

METODEGUIDE



DIALOG MED UNGE

Inspiration til indsatsen
for udsatte unge uden
uddannelse og job

Udgiver: Marselisborg – Center for Udvikling, Kompetence & Viden
Udarbejdet af: Marselisborg – Center for Udvikling, Kompetence & Viden
Grafisk kommunikation
& design: Grafisk designer Henriette Dissing og Leticia Gordon
Forlag: Marselisborg Media
2. udgave – 1. oplag 2013

Marselisborg – Center for Udvikling, Kompetence & Viden

Marselisborg er en privat viden- og konsulentvirksomhed, der siden 2002 har arbejdet på at udvikle rammerne for indsatsen i den offentlige sektor.

Marselisborg er specialiseret i at udføre forandrings- og udviklingsopgaver for staten, kommunerne og hos private virksomheder.

Marselisborg er det førende praksisvidencenter indenfor beskæftigelsesområdet, og udvikler beskæftigelsesindsatsen på et strategisk, operationelt og driftsmæssigt niveau i samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen, beskæftigelsesregionerne, jobcentrene og deres samarbejdspartnere. Sideløbende løser vi udviklingsopgaver på børne-ungeområdet, det sociale område, sundhedsområdet og ældreområdet. Derved sikrer vi, at vores anbefalinger og modeller kan implementeres i en tværgående og tværfaglig kontekst.

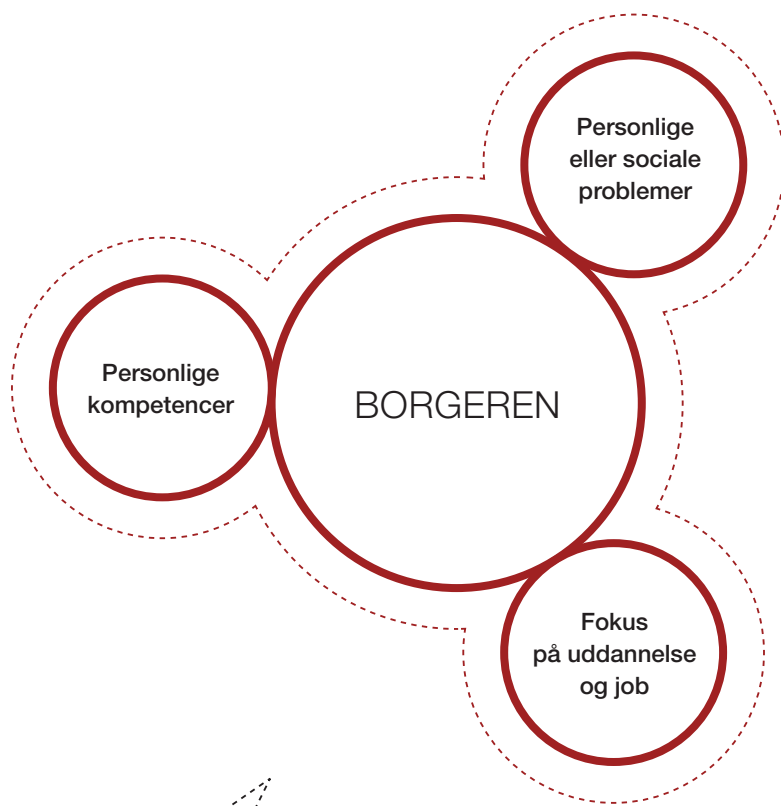
Marselisborgs løsninger bygger på erfaring og viden, der er udviklet og afprøvet i tæt samarbejde med vores kunder. Samtidig udvikler vi nye metoder i Marselisborgs egne udviklingslaboratorier, hvor vi omsætter viden til implementerbare produkter.

Besøg os på www.marselisborg.org

For mere information, kontakt:
Søren Dinesen
Direktør
Mobil: 2022 3791
E-mail: sd@marselisborg.org

INDHOLD

	Forord	5
<hr/>		
Introduktion til den forståelsesramme, der er udgangspunkt for at kunne omsætte den anerkendende og den narrative metode i en uddannelses- og jobrettet indsats til praksis i de konkrete øvelser	FORSTÅELESRAMME	7
	Anerkendende metode	9
	Narrativ metode	9
<hr/>		
Inspiration til en indsatsmodel med beskrivelse af praktiske øvelser	INDSATSMODEL	11
	Modul 1: Introduktion	13
	Modul 2: Min livshistorie	21
	Modul 3: Afklaring	29
	Modul 4: Jobsøgning	33
<hr/>		
Giver indblik i, hvordan procesevaluering kan bruges til at udvikle og fokusere indsatsen undervejs	Guideline til procesevaluering	38
	Løbende udvikling af indsatsen	39
	Fokusering af den individuelle indsats	40
	"Fra livshistorie til job" – Guiden bliver til	42



FORORD

”Dialog med unge” er en guide til professionelle, som arbejder med udsatte unge, der skal i uddannelse eller job. Guiden giver inspiration til, hvordan en anerkendende og en narrativ metode kan anvendes til at komme i dialog med unge om et fremtidigt arbejdsliv samt til konkrete øvelser, hvor metoderne omsættes til praksis.

Marselisborg har gennem flere år indsamlet og udviklet viden om, hvad der virker i indsatsen overfor unge, og hvilke procesredskaber professionelle kan anvende for at hjælpe den unge i gang med en uddannelse eller ud på arbejdsmarkedet. Denne viden har været springbræt for inddragelse af den anerkendende og den narrative metode som nye metoder på ungeområdet.

I guiden gives en beskrivelse af en uddannelses- og jobrettet indsatsmodel med den anerkendende og den narrative metode som omdrejningspunkt. Målet med de to metoder er at få gang i en dialog med gruppen af unge, der er uden uddannelse eller job, og hvor tidligere forsøg med at få unge i gang med en uddannelse eller ud på arbejdsmarkedet er mislykket. Guiden kan også bruges som inspiration til indsatsen overfor andre målgrupper, hvor det er en udfordring at igangsætte processer af uddannelses- eller beskæftigelsesmæssig karakter.

Der kan være mange forskellige årsager til, at unge ikke kommer i gang med en uddannelse, men for udsatte unge med problematikker, som eksempelvis

psykisk sygdom eller et aktivt misbrug, kan dette være en væsentlig del af årsagen. Derudover mangler disse unge typisk væsentlige kompetencer for at kunne gennemføre en uddannelse. Det gælder både personlige kompetencer som motivation og initiativ og sociale kompetencer, hvilket gør det til en udfordring at indgå i sociale sammenhænge og svært at leve op til basale sociale krav som f.eks. at møde til tiden. Problemerne og manglende personlige og sociale kompetencer betyder, at de unge har svært ved at tilmelde sig og gennemføre et uddannelsesforløb.

Anerkendende og narrativ metode har vist sig at være effektive redskaber til at støtte udsatte unge i at håndtere deres problemer og i at styrke deres personlige og sociale kompetencer. At tage højde for disse udfordringer er samtidig en væsentlig forudsætning for at hjælpe og støtte op om den enkelte unge.

Guidens metoder og redskaber er udviklet og afprøvet gennem Marselisborgs udviklingslaboratorier samt fra projektet ”Fra livshistorie til job”, finansieret af Vel-færdsministeriet.



Uddennelse- og
jobrettet indsats

Narrativ metode

Anerkendende
metode

FORSTÅELESRAMME

Forudsætningen for at skabe en succesfuld indsats for udsatte unge uden uddannelse eller job er, at anvendelsen af anerkendende og narrative metode sker ud fra en uddannelses- og jobmæssig ramme.

I denne sammenhæng er målet med at anvende metoderne at skabe motivation og ansvarstagen hos den enkelte unge. Det er væsentligt at understrege, at de to metoder i indsatsmodellen anvendes fremadrettet med fokus på uddannelse og job og ikke som terapeutiske redskaber.

Målet med en uddannelses- og jobrettet indsats, der har udgangspunkt i den anerkendende og den narrative metode, er, at de unge:

- Kommer i uddannelse eller job, der matcher deres potentialer
- Får redskaber til at håndtere deres problemer
- Får styrket personlige og sociale kompetencer

Uddannelses- og jobrettet indsats

Målet med indsatsmodellen er, at de professionelle får en dialog i gang med de unge omkring drømme og ønsker for fremtiden, for herigennem at sikre den unge et realistisk billede af, hvad der kræves af uddannelse for at kunne få dette opfyldt.

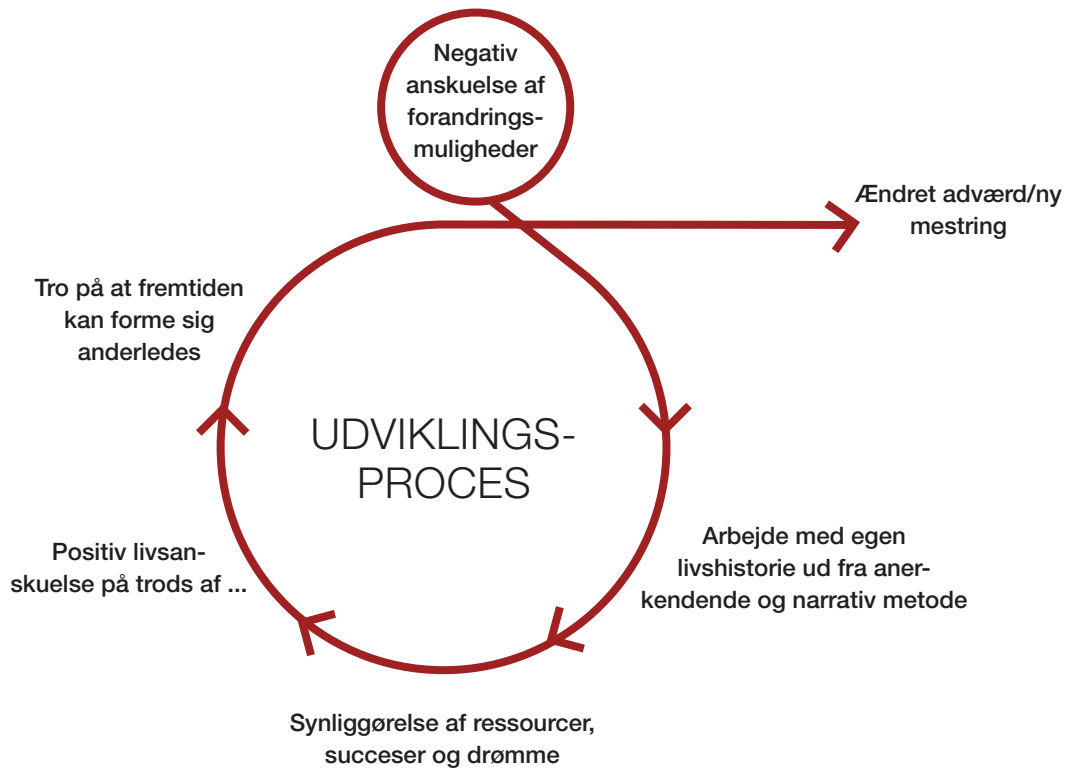
En del unge har meget negative erfaringer fra tidligere skolefordøb, og det kan derfor være meget vanskeligt at opbygge den nødvendige motivation, der skal til for, at de kan gennemføre et uddannelsesforløb.

For denne gruppe viser erfaringerne, at et succesfuldt jobforløb kan være vejen til, at den unge får opfyldt en tro på egne evner og troen på fremtiden. Dette kan være det, der skal til, for at den unge ønsker at starte på en uddannelse og gennemfører den.

For at sikre et succesfuldt forløb, er det vigtigt, at de professionelle, op til og i første del af et uddannelsesforløb, sikrer den rette hjælp og understøttende indsats. Samtidig handler det i høj grad om, at de professionelle taler om og arbejder med de unges holdninger og fordomme (negative erfaringer) med det at tage en uddannelse.

Potentiale fokus

Anerkendende og narrativ metode gør det muligt for professionelle at sætte fokus på de unges ofte spinkle udviklingspotentialer og forandringsmuligheder, deres ressourcer og drømme. Et fokus, der kan medføre, at de unge begynder at tro på, at fremtiden kan udvikle sig i en positiv retning. Målet med anvendelsen af de to metoder er således, at de unge undervejs i forløbet gennemgår en udviklingsproces, som illustreret på side 8:



Anerkendende metode:

- *Appreciative Inquiry* – en konstruktiv metode til positive forandringer, Carsten Hornstrup og Jesper Løehr Petersen, Jurist og Økonomforbundets Forlag, 2003, 2. udgave
- *Slip anerkendelsen løs! Appreciative inquiry i organisationsudvikling*, Mads Ole Dall og Lone Fischer, Frydenlund, 2001

Narrativ metode:

- Narrative samtaler, Alice Morgan, Hans Reitzels Forlag
- Narrativ teori, Michael White, Hans Reitzels Forlag

Udviklingsproces

Modellen skal forstås som en række processer, der sættes i gang i forbindelse med, at de unge mødes med en anerkendende tilgang og får mulighed for at arbejde med deres livshistorier. Ofte vil det være relevant for de unge at arbejde med forskellige negative anskuelser, og derfor kan de unge gennemgå denne udviklingsproces flere gange i forbindelse med forløbet. Modellen viser et ideelt billede af, hvordan de unges udviklingsproces, som følge af indsatsen, kan forme sig, og den vil derfor ikke altid stemme overens med praksis, da de unges udvikling ikke nødvendigvis følger denne model.

ANERKENDEDE METODE

Den anerkendende metode betragtes i denne guide som central for de professionelles tilgang til udsatte unge og som forudsætning for at arbejde med øvelserne. Tanken bag den anerkendende metode er, at når de unge mødes med en forventning om, at de har muligheder og ressourcer, så påvirker det dem i en positiv retning til at tro på, at det f.eks. kan lykkes at gennemføre en uddannelse eller at fastholde et arbejde.

Anerkendende metode handler i første omgang om at lytte til de unges problemer og anerkende deres livsvilkår. Det giver de unge en oplevelse af at blive lyttet til og taget alvorligt og dermed føle sig forstået og mødt med respekt. Dernæst er det vigtigt, at de professionelle taler med de unge om, hvordan de på trods af deres livsvilkår kommer videre, ved f.eks. at spørge: "Hvordan kunne du tænke dig, at det var i stedet?" Dette fokus er med til at gøre det tydeligt for de unge, at de har mulighed for at træffe valg og skabe forandring. De professionelle støtter på den måde de unge i at realisere deres ønsker og drømme og i at tage ansvar for deres valg.

Mange af de unge har lavt selvværd og har svært ved at se en løsning på deres problemer, og de har måske ikke tidligere oplevet, at der er nogen, der ser på det positive i deres liv. Derfor kan det have stor effekt på den enkelte at blive mødt med anerkendelse. De unge har et stort behov for støtte og bekræftelse i, at de kan noget, og at der er nogen, der tror på, at de kan rykke sig og f.eks. starte en uddannelse. De professionelles anerkendelse af de unge og tro på, at de har en fremtid, kan øge de unges motivation, fordi de unge også selv begynder at tro på, at det kan lade sig gøre.

Anerkendelse i dialogen er:

- At lytte og anerkende de unges livsvilkår
- At fokusere på mulighederne for forandring og succes
- At tydeliggøre de unges ressourcer og succeser
- At støtte de unge til at træffe valg og skabe forandring fremadrettet

NARRATIV METODE

Den anden grundlæggende metode er den narrative metode, hvor de unges livshistorier er omdrejningspunktet. Centralt for narrativ metode er, at den måde, hvorpå vi vælger at fortælle om vores liv, påvirker vores valg og handlinger. Det vil med andre ord sige, at den unges negative og positive anskuelser af egen livshistorie har indflydelse på nuværende adfærd og muligheder for at skabe forandringer. Med udgangspunkt i narrativ metode kan de professionelle gennem arbejdet med deres livshistorie støtte de unge i at få øje på deres styrker og succesoplevelser og bruge dem som udgangspunkt for udvikling frem for at se deres historie som en fortælling om nederlag.

Målet er, at de unge skriver og genfortæller deres livshistorie, og at de gennem arbejdet med historien:

- Forstår, at selvom de har oplevet nederlag, sorg og tab, så kan fremtiden forme sig anderledes
- Begynder at se muligheder og løsninger og at tage ansvar for de valg, de træffer i deres liv

Gennem arbejdet med livshistorien får de unge indblik i, at der kan fortælles mange forskellige historier om deres liv, og at de selv vælger, hvilke historier de vil fortælle, og på hvilken måde de vil fortælle dem. Samtidig betyder det, at de unge får sat ord på deres historie, både på positive og negative oplevelser, at de unge oplever at få særligt de svære oplevelser på afstand, så de kan forholde sig til dem og begynde at udvikle nye historier om fremtiden. Samtidig gør arbejdet med livshistorierne det tydeligt over for de unge, at de kan træffe valg, og at de har mulighed for at ændre deres situation fremover. Derfor skal de unge, når historierne er fortalt, støttes i at handle ud fra deres livshistorie, så de på sigt kan forbedre deres livssituation.

Narrativ metode sætter fokus på:

- At vi selv vælger, hvordan vi fortæller om vores liv
- At måden hvorpå, vi fortæller om vores liv, påvirker vores oplevelse af muligheder for forandring
- At få øje på de positive historier og få de negative historier på afstand
- At arbejde fremadrettet med sin livshistorie

Indsatsmodel

Indsatsmodellen er et procesforløb, der er opbygget med udgangspunkt i fire moduler, som indeholder en række konkrete øvelser:

Opbygning og fremgangsmåde

Procesforløbet kan opbygges på forskellige måder og alt efter, hvilken opbygning der vælges, kan forskellige arbejdsmetoder anvendes.

De konkrete øvelser under hvert modul kan tilrettelægges som et holdforløb, eller som inspiration til anden indsats, hvor metoder og redskaber anvendes helt eller delvist.

Det er hensigten, at det forud for forløbet med den unge besluttes, hvilke professionelle, som den unge er i berøring med, der skal inddrages. Eksempelvis sagsbehandler, virksomhedskonsulent og ungekonsulent, der kan indgå som en aktiv del af indsatsen.

Samtidig er det vigtigt, at de relevante professionelle introduceres til forståelsesrammen og får indblik i anerkendende og narrativ metode, samt hvordan metoderne kan omsættes i praksis. Faste kontaktpersoner, der kender indsatsmodellens forståelsesramme, vil være med til at sikre kontinuitet for de unge og skabe de nødvendige

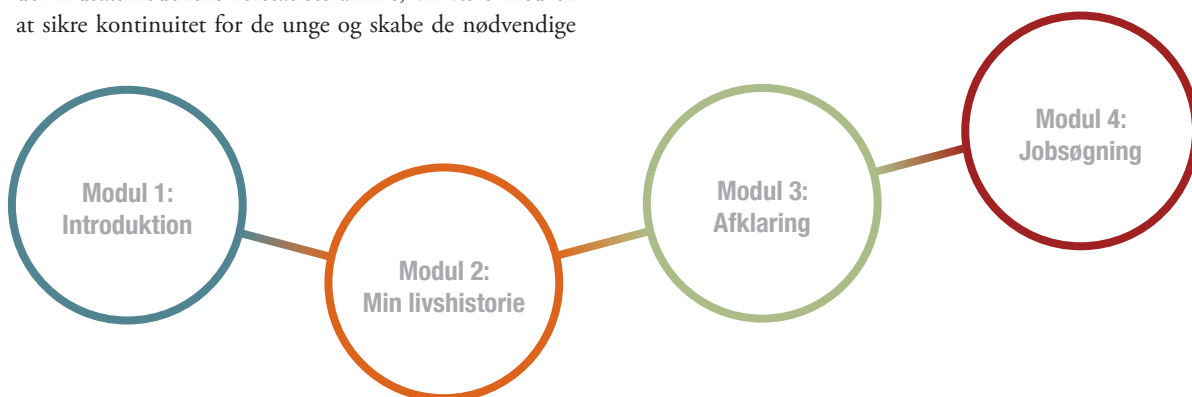
trygge rammer for at kunne igangsætte de til tider svære processer.

Opbygning af procesforløb

- Som et separat tilbud
- Indgå i tilbud med dagligt fremmøde
- Som en særlig indsats fra professionel side
- Som en samtalerække

Arbejdsmetoder

- Holdundervisning
- Gruppearbejde
- Individuelt arbejde
- Hjemmeopgaver
- Individuelle samtaler





MODUL 1

Introduktion

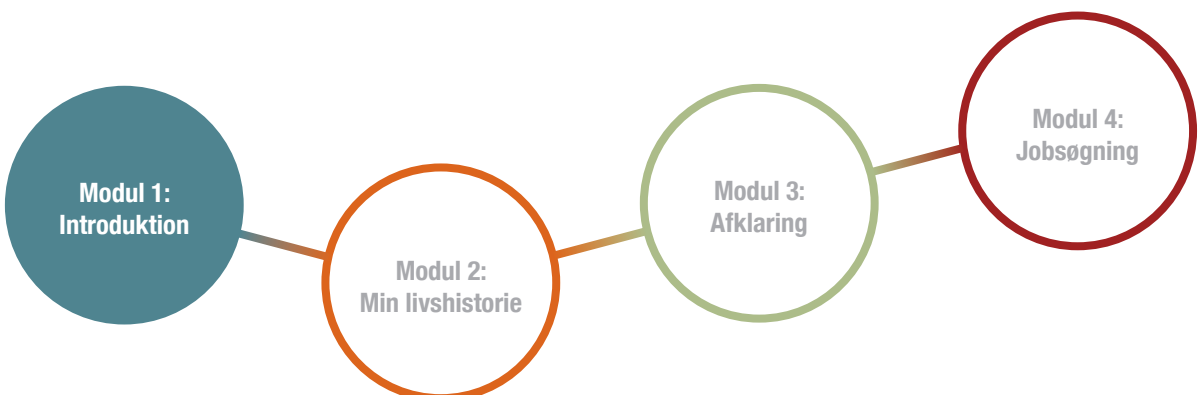
Det første modul indeholder en generel introduktion, hvor de unge præsenteres for forløbets indhold, hvor der i fællesskab udarbejdes rammer for forløbet, og hvor de unge får mulighed for at lære hinanden og de professionelle at kende. Erfaringsmæssigt har det vist sig, at det gennem anerkendende metode er muligt for de professionelle at etablere en tillidsfuld relation til de unge. En sådan relation kan være en forudsætning for at den enkelte unge får udbytte af og er motiveret for, at deltage aktivt i forløbet.

Modul 1 handler om at motivere de unge både i forhold til at få dem til at deltage aktivt i forløbet, og i forhold til at målet er, at støtte dem i at komme i uddannelse eller job.

Nedenfor beskrives en række øvelser, der dækker temaer, som er med til at sikre en god start på forløbet.

Inspiration til at få alle til at deltage aktivt:

- De unge forbereder sig hver især på emnet f.eks. ved at skrive stikord ned
- De unge inddeles i grupper og taler sammen om emnet
- Gruppen fremlægger for resten af holdet, hvad de er kommet frem til, evt. via plancher, og der tales videre om emnet i fællesskab



PRÆSENTATION OG FORVENTNINGSAFSTEMNING

Der foretages indledende en præsentation, hvor de unge får mulighed for at fortælle om sig selv og lære hinanden bedre at kende. Derudover foretages en forventningsafstemning, hvor målet er at skabe ejerskab og medansvar for forløbet blandt de unge. Forventningsafstemningen giver de professionelle mulighed for at tale med de unge og for at imødekomme evt. modstand og indvendinger mod at skulle deltage i forløbet. Samtidig udarbejdes i samarbejde med de unge et sæt spilleregler, som de skal følge, når de er til stede.

› Fremgangsmåde

Præsentation – udarbejdelse af collage:

- De unge laver en collage, hvor de med udklip fra blade og aviser beskriver, hvad der er vigtigt i deres liv. De professionelle hjælper de unge, og mindst én af de professionelle udarbejder også en collage
- Når collagerne er færdige, hænges de op på væggen, og de unge går rundt og kigger på hinandens collager, og dem, der har lyst, fortæller de andre om deres collage

Forventningsafstemning:

- De unge nedskriver deres forventninger til sig selv, hinanden og forløbet
- Herefter inddeles de unge i grupper, hvor de taler om disse forventninger, der deles op i tre temaer (til sig selv, hinanden og forløbet). Forventningerne skrives herefter på papirlapper og sættes på plancher
- Grupperne kigger herefter på hinandens plancher, og hver gruppe udvælger tre forventninger fra plancherne, som gruppen synes, er de vigtigste
- Til sidst taler gruppen om, hvorfor de valgte forventninger er vigtige, og så fremlægger de enkelte grupper for de andre. I den fælles snak er det de professionelles opgave at få de unge til at konkretisere deres forventninger med henblik på, at der i fællesskab udarbejdes nogle fælles spilleregler

Eksempel på lister med spilleregler:

- Mobiltelefon: Du må kun tale i telefon og sende beskeder, når der er pauser. Resten af tiden skal din mobil være slukket eller på lydløs
- Rygning: Du må ikke ryge indenfor
- Alkohol og andre rusmidler: Er du påvirket ved fremmøde, medfører det bortvisning
- Oprydning: Du skal rydde op efter dig selv
- Tavseshedspligt: Det, vi taler om i gruppen, bliver her

🕒 Fokuspunkter

Mange af de unge har behov for eksplicitte og stringente regler og rammer, og for at reglerne er ens, uanset hvilken professionel de spørger. Samtidig er det med udgangspunkt i anerkendende metode vigtigt, at de unge oplever at have et medansvar for de fælles regler og forventninger. Det opnås ved, at de unge inddrages aktivt i at formulere rammerne for forløbet. For at sikre, at de unges behov for faste rammer tilgodeses, er det desuden vigtigt, at de professionelle undervejs holder de unge fast på de fælles spilleregler.

HVORDAN SIKRES STABILT FREMMØDE?

De professionelle skal forholde sig til, hvordan de vil sikre stabilt fremmøde, og hvad de konkret skal gøre, når en af de unge ikke møder op til aftalt tid eller udebliver i en længere periode, både ved reglementeret og ureglementeret fravær. Det er vigtigt, at de professionelle overvejer, hvordan de vil motivere de unge til at møde op, da det er nødvendigt, at de unge er til stede, hvis indsatsen skal have en effekt. Samtidig er tilvænning til en hverdag med mødetidspunkter og aftaler et af de første skridt til at kunne møde stabilt i forbindelse med en uddannelse eller på en arbejdsplads.

› Fremgangsmåde

Konkret bør de professionelle aftale regler for:

- Hvad er reglementeret/ureglementeret fravær?
- Hvad er konsekvensen ved ureglementeret fravær? (F.eks. at der trækkes i kontanthjælpen)
- Hvad skal de unge gøre, hvis de er syge? (F.eks. ved sygdom ringes dagligt afbud inden kl. 9, og ved længere tids sygdom indhentes lægeerklæring)
- Hvad gør de unge, når de skal til læge, tandlæge mm.? (F.eks. tid ved læge lægges så vidt muligt udenfor undervisningstiden eller aftales med de professionelle)

Derudover kan de unge motiveres til at møde op på forskellige måder:

- De unge aftaler at bakke hinanden op omkring fremmøde
- Opsøgende arbejde – f.eks. via opringning til og afhentning af unge, der ikke møder op
- Fraværregistrering og træk i de unges kontanthjælp (eksempelvis åbent tilbud) ved ureglementeret fravær
- Forpligte de unge overfor hinanden og give dem en følelse af gensidig ansvarlighed – f.eks. gruppearbejde, hvor det kræves, at alle møder op, for at det fungerer
- Indgå i anerkendende dialog med de unge om, at de træffer et valg, hvis de ikke kommer, og hvilke konsekvenser valget har
- Individuelle samtaler i forbindelse med vedvarende reglementeret fravær

☉ Fokuspunkter

Det kan være en udfordring at få de unge til at møde op, og samtidig kan det være en tidskrævende opgave at komme i kontakt med de unge, der bliver væk. Det kan være frustrerende for de professionelle, da fremmøde er en forudsætning for at kunne gøre en indsats overfor de unge. Derfor skal der være klare procedurer for, hvordan de professionelle kan motivere de unge til at møde op, og hvordan de konkret skal håndtere manglende fremmøde. Konsekvens omkring regler for fravær er et signal til de unge om, at det gør en forskel, at de møder op og en anerkendelse af, at de ikke kan undværes. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at der ikke er en måde, der virker for alle. Samtaler virker for nogle unge, og for andre virker træk i kontanthjælpen, og derfor kan de forskellige motivationsredskaber med fordel kombineres.

Ved brug af et gruppeforløb kan det være en god investering at arbejde målrettet med at opbygge positive sociale relationer, tryghed og tolerance i gruppen. Dette sikrer en øget motivation for at møde op, samt at de enkelte deltagere støtter hinanden i såvel fremmøde som andre forhold.

RETTIGHEDER OG PLIGTER

De unge præsenteres for lovgivningen på beskæftigelsesområdet, herunder hvilke rettigheder og pligter det indebærer at modtage en offentlig ydelse. Målet er at styrke de unges handlemuligheder ved at give dem forudsætninger for at vide, hvilke muligheder, de har, men også hvilke konsekvenser nogle af deres valg kan have, f.eks. at de kan miste deres kontanthjælp, hvis de ikke møder op til forløbet.

› Fremgangsmåde

- Dialog om de lovmæssige rammer og mål med fokus på de muligheder, den unge har i forhold til at få støtte og hjælp
- Dialog om, hvorfor de unge skal møde op. En måde er at tage udgangspunkt i konkrete eksempler, og ud fra dem tale med de unge om deres holdninger til, hvornår det f.eks. er rimeligt, at der trækkes i kontanthjælpen
- Løbende opfølgning ved f.eks. at tage relevante temaer op undervejs og afholde individuelle samtaler, så de unge får svar på de spørgsmål, der handler om deres aktuelle situation

◎ Fokuspunkter

I dialogen om rettigheder og pligter er det sandsynligt, at de professionelle vil blive mødt med stor modstand fra de unge. Det kan bl.a. skyldes, at de unge kan have tidligere oplevelser af at være blevet uretfærdigt behandlet. De unge har imidlertid ofte mange spørgsmål, og flere af dem har svært ved at forstå, hvilken betydning lovgivningen har for deres situation.

Det vigtigt, at de unge informeres om deres rettigheder og pligter, og at de oplever, at informationerne har relevans for deres situation.

Samtidig er det vigtigt, at den professionelle er opmærksom på sin tilgang og kommunikation, samt at man som professionel sætter sig ind i, hvordan den unge ser verden.



UDDANNELSE OG JOB – HVORFOR?

For den unge kan de være en længere proces at komme frem til, hvad de vil med deres liv – hvad de ønsker at arbejde med eller at tage en uddannelse indenfor.

Som professionel er det vigtigt, at vi fra starten af forløbet i vores dialog med den unge har fokus på:

- At forbedre den unges selvindsigt omkring egne potentialer og fremtidige muligheder
- At den unge får opsat delmål, der sikrer at slutmålet ikke bliver uoverskueligt, at de giver op undervejs
- At sikre, at den unge bliver bevidst om og får afprøvet hvad de er gode til, da de herigennem vil motiveres i en mere realistisk retning i forhold til uddannelse og job

› Fremgangsmåde

Uddannelse og job – hvorfor:

- De unge skriver ned, hvorfor de mener, det er vigtigt at tage en uddannelse - for samfundet og dem selv
- Herefter inddeles de unge i grupper, hvor de sammen vælger mindst tre grunde til, at det er vigtigt at tage en uddannelse. Afsluttende fremlægger de enkelte grupper for hinanden

Fordele og ulemper ved at være på offentlig forsørgelse:

- De unge finder mindst tre fordele og mindst tre ulemper ved at være i på offentlig forsørgelse
- Herefter fremlægges for resten, og der tales i fællesskab om fordele og ulemper

Barrierer i forhold til at tage en uddannelse:

- De unge skriver på papirlapper, hvilke udfordringer de ser i forhold til at tage en uddannelse
- Herefter inddeles de unge i grupper, hvor de kommer med forslag til, hvad man kan gøre for at imødekomme diverse udfordringer. Dette sættes på en planche
- Afsluttende fremlægger de enkelte grupper for resten

☉ Fokuspunkter

Manglende selvindsigt, troen på sig selv og dårligt selvværd har stor indflydelse på den unges motivation for at starte på en uddannelse. Hertil kan den unge have mange spørgsmål og fordomme (negative erfaringer) om det at tage en uddannelse.

For at imødegå disse udfordringer er en metode at få den unge til at fokusere på det, de er gode til samt at få opbygget et realistisk billede af, hvad det vil sige at tage en uddannelse, og hvad der skal til for at gennemføre en sådan. Ved at den unge, gennem en øget selvindsigt og konkrete succesoplevelser, får et større fokus på det, de er gode til, er det muligt at begynde at arbejde med, at den unge sætter mål op for deres fremtid.

Det er vigtigt, at man som professionel ikke presser den unge til start på en uddannelse, før de er parat hertil. Ved fra starten af processen at have fokus og dialog omkring de ressourcer og potentialer, den unge udviser pt. og deres drømme, vil den unge begynde at gøre sig tanker om fremtiden, herunder hvad de godt kunne tænke sig at arbejde indenfor. De unge spores hermed ind på, hvordan de gennem f.eks. uddannelse kan få opfyldt deres, mål samt hvad der konkret skal til for at nå disse.

SUNDHED OG SYGDOM

I gruppen af udsatte unge er der mange, der er kede af det, er vrede på systemet eller familien eller generelt har det psykisk dårligt. Dette kan eksempelvis skyldes familiemæssige problematikker i opvæksten, misbrug eller diagnoser som ADHD, OCD, angst, depressioner m.m.

I arbejdet med unge, der er psykisk sårbare, har fysiske helbredsmæssige problematikker eller andet, der påvirker deres mentale og fysiske tilstand, er det vigtigt, at den professionelle har fokus på de tilgange og metoder, som den unge mødes med*.

> Fremgangsmåde

De professionelle holder indledende et oplæg om samfundsnormer vedrørende sundhed og sygdom, herunder f.eks. definition af sundhed/sygdom, behandlingsmuligheder og behandlingspligt.

Opfattelse af sundhed og sygdom:

- De unge inddeles i grupper, går en tur i lokalområdet, mens de taler om, hvad der er acceptabelt sygefravær
- Herefter fremlægger grupperne, hvad de er kommet frem til, og der tales videre i fællesskab

◎ Fokuspunkter

Helbredsmæssige problemer kan gøre det svært for de unge at se sig selv i en arbejdssituation, og samtidig kan en udfordring på forløbet være, at mange af de unge har langvarigt sygefravær. De professionelle skal derfor løbende tale med de unge både individuelt og på holdet om sundhed og sygdom og om, hvad der skal til, for at de møder op. F.eks. kan sygdom hos børn være en udfordring for mange, og her er det relevant at tale med de unge om, hvad de vil gøre, hvis de har syge børn, når de kommer i arbejde eller starter på en uddannelse.

*I publikationen "Psykisk sårbare unge" kan du læse mere om tilgange, metoder og konkrete redskaber. Publikationen kan downloades på hjemmesiden www.marselisborg.org

KOMMUNIKATION OG KROPSSPROG

De unge præsenteres for betydningen af kommunikation og kropssprog, herunder det indtryk de giver andre gennem deres kropssprog, hvordan det er at møde nye mennesker, og hvordan de giver anerkendende feedback. Målet er at give de unge nogle redskaber til at begå sig i sociale sammenhænge og give dem en oplevelse af, at deres adfærd påvirker andres opfattelse af dem i både positiv og negativ retning.

› Fremgangsmåde

De professionelle holder indledende oplæg om kommunikationsformer f.eks. om forholdet mellem modtager og afsender og betydningen af kropssprog.

Rollespil om at udtrykke og aflæse følelser:

- I fællesskab brainstormes på følelsesmæssige udtryk, f.eks. genert, usikker, udadvent osv., som skrives på papirlapper og sættes op på væggen
- De unge vælger så på skift et udtryk, som de vil repræsentere, og bagefter bliver de interviewet af en anden fra holdet. Under interviewet, som f.eks. handler om yndlingsfarver, film osv., skal den, der bliver interviewet, forsøge at svare med udgangspunkt i det udtryk, som vedkommende har valgt
- Herefter skal de andre på holdet gætte, hvilket udtryk der blev repræsenteret, og der tales i fællesskab om, hvordan de hver især oplevede situationen

Observation af kropssprog:

- De unge går sammen to og to og går en tur og observerer interaktion mellem mennesker
- Herefter drøftes observationerne i fællesskab, hvor der sættes fokus på, hvad kropssproget betyder for, hvordan de opfatter andre mennesker

At møde nye mennesker:

- De unge deles i grupper og taler om fordele og ulemper ved at møde nye mennesker
- Herefter fremlægger de det, de er kommet frem til, og der tales videre i plenum

Anerkendende feedback:

- De unge går sammen to og to og fortæller hver især om en oplevelse fra deres hverdag
- Den anden lytter og skal finde svar på:
 - Hvad fortælles der?
 - Hvad er vigtigt for den anden?
 - Hvilke positive ting fortæller historien om den anden?
- Herefter tales der i fællesskab om, hvordan det var at få og give feedback

🕒 Fokuspunkter

At begå sig i sociale sammenhænge og møde nye mennesker er alt sammen en vigtig del af det at deltage i forløbet og ikke mindst i forhold til at indgå i sociale sammenhænge på en arbejdsplads eller uddannelse. For mange af de unge er det imidlertid en stor udfordring at begå sig i sociale sammenhænge, møde nye mennesker og at være i fokus, og de kan derfor have særligt brug for støtte fra de professionelle i denne del af processen.

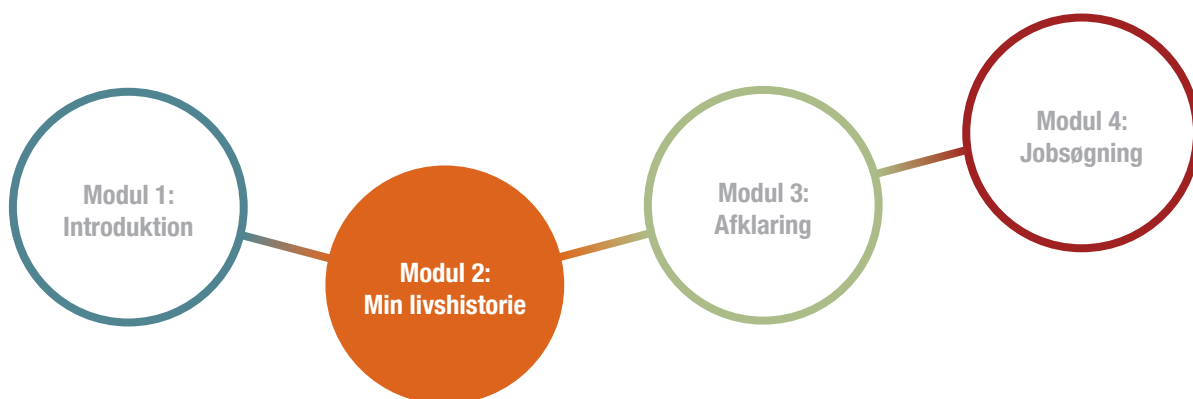


MODUL 2

Min livshistorie

Når rammerne for forløbet er etableret, og der er igangsat processer med henblik på at motivere de unge, kan arbejdet med livshistorier startes op. Mange af de unge har historier, der handler om svigt, vold og misbrug, og derfor kan arbejdet med deres livshistorie være en sårbar og hård proces at komme igennem. For at de unge kan arbejde intensivt med deres livshistorier, vil det derfor ofte være nødvendigt, at der er etableret et tillidsforhold mellem den unge og de professionelle.

Målet med dette modul er, at de unge nedskriver og genfortæller deres livshistorie med henblik på at udvikle nye historier. Det handler således ikke om, at de unge fortæller deres historie, men i højere grad om at de arbejder fremadrettet med deres livshistorie. Målet er at få de unge til at skabe en ny historie med udgangspunkt i deres styrker og succeser, så de kan bruge den nye historie som afsæt for at skabe forandringer i deres liv. I det efterfølgende beskrives en række øvelser, der kan anvendes i arbejdet med livshistorier.



FORBEREDELSE TIL SKRIVNING AF LIVSHISTORIE

De unge får forskellige redskaber til, hvordan de griber skriveprocessen an, og der laves nogle indledende øvelser som forberedelse til selve skriveprocessen. De unge kan samtidig have behov for, at der tages en indledende snak om, hvorfor og hvordan de skal arbejde med deres historie, herunder at gøre det tydeligt for de unge, at der kan fortælles mange forskellige historier om deres liv.

› Fremgangsmåde

Tidslinjen til den lille historie:

- De unge udarbejder en tidslinje over en afgrænset tidsperiode f.eks. en weekend, uge, måned eller deres sommerferie, hvor de vigtigste begivenheder sættes ind på tidslinjen
- Herefter fortæller de historien i mindre grupper

Tidslinjen til den store historie:

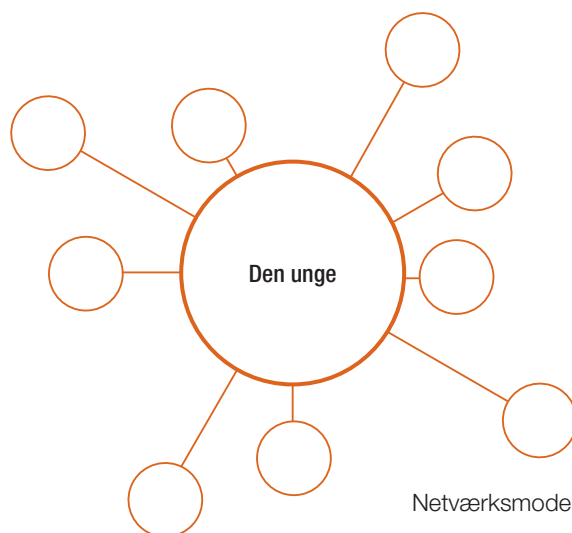
- De unge introduceres til brainstorm, og hvordan de på den måde kan komme i tanke om de begivenheder, de vil beskrive i deres livshistorie
- Herefter skriver de unge hver begivenhed på en papirlap, som sættes på en planche
- Til sidst udvælger de unge de 10 vigtigste begivenheder, som de placerer på en tidslinje

Netværkscirkel:

- De unge får udleveret en tom netværkscirkel, hvor de selv er placeret i midten
- Herefter udfylder de unge netværkscirkelen, hvor de placerer personer tæt på eller langt fra midten, alt efter hvor tætte relationerne er
- Samtidig inddeles relationerne i forskellige kategorier, f.eks. familie, venner, offentlige personer, fritid, m.fl., som skrives ind i cirklen

◎ Fokuspunkter

For de fleste af de unge er det en udfordring at formulere sig på skrift og dermed at få startet på livshistorien, og det er derfor vigtigt, at de får nogle redskaber til at komme i gang. Samtidig kan det for nogle af de unge være svært at forstå formålet med, at de skal arbejde med deres historie. De professionelle kan imødegå de unges usikkerhed ved at tale med dem om, at formålet er at få øje på det positive, hvad de unge er gode til, og hvordan de kan bruge det til at se nye handlemuligheder.



SKRIVNING AF LIVSHISTORIE

De unge skriver deres livshistorie ned som en sammenhængende historie, hvor de fortæller om deres liv. Den tid, det tager at skrive historierne og længden på historierne, er meget forskellig fra person til person. For nogle er det nok med et par dage og en halv side, og for andre er det svært overhovedet at blive færdige. Det er således meget individuelt, hvor hurtigt de unge hver især arbejder i denne del af processen.

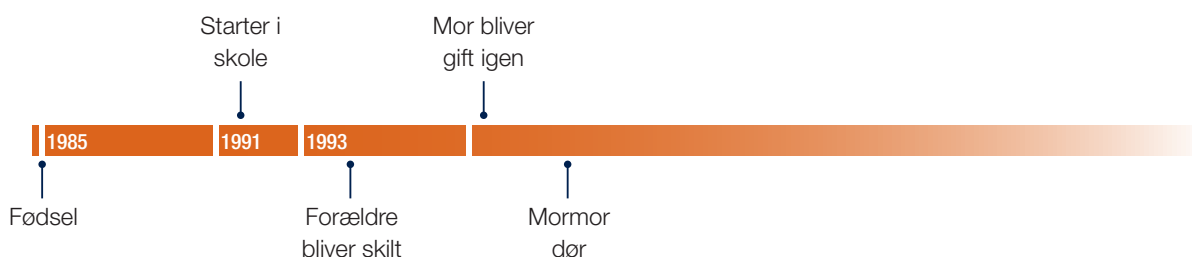
› Fremgangsmåde

Huskeliste til skriveprocessen:

- Læse igennem undervejs – har du fået det vigtigste med?
- Det er dig, der bestemmer, hvad der er vigtigt
- Det er dig, der bestemmer, hvad du fortæller, hvor meget eller lidt der skal med i historien
- Du får kun feedback på det, du vælger at fortælle
- At fortælle sin historie er et redskab til at blive klogere på sig selv
- At få feedback på sin historie er en måde at lade andre hjælpe én med at se det, man selv har svært ved at få øje på

⊙ Fokuspunkter

Unge, der ikke ønsker at skrive deres historie, kan motiveres ved, at de professionelle tydeliggør overfor de unge, at de selv vælger, hvad de fortæller, og hvor de lægger deres fokus. Derudover er det hensigtsmæssigt, at de professionelle guider de unge individuelt i skriveprocessen og løbende læser deres historier. Det giver de professionelle mulighed for at give de unge vejledning i, hvor de kan uddybe deres historier, hvis de har svært ved at få skrevet det ned. Samtidig kan de tage højde for, at de unge er forskellige steder i skriveprocessen.



FORTÆLLING AF LIVSHISTORIEN

De unge opfordres til at fortælle deres historie ved at læse den op for andre. Ideen med, at de unge fortæller deres historie til andre, er, at det gør mindre ondt, hver gang den fortælles, og det giver andre mulighed for at hjælpe med at se livshistorien fra en ny og mere positiv vinkel.

› Fremgangsmåde

At fortælle og give anerkendende feedback:

- Når fortælleren fremlægger sin historie, lytter tilhørerne uden at kommentere, og tilhørerne får hver især en opgave undervejs i fortællingen:
 - Én finder mindst tre positive ting, som er vigtige for fortælleren
 - Én finder mindst tre positive ting, som fortælleren er lykkedes med
 - Én finder mindst tre positive ting, som de genkender fra sig selv
- Mens de lytter, skriver tilhørerne de positive ord på papirlapper, som de efter fortællingen lægger på bordet foran fortælleren
- Herefter overvejer fortælleren den tilbagemelding, som de andre har givet – f.eks. hvad de kan bruge, og hvad de har hørt før

Begivenheder ud fra en positiv vinkel:

- De unge vælger de tre vigtigste begivenheder fra livshistorien med det formål at omformulere begivenhederne ud fra en positiv vinkel
- De unge går sammen to og to og stiller på skift hinanden følgende spørgsmål: – Hvilke andre historier kan der fortælles om dig? – Hvad ville andre sige om dig? – Hvilke positive ting er der i dit liv? – Hvornår er det positivt at gøre, som du gør?

⊙ Fokuspunkter

Det er hensigtsmæssigt, at de unge fortæller deres livshistorie i mindre grupper, fordi det er en sårbar situation for de unge at fortælle deres historier, og fordi en mindre gruppe giver tryghed. Samtidig skal de professionelle nøje overveje, hvordan grupperne sammensættes mest hensigtsmæssigt. I forhold til de unges livshistorier er det vigtigste, at de får den fortalt og får feedback, og ikke hvor mange de fortæller den til.

IDENTIFICERING AF RESSOURCER

Ud fra den tilbagemelding og de positive ord, de unge har fået i forbindelse med fortællingen, arbejdes der videre med at identificere ressourcer i deres liv. Målet er, at de unge f.eks. bliver bevidste om, at de har nogle ressourcer, og at de arbejder med, hvordan disse ressourcer bruges i andre sammenhænge.

› Fremgangsmåde

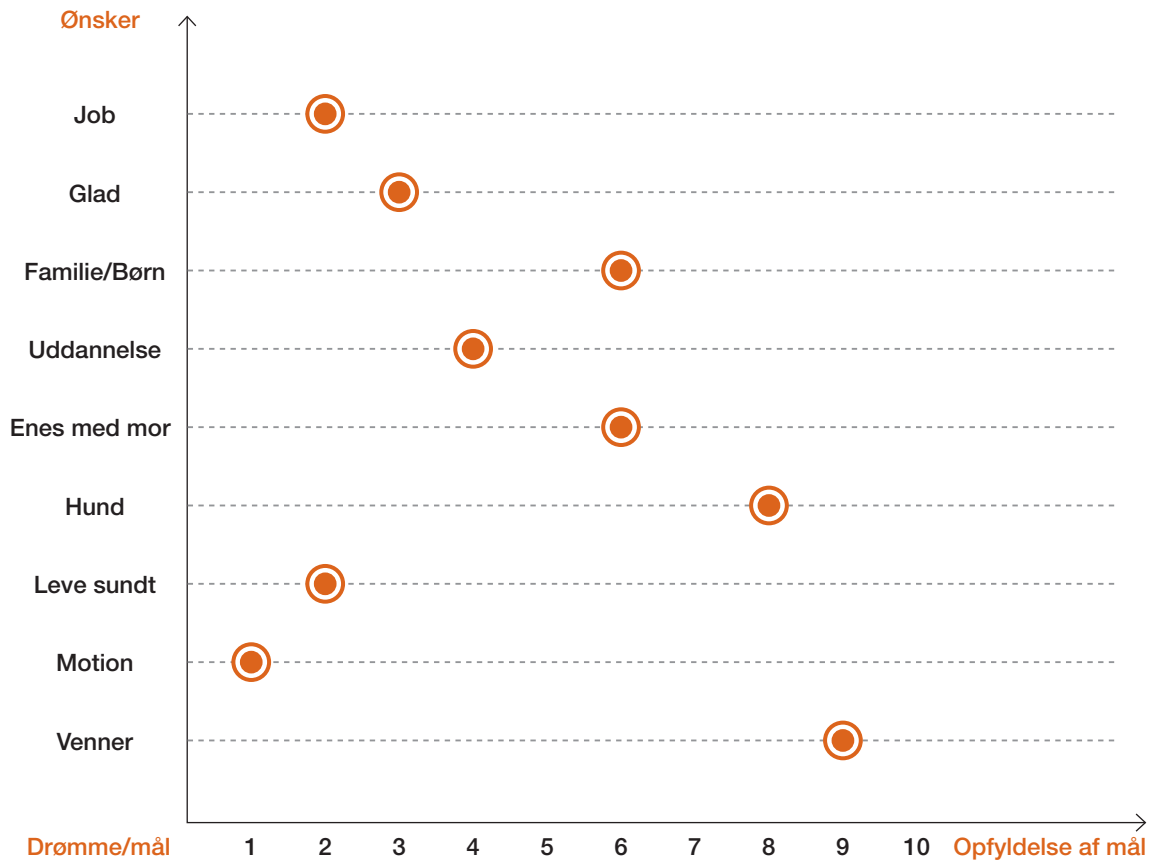
De unge skal svare på nedenstående spørgsmål:

- I hvilke situationer udgør dine særlige egenskaber en ressource?
- På hvilken måde anvender du dine ressourcer i dit daglige liv?

Eksempel: Oplevelse af svigt gør, at jeg har svært ved at have tillid til andre. Derfor stoler jeg mest på mig selv og klarer alting uden at bede om hjælp fra andre. Det er f.eks. en ressource i en arbejdssituation, hvor jeg skal arbejde selvstændigt og tage beslutning uden at spørge andre først.

⊙ Fokuspunkter

Når de unge får øjnene op for, at de har nogle ressourcer, kan de samtidig begynde at arbejde med, hvordan de kan bruge disse ressourcer aktivt i de valg, de træffer fremadrettet. For mange af de unge er denne del af processen meget abstrakt, og de har svært ved at se deres egne ressourcer. De positive ord, som de har fået af de andre på holdet i forbindelse med, at de fortalte deres livshistorie, er derfor gode at bruge til at få konkretiseret og sat ord på ressourcerne.



DEN NYE HISTORIE

De unge skal arbejde med at sætte ord på deres fremtidige historie, deres ønsker, drømme og mål samt de forandringer, det kræver. Hensigten er i første omgang at give de unge en oplevelse af, at de allerede har taget nogle skridt på vejen mod målet. Derudover handler det om at få konkretiseret, hvad de mangler, da det kan gøre det overskueligt for de unge at arbejde mod målet, fordi de kan tage et skridt ad gangen. I udviklingen af den nye historie er hensigten samtidig, at de unge begynder at fokusere mere på deres fremtid. Nedenfor beskrives en række øvelser, der kan anvendes til at sætte fokus på, hvad de unge gerne vil opnå, hvad de allerede har opnået, og hvad de konkret skal gøre for at nå målet.

› Fremgangsmåde

Eventyr:

- De unge skriver et eventyr om deres eget liv, hvor de beskriver, hvilke udfordringer de ser, og hvad der skal til for at de lever lykkeligt til deres dages ende
- Starten lyder, ”Der var engang...”, og slutningen ”Og de levede lykkeligt til deres dages ende”
- I eventyret beskrives helten/heltinden (den unge), som gennemgår forskellige prøvelser, som han/hun overvinde og til slut lever lykkeligt til sine dages ende

Visualisering af drømme og håb for fremtiden:

- Der laves collager om ønsker og drømme for fremtiden
- Collagerne hænges herefter op, og alle går rundt og kigger, og der tales om collagerne i fællesskab

Drømme og mål for fremtiden:

- De unge tegner en skala fra 1 til 10, hvor 10 er opfyldelse af målet. Herefter skriver de deres mål på papirlapper. Et eksempel kan være at komme i uddannelse eller få et job. Målene placeres på skalaen alt efter, hvor de er nu i forhold til at opnå målet
- Når målene er placeret på skalaen, udvælges et mål, som de vil arbejde videre med. Det, der allerede er opnået i forhold til at opfylde hovedmålet, skrives på papirlapper og placeres på skalaen. Herefter noteres også på papirlapper, hvad der skal til for at realisere målet.

I grupper af to og to taler de unge om, hvad de allerede har opnået på vejen mod målet, hvad de konkret skal gøre for at realisere målet, og hvad der udfordrer dem

🕒 Fokuspunkter

Mange af de unge har svært ved at se, hvordan de kommer videre fra den situation, de aktuelt er i, fordi deres personlige problemer overskygger deres ønsker, drømme og mål for fremtiden. For de unge, der har meget svært ved at forholde sig til fremtiden, kan det være en hjælp at arbejde med eventyret, fordi de på den måde kan distancere sig fra deres aktuelle situation og koncentrere sig om deres ønsker for fremtiden. I arbejdet med den nye historie kan der være stor forskel på, hvor langt de unge er i processen fra at have arbejdet med livshistorien til at begynde at kigge fremad og se på forandringsmuligheder. Derfor er det vigtigt, at de professionelle er opmærksomme på, at der kan være behov for at tilpasse indsatsen overfor den enkelte.

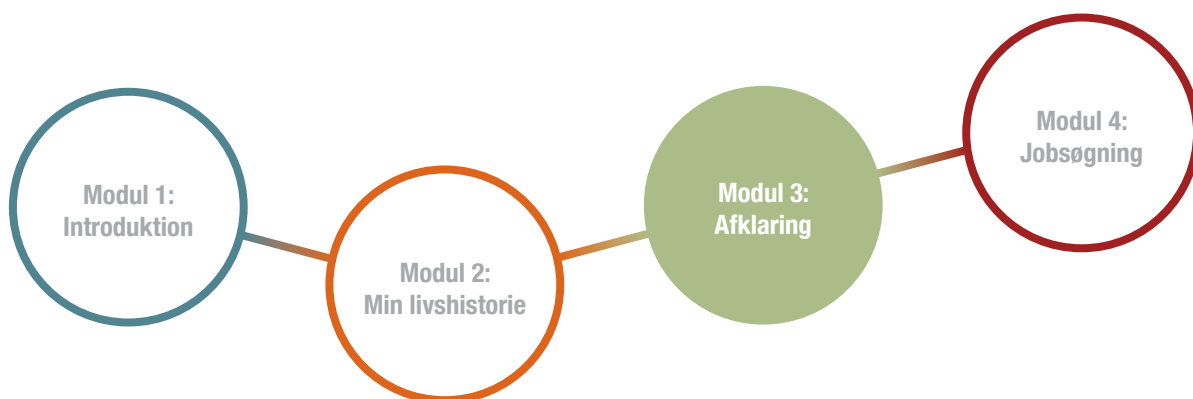


MODUL 3

Afklaring

Næste skridt i forløbet er at tale med de unge om de problemer og udfordringer, de oplever i deres liv, og hvilke af deres personlige og sociale kompetencer der er relevante i forbindelse med en uddannelse og senere hen på arbejds-

markedet. Formålet med dette modul er at give de unge redskaber til at håndtere deres problemer og at hjælpe dem med at sætte ord på, hvad de kan tilbyde en fremtidig arbejdsplads.



PROBLEMKRUKKEN

Problemkrukken er et redskab til at håndtere, sortere og parkere problemer, hvor formålet er at gøre det tydeligt for de unge, at problemer er dynamiske og foranderlige. Arbejdet med problemkrukken handler overordnet om at få de unge til at prioritere deres problemer og tage ansvar for, hvilke problemer de vil gøre noget ved.

Helt konkret kan problemkrukken være et syltetøjsglas med låg, hvorpå den unges navn står. Den enkelte unge putter papirlapper i krukken, som han/hun har skrevet sine problemer på. For at identificere og arbejde med problemerne benyttes nedenstående øvelser.

› Fremgangsmåde

Identificering af problemer:

- De unge laver brainstorm over deres problemer og skriver dem på papirlapper
- Herefter sorterer de unge i deres problemer, ud fra hvad de har og ikke har indflydelse på. De problemer, de ikke har indflydelse på, puttes i problemkrukken. Papirlapperne tages så op af krukken f.eks. én gang om ugen, og de unge taler om, hvorvidt problemerne har forandret sig, om de har fået en ny indstilling til dem, eller om de oplever at have fået indflydelse på problemet. De problemer, som de har indflydelse på, sættes på en planche i prioriteret rækkefølge

Løsningsorienteret arbejde med problemer:

- De unge inddeles i mindre grupper, og de vælger på skift et problem fra deres planche, som de beskriver for de andre i gruppen ud fra følgende spørgsmål:
 - Hvor stort er problemet for dig på en skala fra 1-10?
 - Hvordan er det et problem?
 - Hvornår er problemet til stede, og hvornår er det mindst til stede?
- Herefter taler gruppen om problemet ved at forholde sig til følgende spørgsmål:
 - Hvad skal der ske med problemet?
 - Hvad kan du selv gøre for at løse problemet, og hvad kan andre gøre for at hjælpe?

- Hvor meget påvirker problemet dine muligheder for at starte en uddannelse på en skala fra 1-10?
- Hvis problemet ikke kan løses her og nu, hvad skal der så til, for at du accepterer din situation?
- De unge hjælper hinanden med at dele problemet op i mindre enheder, og delproblemerne skrives på papirlapper
- Når alle i gruppen har delt deres problemer op, bruger de unge hver især tid på at placere delproblemerne i prioriteret rækkefølge, alt efter hvad der skal løses først
- Gruppen samles så igen, og de unge fortæller om deres prioriteringer, og gruppen hjælper med at udarbejde en plan for, hvordan problemet kan løses

◎ Fokuspunkter

Det er vigtigt, at de professionelle guider de unge gennem arbejdet med deres problemer, da det for mange af de unge kan være en udfordring at adskille deres problemer fra hinanden. Ved at de unge får konkretiseret og delt deres problemer op i mindre opgaver, får de ofte en forståelse af, at deres problemer kan forandre sig. Samtidig betyder det at komme problemerne ned i krukken for nogle af de unge, at de ikke behøver at forholde sig til dem, og at de bedre kan koncentrere sig om de problemer, de kan og vil gøre noget ved.



AFDÆKNING AF KOMPETENCER

De unge har brug for hjælp til at opnå en øget selvindsigt omkring deres personlige og sociale kompetencer. Samtidig er målet, at den unge får et realistisk billede af sine muligheder på kort som på længere sigt, samt hvad der skal til for at få opfyldt sine mål.

› Fremgangsmåde

Sætte ord på kompetencer:

- Der udleveres en liste over kompetencer, og der tales i fællesskab om, hvad kompetencerne betyder
- Herefter kigger de unge listen igennem for at få inspiration til, hvilke kompetencer der passer på dem. De kompetencer, de synes, der passer på dem, skriver de på papirlapper, som sættes på en planche. Når de har sat alle relevante kompetencer på planchen, kigger de på, om der er nogle, der overlapper hinanden, og tager dem af, der er dækket af en anden kompetence

Eksempel på liste med kompetencer:

- Initiativrig
- Struktureret
- God til at håndtere mange opgaver på en gang
- Samarbejdende
- Pligtopfyldende
- Fleksibel
- Selvstændig

Kobling af egne kompetencer med uddannelses- og jobområder:

- En metode kan være at finde jobannoncer, der matcher de unges mål og drømme
- Ud fra en konkret jobannonce tages en dialog om, hvordan den unges personlige profil matcher jobbet
- Herefter undersøges det, hvilken uddannelse der skal til for at bestride jobbet, samt hvad der kræves for at kunne starte på uddannelsen

Kompetencekort:

- Kompetencekortet er en skabelon til at udarbejde en oversigt over de unges kompetencer og kan indeholde overskrifter som erhvervs erfaring, uddannelse og personlige egenskaber m.fl.
- De unge arbejder med at skrive deres kompetencer ind på et kompetencekort. Udover de kompetencer, de har fundet frem til gennem de andre øvelser, kan de også bruge de positive ord, de fik under fremlæggelsen af deres livshistorier og de ressourcer, de efterfølgende fandt frem til
- Herefter fremlægger de unge deres kompetencekort, og der tales i fællesskab om, hvad der fungerer godt, og hvordan det kan blive bedre

🕒 Fokuspunkter

Mange af de unge har lavt selvværd og tror ikke på at de kan gennemføre en uddannelse eller at de har noget at tilbyde en fremtidig arbejdsgiver. Derfor skal de have hjælp til at sætte ord på deres kompetencer og til at blive bevidste om, hvilke jobområder der matcher deres personlige profil.





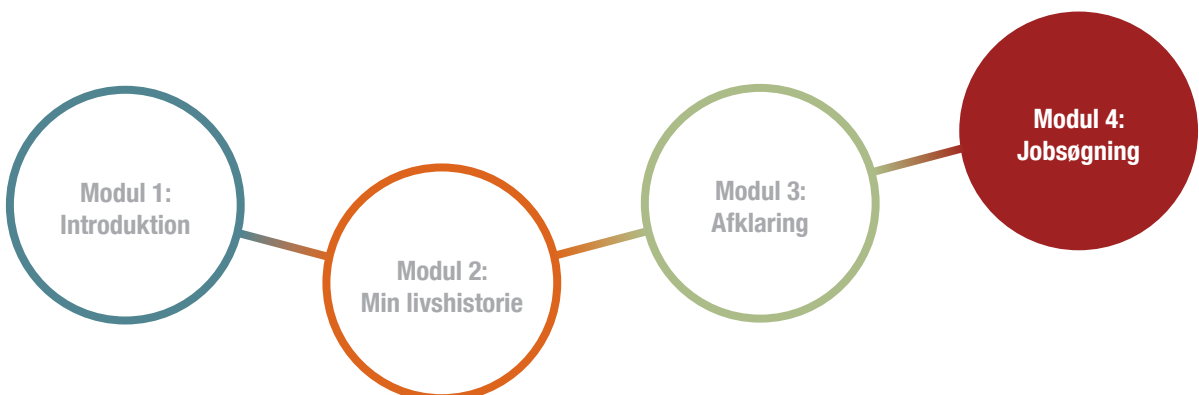
MODUL 4

Jobsøgning

For de unge, som ikke ønsker eller er klar til at begynde på en uddannelse, gennemgår modul 4 metoder til arbejdet med at hjælpe den unge i deres jobsøgningsproces.

Formålet med dette modul er at give de unge inspiration til, hvilke job de kan søge, og hvordan de konkret søger

job. Derudover beskrives, hvordan de professionelle kan støtte de unge efter forløbets afslutning både i forhold til jobsøgning og den personlige udviklingsproces, der er sat i gang.



INSPIRATION OG MOTIVATION TIL JOBSØGNING

Før den egentlige jobsøgning går i gang, skal de unge have inspiration og motivation til, hvordan de konkret går i gang med at søge job. Målet er, at de unge får en fornemmelse af konkrete og mulige jobfunktioner og arbejdsområder samt en større forståelse for arbejdsmarkedet.

› Fremgangsmåde

Præsentation af rollemodeller:

- De unge præsenteres for en person, der er i arbejde, og som har en historie, der ligner deres egen
- En eller flere rollemodeller inviteres til at komme og holde oplæg, hvor han/hun fortæller om sine erfaringer med at arbejde, og hvilken betydning det har fået for hans/hendes liv
- Der kan også laves en opslagstavle, hvor der hænges billeder op af tidligere deltagere på forløbet, som er kommet i job eller er startet på en uddannelse

Brancheoverblik:

- I dialog med de professionelle finder de unge hver især mindst tre brancher, som de gerne vil arbejde indenfor, og hvor der er jobmuligheder. I fællesskab vælges herefter relevante brancher, som de unge gerne vil have besøg af
- De professionelle inviterer så repræsentanter fra de valgte brancher til at komme og fortælle om branchen og give de unge et indblik i mulige arbejdspladser og jobfunktioner
- Før besøget fortæller de professionelle om branchen og forbereder spørgsmål i fællesskab med de unge
- Efter besøget følger de professionelle op og taler med de unge, om de har fået ideer til, hvor de gerne vil arbejde, og hvad de gerne vil arbejde med

Virksomhedsbesøg:

- I dialog med de professionelle finder de unge mindst tre virksomheder, hvor de gerne vil arbejde, og hvor der er jobmuligheder. I fællesskab vælges så relevante virksomheder, som de gerne vil besøge
- De professionelle arrangerer et eller flere virksomhedsbesøg, så de unge kommer ud på forskellige virksomheder og ser, hvordan arbejdet foregår og får mulighed for at stille spørgsmål. Virksomhedsbesøgene skal foregå på virksomheder, hvor der er mulighed for at få arbejde, praktik mv.
- Før besøget fortæller de professionelle om virksomheden og forbereder spørgsmål med de unge
- Efter besøget følger de professionelle op og taler med de unge om, hvem der kunne tænke sig at arbejde på virksomheden

◎ Fokuspunkter

De unge vil ofte reagere med modstand, når det begynder at dreje sig om at finde job. De professionelle kan imødegå de unges modstand ved, at de fra starten af forløbet gør det tydeligt, at målet er at komme i job. Det er med til at sikre, at de unge har gjort sig nogle tanker omkring, at de skal i arbejde, når jobsøgningsmodulet starter. Samtidig kan det være nødvendigt at gentage den indledende snak om, hvorfor det er vigtigt at have et arbejde, og at de unge har pligt til at stå til rådighed, så længe de modtager offentlig forsørgelse.



JOBSØGNING

De unge udarbejder et CV og en ansøgning, får inspiration og hjælp til at tage kontakt til virksomheder, og til hvordan de håndterer en jobsamtale.

› Fremgangsmåde

Udarbejdelse af CV:

- De unge præsenteres for, hvilke emner et funktionsopdelt CV kan indeholde
- Herefter udarbejder de med udgangspunkt i kompetencekortet deres eget CV
- De unge læser hinandens CV og taler bagefter om, hvad der fungerer godt, og hvordan CV'et kan blive bedre

Udarbejdelse af ansøgning:

- De unge finder mindst et stillingsopslag, som de gerne vil søge, og de professionelle hjælper de unge med at læse opslaget for finde frem til, hvilke kompetencer virksomheden efterspørger
- De professionelle præsenterer så de unge for eksempler på, hvad en ansøgning kan indeholde, og de unge skriver en ansøgning til jobbet
- Herefter læser de unge hinandens ansøgninger og taler om, hvad der godt ved ansøgningen, og hvordan den kan forbedres

Ringe til virksomheder:

- De unge finder virksomheder, hvor de gerne vil i praktik/arbejde ved at kigge i telefonbøger, aviser eller ved at søge på nettet
- Mens den unge lytter, ringer de professionelle til den første virksomhed og hører, om der er muligheder for job og arrangerer evt. en samtale på virksomheden
- Herefter ringer de unge selv til de andre virksomheder. Hvis den person, de skal tale med, ikke er til stede, skal de få navn og nummer på vedkommende og aftale at ringe tilbage senere. De unge forsætter så med at ringe til den næste virksomhed >>

Personlige oplysninger CV

Navn:
Adresse:
Telefon:
E-mail:
Født:

Jobrelevante kompetencer

(Find nogle få (3-5) kompetencer, som er relevante for stillingen - placer den vigtigste kompetence først)
...

Arbejds erfaring

Årstal – fra start til slut	Stillingsbetegnelse og arbejdsgiver Beskrivelse af arbejdsopgaver
...	...

(Beskriv de stillinger, du har haft, i kronologisk rækkefølge – begynd med din seneste ansættelse)

Uddannelse og kurser

Årstal – hvornår blev uddannelsen afsluttet ...	Uddannelse og uddannelsessted
...	...

(Beskriv de uddannelser, du har taget, og kurser som er relevante for stillingen i kronologisk rækkefølge - begynd med din senest afsluttede uddannelse)

IT-kendskab

Microsoft Word	Bruger/superbruger
...	...

(Beskriv de IT-programmer, du har erfaring med – tilføj evt. hvor godt du kender programmer)

Fritidsinteresser

(Skriv evt. hvad du interesserer dig for i din fritid)
...
...

>> JOBSØGNING

Rollespil i jobsamtaler:

- De unge deles i to grupper, hvor en gruppe er arbejdsgivere, og en gruppe er ansøgere. Først finder ansøgergruppen et job, som mindst én i gruppen gerne vil søge
- Herefter går de to grupper i gang med at forberede sig. Arbejdsgiverne forbereder sig f.eks. på at præsentere jobbet og arbejdsopgaverne, og hvilke krav de ville stille til en kommende medarbejder, hvis de var arbejdsledere i virksomheden. Ansøgerne taler f.eks. om, hvordan man præsenterer sig selv, og hvad det vil være relevant at spørge om. Til slut vælger hver gruppe den person, der skal være henholdsvis arbejdsgiver og ansøger, og herefter starter rollespillet
- Undervejs i rollespillet skriver tilhørerne ned, hvad der virker godt i samtalen, og når rollespillet er slut, giver tilhørerne tilbagemelding til de to deltagere
- Både tilhørerne og deltagerne kan bede om time out i løbet af rollespillet. F.eks. hvis en af deltagerne går i stå, kan de bede om time out og spørge tilhørerne, hvad de synes, de skal gøre. Eller tilhørerne kan bede om time out, hvis de synes, der er noget, deltagerne skal spørge ind til, eller hvis deltagerne glemmer at sige noget af det, de har talt om i gruppen

Forberedelse og støtte til jobsamtaler:

- De professionelle forbereder de unge på en typisk jobsamtale ved at tale om samtaleforløbet, f.eks. hilsen, håndtryk, øjenkontakt, præsentation af sig selv og spørgsmål til jobbet. Det er vigtigt, at den unge husker at fortælle, hvilke kompetencer han/hun har at byde på. Derudover er det relevant at tale med den unge om personlig fremtræden og gentage betydningen af kropssprog, som også blev præsenteret i modul 1
- Den dag, samtalen finder sted, ringer den professionelle til den unge for at sikre, at han/hun har husket det. Den professionelle deltager evt. i samtalen efter aftale med den unge, hvis den unge er usikker på at skulle alene til samtale
- Efter samtalen taler den professionelle med den unge om, hvordan samtalen gik, og om at det er vigtigt, at den unge spørger efter en begrundelse, hvis det bliver et afslag

🕒 Fokuspunkter

Da mange af de unge aldrig har haft et arbejde og ikke er vant til at arbejde skriftligt, kan de have svært ved denne del af processen. Det kan imidlertid have en positiv virkning på de unge at høre om nogen, der har fået job, eller hvis en af de andre på holdet får en praktikplads. Det kan være med til at motivere de unge til at komme i gang med at kontakte virksomheder, hvor de gerne vil arbejde, fordi de oplever, at det rent faktisk kan lykkes at komme i arbejde.

OPFØLGNING EFTER PROCESFORLØBET

Der skal holdes tæt kontakt til de unge, når de afslutter forløbet, så de fortsat hjælpes videre i den udvikling, der er sat i gang. Målet med opfølgningen er at støtte de unge i deres personlige udviklingsproces og i deres første skridt på arbejdsmarkedet, og for dem der endnu ikke har fundet arbejde, at give dem sparring i forbindelse med deres videre jobsøgning.

› Fremgangsmåde

Opfølgning på unge der er i job, praktik eller er startet på en uddannelse:

- I opstartsfasen arrangerer den professionelle et møde mellem den unge og arbejdsgiveren/kontaktpersonen, hvor de aftaler arbejdsopgaver og tid og taler generelt om forventninger fra arbejdsgiveren/kontaktpersonen og den unge
- De professionelle aftaler med arbejdsgiveren/kontaktpersonen, at de ringer, hvis den unge ikke møder op. Sker det, skal de professionelle med det samme kontakte den unge og høre, hvad årsagen er
- Derudover skal de professionelle løbende følge op på, hvordan det går ved enten at ringe til den unge og/eller arbejdsgiveren/kontaktpersonen. Det er også en mulighed at holde et møde, hvor den unge og arbejdsgiveren/kontaktpersonen deltager, og hvor der tales om, hvordan det går, og om der skal ændres noget, f.eks. regulering af arbejdsopgaver

Opfølgning på unge der ikke er kommet i job, praktik eller er startet på en uddannelse:

I direkte forlængelse af forløbet indkaldes de unge til et fællesmøde én gang om ugen, hvor der gøres status på, hvad de har lavet i løbet af ugen, og hvor det aftales, hvad de skal lave i den kommende uge. Det kan f.eks. være at ringe til en arbejdsgiver eller finde jobannoncer. Samtidig kan de unge hjælpe hinanden og få inspiration til jobsøgningen hos hinanden.

⊙ Fokuspunkter

Undervejs i forløbet tager de unge nogle skridt i retning af arbejdsmarkedet, men mange er stadig ikke klar til en ansættelse på ordinære vilkår. Selvom de unge har fået nogle redskaber til at håndtere deres problemer, er problemerne stadig til stede, når de skal ud på arbejdsmarkedet. De professionelle kan lave opfølgning, når forløbet er slut, ved at de professionelle holder møder med eller ringer til de unge. Det kan også være relevant, at de unge får tilknyttet en mentor på arbejdspladsen, som både kan hjælpe dem fagligt og i forhold til at begå sig på arbejdspladsen og blandt kollegerne.



Guideline til procesevaluering

Procesevaluering er en måde, hvorpå de professionelle løbende kan udvikle og målrette indsatsen og sikre et højt niveau af vidensdeling. Den viden, der opstår ved gennemførelse af forskellige former for procesevaluering, er med til at fokusere de professionelles indsats i forhold til de unges ønsker og behov. Denne form for evaluering kan dermed medvirke til at forbedre de unges udbytte af forløbet og kan på den måde få positiv betydning i forhold til, at målet er, at de unge kommer i job eller uddannelse.

I dette afsnit præsenteres en række metoder, der kan være med til at understøtte en løbende evaluering og formalisere den nødvendige vidensdeling de professionelle imellem. For det første præsenteres metoder til en løbende udvikling af selve indsatsen, herunder de konkrete øvelser. For det andet beskrives, hvordan de professionelle ved at dele viden med hinanden kan arbejde målrettet med at fokusere indsatsen overfor den enkelte unge.

Fælles for metoderne er, at deres anvendelse får størst effekt, hvis de tænkes ind i forløbet allerede i den tidlige planlægning af forløbet. En tidlig planlægning har den fordel, at evalueringen bliver en integreret del af forløbet, da der er afsat tid og ressourcer til opgaven på lige fod med eksempelvis øvelserne i forløbet.

Beskrivelsen af metoderne til procesevaluering tager udgangspunkt i, at forløbet er opbygget som et holdforløb med dagligt fremmøde. Metoderne kan anvendes med mindre tilpasninger, selvom forløbet er tilrettelagt på anden vis.

Formål med procesevaluering

I procesevaluering er målet at lære undervejs og at bruge den viden, som evalueringen giver, til at videreudvikle forløbet. Modsat en slutevaluering, der har fokus på at dokumentere effekten ved et forløbs afslutning, er der et læringsorienteret fokus på at udvikle og forbedre, mens forløbet foregår. Målsætningen med at anvende procesevalueringsmetoder er at udvikle og målrette indsatsen, og i det her tilfælde modulforløbet og de anvendte øvelser, så den konkrete gennemførelse understøtter de unges behov og ønsker. Jo højere oplevet relevans hos den enkelte unge, jo bedre udbytte og dermed desto bedre muligheder for at få fodfæste i uddannelsessystemet eller på arbejdsmarkedet.

DREJEBOG

Øvelse:

Dato:

Tidsforbrug	Formål med øvelsen	Konkret udførelse	Ansvarlig
00.00 – 00.00	Præsentation Lære hinanden at kende	Den/de professionelle præsenterer sig selv og introducerer til øvelsen	

Løbende udvikling af indsatsen

Procesevaluering – udført af de professionelle

For unge med få eller ingen succesoplevelser på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet kan det være en langstrakt proces at udvikle en tro på, at fremtiden kan forme sig anderledes end fortiden. Derfor er det helt afgørende, at de unge oplever, at forløbet er tilpasset deres situation og behov for vejledning og støtte, og at øvelserne gennemføres i en atmosfære af tillid og forståelse. En måde at sikre dette på er ved at evaluere dagens forløb, de unges reaktion og udbytte af de gennemførte øvelser mv. på daglig basis de professionelle imellem, og så justere det fremadrettede forløb derefter.

› Fremgangsmåde

Umiddelbart efter afslutning af dagens forløb med de unge, sætter de professionelle, der har taget del i dagens øvelser, sig sammen. Med afsæt i en beskrivelse af dagens program, de planlagte øvelser, formålet hermed og deres konkrete udførelse drøftes det:

- Hvad virkede?
- Hvad kan forstærke virkningen?
- Hvad udfordrede os?

◎ Fokuspunkter

Formålet med de tre spørgsmål er at sætte fokus på det, der virker frem for det, der ikke virker. Spørgsmålene udspringer af den anerkendende tankegang, hvor fokus er på det positive og forandringsmulighederne. Dette fokus er således med til at understøtte, at indsatsen udvikles fremadrettet.

Udarbejdelse af en *drejebog* for hver enkelt dag i forløbet kan gøre det nemmere for de eller den professionelle at danne sig et overblik og styre arbejdet med de komplekse sociale processer, der er på spil i en indsats målrettet unge med problemer. En drejebog vil typisk indeholde en detaljeret tidsplan, en beskrivelse af dagens program og planlagte øvelser og deres formål samt beskrivelse af, hvordan de enkelte øvelser konkret gennemføres og af hvem. Til venstre ses et eksempel på en skabelon for en drejebog.

Procesevaluering – i samarbejde med de unge

En procesevaluering gennemført i samarbejde med de unge med passende interval giver de unge mulighed for at forholde sig til indsatsen og de anvendte metoder. Hertil kommer, at muligheden for at påvirke forløbet er med til at skabe engagement og ansvarsfølelse hos den unge. Evaluering i samarbejde med de unge kan være i forhold til en konkret øvelse og/eller i forhold til et helt modul, afhængigt af de professionelle og de unges oplevede behov herfor.

› Fremgangsmåde

For at hjælpe de unge på vej udleveres en oversigt over den del af forløbet, der ønskes evalueret, som de unge kigger igennem. Oversigten bør være læsevenlig og overskuelig. Herefter inddeles deltagerne i grupper, hvor de taler om, hvordan modulet har været. Til sidst fremlægger hver gruppe i plenum.

Gruppernes drøftelser tager afsæt i følgende tre spørgsmål:

- Hvad virkede?
- Hvad kan forstærke virkningen?
- Hvad udfordrede os?

◎ Fokuspunkter

Formålet med de tre spørgsmål er, som nævnt ovenfor, at sætte fokus på det, der virker frem for det, der ikke virker. Fokus på procesevalueringens konkrete metoder er i overensstemmelse med den anerkendende tilgang og derfor rettet mod den positive læring af dagens øvelser.

At udvikle og målrette indsatsen gennem anvendelse af procesevaluering bygger på en anerkendende inddragelse af de unges såvel som de professionelle erfaringer. Det anbefales derfor, at de professionelle løbende evaluerer på indholdet i indsatsen og øvelserne, og at der foretages en evaluering med de unge som minimum efter hvert modul.

Fokusering af den individuelle indsats

Vidensdeling er med til at give de professionelle en fælles forståelse af, på hvilken måde den enkelte unge har behov for støtte. Det giver de professionelle mulighed for at coache de unge målrettet i forhold til de mål, som er udviklet i dialog med de unge.

Samtidig gør udveksling af viden det muligt for de professionelle at arbejde med at blive bevidste om og forholde sig til deres egen opfattelse, forståelser og eventuelle fordomme om de unge. Dialog om de unge kan gøre det nemmere for de professionelle at forholde sig åbent til de unges muligheder for forandring frem for at fokusere på de unges begrænsninger og deres udfordringer for at komme i arbejde. Det er derfor vigtigt, at de professionelle er bevidste om og aktivt forholder sig til deres forståelser, både når de planlægger, hvordan de vil tilrettelægge indsatsen overfor den enkelte unge og mere generelt i forhold til deres kontakt med de unge.

En måde at sikre tæt vidensdeling er at formalisere mundtlig overlevering af professionelle imellem, for eksempel gennem afvikling af sparringsmøder for alle relevante professionelle.

Sparringsmøder for alle relevante professionelle

Sparringsmøder er en måde at sikre, at alle de involverede professionelle har den relevante information om den enkelte unge. Afvikling af sparringsmøder har desuden den fordel, at det mindsker den tid, de professionelle bruger på at udveksle viden, og gør det til en fælles opgave for alle relevante professionelle.

Der er flere fordele ved at afvikle sparringsmøder. For det første muliggør møderne en løbende koordination og tilpasning af den individuelle indsats overfor den unge. For det andet giver møderne de relevante professionelle mulighed for at sparre åbent med hinanden om den enkelte unges udvikling og om håndtering af eventuelle problem-

stillinger. Hertil kommer, at de professionelle gennem sparringsmøderne kan forebygge, at de unge oplever at skulle gentage deres historier overfor de forskellige professionelle, de møder undervejs i forløbet. Endeligt understøtter møderne og den fælles drøftelse de professionelle arbejde med at forholde sig åbent og anerkendende til de unges forandringspotentialer.

> Fremgangsmåde

Ved forløbets opstart planlægges et antal sparringsmøder med passende interval, for eksempel hver 2. uge eller som minimum en gang i hvert modul. På hvert møde drøfter de professionelle den enkelte unges situation og problemstillinger, og der træffes beslutning om fokus for den fremadrettede indsats. Nedenfor er der et forslag til dagsorden og spørgsmål til drøftelse på et sparringsmøde. Til højre ses et forslag til dagsorden og spørgsmål til drøftelse på et sparringsmøde.

◎ Fokuspunkter

En central forudsætning, for at det lader sig gøre at sætte system i vidensdelingen og afvikle sparringsmøder, er, at der på et tidligt tidspunkt aftales et passende antal møder, og at alle relevante medarbejdere får besked om mødetidspunkterne. Endeligt er det nødvendigt med et velegnet lokale til afvikling af møderne, hvor der kan tales åbent og frit, uden at det kan høres af forbipasserende.

SPARRINGSMØDE

– eksempel på dagsorden

Baggrundsoplysninger:

- Hvilke personlige, faglige og helbredsmæssige barrierer og ressourcer har den pågældende?

Deltagerens funktion på kurset

- Hvordan fungerer den pågældende i forhold til:
 - Fremmøde/fravær, koncentration/deltagelse/medvirken, individuelle opgaver/gruppeopgaver, sociale kontakter/uformelle kontakter, praktiske opgaver/ansvarlighed/hensyn/omsorg, brug af medarbejdere/andre deltagere

Deltagerens eget fokus på forløbet:

- Hvad ønsker den pågældende at opnå, og hvordan arbejder den pågældende med at nå sine mål? – (primære mål, sekundære mål)

Deltagerens strategier i forhold til udvikling:

- Hvilke negative og positive strategier har den pågældende i forhold til ændringer i sin situation?

Medarbejderens strategier i forhold til udvikling

- Hvad gør vi nu?
- Hvad virker?
- Hvad kan forstærke virkningen?
- Hvem gør hvad – rolledeling?

Arbejdsmarked/udplacering:

- Hvad er den pågældendes eget perspektiv?
- Hvad ser vi af muligheder?
- Hvad skal afklares/optrænes?

Mål for indsatsen frem til næste møde:

Fokus for sparringsmøderne er gennemgang af de enkelte deltagere, med udgangspunkt i indholdet af den tilrettelagte indsats.

"FRA LIVSHISTORIE TIL JOB" – GUIDEN BLIVER TIL

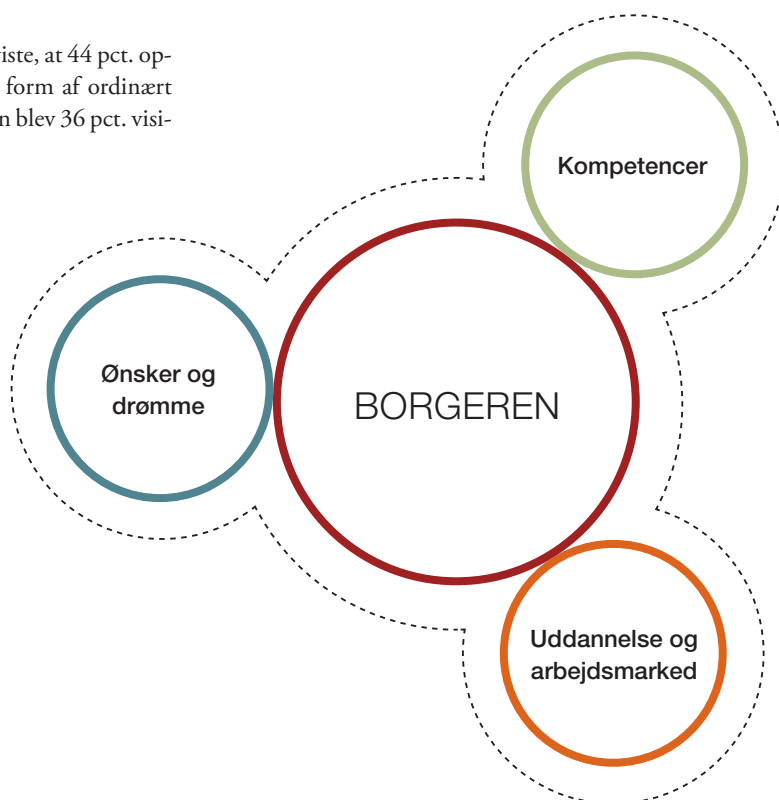
"Dialog med unge" bygger på erfaringer fra projektet "Fra livshistorie til job", der var et samarbejde mellem Horsens Kommune og Marselisborg. Projektet var finansieret af Velfærdsministeriet under puljen Fælles Ansvar II.

Formålet med projektet var, gennem kompetenceudvikling af sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, at udvikle og afprøve nye metoder og redskaber målrettet unge med problemer udover ledighed. Den indsats, der blev tilbudt de unge, bestod af et kursusforløb på 10 uger efterfulgt af et udplaceringsforløb på 14 uger. Kursusforløbet var opbygget omkring fire moduler: Introduktion, Livshistorie, Afklaring og Jobjagt, og de unge skulle møde 25 timer om ugen, fem timer dagligt. Under udplaceringsforløbet havde de unge kontakt til en virksomhedskonsulent, der hjalp dem med at komme ud på arbejdsmarkedet. I alt blev der i Horsens Kommune gennemført fire kursusforløb.

Den afsluttende evaluering af projektet viste, at 44 pct. opnåede tilknytning til arbejdsmarkedet i form af ordinært arbejde, løntilskud eller praktik. Desuden blev 36 pct. visi-

teret til an det kommunalt/privat tilbud, da de havde brug for yderligere afklaring og opkvalificering for at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig viste evalueringen, at 75 pct. af de unge oplevede et positivt personligt udviklingsforløb, at 72 pct. fik viden om deres kompetencer i forhold til job eller uddannelse, og at 50 pct. undervejs i forløbet oplevede at komme tættere på arbejdsmarkedet. De unge tog således vigtige skridt på vejen mod et ordinært job eller en uddannelse.

En løbende erfaringsopsamling af de fire kursusforløb viste desuden, at den anerkendende og den narrative metode i høj grad medvirkede til, at de unge oplevede at blive mødt med respekt og anerkendelse af de professionelle. Det betød, at der opstod en tillidsfuld relation mellem de unge og de professionelle, hvilket åbnede op for dialog om job.





**Marselisborg – Center for Udvikling,
Kompetence & Viden**

P.P. Ørums Gade 11, Bygning 1A
8000 Århus C
www.marselisborg.org



Projektet er støttet af:



INDENRIGS- OG SOCIALMINISTERIET