

Til projektkommuner i Projekt Nyspecialisering og inklusion
Eksisterende fagligheder i nye samarbejdsrelationer

Att: Projektleder

04-08-2015

KOGEBOGSOPSKRIFT

Indledning

Mette Grostøl
72 48 68 66
meg@sl.dk

Ifølge Wikipedia indeholder en madopskrift "en liste over *ingredienser* og en *tilberedningsfremgangsmåde*". En madopskrift er både en guide til, hvordan man tilbereder en ret, men kan også fungere som inspiration for den kreative kok, der selv vil komponere en ny ret.

Rigmor Lond
33 70 32 38
ril@kl.dk

Skabelonen på næste side skal læses og udfyldes med dette for øje og har følgende formål:

Hvad skal en anden kok gøre, hvis han/hun ønsker at tilberede den ret, som du/I har tilberedt?

Med andre ord: Hvad skal ledelse og medarbejdere på andre arbejdspladser gøre, hvis de ønsker at gentage jeres succes og gennemføre et projekt ligesom jeres på deres arbejdspladser?

Det er projektledelsens ambition, at ledere og medarbejdere fra andre kommuner efterfølgende vil kunne anvende jeres udfyldte opskrifter til at kopiere jeres erfaringer og gennemføre lignende aktiviteter på deres egne arbejdspladser.

Vi anbefaler, at I skriver mellem fem og ti sider. Som minimum foreslår vi, at I skriver to sider.

Projektets navn: Ressourcer på tværs

Kommune og arbejdsplads: Vordingborg Kommune / Autismecenter Storstrøm + Jobcenter Vordingborg

Kontaktperson: Lotte Petersen

Ressourcer	Tid	Sværhedsgrad
Projektet har krævet en del ressourcer deri, at en medarbejder, den såkaldte "udvekslingsmedarbejder", skulle indføres i forholdene på Autismecentret. Da medarbejderen tidligere havde arbejdet på Jobcentret, var denne på forhånd bekendt med arbejdsgangene her. Medarbejderen har løbende haft kontakt og dialog med Autismecentrets brugere, praktiksteder, potentielle praktiksteder samt medarbejdere fra Autismecentret og Jobcentret. Det er svært at sætte et helt præcist tal på hvor mange mennesker, der har været involveret i forløbet, da en del har haft mere perifere roller men dette til trods har været meget vigtige for gennemførslen. Eksempelvis har medarbejdere fra Autismecentret, som til daglig er tæt på specifikke brugere, været	I kraft af udvekslingsmedarbejderens forhåndskendskab til Jobcentret var vi temmelig hurtigt fra start med projektet. Fra udvekslingsmedarbejderens første projektdag (7/8 2015) gik der kun ganske kort tid, inden de første to praktikker var i hus hos et bibliotek og et pakkeri. Derudover blev det prioriteret hurtigt at få afholdt et autismekursus, som medarbejdere fra Jobcentret kunne deltage i med henblik på at skabe større forståelse for de diagnosespecifikke udfordringer. Selve projektet kom hurtigt op at køre efter hensigten. Der blev etableret	3. Forklaring: Vi har været heldige at få en udvekslingsmedarbejder med i projektet, som har stort kendskab til beskæftigelsesområdet samt det lokale erhvervsliv, og dette har fået mange opgaver, som ellers er kendetegnet ved stor kompleksitet, til at synes næsten lette. Det er vigtigt at udpege en person, som har nogle kompetencer i forhold til at være opsøgende, finde praktikker osv. Udvekslingsmedarbejderen skal være udadvendt og kunne tale projektets sag. Udfordringer består desuden i at fastholde samarbejdet mellem de respektive medarbejdere og at få brugernes beskæftigelsesforløb til at køre efter hensigten.

nødvendige for at sætte specifikke praktikrelaterede aktiviteter i gang, ligesom en nøje dialog mellem jobcentermedarbejdere og udvekslingsmedarbejderen har været nødvendig for at sikre solide beskrivelser af brugernes specifikke behov i jobmæssig sammenhæng.	løbende samtaler mellem udvekslingsmedarbejderen og brugerne, hvoraf mange desuden kom i praktik hos lokale virksomheder. Der er ikke sat nogen konkret slutdato på aktiviteterne, da det er i alles interesse, at de får lov til at fortsætte ud over selve projektperioden. På personalefronten har der været afsat 10 timer om ugen til udvekslingsmedarbejderen, men i praksis har det ikke været muligt at definere præcis, hvor mange timer, der skulle bruges. Timeforbruget har med andre ord varieret en del i forhold til de konkrete opgaver.	
---	--	--

Ingredienser:

1) Tværgående faglig forankring

Den absolutte hovedingrediens i projektet er den tværgående faglige forankring. Det er klart, at der ikke uden videre kan findes medarbejdere, som har et indgående kendskab til begge sider af systemet, men vi er kommet rigtig langt i denne retning – meget længere end vi tidligere har været – ved at tilbyde undervisning i autismspecifikke problematikker og sørge for at pædagogisk personale står klar til at assistere og forstå deres rolle i projektet.

Udviklingsmedarbejderen faciliterer den gradvist opstående synergi (se vedlagte strukturdiagram – bilag 1).

2) Stå sammen om indsatserne

Selvom udvekslingsmedarbejderen har en meget central rolle i tilgangen, er det vigtigt, at medarbejderne omkring også sørger for at støtte op om indsatserne. Hele ideen har været, at udvekslingsmedarbejderen i kraft af sin position skulle være i stand til at trække ressourcer ud fra begge sider, både det pædagogiske personale og jobcenterpersonalet, og det har krævet samarbejdsvillighed fra alle parter side at få det til at lykkes.

Samtidig har det rigtig stor betydning, at skellet mellem områderne gradvist formindskes. Det gør en stor forskel for Autismecentrets evne til at bringe de unge mennesker ordentligt videre i systemet, at vi har større forståelse for jobcentrets virkeområde. I det hele taget har Autismecentret fået en større forståelse for borgerens sag i jobcenter-sammenhæng. Når jobcentret samtidig får lettere ved at forstå de specifikke behov, som gruppen har, kan det hele begynde at gå op i en højere enhed.

3) Definer roller

Det er vigtigt, at alle får en klar opfattelse af, hvad deres rolle i indsatsen er. I kraft af udvekslingsmedarbejderens centrale rolle står denne i en udsat position, hvor medarbejdere let kan komme til at skubbe opgaver i denne retning. Men udvekslingsmedarbejderen kan kun agere optimalt i de unges interesse, hvis holdet omkring assisterer og udfylder deres roller.

4) Afdæk ønsker og muligheder, udform en plan.

Kernen i projektet er at skabe bedre beskæftigelsesmuligheder for unge mennesker med autisme. Derfor er det af største nødvendighed, at man hurtigt får dannet sig et reelt billede af, hvad brugerne rent faktisk vil og magter beskæftigelsesmæssigt og på baggrund heraf får udarbejdet en anvendelig plan, der er så konkret som muligt.

Fremgangsmåden har været, at udvekslingsmedarbejderen har holdt et uformelt møde med den unge, hvor de har kunnet tale helt frit om interesser og gradvist har bevæget sig ind på, hvad der beskæftigelsesmæssigt kunne give mening. Derefter har udvekslingsmedarbejderen undersøgt muligheder for at finde praktikker, der kunne matche det ønskede. Mulighederne er dernæst blevet præsenteret for den unge. I en sådan proces får de unge i højere grad en følelse af, at de faktisk selv er med til at definere, hvilken retning de gerne vil følge.

5) Skab struktur

Struktur er vigtigt – i særlig grad for mennesker med autisme. Mange har svært ved at se en forståelig sammenhæng mellem krav fra Jobcentret, krav fra

arbejdsgiver, egne ønsker mv.; men denne sammenhæng er vigtig for at sikre, at brugerne ikke i sidste ende giver op og falder ud af systemet. Som et helt konkret skridt i denne retning har vi i projektet *Ressourcer på tværs* arbejdet med løbende at holde møder med de unge mennesker, hvor vi bl.a. er kommet ind på, hvordan de forskellige krav skal forstås, og hvordan man kan forholde sig til virkeligheden på praktikpladsen.

6) Fokus på afkast

Lav en proces for opfølgning, så de unge får noget med fra processen. Tænk på det som materiale til den unges CV. Helt konkret har vi tænkt i at udforme en model for, hvordan vi kan følge op på praktikerne på en struktureret måde, så personer den unge fremadrettet vil møde hurtigt vil kunne afkode den unges sag og servicere denne så godt som muligt. Vi arbejder p.t. med en fast struktur, hvor virksomhederne efter endt praktik interviewes om praktikforløbet, og den unge derefter har mulighed for selv at kommentere på evalueringen, så de kan opnå ejerskab af det resulterende dokument. Vi anvender en skabelon til interviewene, som vi løbende videreudvikler, så vi er sikre på at komme hele vejen rundt (se bilag 2).

Fremgangsmåde:

For overskuelighedens skyld har vi opstillet et diagram over processen, der visuelt guider igennem de respektive indsatser (se bilag 3).

Konkrete aktiviteter

Det har gjort en stor forskel, at der er blevet arbejdet aktivt med at skabe bedre samarbejde mellem Jobcentret og Autismecentret. Den første aktivitet, der skal igangsættes, er således at afdække, hvori eventuelle barrierer for tværgående samarbejde består, og hvordan der kan sættes ind for at skabe et forløb uden brud for de unge. En undervisningsdag kan være et godt udgangspunkt for at få sat en dialog i gang, hvor medarbejdere får lejlighed til at se ind i en anden parts virkelighed – dette skaber forståelse og indlevelse og kan være et fundament for det videre arbejde.

Når "isen er brudt", er det vigtigt, at dialogen etableres og fastholdes. Der bør etableres et fælles engagement i den unges plan gennem løbende kontakt (denne kontakt kan være gennem møder, mails, telefonsamtaler mv. – det centrale er, at den finder sted).

De unge skal, som allerede beskrevet, inddrages gennem løbende møder, således at de får et tættere forhold til og større indvirk på deres beskæftigelsesmæssige situation.

Organisering

Udvekslingsmedarbejderen har stået i centrum for hele processen og har med sit overblik haft mulighed for at skrue forløb sammen og fastholde dem. Det er dog som beskrevet vigtigt, at andre medarbejdere omkring de unge også engageres og assisterer med forberedelse og pædagogiske systemer.

Vi har haft rigtig gode erfaringer med at have en projektleder koblet på processen, som har kunnet agere indpisker og har kunnet styre processen ovenfra. Det har været medvirkende til, at udvekslingsmedarbejderen ikke er druknet i for mange administrative opgaver og har kunnet fokusere på de unges forløb.

Inddragelse af de unge

Det er vores erfaring, at de unge som udgangspunkt rigtig gerne vil beskæftiges, men at de kan have svært ved at overskue vejen hertil. Vi har søgt at inddrage de unge ved at have en åben dialog med dem, hvor de helt enkelt har fortalt om deres situation, ønsker for fremtiden mv., hvilket der dernæst er blevet handlet på fra vores side ved at finde muligheder, som kunne være interessante. De unge har selv haft mulighed for at vælge til og fra eller at komme med nye forslag, og på den måde er de blevet inddraget i processen.

Gennem løbende samtaler med både udvekslingsmedarbejderen og det pædagogiske personale, har de unge haft mulighed for at kommentere på deres praktikforløb, og dette har gjort det nemmere at tage eventuelle problematikker i opløbet i stedet for at lade dem vokse.

Lav en plan for opfølgning på praktikker

For at de unge får noget med fra praktikkerne, er det vigtigt, at der bliver fulgt op. Vi har som beskrevet udformet en fast struktur for opfølgning, hvor praktikværten interviewes og de unge derefter har mulighed for at komme med deres kommentarer til dokumentet. Se vedlagte struktur for evaluering af virksomhedspraktik (bilag 2).

Resultat / "målfoto":

Gennem projektet *Ressourcer på tværs* er det lykkedes os at skabe langt bedre beskæftigelsesmuligheder for vores brugere. Det har i sagens natur skabt glæde for de unge mennesker, som har fået mulighed for at prøve kræfter med reel beskæftigelse, men det har også skabt stolthed blandt medarbejdere, som har kunnet se, hvordan deres indsatser har båret frugt.

Samarbejdet mellem Jobcentret og Autismecentret er blevet styrket, og vi har fået større indsigt i hinandens opgaver. Det gør det lettere for os at lave helstøbte forløb for de unge, som ikke kolliderer, så snart de træder fra ét område til et andet.

Det vigtigste er selvfølgelig de unges praktikker – og det har vi valgt at fremhæve med de to vedhæftede fotos (se bilag 4.1 og 4.2).

Tips og gode råd:

Definer de særlige omstændigheder, så ingen skuffes

Vi er gennem projektforløbet blevet bekendt med en problematik, som relaterer sig til rollefordeling. Problematikken går konkret på den relation, som en given arbejdsgiver søger at etablere til praktikanten. Vi har oplevet utroligt dedikerede arbejdsgivere, som har gjort alt hvad de kunne for at få de unge til at føle sig velkomne i deres virksomheder – men desværre passer disse intentioner ikke altid ind i de unge menneskers opfattelse af, hvad der er trygt. Selvom intentionen om at tage den unge under sin vinge, at give dem et rigere socialt liv ved at tage dem med i træningscenter og lignende, kan være god, så opleves det ikke nødvendigvis positivt af den unge, som kan føle sig presset og ubehageligt tilpas. Det er derfor vigtigt, at den unges konkrete problematikker formuleres tydeligt til arbejdsgiveren, så der kan blive sat klare rammer og ingen bliver skuffede.

Vær forberedt til at åbne døren til praktikstedet og vær en seriøs partner

Det kan være en udfordring at finde praktiksteder, som er klar til at tage imod en praktikant med særlige behov. Hvad betyder det helt præcis? Hvad kan de? Er de behagelige at omgås? Spørgsmålene kan være mange, og det er vigtigt, at man er parat til at svare på dem på en måde, der skaber tryghed for arbejdsgiveren. Vi har haft rigtig gode erfaringer med at have en folder med, som kort fortæller om de autismespecifikke problematikker, hvilken assistance vi kan tilbyde praktikstedet, samt hvordan praktikstedet kan få fat i os (se bilag 5). Det har været en god måde at åbne døre på. Og så er det selvfølgelig vigtigt, at praktikstedet kan regne med det, de får at vide.