

Bylivshusjob – på vej mod det ordinære arbejdsmarked

Bylivshusjob var et opkvalificeringsforløb for borgere, der af en eller anden årsag ikke havde været en del af det ordinære arbejdsmarked i en længere periode. Oftest i flere år. Med dette forløb blev borgerne hjulpet tættere på det ordinære arbejdsmarked.

Forløbet var et samarbejde mellem medarbejdere i beskæftigelsesafdelingen, Innovation og Medborgerskab, borgerne (de ledige deltagere) og lokale virksomheder. Der var fokus på at understøtte borgerne ved at aktivere deres styrker, arbejde konstruktivt med deres udfordringer kombineret med sidemandsoplæring og et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb.

Projektets målgruppe

Målgruppen var ledige mænd og kvinder, der længe havde været udenfor arbejdsmarkedet. De fleste havde ingen endt uddannelse, men mange havde tidligere påbegyndt et eller flere studier/uddannelsesforløb uden at få det afsluttet.

Alle var aktivitets- eller arbejdsparate borgere, der havde fysiske og/eller psykiske udfordringer og dermed et skånehensyn. Det var primært personer med angst, depression, samt personer med ADHD og autisme med/uden kormorbiditet. De var alle normalt til godt begavet, og dermed indenfor 'normal'-området. Der var en betydelig overvægt af mænd, der havde lange forløb i projektet.

Projektets mål

Målet var at opkvalificere borgere på kanten af arbejdsmarkedet til at kunne indgå i et ordinært job. Mindst 30 ledige borgere skulle i job i offentlige og private virksomheder. For at nå det mål, skulle der udvikles og afprøves en ny metode til beskæftigelse i virksomheder med et særligt fokus på cirkulær økonomi og grøn og social bæredygtighed.

Et vigtigt delmål for at kunne lykkes med projektet var at skabe nogle trygge rammer for borgerne, hvor de kunne lære at indgå i positive sociale fællesskaber og oparbejde en positiv selvforståelse som led i deres vej mod beskæftigelse.

Projektets aktiviteter

Projekt Bylivsjob var primært knyttet til to teams: ude-teamet, også kaldet 'Byggesjakket' og café-teamet.

Under hele forløbet blev der lagt vægt på, at borgerne opdyrkede både praktiske og vidensbaserede kompetencer. Kurserne, som borgerne deltog i, var særligt tilrettelagt til dem og deres arbejdsopgaver, kombineret med sidemandsoplæring.

I ude-teamet blev der fokuseret på vedligeholdelsesopgaver, upcycling/recycling og cirkulær økonomi, og i café-teamet blev der fokuseret på cafedrift, cirkulær økonomi og grøn bæredygtighed.

Under hele forløbet var der et tæt samarbejde de to teams imellem, og borgerne havde mulighed at deltage i bl.a. et førstehjælpskursus og et jord-til-bord-kursus, ligesom de kunne skifte team undervejs, hvis de ønskede det.

Erfaringer

En tryk ramme for projekt Bylivshusjob

- 1) Tre selvdefinerede mål for praktikken
Ved den indledende samtale definerede borgerne, sammen med virksomhedskonsulenten og os, tre mål, som borgerne gerne ville arbejde særligt med under forløbet. Disse punkter blev efterfølgende omdrejningspunkt ved alle opfølgningsmøder om og med borgerne. Nogle punkter kunne være 1) at møde til tiden, 2) at indgå i et arbejdsfællesskab og 3) at kunne strukturere egne arbejdsopgaver.
- 2) Opfølgningsmøder
Dialogen med borger og virksomhedskonsulent var meget vigtig for, at borgerne lykkedes bedst muligt. Der blev derfor afviklet samtaler med borgernes virksomhedskonsulent månedligt, mentorsamtaler med borgerne og os, og der var mulighed for, at vi løbende holdt yderligere samtaler med borgerne ved behov. Det gav mulighed for hele tiden at tilpasse indsatsen og arbejde målrettet med borgerens styrker og udfordringer.
- 3) Det skånsomme arbejdsmiljø
Strukturer og forudsigelighed var vigtige for mange af borgerne. For at skabe overskuelighed visualiserede vi bl.a. arbejdsprocesserne ved at have fysiske skemaer hængt op med vagtplaner, lister med mulige gøremål og billeder af, hvordan af det færdige resultat skulle se ud. Det visuelle gjorde processerne nemmere at navigere i for borgerne. Uforudsigelige situationer kunne opleves meget ubehageligt for mange, og det kunne være nødvendigt at tage sig tid til at støtte dem og forklare præcist, konkret og detaljeret, hvad der skulle ske.
- 4) Positive selvfortællinger
Mange borgere havde en negativ fortælling om deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Desværre påvirkede dette narrativ også deres selvforståelse. Vi arbejdede derfor med at ændre denne fortælling. Vores erfaringer var, at i takt med at borgernes fortælling om sig selv blev mere positiv, voksede deres mod på at tage mere ansvar og initiativ, og deres selvværd blev markant bedre.
- 5) 'Praktik-i-praktikken'
I projektet blev der eksperimenteret med, at borgerne havde mulighed for at komme i praktik i en virksomhed eller i en anden afdeling af bylivshusene; en praktik-i-praktikken. For mange borgere var det et stort skridt væk fra et trygt og sikkert rum, hvorfor det kun lykkedes for få.
- 6) Efterværn
Alle borgere, der var i praktik-i-praktikken, afklaret til fleks-ordning/førtidspension eller videre i ordinær beskæftigelse blev tilbudt et individuelt tilrettelagt efterværn.

Læring, personlig vækst og arbejdskultur

- 1) Arbejdskultur
Vi arbejdede målrettet med en anerkendende arbejdskultur. Vi støttede og talte pænt til hinanden. Vi sagde godmorgen og spurgte hinanden, hvordan vi havde det. Vi sagde farvel, når vi tog hjem. Vi tilstræbte at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og borgere arbejdede side om side som kollegaer, og ikke som sagsbehandler og klient. Vi understøttede, at man kunne bede om hjælp, og

man måtte spørge lige så mange gange, der var behov for det. Der var en klar forventning om, at deltagerne mødte hinanden med anerkendelse og ordentlighed. Alle skulle føle sig sikre og trygge på arbejde.

2) Sidemandsoplæring og opkvalificering

I projektet har der været en bevidsthed om, hvordan arbejdsgrupper blev sammensat. Det var vigtigt at forsøge at lade de 'garvede' borgere tage imod de nye og guide dem. 'De garvede' oplærte ofte de nye i, hvordan man brugte en barista-kaffemaskine, og hvordan arbejdsprocedurerne var. En del af læringen var derfor at lære af hinanden, altså sidemandsoplæring.

3) Balance mellem det, der kræver og giver energi:

For at hjælpe borgerne med at fylde op på 'energi'-kontoen var der fokus på at skabe en balance imellem aktiviteter, der gav energi og krævede energi, afhængig af den enkeltes ressourcer og interesser.

Særlige udfordringer og barrierer

Der var betydelige og gennemgående barrierer for at kunne rykke sig nærmere det ordinære arbejdsmarked for langt størstedelen af borgerne. Barriererne var nødvendige at angribe med støtte fra virksomhedskonsulenten, især hvis borgerne ikke selv var klar over nogle af de særlige udfordringer, de havde. Nogle af de lokaliserede barrierer var:

1) Ikke-stillede diagnoser.

En god og vedvarende dialog med sagsbehandler, virksomhedskonsulent, borger og kontaktpersonen i bylivshuset var vigtig. Der var nogle borgere, der blev sendt til udredning i psykiatrien, fordi det blev tydeligt i dialogen med dem, at der var 'noget' på spil. Andre borgere var slet ikke klar over omfanget af deres fysiske skader og skulle derfor til en læge for at blive undersøgt mere grundigt. Generelt havde borgerne med diagnoser modtaget begrænset psykoedukation, hvis nogen.

2) Sociale udfordringer som eksempelvis angst.

Sociale udfordringer viste sig at være meget udbredt blandt borgerne. De modtog ikke et tilbud om adfærdsterapi igennem behandler eller kommune, men skulle selv betale. Men mange havde ikke et økonomisk råderum, der gav dem mulighed for dette.

3) En følelse af ikke at være herre i eget hus.

Borgerne nævnte forhold som: mange sagsbehandlere, mange krav fra det offentlige og manglende handlemuligheder i eget liv. Flere nævnte, at de oplevede manglende mulighed for at deltage i flere sociale relationer udenfor opkvalificeringsforløbet, da der simpelthen ikke var råd til en biograftur med børnene eller lignende. Alle borgere oplevede en betydelig følelse af ikke at kunne tage økonomisk styring i eget liv.

4) Negative narrativer om en selv.

(se tidligere punkt)

5) Tidsfaktoren

De deltagere, der var længst tid i projektet, var oftest de deltagere, der kom bedst videre. Det kunne eksempelvis aflæses ved en markant øget arbejdssevne, større trivsel, større tryghed og sikkerhed i at indgå i en arbejdsmarkedskontekst. Det krævede dog velvilje og godkendelse fra virksomhedskonsulenterne at opnå et længere forløb, end der normalt er praksis for.

Projektets additionalitet

- Et fokus på det positive narrativ om borgerne.
- At understøtte borgerne i at indgå i positive sociale relationer.
- Et fokus på at mestre opgaverne på jobbet med de redskaber, resurser og strategier, der var tilgængelige hos den enkelte borger og i fællesskabet i temaet.
- Mulighed for læring ved hjælp af forskellige læringsstile og kurser tilpasset deltagerne.
- Vedvarende og hyppig kontakt med borgerne af den samme kontaktperson under hele forløbet.
- Et fokus på at skabe trygge og forudsigelige rammer.