informationsudvekslingen mellem asyl- og jobcenteret, forklarer Mathias. Derfor har man i Rebild arbejdet målrettet med at tage kontakt til asylcentre så hurtigt som muligt - og ikke bare vente på LetAsyl-papirerne. Mathias forklarer, at LetAsyl kan være et godt værktøj, men, at der er meget stor forskel på de forskellige asylcentres modenhed i anvendelsen af værktøjet. Ofte er informationerne kun overfladiske og af beskrivende karakter. Derfor er der behov for en udvidet dialog med asylcentre.



Derudover bliver borgerne mere trygge ved medarbejderne, hvilket resulterer i, at de første samtaler efter borgeren er ankommet til kommunen bliver mere konstruktive. Desuden letter informationer om borgeren generelt den praktiske planlægning, og derfor er målet da også, at der efter sommer eksisterer et videokonferencesetup, forklarer Mathias. Dermed kan det sikres, at de i Rebild Kommune altid har samtaler med borgerne, mens disse befinder sig på asylcentrene.

KONTAKT

Mathias Dahl Cramer

Projektleder
mdcr@rebild.dk
+45 30 10 57 58

SKIVE: 10. KLASSE

I Skive har man fået stablet et samarbejde på benene med Skive Kommunes 10. klassecenter om, at 10-13 integrationsborgere på årlig basis får mulighed for at gennemføre en 10. klasse. Borgerne modtager SU i perioden, og de overgår dermed til ordinær uddannelse. Per Jeppesen, som er ny projektleder i Skive, fortæller, at dette forløb er en unik mulighed for de borgere som gennemfører uddannelsen. De får nemlig muligheden for at gå videre i uddannelsessystemet og eksempelvis tage en normal håndværksuddannelse senere hen.

En til tider overset borgergruppe

Per uddyber, at projektet først og fremmest er tiltænkt den gruppe af unge borgere, typisk i alderen 18-24 år, som på nuværende tidspunkt brænder mere for en uddannelse end et job - en gruppe af borgere, som ind imellem er blevet overset i beskæftigelsessystemet.

Per lægger ikke skjul på, at det rent organisatorisk har været relativt svært at få etableret ordningen. Baggrunden for projektet har været, at tre unge integrationsborger siden oktober måned har været i en form for sprogpraktik i Skive

Kommunes 10. klasse. Deres indsats har overbevist samarbejdspartnerne om, at det kunne lade sig gøre. "De erfaringer vi har høstet gør, at vi tror, at forløbet bliver en stor succes, da de borgere der er med rykker sig fuldstændigt vanvittigt meget sprogligt", fortæller han.

FORDELE FOR BEGGE PARTER

Per understreger, at projektet er til alles fordel. Skoleområdet får i år 12 engagerede elever, som Jobcenteret betaler årselevtaksten for. Dermed kommer samarbejdet begge parter til gode.

Jobcenteret finansierer dette via besparelser på sprogundervisning samt dele af den statslige bonus, som de får når borgerne overgår fra integrationsydelse til SU.

Dermed er der også en besparelse og en økonomisk gevinst for jobcenteret. De største vindere er dog selvfølgelig de unge, som får den mulighed for uddannelse, som de har drømt om.

KONTAKT

Per Jeppesen
Projektleder
perj@skivekommune.dk
+45 40 41 88 17

SVENDBORG: INTEGRATIONS- GRUNDUDDANNELSEN

I Svendborg Kommune har man oprettet en særlig IGU-konsulent stilling, sådan, at alle kompetencer og al viden relateret til integrationsgrunduddannelsen er samlet hos én person. Jonas Bæk, som er projektleder i Svendborg, forklarer, at dette valg delvist hænger sammen med en analyse, der fornylig blev udgivet i Ugebrevet A4. Her pegede mange virksomheder på, at en af de væsentligste barrierer og årsager til, at de ikke benytter sig af IGU'en er, at de associerer ordningen med en masse bureaukrati og papirarbejde.

IGU-konsulenten fungerer som en åben hotline, der altid står til rådighed for virksomhederne. Samtidig er det en del af arbejdsbeskrivelsen, at IGU-konsulenten varetager den håndholdte indsats for de borgere, der er i IGU.

På den måde minimeres presset på virksomhedskonsulenterne samtidig med, at al viden og know-how om IGU'en centrerer i én funktion. Sideløbende med dette tiltag har de i Svendborg gjort meget ud af at informere vidt og bredt om IGU'en. Dette er bl.a. resultatet i flere

artikler og annoncer indrykket i lokale medier, herunder Fyns Stifttidene.

ÉN FÆLLES INDGANG FOR ALLE VIRKSOMHEDER

Ved at have én IGU-konsulent, så sikres det, at alle virksomheder kun har én samlet indgang til jobcenteret, når de har henvendelser relateret til IGU'en, fortæller Jonas. På den måde undgår virksomhederne det bøvl, der kan opstå, når de skal kommunikere igennem flere forskellige kanaler eller med flere personer hos jobcenteret, forklarer han.



Svendborg satser stort på IGU'en

Jonas understreger, at de satser stort på IGU'en på trods af, at de endnu ikke har mange borgere på uddannelsen, fordi de anser det for at være en god vej mod bæredygtig integration på arbejdsmarkedet.

Det fortsat relativt lave antal IGU-stillinger i Svendborg Kommune skyldes, blandt en lang række faktorer, muligvis fortsat manglende viden om ordningen, men også, at den begyndende højkonjunktur endnu ikke har bredt sig til hele landet. Når efterspørgslen efter IGU-praktikanter stiger, så har Svendborg et set-up klar, der kommer alle til gode, afslutter Jonas.

KONTAKT

Jonas Bæk
Projektleder
jonas.baek@svendborg.dk
+45 24 99 57 16

SØNDERBORG: INDIVIDUELT PLANLAGT JOB MED STØTTE

I Sønderborg har de i projekt I mål med integration et særligt stort fokus på de aktivitetsparate borgere. Et af de nyeste tiltag på området er, at en række mentorer er blevet uddannet til at være IPS-mentorer. IPS står for Individuel Planlagt Job med Støtte (Individuel Placement and Support på engelsk) og er en metode og en beskæftigelsesrettet indsats, der er målrettet mennesker med psykologiske problematikker. Projektleder Michelle Spile fortæller dog, at tilgangen faktisk kommer både aktivitetsparate og jobparate borgere til gode, da der er et overlap mellem de to målgrupper af psykisk sårbare borgere.

Tidlig kontakt med virksomhederne

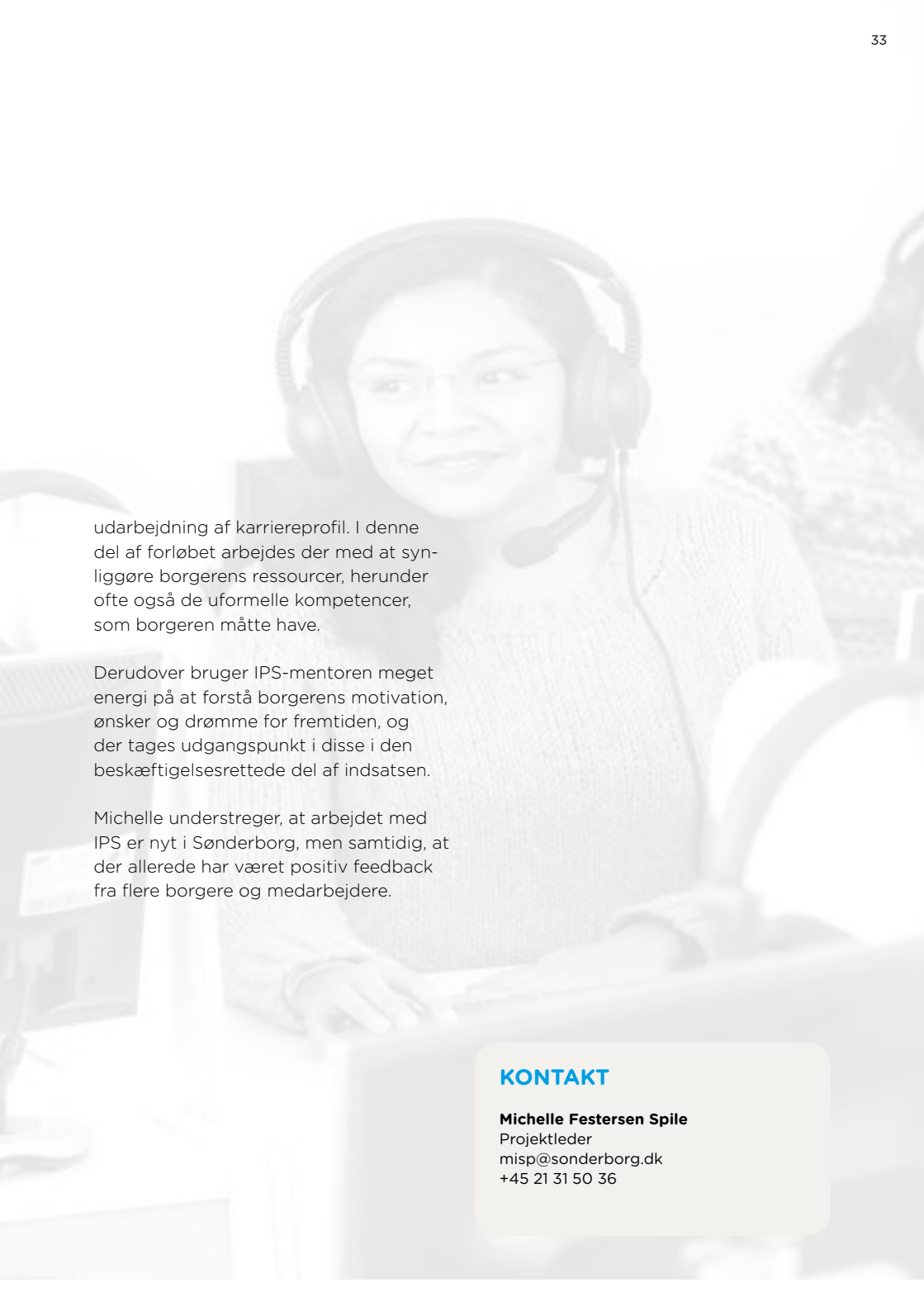
Michelle forklarer, at metoden grundlæggende går ud på, at borgerne kommer hurtigt i jobplacering på det ordinære arbejdsmarked, hvorefter deres kompetencer optrænes. Dette er i stedet for den gængse tilgang, hvor man omvendt prioriterer træning af kompetencer først, og typisk derefter foretager en jobplacering. Et centralt element i IPS er, at der hele tiden er et sideløbende samarbejde med psykiatrien samt en særlig stor respekt for borgernes psykiske problemer.

Ifølge Michelle er der med indførelsen af metoden sket både en ændring i medarbejdernes praksis og mindset. Michelle forklarer, at man kan tale om, at synet på borgerne er blevet nulstillet, hvilket har åbnet op for nye muligheder.

I praksis er IPS-forløbene oftest skruet sammen, så de varer ca. 52 uger. Starten af forløbet er præget af et intensivt fokus på relationsopbygning og

EN BORGERCENTRERET TILGANG

Michelle pointerer, at IPS er centreret omkring borgerens ønsker - "vi går med dem helt ind i drømmen, så hvis man ønsker at blive pilot, så er det dét, som vi tager udgangspunkt i. I første omgang kan vi så se på, om der fx er mulighed for at komme ud på en flyveplads, så borgeren kommer i nærheden af det, som de drømmer om".



udarbejdning af karriereprofil. I denne del af forløbet arbejdes der med at synliggøre borgerens ressourcer, herunder ofte også de uformelle kompetencer, som borgeren måtte have.

Derudover bruger IPS-mentoren meget energi på at forstå borgerens motivation, ønsker og drømme for fremtiden, og der tages udgangspunkt i disse i den beskæftigelsesrettede del af indsatsen.

Michelle understreger, at arbejdet med IPS er nyt i Sønderborg, men samtidig, at der allerede har været positiv feedback fra flere borgere og medarbejdere.

KONTAKT

Michelle Festersen Spile

Projektleder

misp@sonderborg.dk

+45 21 31 50 36

VESTHIMMERLAND: VIRKSOMHEDS- INTEGRATIONS-CENTRE

I Vesthimmerland er der et større implementeringsprojekt i gang på integrationsområdet. For en del år siden blev virksomhedsstrategien for hele jobcenteret, og dermed alle målgrupper, lagt radikalt om i kommunen. Alle daværende projekter blev lukket ned, så der stort set kun var straksaktiveringer i kommunens egne projekter tilbage. I stedet etablerede man en række virksomhedscentre, der pt. anløber 51 centre, som varetager en stor del af alle virksomhedspraktikker på kontanthjælpsområdet.

Desuden forklarer han, at der er koblet en virksomhedskonsulent til hvert virksomhedscenter i form af en koordinator, som kommer på virksomhedscentrene hver 14 dag, hvor de afholder samtaler med borgerne, sparer med virksomhedsmentorerne og snakker udvikling i de respektive sager. Tom fortæller, at man på integrationsområdet er ved at etablere og implementere en lignende ordning. På nuværende tidspunkt eksisterer der fire integrationsvirksomhedscentre.

EN MENTOR PÅ VIRKSOMHEDEN

Centrene er placerede på de lokale virksomheder, som jobcenteret har et samarbejde med. Som led i strategien uddannes virksomhedernes medarbejdere løbende til mentorer på virksomhedscentrene, så de er klædt på til at støtte og hjælpe borgerne i deres praktikker. Tom Sørensen, som er afdelingsleder i Jobcenter Vesthimmerland, fortæller, at der på nuværende tidspunkt er uddannet 350 mentorer samt, at der årligt afholdes tre uddannelsesforløb, hvorved der uddannes op imod 50 nye mentorer om året.



Integrationsvirksomhedsmentorer

Der bliver gennem et samarbejde med CABI ligeledes uddannet deciderede integrationsvirksomhedsmentorer. Tom forklarer, at han mener, at de om ikke har knækket koden, så i hvert tilfælde fået skabt et godt fast samarbejde, der engagerer virksomhederne mere i praktikkerne; "det virker sindssygt godt, og vi får rigtigt mange i praktik og løntilskud". Han understreger dog, at den store succes i høj grad også skal tilskrives det lokale erhvervsliv, som generelt er præget af en stærk social profil. Virksomhederne sætter en store ære i at hjælpe til, hvilket i flere tilfælde bliver belønnet til et årligt arrangement afholdt af jobcenteret, hvor bl.a. årets mentor og årets virksomhed kåres.

KONTAKT

Tom Sørensen

Afdelingsleder
tos@vesthimmerland.dk
+45 23 60 70 52

Mette Mølgaard Sørensen

Projektleder
mett@vesthimmerland.dk
+45 30 46 38 17



WWW.RAMBOLL.COM

RAMBOLL