

Projekt Ung på Arbejdsmarkedet

Midtvejsevaluering - Januar 2010



”Vi sætter kursen, mens vi sejler”

- en virkningsevaluering

Udarbejdet af Lone Leth-Nissen – *udvikling i praksis*

INDHOLDSFORTEGNELSE

Læsevejledning	3
Resumé.....	3
Anbefalinger	5
Baggrund	8
Projektets målgruppe og formål	9
Projektets målsætning	9
Formål med midtvejsevalueringen	10
Evalueringsdesign	10
Kontekst- og forventningsafklaring.....	11
Tamme og vilde problemfelter i evalueringen	12
Dataindsamling	13
Koordinering og planlægning.....	14
Evalueringsspørgsmålene	15
Programteorien.....	15
Målgruppen og relationsarbejdet.....	16
Skoleforløb og praktikperioder	17
Diagnosticering og arbejdsevne.....	18
Udvikling af nye samarbejdsmodeller.....	19
Punktanalyser	19
Analysemetode i midtvejsevalueringen	19
Målgruppen og relationsarbejdet	20
Målgruppen.....	21
Relationsarbejdet.....	27
Delkonklusion og anbefalinger	29
Skoleforløb og praktikperioder	30
Skoleforløb	30
Praktikperioder	33
Delkonklusion og anbefalinger	36
Diagnosticering og arbejdsevne	38
Delkonklusion og anbefalinger	40

Udvikling af nye samarbejdsmodeller	41
Delkonklusion og anbefalinger	43
Resultatmål og midtvejsresultater	44
Værdibaseret ledelse og anerkendelse i praksis	46
Konklusion	47
Litteratur-, link- og empiriliste	49
Litteratur	49
Link	49
Empiri	50
Bilag 1: Virkningsevaluering og præstationsmåling	51
Virkningsevaluering	51
Præstationsmåling	52
Bilag 2: Punktanalyser	53
Punktanalyse efter første kvartal 2009	53
Punktanalyse efter andet kvartal 2009	54
Punktanalyse efter tredje kvartal 2009	55
Punktanalyse efter fjerde kvartal 2009	59
Bilag 3: Case A	62

Læsevejledning

Denne midtvejsevaluering er først og fremmest et internt og fremadrettet arbejdsrapport, der kan anvendes direkte til kvalitets- og praksisudvikling af projektet. Dernæst fungerer evalueringen som en midtvejsstatus i forhold til Arbejdsmarkedsstyrelsen, der har bevilget puljemidlerne til dette udviklingsprojekt.

Midtvejsevalueringen kan læses efter den enkelte læsers interessefelt. Set fra et overordnet perspektiv vil afsnittene "Resumé" og "Anbefalinger" være tilstrækkeligt til en pejling af, om projektet arbejder i overensstemmelse med kravene for puljemiddelbevillingen.

Ønsker læseren at få kendskab til den løbende *metode- og projektudvikling*, vil jeg anbefale, at man læser hele midtvejsevalueringen – med undtagelse af bilagsdelen.

Bilagsdelen kan anbefales til den læser, der ønsker - dels at følge *procesudviklingen* og dels at få en fornemmelse af det *metodemæssige arbejde og samarbejde* bl.a. gennem en beskrivelse af et ungeforløb.

Resumé

I efteråret 2008 indsendte Social- og Sundhedsskolen Esbjerg(SOSU Esbjerg) i samarbejde med to eksterne aktører en projektansøgning til Arbejdsmarkedsstyrelsens "Pulje til initiativer for personer med psykiske lidelser". De to eksterne aktører er Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest.

Projektets navn er "Ung på Arbejdsmarkedet"(UPA), og projektperioden løber over godt to år fra d. 15. dec. 2008 til d. 18. februar 2011.

Projektets målgruppe er ifølge projektbeskrivelsen 18 til 30-årige "kontanthjælpsmodtagere og ledige, som er visiteret til fleksjob, og som har en psykisk lidelse. Match 4 og 5¹".

Det er målet, at Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest visiterer 70 unge til projektet.

Det primære formål er gennem den enkelte unges personlige udvikling at opkvalificere og afklare den fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det sekundære mål er at udvikle nye tværfaglige samarbejdsmodeller, der gør indsatsen smidig, sammenhængende og som er hurtige at effektuere.

Denne midtvejsevaluering belyser de tre evalueringsspørgsmål.

¹ Ledige, der placeres i matchgruppe 4-5, vurderes til ikke umiddelbart at være arbejdsmarkedsparate.

Det første spørgsmål er: **"Hvordan arbejder projektet for at nå målene?"**

Projektet arbejder målrettet og meget konkret inden for fire hovedområder:

1. Målgruppen og relationen
2. Skoleperioder og praktikforløb
3. Diagnosticering og arbejdsevne
4. Udvikling af nye samarbejdsmodeller

Når nye og uforudsete udfordringer er dukket op, er alle tre samarbejdspartnere på eksemplarisk vis gået ind i opgaven. Udfordringerne og udviklingsopgaverne er ad hoc løst i fællesskab, mens driften har kørt.

Det andet spørgsmål er: **"Hvilken virkning/effekt har projektet for unge med psykiske lidelser?"**

Projektet har haft en udviklende, afklarende og afgørende effekt i den enkelte unges personlige proces og i forhold til social inklusion gennem arbejde eller uddannelse. Der er arbejdet metodisk og systematisk med:

- Relationens betydning for stabilitet, fremmøde og samarbejde
- Tryghed som afsæt for troen på, at der *kan* ske en forandring
- Tilgængelighedens betydning ift. målgruppen
- Kognitiv metode, psykoeducation og refleksivitet som værktøjer til den enkelte unges selv- og omverdensforståelse
- Flexibilitet i planlægningen af skoleforløb og praktikperioder med udgangspunkt i den enkelte unges livssituation
- Kontaktlærernes personprofil og faglige kompetencers betydning ift. målgruppen

Kombinationen af ovenstående metoder har vist sig at gøre en forskel, når der måles på den unges proces eller effekten af projektdeltagelsen.

Det tredje og sidste spørgsmål er: **"Hvilke resultater er der i projektet i forhold til de opstillede resultatmål?"**

Resultatet er, at der pr. 15.12 2009 har været 39 unge til visitationssamtale, og de fordeler sig således:

- 10 unge er kommet videre

- 2 unge startede aldrig i projektet pga. psykisk sygdom
- 10 unge er udslet af projektet pga. psykisk sygdom
- 2 unge er pt. sygemeldte pga. psykisk sygdom
- 15 unge er pt. tilknyttet projektet

De 10 unge, der er kommet videre, fordeler sig således:

- 2 er startet på en erhvervsuddannelse(EUD)
- 1 er startet som voksenlærling
- 2 er begyndt i 9. kl.
- 1 er begyndt på HF
- 1 har fået arbejde
- 1 er startet på et revalideringsforløb(REVA)
- 2 er fortsat i andre projekter

Projektet har ved midtvejsevalueringen arbejdet med ca. halvdelen af det anslåede antal unge, der blev sat som mål i projektbeskrivelsesfasen.

Midtvejsevalueringen viser, at det i projektets første periode er lykkedes at omsætte antagelser og teoretisk afsæt til praksis. Tankerne forud for projektstart var således realistiske, og der er arbejdet målrettet med alle nye udfordringer både på det ungepraktiske niveau og på samarbejdsniveauet.

Anbefalinger

Som nævnt ovenfor har projektet arbejdet inden for *fire hovedområder*. Som evaluator har jeg valgt at evaluere på hvert af de tre organisatoriske niveauer, som jeg ser i projektet:

Niveau 1: Ungepraktikere, der er projektmedarbejdere med direkte ungekontakt

Niveau 2: Samarbejdspraktikere, der er projektmedarbejdere i koordinerende funktioner

Niveau 3: Forandrings- og forankringspraktikere, der er projektmedarbejdere i udviklings- eller ledelsesfunktioner

Nedenfor har jeg lavet en oversigt, der samler "delanbefalingerne" fra de fire hovedantagelser eller arbejdsfelter jf. antagelserne i projektbeskrivelsen.

Med henblik på yderligere kvalitets- og projektudvikling kunne det være hensigtsmæssigt:

Projekt Ung på Arbejdsmarkedet	Niveau 1 Ungepraktikere	Niveau 2 Samarbejdspraktikere	Niveau 3 Forandringspraktikere
Målgruppen og relationsarbejdet	<p>at gøre det intuitive relationsarbejde eksplicit gennem en systematisk metodebeskrivelse</p> <p>at arbejde forebyggende med det relationelle afslutningsdilemma, såfremt projektet ikke efterfølgende forankres organisatorisk på SOSU Esbjerg</p>	<p>at arbejde med en struktureret model for udslusning af unge</p> <p>at tænke UU Sydvestjylland ind som ressource i den unges overgangen til "normalsystemet"</p> <p>at koordinere de forskellige mentorordninger i forbindelse med overgang til erhvervsuddannelser</p>	<p>at invitere Voksenpsykiatrien med som en del af projektet</p> <p>at udarbejde en personprofil og en kompetenceafdækning, der afdækker "Helle & Helle-effekten"</p> <p>at gøre eksplicit, hvordan projektledelsens støtter og anerkender projektkoordinatorerne</p>
Skoleperioder og praktikforløb	<p>at arbejde med faglig niveaudeling i matematik og dansk og/eller at klargøre målet med skoleperioderne endnu mere præcist for kursisterne</p> <p>at tænke relationen ind i arbejdet med virksomhederne med henblik på at mindske fraværet i praktikker</p>	<p>at arbejde fleksibelt og individuelt med virksomhederne omkring målgruppens baggrund og metodiske værktøjer til praktikvejlederen</p>	<p>at udvikle på de fysiske rammer - jf. ønsket om flere kontakt- og dobbeltlærertimer</p> <p>at understøtte projektkoordinatorernes omverdensorientering med henblik på koordinering af de eksisterende ressourcer, når de unge udsluses</p>

Projekt Ung på Arbejdsmarkedet	Niveau 1 Ungepraktikere	Niveau 2 Samarbejdspraktikere	Niveau 3 Forandringspraktikere
Diagnosticering og arbejdsevne		<p>at bruge de skriftlige evalueringer fra virksomhederne i et udviklingsarbejde omkring målgruppen og arbejdsevnen</p> <p>at invitere de unge med i dette udviklingsarbejde, så de får mulighed for at vise skjulte og skæve ressourcer, der måske ikke umiddelbart vises gennem de allerede eksisterende redskaber</p> <p>at gøre eksplicit, hvilke "skæve" ressourcer målgruppen kan tilbyde arbejdsmarkedet</p>	<p>at udvikle rammer for et løbende samarbejde omkring progressions- og procesmåling med henblik på generering af ny viden og dokumentation af den unges procesudvikling - jf. human-processing-løsninger og vilde problemfelter</p>

Projekt Ung på Arbejdsmarkedet	Niveau 1 Ungepraktikere	Niveau 2 Samarbejdspraktikere	Niveau 3 Forandringspraktikere
Udvikling af samarbejdsmodeller		<p>at afsætte tid til udvikling og opfølgning af nye samarbejdsmodeller</p> <p>at arbejde bevidst med relationens betydning for samarbejdet</p> <p>at gøre metodeudviklingen omkring samarbejdsprocessen eksplicit</p>	<p>at strukturere rammerne for kontinuerlig udvikling og forankring af nye samarbejdsmodeller</p>

Baggrund

I efteråret 2008 indsendte Social- og Sundhedsskolen Esbjerg (SOSU Esbjerg) i samarbejde med to eksterne aktører en projektansøgning til Arbejdsmarkedsstyrelsens "Pulje til initiativer for personer med psykiske lidelser".

Puljemidlerne var afsat som et led i udmøntningen af satsreguleringspuljen for 2008 med formålet at metodeudvikle omkring "*initiativer, der kan fremme, at personer med psykiske lidelser opnår eller bevarer en tilknytning til arbejdsmarkedet.*"

Puljens to temaer er udvikling af "*tilbud og samarbejdsformer*" og afdækning af, "*hvad der skal til for, at virksomhederne vil ansætte og fastholde*" målgruppen.

De to eksterne aktører er Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest, og det var Jobcenter Esbjerg, der opfordrede SOSU Esbjerg til at ansøge om puljemidler af to årsager. For det første har der i flere år været et velfungerende samarbejde mellem SOSU Esbjerg og Jobcenter Esbjerg, og for det andet har Jobcentret en del unge i match 4 og 5 med psykiske lidelser. Denne målgruppe har

Jobcentret et generelt behov for at metodeudvikle omkring i forbindelse med afklaring, opkvalificering og tilknytning til arbejdsmarkedet.

SOSU Esbjerg henvendte sig efterfølgende naturligt til Psykiatricenter Vest, der til gengæld er en ny samarbejdspartner. Tanken bag det tredelte samarbejde er, at Jobcenter Esbjerg visiterer de unge, SOSU Esbjerg afklarer og opkvalificerer, og Psykiatricenter Vest bidrager med den faglige ekspertise, sparring samt praksiserfaringer. Desuden kan Psykiatricenter Vest også visitere direkte til projektet.

Projektbeskrivelsen blev således til i en dynamisk og fælles proces, og puljemidlerne blev bevilget ultimo 2008.

Projektets målgruppe og formål

Projektets målgruppe er ifølge projektbeskrivelsen 18 til 30-årige "kontanthjælpsmodtagere og ledige, som er visiteret til fleksjob, og som har en psykisk lidelse. Match 4 og 5".

Det primære formål er gennem den enkelte unges personlige udvikling at opkvalificere og afklare den fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet. Forløbet vil være en vekselvirkning mellem skoleforløb og praktikker, og fokus vil være på det sunde liv og den unges ressourcer.

Projektet sigter mod en holdstørrelse på 15-18 deltagere i skoleforløbet, der foregår på SOSU Esbjerg. Skoleperioderne er opdelt i intervaller af fem uger, som afbrydes af mellemliggende praktikperioder. Der er minimum syv ugers praktik i et deltagerforløb. Der er løbende optag i projektet, og nye deltagere kan starte i skoleforløbet ved opstart af nyt tema. Der er planlagt fire temaer pr. år, og således er der mulighed for indslusning af nye unge kvartårligt. De unge kan maksimalt være tilknyttet projektet i 52 uger.

Det sekundære mål er at udvikle nye tværfaglige samarbejdsmodeller, der gør indsatsen smidig, sammenhængende og som er hurtige at effektuere.

Målet nås i et samarbejde med Jobcenter Esbjerg og Ungdomspsykiatrien, Psykiatricenter Vest. Metoder og samarbejdsmodeller beskrives i afsnittet "Programteorien".

Projektets målsætning

En kombination af beskæftigelse og behandling skal bringe målgruppen tættere på arbejde eller uddannelse.

Foruden de "bløde" målsætninger, der generelt skal forbedre målgruppens mestring af eget liv, er der nogle konkrete målsætninger.

Projektets resultatmål er:

- 70 deltagere over en periode på 2 år
- 20 % af deltagerne kommer i ordinært arbejde, fleksjob eller uddannelse
- 50 % af deltagerne kommer i beskæftigelsesfremmende aktiviteter (praktik, løntilskud, revalidering el.lign.)
- alle deltageres forsørgelsesgrundlag afklares
- alle deltagere afklares i forhold til den psykiske lidelses påvirkning af arbejdsevnen

Formål med midtvejsevalueringen

Midtvejsevalueringen skal fungere som en status og en milepæl i projektets udviklingsfaser. Efter det første år giver en midtvejsevaluering mulighed for evt. at justere praksis og dermed forbedre indsatsen. Denne evalueringsform skal ses i et læringsperspektiv, og jeg vil i forlængelse af analysearbejdet afslutte med anbefalinger til udviklingsfelter for det kommende år og den sidste fase af projektperioden.

Gør I det, I siger, I gør? Er projektet med til at gøre en forskel for unge med psykiske lidelser? Får I udviklet nye samarbejdsformer? Får I afdækket, hvad der skal til, for at virksomhederne vil ansætte målgruppen? Hvordan går det med resultatmålene?

Jeg har valgt at bruge en væsentlig del af evalueringsressourcerne på midtvejsevalueringen, så fokus kommer på anbefalinger i en feedforward-proces.

Midtvejsevalueringen får også en opsamlende rolle i den endelige evaluering, der afslutter projektet i foråret 2011.

Den endelige evaluering vil i højere grad vægte både feedback- og feedforwardperspektivet.

Evalueringsdesign

SOSU Esbjerg overvejede i forbindelse med ansøgning om puljemidler, hvordan den eksterne evaluering skulle foregå, og i den forbindelse henvendte de sig på opfordring af Freddie Rieper-Holm fra Arbejdsmarkedsstyrelsen til Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats (CABI)². Centret løser arbejdsmarkedsrelaterede konsulentopgaver på landsplan – bl.a. evalueringsopgaver.

SOSU Esbjerg fik af CABI faglig sparring omkring valg af evalueringsform og evaluator. Oprindeligt havde SOSU Esbjerg overvejet en slutevaluering, men de besluttede efter sparringen fra CABI at vælge en *proces- og effektevaluering* ved ekstern evaluator.

² www.cabiweb.dk

CABI anbefalede en evaluator, der havde en social-faglig praksisbaggrund på ungeområdet og desuden havde erfaringer med værktøjet ”dokumentation og evaluering som en del af den daglige drift”³. CABI foreslog derefter mig, og jeg tog udfordringen op.

Jeg har valgt at opdele evalueringsdesignet i tre faser med fokus på læringsperspektivet undervejs i processen. I den første fase er fokus primært omkring ”processen” og dermed på, hvordan den processuelle udvikling af de nye metoder foregår.

Efter midtvejsevalueringen er fokus i fase to desuden på forandringer og forankringer. Hvordan virker de nye metoder? Hvilke tanker er der omkring forankring af den nye læring?

I tredje og sidste fase bearbejder jeg nye data og samler op på løse ender, og den endelige evaluering afleveres i maj 2011. I forlængelse af evalueringsrapportens færdiggørelse afholdes i samarbejde med CABI et formidlingsseminar, hvor projektets resultater præsenteres.

Som en naturlig følge af, at SOSU Esbjerg ønsker en proces- og effektevaluering, og at Arbejdsmarkedsstyrelsen samtidig har fokus på resultatmåling, har jeg valgt at bruge to forskellige evalueringsmodeller: Virkningsevaluering og Præstationsmåling. De to modeller beskrives kort i Bilag 1.

Kontekst- og forventningsafklaring

Som evaluator startede jeg evalueringsprocessen med en besøgsrunde hos de tre samarbejdende parter for at kontekstafklare på tre niveauer:

- Niveau 1 - Ungepraktikere: Hvordan visiteres de unge? Hvordan præsenterer I projektet for de unge? Hvordan møder I dem? Hvilke aktiviteter har I forestillet jer at starte med? Hvordan udsluser I? Hvilke tanker har I om efterværn? Hvordan samarbejder I omkring den enkelte unge?
- Niveau 2 - Samarbejdspraktikere: Hvem er I? Hvad vil I? Hvilke mål og forventninger har I? Hvilke succeskriterier? Hvilke medarbejderressourcer? Hvilke kompetencer?
- Niveau 3 -Forandringspraktikere: Hvad er jeres mission og vision? Hvad vil I med projektet? Hvilke tanker har I om forandring og forankring i et organisatorisk læringsperspektiv?

I forbindelse med besøgsrunden havde jeg udarbejdet spørgerammer til de tre ovennævnte plan, så dataindsamling blev påbegyndt synkront med projektstart.

³ Lone Leth-Nissen: ”Virkeligheden Virker – fra udsat til værdsat” (2005) – www.loneleth.dk

Jeg afsluttede kontekstafklaringen med at kontakte bevillingsgiveren repræsenteret ved Ilse Dichmeiss fra Arbejdsmarkedsstyrelsen(AMS), der havde overtaget projektet efter sin tidligere kollega Freddie Rieper-Holm. Hvad ønskede AMS, at evalueringen fokuserede på? Hvad ville de mon bruge evalueringen til? Hvordan tænkte de om de valgte evalueringsmodeller: virknings-evaluering og præstationsmåling?

Denne kontekstafklaring beskrives nærmere i den endelige evaluering.

Tamme og vilde problemfelter i evalueringen

I evalueringssammenhæng skelnes mellem "tamme problemfelter," hvor der kan opstilles en række objektive og målbare kriterier for evaluering og " vilde problemfelter," som ikke er klart definerede.

Tamme problemer er underlagt klare målsætninger, og der kan defineres præcise succeskriterier for, hvornår målene er realiseret i tilfredsstillende grad. I reglen er der tale om tekniske problemer. Vilde problemer derimod har ikke præcist definerede mål, og ofte lader det sig ikke gøre at definere målene præcist. Af samme grund, kan der heller ikke angives præcise kvalitetskriterier for den optimale løsning. Vurdering vil derfor ofte være af normativ karakter.

Vilde problemers uklare mål-middel sammenhænge medfører, at der kun findes lidt viden om systematiske fremgangsmåder til løsning af problemerne og dermed indløsning af målene. Evalueringens dilemma opstår, fordi evalueringens eksistensberettigelse er at skabe evidensbaseret viden, der kan være baggrund for udvikling og beskrivelse af best practice.⁴

I projekt Ung på Arbejdsmarkedet er der mange vilde problemfelter, fordi genstandsfeltet overvejende består af "human processing-løsninger".

"Human processing-løsninger kan defineres som det arbejde, der udføres af den offentligt ansatte i relation til brugeren."⁵

De tamme problemer har en entydig, objektiv, målbar og bedste løsning. For at eksemplificere kan man sige, at det i tamme problemfelter handler det om at finde "universalløsningen i rutinehandlingen" - eksempelvis: Hvordan kommer man hurtigst fra A til B?

De vilde problemer vil have en entydig, normativ, (måske) målbar og bedste løsning i den situationsbestemte kontekst. Det "normative" afhænger af, hvem der foretager vurderingen. Evaluator er – udtrykt i en systemteoretisk term - en del af systemet, og derfor er det ikke muligt at undgå påvirkning: Du kan ikke ikke-påvirke.

⁴ www.cvumidtvest.dk - Evaluering af faglige forløb i læreruddannelsen

⁵ Krogstrup, Hanne Kathrine: "Evalueringsmodeller", Academica 2007

Systemteoriens redskab til at håndtere det normative eller den personlige påvirkning er nysgerrighed, metapositionering og neutralitet. Som evaluator vil jeg derfor forsøge at være så "neutral" som muligt ved at betragte fra en metaposition, hvor afsættet er "at være desinteresseret interesseret".

Herudover er det en central systemteoretisk pointe, at det vi fokuserer på, definerer mulighederne for, hvad vi kan se.

"Lokalt" i Esbjerg er formålet med evaluering af de vilde problemfelter i nærværende projekt at forbedre livskvalitet, mestring af eget liv for projektets unge. "Nationalt" i Arbejdsmarkedsstyrelsen er formålet at få ny generaliseret viden, der kan bruges fremadrettet som politisk afsæt på det sociale område.

Fælles for det lokale og det nationale afsæt er at finde ud af, hvad der virker, når man arbejder relationelt med "brugeren" i vilde problemfelter.

Dataindsamling

Indsamling af data til *virkningsevalueringen* har været en fortløbende proces og bestået af både kvantitative og kvalitative indsamlingsmetoder. Der er indsamlet data fra målgruppens unge, de tre samarbejdsparter og praktikvirksomhederne.

De kvantitative informationer er indsamlet gennem spørgeskemaer og telefonkontakt. De kvalitative informationer er indsamlet gennem enkeltpersoninterview og gruppeinterview.

For at kunne følge og dokumentere projektets metodeudvikling og effekt(virkning) deltager jeg som evaluator i de kvartårlige styregruppemøder.

I dette fælles forum sidder de tre samarbejdspartnere, og det betyder, at der kan gøres observationer på tværs af faggrænser og samarbejdsrelationer som en del af dataindsamlingen.

Endelig kontaktes alle unge af mig senest tre måneder efter udslusning, såfremt de giver deres samtykke.

Hvis den unge ikke ønsker, at jeg kontakter vedkommende, resultatmåles ud fra det kriterium, om den unge er kommet videre i uddannelse, job eller beskæftigelsesfremmende aktiviteter. Der er i denne forbindelse ved projektstart lavet aftale mellem Jobcenter Esbjerg ved koordinator Karina Svarrer(KS) og evaluator omkring, KS' rolle i dataindsamling gennem hendes adgang til KMD-systemerne⁶.

Indsamling af data som grundlag for præstationsmålingen er registreringskemaer.

⁶ KMD: Kommunedata(IT-virksomhed) www.KMD.dk

Der er i samarbejde med SOSU Esbjerg udarbejdet et visitationsskema, der registrerer deltagernes profil: køn, alder, skolebaggrund, uddannelse, erhvervs erfaring, forsørgelsesgrundlag, diagnose, medicinering, social belastning m.m.

Til brug ved udslusning er der i samarbejde med SOSU Esbjerg og Jobcenter Esbjerg udarbejdet et dataskema, der bl.a. viser, hvad de unge er udsluset til: ansættelsesvilkår, job, uddannelsesvalg, støtteforanstaltninger, forsørgelsesgrundlag m.m.

Registreringsskemaerne sendes løbende til evaluator.

Koordinering og planlægning

Det er et ønske fra SOSU Esbjerg, at evaluator deltager i de kvartårlige styregruppemøder.

Styregruppen består af:

- Projektkoordinator Helle Holm, SOSU Esbjerg
- Projektkoordinator Helle Schmidt, SOSU Esbjerg
- Koordinator Karina Svarrer, Jobcenter Esbjerg
- Koordinator Dorthe Christensen, Psykiatricenter Vest Esbjerg
- Koordinator Anne-Grethe Svendsen, Psykiatricenter Vest Esbjerg
- Sekretær Lone Bendixen, SOSU Esbjerg
- Uddannelsesleder Agnethe Haahr, SOSU Esbjerg
- Afdelingsleder Lene Damgaard, Jobcenter Esbjerg⁷
- Evaluators Lone Leth-Nissen – *udvikling i praksis*

Styregruppemøderne giver evaluator mulighed for at stille nysgerrige spørgsmål i et "forbedringsperspektiv", så observationer og anbefalinger udtrykkes løbende gennem opklarende og metodeudviklende "forstyrrelser".

Som allerede nævnt i afsnittet om dataindsamling giver deltagelse i styregruppemøderne desuden evaluators mulighed for at dokumentere metodeudvikling og effekt(virkning).

⁷ Afdelingslederen blev en del af styregruppen efter en tværfaglig temadag med fokus på "Udvikling af samarbejdsmodeller" i september 2009.

Evalueringsspørgsmålene

Sammen med SOSU Esbjerg, Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest har evaluator på første styregruppemøde i marts 2009 formuleret følgende tre spørgsmål:

1. Hvordan arbejder projektet for at nå målene?
2. Hvilken virkning/effekt har projektet for unge med psykiske lidelser?
3. Hvilke resultater er der i projektet i forhold til de opstillede resultatmål?

Til besvarelse af de to første spørgsmål vælges virkningsevaluering, og til besvarelse af det tredje spørgsmål vælges præstationsmåling.

Programteorien

Projektets programteori er projektmedarbejdernes antagelser om, hvad virker for målgruppens unge.

Første trin i arbejdet går ud på at besvare følgende spørgsmål:

1. Hvad forventer man at gøre?
2. Hvad består indsatsen af, og hvorledes praktiseres den?
3. Hvem forventes at få glæde af det?
4. Hvad forventes det at resultere i?

Det er altså en række hypoteser eller teorier, som man opstiller ved projektstart.

Programteorien opstilles af evaluator på basis af projektbeskrivelsen, interview af projektmedarbejdere, deltagelse i første styregruppemøde, cases, metodebeskrivelser og uddrag fra projektmedarbejdernes logbøger.

Efterfølgende har evaluator interviewet projektansatte, unge og virksomheder for derigennem at afprøve programteorien. Passer teorien med virkeligheden? Arbejdes der efter teorierne, og virker de efter hensigten? Har indsatsen haft de virkninger, som man forestillede sig?

Nedenfor vil evaluator præsentere projektets programteori eller antagelser, der er opdelt og beskrevet i forhold til målgruppe, indsatsområder og samarbejdsmodeller:

- Målgruppen og relationsarbejdet
- Skoleforløb og praktikperioder
- Diagnosticering og arbejdsevne
- Udvikling af nye samarbejdsmodeller

Målgruppen og relationsarbejdet

Målgruppen er ledige unge med en psykisk lidelse. "Unge med psykiske lidelser" defineres af projektet som unge, der enten allerede har en diagnosticeret psykisk lidelse eller unge, der er "psykisk skrøbelige" og uden diagnose ved projektstart.

Aldersmæssigt ligger målgruppens unge mellem 18 og 30 år, og de skal ved projektstart være berettiget til kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse eller være visiterede til fleksjob. Desuden skal de unge befinde sig i kategorien "Matchgruppe 4" eller "Matchgruppe 5". Samarbejdspartnerne forventer, at 80 % visiteres fra "Matchgruppe 4" og 20 % fra "Matchgruppe 5".

Det er projektets antagelse, at tildeling af matchgruppe har stor betydning for den enkeltes selvopfattelse og dermed deres tilgang til arbejdsmarkedet. "Matchning i positiv retning" er således en eksplicit metode i projektbeskrivelsen.

Målgruppen kan have et misbrug af alkohol, hash og et weekendmisbrug af andre stoffer.

Visitation til projektet sker i et samarbejde mellem de tre projektdeltagere, og de unge kan visiteres fra hhv. Psykiatricenter Vest eller Jobcenter Esbjerg.

Projektets antagelse er, at relationsarbejdet er fundamentet, når kombinationen af beskæftigelse og behandling skal bringe unge med psykiske lidelser "tættere på arbejde eller uddannelse", som det udtrykkes i projektansøgningen.

"Relationsarbejdet er fundamentet for alt dét, vi laver" (citat fra én af projektmedarbejderne på det første styregruppemøde i marts 2009). Dette relationsarbejde udføres intuitivt og er ikke nærmere beskrevet som praksismetode ved projektstart.

SOSU Esbjergs overordnede organisatoriske værdier består af fire nøgleord: *Anerkendelse, respekt, lederskab og gode relationer.*

Det lavpraktiske relationsarbejde med målgruppens unge bygger således på det organisatoriske værdigrundlag uden at være gjort eksplicit i form af en decideret metodebeskrivelse.

I værdigrundlaget er definitionen af "gode relationer" delt op i "egenskaber" og "adfærd" – jf. følgende indklip fra folderen "Social- og Sundhedsskolen Esbjerg - Mission, Vision, Værdier":

Egenskaber:

- At være tillidsfuld
- At være troværdig
- At være nærværende

Adfærd:

- Viser tillid i relationen
- Indgår i ærlig og åben dialog
- Reagerer på og accepterer egne følelser
- Er i stand til at være konfronterende på en respektfuld måde
- Viser imødekommenhed og hjælpsomhed
- Er i stand til at etablere, vedligeholde og afslutte gode relationer

Projektmedarbejderne har således en eksplicit overordnet organisatorisk og værdibaseret ramme for relationsarbejdet.

Skoleforløb og praktikperioder

Projektets antagelse er, at vekselvirkningen mellem skoleforløb og praktikperioder er en effektiv metode, når målgruppens unge skal udvikles personligt, afklares og opkvalificeres.

Skoleforløbene bidrager med netværksdannelse mellem projektets unge og fællesskabsfølelse i form af at "høre til" i en gruppe. Desuden giver de fire indholdsmæssigt forskellige grundtemaer i skoleperioderne en kombination af mestring af eget liv og mestring af livet som aktiv på arbejdsmarkedet.

De fire temaer har overskrifterne:

1. "At indgå i en gruppe"
2. "At være aktiv på arbejdsmarkedet"
3. "Sundhed"
4. "Livets faser"

De mellemliggende praktikperioder har alle samme overordnede målsætning, der er, at de skal give målgruppen kendskab til vilkårene, når man er aktiv på arbejdsmarkedet. I praktikkerne afprøves forskellige arbejdsområder, og der sættes fokus på personlige udviklingsområder.

Der laves en skriftlig praktikaftale, hvor formålet med praktikperioden er beskrevet således: "Formålet med praktikperioden er, at kursisten bliver afklaret ift. arbejdsområdet."

I praktikperioden vil kontaktlæreren fra SOSU Esbjerg komme på et aftalt evalueringsbesøg på praktikstedet. I dette møde deltager foruden kursist og kontaktlæreren også kursistens

kontaktperson fra praktikstedet. Ud over en generel evaluering af forløbet drøftes, om "det er relevant for kursisten at afholde næste praktikperiode på samme praktiksted."

Af kontrakten fremgår også, at kursisten i tilfælde af sygdom skal kontakte såvel SOSU Esbjerg som praktikstedet.

SOSU Esbjerg har et virksomhedsnetværk som basis for praktikaftalerne, og er samtidig forberedt på at skulle finde nye virksomheder i projektperioden.

Skole- og praktikperiodernes varighed er fire til fem uger afhængig af bl.a. ferieperioder, og der er i den to-årige projektperiode planlagt ti skoleperioder og ni praktikperioder.

Ordningen med vekselvirkning mellem skole- og praktikperioder er fleksibel. Hvis det vurderes, at en kursist har mere brug for erhvervspraktik frem for deltagelse i skoleperioderne, kan praktikperioden forlænges for den enkelte kursist. Der tages således individuelle og særlige hensyn ud fra kursistens specifikke behov.

SOSU Esbjerg har flere års erfaringer med skole- og praktikforløb i projektsammenhænge. Udfordringen er først og fremmest metodeudvikling og justeringer til den nye målgruppe: unge med psykiske lidelser.

Den enkelte kursist kan være tilknyttet projektet i maksimalt 52 uger.

Diagnosticering og arbejdsevne

Projektets antagelse er, at en diagnosticering i kombination med behandling såvel kan hjælpe med at afklare unge med psykiske lidelser på det personlige plan som på diagnosens betydning for arbejdsevnen.

Det er målet, at "alle projektdeltagere afklares ift., hvordan den psykiske lidelse påvirker arbejdsevnen."

Diagnosticerings- og behandlingsarbejdet udføres i et tæt samarbejde med Psykiatricenter Vest, således at SOSU Esbjerg har tovholder- og koordinatorfunktionen, og Psykiatricenter Vest står for afklaring af evt. diagnose, medicinering og anden behandling.

Psykiatricenter Vest har således en væsentlig rolle i afklaringen af den psykiske lidelses påvirkning af arbejdsevnen.

Jobcenter Esbjerg har ligeledes en rolle i arbejdsevneafklaringen med den enkelte og i forlængelse heraf behovet for støtte og handlemuligheder ift. arbejdsmarkedet og/eller uddannelse.

Fælles for Psykiatricenter Vest og Jobcenter Esbjerg er, at de "bistår projektet med viden og faglig sparring."

Udvikling af nye samarbejdsmodeller

Projektets antagelse er, at der gennem det praktiske samarbejde mellem de tre projektdeltagere – SOSU Esbjerg, Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest - udvikles nye samarbejdsmodeller, der gør indsatsen for målgruppen smidig, sammenhængende og mulig at effektuere.

Der er ikke ved projektstart aftalt en fast struktur- eksempelvis i form af en møderække - for dette trepartssamarbejde. Tanken er, at man i fællesskab på de kvartårlige styregruppemøder koordinerer indsatsen. Derudover tages kontakt mellem samarbejdspartnerne ad hoc, når arbejdet med den enkelte unge, gør det relevant. Når generelle udfordringer dukker op, kan samarbejdspartnerne også kontaktes.

Ved projektstart er afsættet, at kontakten kan ske i form af

- Trekantsamtaler mellem den unge, SOSU Esbjerg og Psykiatricenter Vest
- Systematiske opsamlingsmøder mellem SOSU Esbjerg og Psykiatricenter Vest
- Systematiske opsamlingsmøder mellem SOSU Esbjerg og Jobcenter Esbjerg

Punktanalyser

Som evaluator deltager jeg i de kvartårlige styregruppemøder, og her får jeg en effektiv mulighed for at følge projektets udvikling kontinuerligt. Da jeg har valgt virkningsevaluering som metodisk afsæt, kan selve evalueringsforløbet praksisomsættes i et forbedringsperspektiv.

Efter hvert kvartal har jeg udarbejdet en kort punktanalyse, hvor basis for analysen er programteoriens fire "hovedantagelser" (se Bilag 2: Punktanalyser).

"En punktanalyse er en mindre undersøgelse af et afgrænset fokusområde, som det er særligt relevant at få undersøgt på det givne tidspunkt med henblik på at udvikle projektet. Punktet bliver om muligt udvalgt i et samarbejde med projektmedarbejderne og på baggrund af programteorien"⁸.

Punktanalyserne vil jeg bruge som afsæt for både midtvejs- og slutevalueringen.

Analysemetode i midtvejsevalueringen

Indledningsvis kunne det være hensigtsmæssigt kort at definere, hvad en analyse er:

⁸ www.pihl-inklusive.dk

”En analyse er en systematisk undersøgelse af et eksperiment eller et forsøg, men kan også bruges om det at gennemgå et emne eller et område nøjere”⁹.

Formålet med midtvejsevalueringen er dels at gøre status og dels at lave en vurdering. Analyseresultaterne er efterfølgende grundlaget for konklusion og fremadrettede anbefalinger.

Analysearbejdet skal specifikt i dette projekt belyse de tre evalueringsspørgsmål:

1. Hvordan arbejder projektet for at nå målene?
2. Hvilken virkning/effekt har projektet for unge med psykiske lidelser?
3. Hvilke resultater er der i projektet i forhold til de opstillede resultatmål?

Afsættet for nedenstående analyse er programteoriens fire hovedantagelser:

- Målgruppen og relationsarbejdet
- Skoleforløb og praktikperioder
- Diagnosticering og arbejdsevne
- Udvikling af nye samarbejdsmodeller

Da midtvejsevalueringen først og fremmest er et fremadrettet og internt redskab, har jeg valgt at afslutte hver af de fire delanalyser med ”Delkonklusioner og anbefalinger”, således at praktiker-, samarbejds- og ledelsesniveauerne hver for sig får en overskuelig oversigt, der peger på hensigtsmæssige indsatsområder i sidste halvdel af projektperioden.

De fire punktanalyser, deltagelse i styregruppemøder samt dataindsamlingen¹⁰ er brugt som baggrund for delanalyserne.

Målgruppen og relationsarbejdet

I det overordnede afsnit om ”Programteorien” – specifikt i afsnittet om ”Målgruppen og relationsarbejdet” - beskrives og udfoldes projektets antagelse omkring relationens betydning i det praktiske arbejde med udvikling og afklaring af målgruppens unge.

Projektets antagelse er, at relationsarbejdet er fundamentet, når kombinationen af beskæftigelse og behandling skal bringe unge med psykiske lidelser ”tættere på arbejde eller uddannelse.”

⁹ <http://da.wikipedia.org/wiki/Analyse>

¹⁰ Se Empirilisten

Målgruppen

Projektets målgruppe er i projektbeskrivelsen defineret således: "18 til 30-årige kontanthjælpsmodtagere og ledig fra matchgrupperne 4 og 5, som er visiteret til fleksjob, og som har en psykisk lidelse".

I det følgende vil jeg lave en karakteristik af de 39 unge, der er blevet visiteret til projekt Ung på Arbejdsmarkedet i første halvdel af projektperioden.

Karakteristikken er lavet ud fra oplysningerne i visitationsskemaet. Der er løbende indtag af nye unge og ligeledes løbende udslusning, og deadline for dataindsamlingen var 15.12.2009.

Dataindsamlingen til karakteristikken af de unge er således lavet ud fra den unges informationer i det første møde med deres kommende kontaktlærere på SOSU Esbjerg.

Tabel 1: Alder og køn

Fordeling af projektdeltagere	18-25 år	25-30 år	Procentvis fordeling
Kvinder	15	6	54 %
Mænd	17	1	46 %
Total	32	7	100 %

Tabel 1 viser,

- at 82 % af de unge er mellem 18 og 25 år

Jeg har valgt at opdele kursisterne aldersmæssigt i to undergrupperinger for at undersøge, hvor behovet for metodeudvikling er størst.

Baggrunden for valg af aldersmæssig skelnen ved det fyldte 25. år er, at UU Centrenes(UU) målgruppe er unge 12 til 25-årige. UU repræsenterer "normalsystemet" og har en generel vejledningsopgave for alle målgruppens unge. Når projektets unge går fra "system til selvstyre", er det væsentligt, at de ved, hvor de kan henvende sig for vejledning omkring uddannelse og job. Er det i UU Centret eller/og i Jobcentret? UU Sydvestjylland er i projektbeskrivelsen nævnt som en mulig ekstern samarbejdspartner.

Der har været en del diskussion omkring målgruppens aldersgrænser i første del af projektperioden. For Jobcenter Esbjerg har målgruppen 18 til 30-årige borgere passet som fod i

hose til den eksisterende lovgivning. For Psykiatricenter Vest er den aldersmæssige afgrænsning kommet på tværs af deres virkelighed. Det er kun "Ungdomspsykiatrien", der deltager i projektet, og deres målgruppe er defineret som 16 til 21-årige psykisk skrøbelige unge. De har efterspurgt muligheden for at arbejde forebyggende gennem også at kunne visitere 16 til 17-årige unge til projektet. Et andet dilemma for "Ungdomspsykiatrien" er, at deres kolleger i "Voksenpsykiatrien" ikke ønskede at deltage i projektet. "Voksenpsykiatriens" målgruppen starter ved det 21. fyldte år. Således er det reelt kun de 18 til 21-årige unge, der er tilknyttet Psykiatricenter Vest, som kan profitere af projekt Ung på Arbejdsmarkedet.

Forsørgelsesgrundlaget for projektdeltagerne skal være kontanthjælp, introydelse eller forrevalidering, og derfor er den nedre aldersgrænse 18 år, hvor "voksenlovgivningen"¹¹ træder i kraft.

SOSU Esbjerg har haft én enkelt ung på 17 år til visitationssamtale, og de har i samarbejde med den unges hjemkommune, der ikke er Esbjerg Kommune, valgt at optage den unge i projektet. Baggrunden for at give denne ene dispensation var en henvendelse til Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS), der har bevilget puljemidlerne til projektet. AMS henviste umiddelbart til, at bopælskommunen kunne give dispensationen. Det var Ungdomspsykiatrien, der visiterede den 17-årige unge til projektet – i øvrigt den eneste gang, at Ungdomspsykiatrien har benyttet sig af deres mulighed for at visitere direkte til projektet.

Projektet har således holdt sig stringent til dette krav på trods af ønsket om fleksibilitet fra "Ungdomspsykiatrien".

Den kønsmæssige fordeling svarer næsten præcist til forventningerne i projektbeskrivelsen, der tager udgangspunkt i en Cowirapport fra 2008. Af rapporten fremgår, "at der i Esbjerg er knap 200 unge, hvor den primære barriere er den psykiske lidelse". Af disse er ca. 55 % kvinder og 45 % mænd.

Foruden kravet om, at deltagerne skal være mellem 18 og 30 år, er et andet krav, at deltagerne skal visiteres fra matchgruppe 4 eller 5. Samarbejdspartnerne forventede ved projektstart, at 80 % visiteres fra matchgruppe 4 og 20 % fra matchgruppe 5.

Dataindsamlingen for de første 39 unge viser følgende fordeling:

- 95 % er visiteret fra matchgruppe 4
- 2,5 % er visiteret fra matchgruppe 5
- 2,5 % er ikke fyldt 18 år og er derfor ikke blevet kategoriseret endnu

¹¹ LAS: Lov om Aktiv Socialpolitik og LAB: Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik

Virkeligheden svarer således ikke til forventningerne, når det gælder de unges tildeling af matchgruppe, med mindre alle rådgiverne i Jobcentret er bevidste om den "positive" matchning af projektdeltagerne jf. nedenstående antagelse:

Det er projektets antagelse, at tildeling af matchgruppe har stor betydning for den enkeltes selvopfattelse og dermed deres tilgang til arbejdsmarkedet.

Den nye matchmodel, der forventes at træde i kraft ved udgangen af 1. kvartal 2010, arbejder kun med 3 matchgrupper.

Et naturligt spørgsmål i forlængelse af kortlægning af alder og køn kunne være, hvilken skolebaggrund målgruppens unge har.

Tabel 2: Folkeskolebaggrund

Skolebaggrund	Antal unge
Afsluttet 10. klasse	9
Afsluttet 10. kl. med afgangsprøve	4
Afsluttet 9. klasse	9
Afsluttet 9. kl. med afgangsprøve	13
Afsluttet 8. klasse	2
Afsluttet under 8. klasse	1
Data mangler	1
Total	39

- 7 unge oplyser, at de har gået i specialklasse
- 3 unge oplyser, at de er testet ordblinde
- 3 unge oplyser, at de er blevet mobbet
- 1 ung har gået på døveskole

Tabel 2 viser, at

90 % af projektets unge har afsluttet 9. eller 10. klasse

8 % har afsluttet under 9. klasse

2 % har ikke besvaret spørgsmålet

Det ser således ikke umiddelbart ud til, at det specifikt er folkeskolebaggrunden, der er barrieren for at komme i job eller i uddannelse, når 90 % er "klar til start" på en ungdomsuddannelse.

I forlængelse af folkeskolebaggrund har jeg undersøgt, hvor mange af de unge, der har gennemført, afbrudt eller aldrig er startet på en ungdomsuddannelse.

Tabel 3: Ungdomsuddannelsesbaggrund

Ungdomsuddannelsesbaggrund	Antal unge
Ikke påbegyndt ungdomsuddannelse	19
Bestået grundforløb på EUD	4
Afbrudt grundforløb/udd. på EUD	13
Afbrudt gymnasial uddannelse	3
Afbrudt handelsskoleuddannelse/HG	3
Data mangler	1
Total	43

- 1 ung er droppet ud af både HG og EUD
- 1 ung er droppet ud af STX og HF
- 2 unge er droppet ud af STX

Flere af de unge tæller med i flere kategorier.

Tabel 3 viser, at

- 49 % af de unge aldrig er startet på en ungdomsuddannelse

- 10 % har gennemført et grundforløb på EUD¹²
- 49 % har afbrudte ungdomsuddannelsesforløb bag sig
- 0 % unge har gennemført en ungdomsuddannelse

Desuden har 5 unge gået på produktionsskole som et skridt på vejen mod at blive klar til at tage en ungdomsuddannelse.

Når det drejer sig om en ungdomsuddannelse som basis for uddannelse eller job, viser tabel 3 tydeligt, at målgruppen på dette punkt har en stor barriere.

Ét af projektets mål er, at bringe ”målgruppen tættere på arbejde eller uddannelse”, og nedenstående tabel viser deltagernes erhvervs erfaring ved projektstart.

Tabel 4: Erhvervs erfaring

Erhvervs erfaring	Antal unge
Ufaglært arbejde	16
Faglært arbejde	0
Aktivering/praktikker	16
Ingen erfaring	9
Data mangler	1
Total	42

- 3 af de 39 unge har både haft ufaglært arbejde og været i aktivering/praktik

Fere af de unge tæller med i flere kategorier.

Tabel 4 viser, at

41 % har haft ufaglært arbejde

41 % har været i aktivering/praktikker

¹² EUD: Erhvervsuddannelserne

8 % har både haft ufaglært arbejde og været i aktivering/praktik

23 % har ingen erfaring

Næsten halvdelen af de unge har således haft lønnet ufaglært arbejde på almindelige vilkår, men har ikke kunnet magte at blive på arbejdsmarkedet.

Ved gennemgang af visitationsskemaerne dukkede mange forskelligartede oplysninger op, og i nedenstående tabel har jeg forsøgt at give et overordnet billede af målgruppen.

Tabel 5: Helhedsbillede af målgruppens baggrund

Symptomer og begrænsninger	Antal Unge
Fysiske begrænsninger	14
Psykiske diagnoser	32
Misbrugsproblemer	9
Kriminalitet	2
Socialt belastende familiebaggrund ¹³	16
Forældre(samlevende, enlige forsørgere, har samvær)	6
Andet(voldtægt, røveri)	2

- 5 af de 9 unge oplyser, at de ikke længere er aktive misbrugere

Flere af de unge tæller med i flere kategorier.

Tabel 5 viser, at

- 82 % var diagnosticerede ved projektstart
- 36 % havde en fysisk begrænsning
- 41 % er socialt belastede

¹³ I første halvdel af projektperioden har der ikke været fokus på familiebaggrund ud fra tanken om, at den unge selv skal bringe emnet på banen i visitationssamtalen. Derfor er antallet sandsynligvis større.

Den psykiske lidelse er således ikke den eneste barriere hos en stor del af de unge.

Relationsarbejdet

Projektmedarbejderne har som omtalt tidligere en overordnet, organisatorisk og værdibaseret ramme for relationsarbejdet som er gjort eksplicit i SOSU Esbjergs værdigrundlag. I overensstemmelse med dette værdigrundlag er relationens betydning skrevet ind i projektbeskrivelsen.

Projektets antagelse er, at relationsarbejdet er fundamentet, når kombinationen af beskæftigelse og behandling skal bringe unge med psykiske lidelser "tættere på arbejde eller uddannelse."

I det følgende vil jeg kort beskrive, hvordan der i praksis arbejdes med relationens betydning for at nå resultatmålene. Oversigten må nødvendigvis blive et udsnit af virkeligheden, og jeg har udvalgt de metoder, jeg anser som væsentligste.

Efter beskrivelsen følger en kort vurdering af metoden.

Visitationssamtalen afholdes på SOSU Esbjerg, og begge kontaktlærere deltager. Den ene "interviewer", og den anden observerer og noterer løbende oplysninger i visitationsskemaet.

Kursistevalueringerne viser entydigt, at mødet med "Helle & Helle" er altafgørende for den unges tro på, at netop dette projekt gør en forskel. De unge mærker kontakt, accept og livsglæde.

Kontaktlærersamtaler afholdes i løbet af skoleperioderne, og den enkelte kursist er tilknyttet den ene af de to "Heller". I samtalerne følges op på den unges liv i et helhedsorienteret perspektiv. Hver kursist har således en fast kontaktlærerperson og desuden en mulighed for at henvende sig til en "bagvagt" – den anden kontaktlærer.

Denne dobbeltdækning og det faste makkerpar – "Hellerne" - giver i praksis et fundament af relationel tryghed i hverdagen på SOSU Esbjerg.

Praktikaftaler laves i samarbejde med kursisten, praktikvejlederen på virksomheden og kontaktlæreren. Relationen bevares således også, når de unge er i "praktik i virkeligheden."

At kontaktlæreren fortsat er en del af virkeligheden, når kursisten er i virksomhedspraktik, er alfa og omega, når de gensidige krav og forventninger skal stå deres prøve i det virkelige liv på arbejdsmarkedet. En livline – en forudsætning, der betyder, at praktikforløbene kan blive en succesoplevelse.

Den daglige kontakt til "Hellerne" i skoleperioden er det faste holdepunkt for den psykisk skrøbelige målgruppe, og de to kontaktlærere forsøger begge at besøge klassen på de få ugedage, hvor de er tilknyttet andre projekter.

Samtlige kursistevalueringer beskriver forholdet til "Hellerne" som den vigtigste faktor i målet mod at kunne mestre eget liv. Den daglige kontakt er et godt fundament, når relationen er omdrejningspunktet.

Opfølgingsdage afholdes midt i praktikperioden for at samle op på løse ender og for at styrke tilhørsforholdet. Kursisterne møder ind i deres klasse på SOSU Esbjerg, og begge kontaktlærere er til stede.

Opfølgingsdagene er vigtige for kursisterne, viser interviewene af praktikanter og praktikvejledere. Selv om praktikvejlederen eksempelvis mener, at det er vigtigere at "passe sit arbejde", står den unge fast på, at der er "mødepligt" til opfølgingsdagene. At møde "Hellerne" og klassekammeraterne og få lov at fortælle om oplevelserne på arbejdspladsen er en mulighed for refleksion og perspektivering. Den personlige udvikling kræver tid til erfaringsudveksling og refleksioner. Relationens betydning i dette regi er at komme "hjem på SOSU" i praktikperioden og få mulighed til at blive ladet op med tryghed, så nye udfordringer på arbejdsmarkedet kan klares.

Fredags-SMS'er bruges i praktikperioderne for at holde fraværet nede. De fungerer som en positiv påmindelse om, at de to kontaktlærere følger dem på afstand. Relationen rækker igen ud over skolen.

Metoden er opfundet som en forlængelse af den realitet, at fraværprocenten var højere i praktikperioderne end i skoleperioderne. At bruge det relationelle – også på afstand – viser den unge, at det betyder noget for "Hellerne", om de møder hver dag i praktikken eller ej.

SMS-kontrakt er en skriftlig aftale, der gælder i praktikperioderne. Aftalen går ud på, at praktikanten sender en SMS til én af "Hellerne" hver dag før kl. 11.00. Evt. fravær videresendes til Jobcenter Esbjerg.

Kursisterne har uafhængigt af hinanden i evalueringssammenhænge ønsket "strammere tøjler", og et eksempel på dette er ovenstående metode. Metoden er udviklet i fællesskab med kursisterne. Afsættet var, at "Hellerne" forklarede, at de var frustrerede over det store fravær i praktikken. Gennem brug af en model fra kognitiv metode fandt kursister og kontaktlærere frem til en fælles løsning.

Netværksrelationerne kursisterne imellem er en bevidst metode set i et relationelt perspektiv.

Sammenholdet i klassen - "at høre til", kommer ind på en sikker andenplads, når kursisterne evaluerer på, hvad der har betydet mest for dem i skoleperioderne.

Udslusningssamtaler afslutter kursistens tilknytning til projektet. Her deltager foruden kursisten, kontaktlæreren, rådgiver fra Jobcentret og evt. praktikvejlederen. I denne samtale udsluses den unge til job, uddannelse eller andre (behandlings)forløb.

Udslusningssamtalerne har afdækket et uventet behov for den fremadrettede tovholderfunktion, når den unge udskrives af projektet. Udfordringer er her at afslutte relationen til "Hellerne" og at få de eksisterende ressourcer frem i lyset. Hvem overtager tovholderfunktionen i overgangsperioden, hvor den unge nærmer sig "selvstyre"?

Delkonklusion og anbefalinger

Samlet set er min oplevelse som evaluator, at det relationelle arbejde er altafgørende, når målgruppens unge skal nærme sig arbejdsmarkedet.

Kontaktlærerne arbejder i den daglige praksis med at omsætte organisationens værdigrundlag, så teorien bliver omsat til handling.

Foruden det relationelle gør kombinationen af "rette tid, rette sted og rette person" en forskel, når de unge forklarer, hvordan det mon kan være, at det "lykkedes" denne gang.

Dataindsamlingen viser desuden, at en forudsætning for kursisters personlige udviklingsproces er at blive mødt i øjenhøjde. Det personlige møde med "Hellerne" nævnes specifikt som et vendepunkt.

En anden væsentlig faktor er det relationelle arbejde rettet mod at få kursisterne til at danne netværk indbyrdes. Kursistevalueringerne viser entydigt, at fornemmelsen af at høre til i en gruppe er fundamental. I et udviklingsperspektiv fungerer klassen som "skudtræning" – forstået på den måde, at det er her, de unge øver sig i at begå sig relationelt blandt kollegerne på den kommende arbejdsplads.

Tilhørsforholdets betydning udtrykkes af en kursist således: "Man kan ikke være syg. Så går man jo glip af noget."

En anden væsentlig bemærkning lød sådan, da jeg i et gruppeinterview spurgte, om skoleperioderne havde betydet noget for kvaliteten af de unges liv uden for skolen: "At skulle komme op ... at få døgnrytmen til at fungere. Det giver faktisk energi at gå i skole. At skulle tage opvasken føles ikke så uoverskueligt. Den tager jeg i stedet for at "sumpe!""

Jeg henviser til de fire punktanalyser (bilag 2), hvor der fra dataindsamlinger er eksempler på flere udsagn og citater fra interview med kursisterne og udslusede unge.

Udviklingslederen på SOSU Esbjerg nævner i et interview, at han mener, at "tilgængeligheden" gør en stor forskel. Før projektstart i februar 2009 brugte lærerne på SOSU eksempelvis ikke mobiltelefon i forbindelse med kursisterne. "Mobil og tilgængelighed" er nu en del af metoden.

Punktanalyserne viser entydigt, at "Helle & Helle"-effekten er altafgørende i arbejdet med at afklare, udvikle og kvalificere målgruppen. Makkerparret har gennem 7 år arbejdet tæt sammen i andre projektsammenhænge. Den ene er socialrådgiver, og den anden er lærer, og denne

kombination fremhæver projektkoordinatoren fra Jobcenter Esbjerg. "Det er vigtigt, at den ene er inde i lovgivningen og forstår os", nævner hun i et interview.

Jf. "vilde problemfelter" og det relationelle arbejde forudser jeg et afslutningsdilemma omkring kursisternes emotionelle bånd til "Hellerne", når projektet stopper medio februar 2011.

Delkonklusion:

- projektets antagelser omkring målgruppeforventninger har passeret til virkeligheden
- de metodemæssige og praktiske overvejelser omkring relationsarbejdet er ført ud i praksis
- i det første år af projektperioden er der arbejdet og udviklet eksemplarisk, når det gælder første punkt i programteorien: "Målgruppen og relationen"

Anbefalinger:

Med henblik på yderligere kvalitets- og projektudvikling kunne det være hensigtsmæssigt:

- at gøre et nyt forsøg på at få Voksenpsykiatrien til at blive en del af projektet
- at arbejde med en struktureret model for udslusning af unge
- at få fokus på UU Sydvestjylland som ressource i overgangen til "normalsystemet"
- at gøre det intuitive relationsarbejde eksplicit gennem en systematisk metodebeskrivelse
- at lave en personprofil og en kompetenceafdækning af projekts dynamoer: Helle & Helle
- at arbejde forebyggende med det relationelle afslutningsdilemma, såfremt projektet ikke efterfølgende forankres organisatorisk på SOSU Esbjerg

Skoleforløb og praktikperioder

I det overordnede afsnit om "Programteorien" – specifikt i afsnittet om "Skoleforløb og praktikperioder" beskrives projektets antagelse omkring betydningen af et længerevarende afklaringsforløb i processen mod at nå målsætningen.

Projektets antagelse er, at vekselvirkningen mellem skoleforløb og praktikperioder er en effektiv metode, når målgruppens unge skal udvikles personligt, afklares og opkvalificeres.

Skoleforløb

Rammerne for skoleforløbene er 20 lektioner ugentligt, der dækkes af 5-6 lærere. De to kontaktlærere har således ikke nødvendigvis deres gang hos kursisterne hver dag, da de er tilknyttet andre projekter på SOSU Esbjerg. Skoleperioderne varierer fra 4 til 6 uger.

De fire hovedtemaer for skoleperioderne er:

1. "At indgå i en gruppe"
2. "At være aktiv på arbejdsmarkedet"
3. "Sundhed"
4. "Livets faser"

De fire temaer strækker sig tidsmæssigt over et helt kalenderår, og da kursisterne maksimalt kan være tilknyttet projektet i 52 uger, er tanken, at temaerne genbruges i andet år af projektperioden.

Hver skoleperioden planlægges for sig, og som udgangspunkt er rammen: temaet og de 20 ugentlige lektioner. Skemaplanlægningen foregår på lige fod med den øvrige del af den overordnede planlægning på SOSU Esbjerg.

Efter de to første skoleperioder viste det sig, at kontaktlærerne følte et behov for at udvikle på "rammer og indhold" for de kommende skoleperioder. Kursistevalueringerne pegede bl.a. på flere "Helle & Helle"-timer, niveaudeling, og at der sideløbende med det overordnede temas delemner skulle være flere lektioner med regulær dansk- og matematikundervisning.

I juni 2009 blev der afholdt en temadag med overskriften "Udvikling af skoleperiodernes rammer og indhold", og den efterfølgende evaluering af tredje skoleperiode viste, at det "havde været den bedste skoleperiode".

Da projektet nåede december 2009, stod det klart, at der i kalenderen var plads til en femte skoleperiode, og temaet blev "Hvad nu!" Femte skoleperiodes indhold er lavet i samarbejde med kursisterne.

Fælles for skoleperiodernes skemaer og dermed skoleperiodernes indhold er bl.a. morgensamling, Happy Hour og evalueringstimerne.

Nedenfor vil jeg kort beskrive, hvordan der i praksis arbejdes med de tre begreber, og efter beskrivelsen følger en kort vurdering af metoden.

Morgensamling er blevet en fast del af skoleperioderne uafhængigt af det overordnede tema.

Dagens første lektion bruges på at få morgenmad og at se, læse og forholde sig til "dagens nyheder". Metoden opstod som en følge af det faktum, at en del af kursisterne kom i skole uden at have fået morgenmad.

En fælles start på dagen virker befordrende for den relationelle netværksdannelse og på det mere jordnære niveau viser mange undersøgelser – "at uden mad og drikke, duer helten ikke".

"Happy Hour" dækker de timer, hvor det fysiske er i centrum. Kursisterne forlader deres klasseværelse, og undervisningen flyttes til andre steder på SOSU Esbjerg eller til eksterne steder.

Kursistevalueringer efter de første skoleperioder pegede på, at der skulle puttes mere "Happy Hour" ind i undervisningen. Målgruppens unge udtrykker indirekte behovet for så vel hjernegymnastik som kropslig udfoldelse.

Evalueringstimerne finder sted i slutningen af de enkelte skoleperioder, og den unge kommer her med "ris & ros" til skoleperiodens rammer og indhold. Evalueringen foregår i fællesskab på klassen. De unges idéer bruges fremadrettet i planlægningen af den kommende skoleperiode. Begge kontaktlærere er til stede, når der evalueres. Evalueringsskemaet til evaluator udfyldes ligeledes i klassen og med begge kontaktlæreres deltagelse, så der er mulighed for "sekretærhjælp". Desuden ønsker de unge, at "Hellerne" skal se, hvad de skriver om dem, ellers "kan de jo ikke lave noget om", som de udtrykker det.

Evalueringstimerne betyder meget for kursisternes opfattelse af, at deres aktive deltagelse i disse timer har indflydelse på den kommende skoleperiode. De bliver taget alvorligt, og de har som en følge heraf for eksempel vist stor ansvarlighed i planlægningen af modtagelse af nye klassekammerater. At fungere i demokratiske beslutningsprocesser er en læring, de kan bruge fremadrettet i familielivet, i uddannelsesregi eller på arbejdsmarkedet.

Det metodemæssige afsæt har også ændret sig i løbet af det første år. Udgangspunktet var en projektbaseret praksiserfaring med at lave kombinerede skole- og praktikforløb for unge kontanthjælpsmodtagere på SOSU Esbjerg. Målgruppen psykisk skrøbelige unge fra matchgruppe 4 og 5 betød, at der kom fokus på medarbejderkompetencer og metodeudvikling.

De to kontaktlærere havde ved projektstart "Grunduddannelse i kognitive behandlingsformer" og er pt. i gang med "Videreuddannelse i kognitive behandlingsformer."¹⁴

Den nye viden, Kognitiv Metode, omsættes til læring gennem praksisøvelser med kursisterne.

Kursistevalueringerne fremhæver metoden som et vigtigt redskab til selvindsigt og dermed at arbejde med at ændre uhensigtsmæssige tanke- og handlingsmønstre. De lærer at reflektere over livets vilkår og egen indsats i målet mod integration gennem uddannelse eller job.

I løbet af de første skoleperioder viste det sig, at der var behov for at arbejde med begrebet "psykoeducation", så den enkelte kursist kunne få indsigt i egen diagnose og redskaber til at lære at leve med diagnosen. Lektionerne i psykoeducation dækkes af én af de andre ansatte på SOSU

¹⁴ www.kognitivcenterfyn.dk

Esbjerg. Lærerens grunduddannelse er sygeplejerske. Derudover har hun en pædagogisk-psykologisk kandidatuddannelse og praksiserfaring fra arbejde i psykiatrien.

Dansk- og matematiktimer er også en del af skoleperioderne. Målet med at undervise i disse to grundfag er ikke med i projektbeskrivelsen.

Kursistevalueringerne efter de fire første skoleperioder peger på, at det kunne være en god idé at lave en faglig niveaudeling. Desuden udtrykker flere kursister ønske om flere dansk- og matematiktimer.

Rammen er 20 lektioner om ugen, der læses af 5 til 6 lærere. Overvejelserne omkring denne struktur er ikke med i projektbeskrivelsen.

Kursist- og kontaktlærerevalueringerne peger samstemmende på flere "Helle & Helle"-timer – altså flere timer med de to kontaktlærere.

Kontaktlærerne ønsker desuden flere dobbeltlærertimer, da et hold på 10-15 unge med psykiske problemstillinger inden for et bredt felt er en stor mundfuld for én lærer.

Den "psykiske" ramme udgøres af to ligeværdige elementer: tryghed og relationer.

Kursisterne gentager gang på gang i evalueringerne, at dét at høre til, dét at føle tryghed og dét at have kontakten til "Hellerne" – er dét, der gør forskellen set i lyset af, hvordan det mon kan være, at deres liv lykkes nu.

Desuden er det vigtigt at nævne, at dette projekt fysisk er placeret i en uddannelsesinstitution og ikke i eksempelvis et job- eller kompetencecenter. De unge "står af bussen" om morgen sammen med andre "normale" unge, som de udtrykker det. En væsentlig faktor i vejen mod integration i uddannelsesforløb eller på arbejdsmarkedet.

Praktikperioder

De mellemliggende praktikperioder har alle samme overordnede målsætning. De skal give målgruppen kendskab til vilkårene, når man er aktiv på arbejdsmarkedet. I praktikkerne afprøves forskellige arbejdsområder, og der sættes fokus på personlige udviklingsområder.

Ved projektstart kunne SOSU Esbjerg tage udgangspunkt i et virksomhedsnetværk bestående af ældre- og daginstitutioner, som var dannet gennem tidligere projektarbejder. Der var således ikke et fundament af forskellige jobtyper at trække på, når praktikperioderne skulle planlægges.

SOSU Esbjerg har indtil videre lavet praktikker med 28 virksomheder, hvoraf de 19 er nye. De to kontaktlærere har gjort et ihærdigt arbejde for at skaffe praktikpladserne, og udgangspunktet har været: "De gule sider", som de selv udtrykker det. At skaffe praktikpladser til målgruppens unge i en tid, hvor mange virksomheder er pressede pga. finanskrisen, har ikke været en let opgave.

Kontaktlærerne nævner også, at virksomhederne nogle gange afholder det første møde, mens der arbejdes. Dette gælder i særlig grad de ”nye” og private virksomheder. De offentlige og ”gamle” virksomheder afsætter tid til møderne, og i nogle tilfælde er der også ”kaffe på kanden”.

Én af virksomhederne nævner eksempelvis, at de kunne ønske sig at få mere generel viden om målgruppen og få værktøjer til arbejdet med den, for ”vi er jo ikke klædt på til opgaven.” En anden virksomhed nævner, at de ”ikke ønsker at vide noget”, for de er ”ligeglade med baggrunden”. Det er mødet med den unge og den unges ansvarlighed, der tæller.

I forbindelse med praktikperioderne er der følgende arbejdsgange:

Praktikaftale er en skriftlig aftale, der underskrives af praktikant, praktikvejleder og kontaktlæreren fra SOSU Esbjerg. Af kontrakten fremgår det overordnede mål for praktikperioden, aftale om et evalueringsmøde samt praktiske oplysninger omkring evt. fravær.

Praktikbesøg foregår på virksomheden, og kontaktlæreren deltager sammen med praktikant og praktikvejleder.

Telefonisk opfølgning sker løbende for bl.a. at kunne klare de uforudsete ting, der måtte dukke op.

Fleksible forløb laves individuelt for den enkelte praktikelev. Der kan eksempelvis laves ”mere praktik og mindre skole”, hvis det lige er dét, der er behov for.

Skriftlig evaluering af praktikperioden laves af praktikant og praktikvejleder og beskriver emner som praktiske kompetencer, engagement, motivation, kommunikation og samarbejde.

Nedenstående tabel viser de unges valg af jobtyper i praktikperioderne.

Tabel 6: Virksomhedsnetværket

Kategorier ¹⁵	Virksomheder	Praktikelever	Praktikperioder
Informationsteknologi Systemudvikling, it-support, ...	2	2	3
Ingeniør og teknik Elektronik, medicinal, kemi			

¹⁵ <http://www.jobindex.dk>

Kategorier	Virksomheder	Praktikelever	Praktikperioder
Ledelse og personale Projektledelse, freelance, ...			
Handel og service Rengøring, restauration, ...	6	6	7
Industri og håndværk Byggeri, landbrug, transport, ...	9	10	10
Salg og kommunikation Marketing, kultur, design, ...	1	1	1
Undervisning Pædagog, forsker, lærer, ...	5	5	5
Kontor og økonomi Jura, logistik, finans, ...			
Social og sundhed Sygeplejerske, SOSU- udd, ...	6	7	9
Øvrige stillinger Elevstillinger, studenterjob, ...			
Total	29	31	35

- **21 unge har været i ét eller flere praktikforløb**
- **12 unge har ikke været i praktikforløb, og de fordeler sig således:**

- 4 var for psykisk skrøbelige til at komme i praktik
- 4 startede aldrig i projektet
- 2 fortsatte efter skoleperioden i andre projekter
- 2 fortsatte efter skoleperioden direkte i uddannelse

Tabel 6 viser, at

- der er lavet 35 praktikaftaler på 29 forskellige virksomheder
- "Industri og håndværk" er det jobområde, hvor der har været flest i praktik

Delkonklusion og anbefalinger

Den fleksible tilgang er en vigtig faktor, når det gælder denne uhomogene målgruppe. Flexibiliteten fremhæves således også af virksomhederne, som det unikke ved projektet. Er der brug for at forkorte eller forlænge den enkelte unges praktikperiode, gøres det uden videre – uafhængigt af den overordnede planlægning af de fire skoleperioder. Projektets unge kan sluses ind i skoleperioderne efter individuelt behov. Det er kontaktlærernes evne til at "danse i nuet" og dermed i praksis tage udgangspunkt i den enkelte unges "her og nu"-situation, der gør forskellen.

Det ser ud til at den kognitive tilgang og psykoeducation er vigtige værktøjer, når man arbejder med netop denne målgruppe – psykisk skrøbelige unge. Her har kontaktlærerne været på forkant og har tilmeldt sig et efteruddannelsesforløb, så de kunne styrke deres faglige kompetence i arbejdet med en helt ny målgruppe. Derudover udviser de stort mod og personlig grænsesætning, når de arbejder med kognitiv metode på et overordnet plan i classesammenhænge. De er meget bevidste om, at de ikke er behandlere, men vejledere med kendskab til den kognitive metode. De formår desuden at gøre dette klart for de unge jf. et citat fra et ungeinterview: "Diamantmodellen fra det kognitive er super. Vi lærer at se tingene og konsekvenser ... før og efter.... og det er jo ikke om personer, vi taler i klassen."

Kærlighed, krav og konsekvens er et begreb, der er kommet fokus på i projektudviklingen af skoleperioderne. Kursisterne kender også begrebet, og det passer dem fint, da stort set alle evalueringssvarene peger på "strammere tøjler" i timerne. I forbindelse med fraværstatistikken i praktikperioden blev konsekvensen, at der nu er lavet en skriftlig aftale om daglig sms-kontakt som beskrevet tidligere.

Fundamentet for idéen om kombinationen af skoleperioder og praktikforløb er tryghed og relationer.

Praktikperioderne betyder meget for de unges tro på, at de rent faktisk kan begå sig i virkeligheden. Interviewene viser, at ét er, når "Hellerne" roser og anerkender dem. Et andet er, når "mennesker i virkeligheden, der ikke kender os" roser og anerkender. De har en stor

selvindsigt på dette felt. De ved, hvornår de er på et helle hjemme på skolen, og de ved, hvornår de er på usikker grund i det virkelige liv.

Jeg henviser til punktanalyserne for eksempler på kursister, kontaktlærere og praktikvejlederes udsagn (bilag 2).

Med udgangspunkt i "Tabel 3: Ungdomsuddannelsesbaggrund" og "Tabel 6: Virksomhedsnetværket" kan man se, at det er på EUD, de unge har flest "erfaringer", og at det i tråd med dette er inden for "Industri og håndværk", der er lavet flest praktikaftaler.

Delkonklusion:

- projektet har arbejdet i fuld overensstemmelse med projektbeskrivelsen
- kontaktlærerne har vist stor kreativitet og fleksibilitet omkring tilrettelæggelsen af de kombinerede skoleperiode og praktikforløb
- kontaktlærerne har udført et kolossalt arbejde i forbindelse med opbygning af et nyt virksomhedsnetværk i en kontekst, hvor virksomhederne er presset pga. finanskrisen og stagnation
- det første år af projektperioden har været eksemplarisk, når det gælder andet punkt i programteorien: "Skoleperioder og praktikperioder"

Anbefalinger:

Med henblik på yderligere kvalitets- og projektudvikling kunne det være hensigtsmæssigt:

- at arbejde med faglig niveaudeling i matematik og dansk og/eller at klargøre målet med skoleperioderne endnu mere præcist for kursisterne
- at udvikle på de fysiske rammer - jf. ønsket om flere kontakt- og dobbeltlærertimer
- at tænke relationen ind i arbejdet med virksomhederne med henblik på at mindske fraværet i praktikperioderne
- at arbejde fleksibelt og individuelt med virksomhederne omkring målgruppens baggrund og værktøjer til praktikvejlederen
- at have øje for de eksisterende ressourcer i forbindelse med overgang fra projekt til EUD – først og fremmest mentorordningen, så relationen kan "overgives" til en ny kontaktperson

Diagnosticering og arbejdsevne

Som en følge af, at SOSU Esbjerg skulle metodeudvikle i forhold til en ny målgruppe – unge med psykiske barrierer, var det nærliggende at invitere Psykiatricenter Vest i Esbjerg med i samarbejdet. Psykiatrien skulle bidrage med deres specifikke viden på det psykiatriske felt: Faglig sparring, diagnosticering, behandling og afklaring omkring diagnosen indflydelse på arbejdsevnen.

I programteorien udtrykkes følgende antagelse og målsætning:

Projektets antagelse er, at en diagnosticering i kombination med behandling kan hjælpe - såvel med at afklare unge med psykiske lidelser på det personlige plan - som på diagnosens betydning for arbejdsevnen.

Det er målet, at *"alle projektdeltagere afklares ift., hvordan den psykiske lidelse påvirker arbejdsevnen."*

Diagnosticerings- og behandlingsarbejdet udføres i samarbejde med Psykiatricenter Vest, således at SOSU Esbjerg har tovholder- og koordinatorfunktionen, og Psykiatricenter Vest står for afklaring af evt. diagnose, medicinering og behandling.

Psykiatricenter Vest har således en væsentlig rolle i afklaringen af den psykiske lidelses påvirkning af arbejdsevnen. Jobcenter Esbjerg har ligeledes en rolle i arbejdsevneafklaringen og behovet for støtte og handlemuligheder ift. arbejdsmarked og/eller uddannelse.

Psykiatricenter Vest og Jobcenter Esbjerg bruger i praksis følgende muligheder, når den psykiske diagnose indflydelse på arbejdsevnen skal vurderes: Generel helbredsundersøgelse, speciallægeerklæring, psykologisk/psykiatrisk udredning og revalideringsforløb.

Desuden deltager både psykiatricentret og jobcentret i skoleperioderne, hvor de præsenterer deres tilbud og orienterer om muligheder jf. lovgivningen.

Ved projektstart var 32 ud af 39 unge diagnosticeret, og for at få et "psykisk" billede af målgruppen har jeg lavet nedenstående tabel.

Jeg har valgt at bruge WHO's internationale diagnosesystem ICD-10¹⁶ som baggrund for tabellen.

Tabel 7: Diagnose- og behandlingsoversigt

Diagnose	Antal	Psykiatrisk beh.	Psykologsamt.	Medicineret
Angst og fobier ¹⁷	9	5	3	4

¹⁶ <http://www.sind.dk/diagnoser.6>

Diagnose	Antal	Psykiatrisk beh.	Psykologsamt.	Medicineret
Demens				
Depression	17	4	4	11
Mental retard.				
Misbrugslidelser ¹⁸	4	4	4	3
Personlighedsforst. ¹⁹	1	0	0	0
Skizofreni	3	1	1	3
Spiseforstyrrelser	1	1	1	0
Stress				
Udviklingsforst. ²⁰	6	3	1	3
Total	44	20	14	24

- 1 ung er der ingen data på
- 6 unge er uden diagnose
- 1 ung er på vej til at blive diagnosticeret
- 4 unge har misbrugslidelser som en sekundær diagnose

Flere unge har dobbeltdiagnoser.

Tabel 7 vise, at

- 44 % har diagnosen "depression"

¹⁷ 6 har angst og 3 har socialfobi

¹⁸ www.sind.dk – psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser forårsaget af psykoaktive stoffer(alkohol, hash..)

¹⁹ Borderline

²⁰ 5 har ADHD og 1 har autisme

- 23 % har angst og fobier
- 51 % modtager psykiatrisk behandling
- 36 % er tilknyttet psykolog
- 62 % er i medicinsk behandling

Tallene viser med al tydelighed, at projektet har fat i den rette målgruppe, og at der bliver taget hånd om diagnose, medicinering og behandling.

Delkonklusion og anbefalinger

De første 3 unge, der blev visiteret til projektet var ikke diagnosticerede, men til gengæld psykisk sårbare pga. af fysiske handicap og/eller social belastning. Allerede efter de første visitationer kom der fokus på målgruppen og spørgsmålet om *diagnosens betydning for arbejdsevnen*.

I samarbejde med "Ungdomspsykiatrien" er den første unge - uden diagnose ved projektstart – nu ved at blive diagnosticeret.

Spørgsmålet om "*diagnosens betydning for arbejdsevnen*" arbejdes der med i opfølgningssamtaler på jobcentret. Alt efter den unges situation og diagnose tilbydes afklaring af arbejdsevne gennem jobcentrets muligheder: Generel helbredsundersøgelse, speciallægeerklæring, psykiatrisk/psykologisk udredning og revalideringsforløb.

Relationens eventuelle betydning for resultatet i et forløb med en arbejdsevnevurdering er ikke tænkt ind i projektet.

Delkonklusion:

- der er fokus på diagnosens betydning for arbejdsevnen
- der arbejdes med kombinationen: Diagnose og behandling
- projektet har således også her arbejdet i praksis med antagelserne i programteoriens tredje punkt "Diagnosticering og arbejdsevne"

Anbefalinger:

Med henblik på yderligere kvalitets- og projektudvikling kunne det være hensigtsmæssigt:

- at bruge de skriftlige evalueringer fra virksomhederne i et udviklingsarbejde omkring målgruppen og arbejdsevnen
- at invitere de unge med i dette udviklingsarbejde, så de får mulighed for at vise skjulte og skæve ressourcer, der måske ikke umiddelbart vises gennem de fire allerede eksisterende redskaber i jobcentrets værktøjskasse

- at det gøres eksplicit, hvilke "skæve" ressourcer målgruppen kan tilbyde arbejdsmarkedet

Udvikling af nye samarbejdsmodeller

Som nævnt i afsnittet "Programteorien" er der ikke ved projektstart aftalt en fast struktur for trepartssamarbejdet. Den ene grundtanke ved projektstart var, at SOSU Esbjerg kunne inddrage de to samarbejdspartnere ad hoc, når arbejdet med den enkelte unge, gjorde det relevant. Den anden tanke var, at SOSU Esbjerg kunne henvende sig til de to samarbejdspartnere i forbindelse med behov for viden og faglig sparring.

I projektbeskrivelsen nævnes tre følgende samarbejdsmodeller:

- Trekantssamtaler mellem den unge, SOSU Esbjerg og Psykiatricenter Vest
- Systematiske opsamlingsmøder mellem SOSU Esbjerg og Psykiatricenter Vest
- Systematiske opsamlingsmøder mellem SOSU Esbjerg og Jobcenter Esbjerg

"Andre samarbejdsparter" er nævnt som en opstilling af muligheder: UU Centret, alkoholambulatoriet, uddannelsesinstitutioner, virksomheder m.fl. Samarbejdet er ikke defineret gennem eksempler.

Projektets antagelse er, at der gennem det praktiske samarbejde mellem de tre projektdeltagere – SOSU Esbjerg, Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest - udvikles nye samarbejdsmodeller, der gør indsatsen for målgruppen smidig, sammenhængende og mulig at effektuere.

Da de første unge skulle udsluses, viste det sig, at det kneb med det praktiske samarbejde, når den unges handleplan skulle omsættes i praksis. SOSU Esbjerg havde vejlederkompetencen, men myndighedskompetencen var hos rådgiver i Jobcenter Esbjerg. Desuden måtte rådgiveren i nogle tilfælde tilbage til sektionslederen i jobcentret, hvis der var uklarhed om mulighed for bevillinger i forbindelse med lovgivningen m.m. Dette virkede uhensigtsmæssigt – ikke mindst, når virksomhedens praktikvejleder deltog i mødet (se bilag 3: Case A, der detaljeret beskriver samarbejdsudfordringen).

På det andet styregruppemøde i juni 2009 pegede "Punktanalyse efter 1. kvartal" på, at der med fordel kunne sættes fokus på "udvikling af nye samarbejdsmodeller." Det blev besluttet at afholde en fælles temadag med deltagelse af projektkoordinator, rådgivere og sektionslederen fra Jobcenter Esbjerg. Derudover deltog projektkoordinatorerne fra Ungdomspsykiatrien og fra SOSU Esbjerg deltog projektkoordinatorer og uddannelsesleder. Ved at invitere "ledelsen" med ville evt. beslutninger have den nødvendige ledelsesmæssige opbakning.

"Samarbejds mødet var gennembruddet", som én af projektkoordinatorerne fra SOSU Esbjerg, udtrykte det i december 2009. I øvrigt den samme person, der har beskrevet Case A (bilag 3).

Det var desuden en "aha-oplevelse" for hende, at relationen også på samarbejdsniveauet er så betydningsfuldt.

På temadagen mødte ledere, rådgivere, behandlere og vejledere hinanden i en anden kontekst. Målet var nu ikke blot eksempelvis at få en bevilling til en ung. Temadagen var en gensidig proces, hvor man gav og modtog i fællesskab, og målet var udvikling af nye samarbejdsmodeller til gavn for alle tre deltagende projektpartnere. Altså en "win-win"-situation.

Der blev udviklet tre fælles arbejdsplaner på denne temadag:

- Visitering og visitationsgang
- Roller, ansvarsområder og kompetencefordeling
- Idékatalog til nye samarbejdsmodeller

I det følgende vil jeg beskrive udviklingen af det faktiske samarbejde i den første halvdel af projektperioden

Visitering starter med, at rådgivere fra Jobcenter Esbjerg henvender sig direkte til projektet, og der aftales evt. en visitationssamtale.

Visitationssamtaler afholdes på SOSU Esbjerg, og rådgiveren fra Jobcenter Esbjerg deltager sammen med den unge og de to projektkoordinatorer fra SOSU Esbjerg.

Dagsrapporter sendes hver dag fra SOSU Esbjerg til Jobcenter Esbjerg. Rapporterne fortæller om fremmøde/fravær og bruges til beregning af kontanthjælp.

Månedssedler sendes hver måned fra SOSU Esbjerg til Jobcenter Esbjerg. Rapporterne fortæller om fremmøde/fravær og bruges til beregning af kontanthjælp.

Netværksmøder afholdes som opsamlingsmøder, hvor den unge altid deltager. Møderne afholdes på Jobcenter Esbjerg eller på SOSU Esbjerg og afsættet er "personsager".

Samarbejds møder afholdes på det generelle plan og handler ikke om "personsager", men kan være forventningsafstemning, faglig sparring o.lign.

Udslusningsmøder afholdes med den unge, kontaktlærer fra SOSU Esbjerg, rådgiver fra Jobcenter Esbjerg og evt. praktikvejleder m.fl.

En sideeffekt af temadagen blev, at sektionslederen fra jobcentret blev inviteret med i projektets styregruppe, hvor hun nu er fast medlem. At have ledelsesniveauet med i styregruppen er afgørende for nye beslutningers omsætning til ny praksis.

På det seneste styregruppemøde i december 2009 kom der fokus på, hvordan man måler kursisternes personlige udvikling, selvindsigt, kompetenceudvikling og mestring af eget liv. Det blev besluttet, at der ultimo januar 2010 afholdes et temamøde, hvor hver af de tre samarbejdsparter medbringer idéer til et fælles forsøg på et udkast til en progressions- og procesmåling af disse "bløde" værdier.

Disse "progressionsskemaer" skal ses i sammenhæng med afsnittet om "Tamme og vilde problemfelter i evalueringen" og måling af relationsarbejdet i human-processing-løsninger.

Delkonklusion og anbefalinger

Tanken ved projektstart var, at der blev udviklet nye samarbejdsmodeller gennem det praktiske samarbejde. Det viste sig ikke at stemme overens med virkeligheden.

Der blev ikke holdt de i projektbeskrivelsen nævnte "trekantssamtaler" eller "systematiske opsamlingsmøder" med ungdomspsykiatrien, fordi de ikke ville give mening på daværende tidspunkt. Når der ingen mødeaktivitet var, kunne der selvfølgelig ikke udvikles nye samarbejdsmodeller gennem det praktiske arbejde.

Til gengæld blev der holdt "systematiske opsamlingsmøder" med jobcentret i forbindelse med udmøntning af de unges handleplaner, fordi jobcentret sad på kompetencen i forhold til lovgivningen. Det viste sig dog, at verden sås fra to forskellige perspektiver, når den visiterende rådgiver fra jobcentret og den udførende kontaktlærer/vejleder fra SOSU-skolen mødtes.

I rådgiverens verden, var den unge én ud af rigtig mange borgere, der har brug for akut hjælp hver dag. I kontaktlærerens verden var den unges handleplan, liv og skæbne det unikke, og der var brug for omgående hjælp for at bevare den unges tro på, at det "ville lykkedes denne gang".

Relationen mellem kontaktlærer og ung blev sat på en prøve, for kunne det være rigtigt, at "Hellerne" i virkeligheden slet ingen magt havde, når det kom til stykket? Det samme spørgsmål stillede én af virksomhederne: "Er du i virkeligheden kun en "stik-i-rend-dreng?""

SOSU Esbjerg tog udfordringen op og forlod hurtigt tanken om, at samarbejdet ville udvikle sig, når behovet opstod.

Samarbejdet med ungdomspsykiatrien er endnu under udvikling og opbygning. I et gruppeinterview med de tre samarbejdsparter spørger én af deltagerne fra ungdomspsykiatrien: "Hvor meget er vi reelt på banen?"

Som nævnt tidligere har ungdomspsykiatrien kun visiteret én ung til projektet i første halvdel af projektperioden, og tanken om, at deres kolleger i voksenpsykiatrien har potentielle unge til projektet, dukker også op i denne sammenhæng.

Fundamentet eller relationen er skabt mellem SOSU Esbjerg og ungdomspsykiatrien, og udfordringen er nu at finde ud af, hvordan samarbejdet udvikles til gavn for alle parter - først og fremmest den unge.

Delkonklusion:

- der udvikles nye samarbejdsmodeller
- projektet tager aktivt fat i nye udfordringer – også på samarbejdsniveaue
- projektet har arbejdet i praksis med antagelserne i programteoriens fjerde punkt "Udvikling af nye samarbejdsmodeller"

Anbefalinger:

Med henblik på yderligere kvalitets- og projektudvikling kunne det være hensigtsmæssigt:

- at afsætte tid til udvikling og opfølgning af nye samarbejdsmodeller
- at gøre metodeudviklingen og samarbejdsprocessen eksplicit
- at arbejde bevidst med relationens betydning for samarbejdet
- at afsætte tid til et løbende samarbejde omkring progressions- og procesmåling med henblik på generering og dokumentation af ny viden på området

Resultatmål og midtvejsresultater

Nedenfor har jeg lavet en oversigt, der viser resultaterne ved midtvejsevalueringen.

Tabel 8: Resultatmål og midtvejsresultater

Resultatmål i projektbeskrivelsen	Midtvejsresultater
70 deltagere i projektet over en 2-årig periode	39 deltagere i projektet ved midtvejsevalueringen
20 % kommer i ordinært arbejde, fleksjob eller uddannelse	18 % unge er udsluset til job eller uddannelse
50 % kommer i beskæftigelsesfremmende aktiviteter, herunder f.eks. løntilskud eller revalidering	8 % er kommet i beskæftigelsesfremmende aktiviteter, herunder f.eks. løntilskud eller revalidering

Resultatmål i projektbeskrivelsen	Midtvejsresultater
alle deltageres forsørgelsesgrundlag afklares	26 % af deltagernes forsørgelsesgrundlag er afklaret
alle deltageres psykiske lidelse afklares samt lidelsens påvirkning af arbejdsevnen	85 % af de unge er pt. diagnosticeret og arbejdsevnevurdering sker løbende i forbindelse med udslusning

Tabel 8 viser, at

Tre ud af de fem resultatmål ser således ud til at kunne nås.

De to resultatmål, der ved midtvejsevalueringen ser ud til at være urealistiske at nå, er:

- 50 % kommer i beskæftigelsesfremmende aktiviteter

15 unge er ved midtvejsevalueringen tilknyttet projektet, og når de er sluset ud, er det sandsynligt, målet på "50 % i beskæftigelsesfremmende aktiviteter" ligger højere end de 8 %, som fremgår af tabellen.

- alle deltagernes forsørgelsesgrundlag afklares²¹

10 unge har fået afklaret deres forsørgelsesgrundlag, hvilket svarer til 26 %, så et mål på 100 % er nok urealistisk.

Nedenfor har jeg lavet en oversigt over udslusede unge. Dataindsamlingen sker gennem et tæt samarbejde med SOSU Esbjerg, Jobcenter Esbjerg og evaluator, der i fællesskab udfylder et "Dataskema" med stamoplysninger fra visitationsskemaet og statusoplysninger omkring forsørgelsesgrundlag fra jobcentret.

Desuden kontakter jeg som evaluator alle udslusede unge, når de har været udskrevet i ca. 3 måneder.

Midtvejsresultater:

39 unge har været til visitationssamtale, og de fordeler sig statistisk således:

²¹ Med "afklaring" menes, at den unges forsørgelsesgrundlag ikke er "passiv kontanthjælp". Den unge kan godt som "afklaret" være på en offentlig ydelse, hvor ydelsen indgår som en del af planen på vejen mod (delvis) selvforsørgelse.

- 10 unge er kommet videre
- 2 unge startede aldrig i projektet pga. psykiske sygdom
- 10 unge er udsluset af projektet pga. psykisk sygdom
- 2 unge er pt. sygemeldte pga. psykisk sygdom
- 15 unge er pt. tilknyttet projektet

De 10 unge, der er kommet videre, fordeler sig således:

- 2 er startet på EUD
- 1 er startet som voksenlærling
- 2 er begyndt i 9. kl.(1 af de unge er i et revalideringsforløb)
- 1 er begyndt på HF i et revalideringsforløb
- 1 har fået arbejde
- 1 er startet i et revalideringsforløb(REVA)
- 2 er fortsat i andre projekter

Værdibaseret ledelse og anerkendelse i praksis

Som det fremgår i analysen af de fire hovedantagelser i programteorien, er det netop "Helle & Helle", der skaber kontakten og opbygger relationen. Kursistevalueringerne fortæller tydeligt, at de to kontaktlærere "arbejder mere, end de skal. Jeg kunne ringe – også efter skoletid."

Samtidig nævner de to kontaktlærere i evalueringen af fjerde skoleperiode (november 2009), at de for første gang kan mærke, at de har haft lyst til at svare kursisterne: "Så tag jer dog sammen!"

At arbejde og metodeudvikle omkring målgruppen kræver kontinuerlig påfyldning af "brændstof", så overskuddet og energien bevares. I projektbeskrivelsen nævnes ikke specifikt, hvordan projektledelsen understøtter praktikerne i det daglige arbejde.

SOSU Esbjerg er en værdibaseret ledet organisation, og som nævnt er de overordnede værdier: *Anerkendelse, respekt, lederskab og gode relationer.*

Projektledelsen har i høj grad i dagligdagen vist *anerkendelse* af "Hellerne" ganske særlige indsats - senest gennem bevilling af en uddannet psykolog, der med afsæt i kognitiv metode kan

supervisere dem. På et overordnet plan har ledelsen nævnt projektet i bestyrelsessammenhænge og foreslået projekt Ung på Arbejdsmarkedet som et eksempel på "Velfærdens Innovatører."²²

Endvidere har projektledelsen på SOSU Esbjerg efter punktanalyser og styregruppemøder lyttet til kontaktlærernes udsagn og mine anbefalinger. De har bevilget to udviklingsdage med eksternt processtyring og desuden i november 2009 anmodet Arbejdsmarkedsstyrelsen om lov til at lave budgetomplaceringer, så bl.a. ønsket om flere dobbeltlærertimer med "Hellerne" kan imødeses i sidste halvdel af projektperioden.

Anerkendelse i praksis fra ledelsesniveauet til praksisniveauet er en afgørende faktor for "Hellerne" kvalitative arbejde og deres høje energiniveau i mødet med unge og virksomhederne.

Konklusion

Da det er en midtvejsevaluering med fokus på feedforward, har jeg som det fremgår ovenfor valgt at dele konklusionen op i fire underpunkter - jf. de fire hovedantagelser i programteorien. Målet er, at afsnittene "Delkonklusioner og anbefalinger" kan bruges - dels som en overskuelig oversigt for projektet, og dels som projektets dokumentation til Arbejdsmarkedsstyrelsen. Den afsluttende konklusion bliver derfor ultrakort med henvisning til de fire delkonklusioner.

Det første spørgsmål, som midtvejsevalueringen skal besvare, er: "**Hvordan arbejder projektet for at nå målene?**"

Som det fremgår af de fire delkonklusioner arbejder projektet målrettet og meget konkret med antagelserne i programteorien. Når nye og uforudsete udfordringer dukker op, går alle tre samarbejdspartnere på eksemplarisk vis ind i opgaven. Udfordringerne og udviklingsopgaverne løses i fællesskab ad hoc, mens driften kører.

Det andet spørgsmål, som evalueringen besvarer, er: "**Hvilken virkning/effekt har projektet for unge med psykiske lidelser?**"

Projektet har en udviklende, afklarende og afgørende effekt i den enkelte unges personlige udviklingsproces og i forhold til social inklusion gennem arbejde eller uddannelse. Relationelt arbejde, tryghed, tilgængelighed, fleksibilitet, kognitiv metode, psykoeducation, refleksivitet og kontaktlærernes personlige og faglige kompetencer er de elementer, der i rette kombination gør en forskel.

Det tredje og sidste spørgsmål, evalueringen besvarer, er: "**Hvilke resultater er der i projektet i forhold til de opstillede resultatmål?**"

²² <http://www.velfaerdensinnovatoerer.dk>

Midtvejsresultatet blev, at der pr 15.12 2009 har været 39 unge til visitationssamtale, og de fordeler sig således:

- 18 % er udsluset til job eller uddannelse
- 8 % er kommet i beskæftigelsesfremmende aktiviteter
- 26 % er udsluset pga. psykisk sygdom
- 5 % startede aldrig pga. psykisk sygdom
- 5 % er pt. sygemeldte pga. psykisk sygdom
- 38 % er pt. tilknyttet projektet

Projektet har ved midtvejsevalueringen arbejdet med halvdelen af det anslåede antal unge, der blev sat som mål i projektbeskrivelsesfasen.

Resultatmålene ser pt. ud som om, de er realistiske at nå dog med undtagelse af to delmål:

- 50 % kommer i beskæftigelsesfremmende aktiviteter, herunder f.eks. løntilskud eller revalidering
- alle deltagernes forsørgelsesgrundlag afklares

Overlæggen på de 50 % er måske sat for højt, når målgruppens forudsætninger og livsvilkår sammenholdes med kravene om fremmøde og "arbejdslivsmestring" i de nævnte beskæftigelsesfremmende aktiviteter.

At have en målsætning om at afklare forsørgelsesgrundlaget for alle, vil i praksis betyde, at alle de unge, der har været til visitationssamtale i projekt Ung på Arbejdsmarkedet kommer i "aktive" forløb. Virkeligheden har vist, at nogle af de unge efter visitationssamtalen alligevel ikke var parate til at deltage i projektet, selv om deres jobcenterrådgiver havde vurderet, at det var rette tilbud for dem.

Midtvejsevalueringen viser, at det i projektets første periode er lykkedes at omsætte antagelser og teoretisk afsæt til praksis. Tankerne forud for projektstart var således realistiske, og der er arbejdet målrettet med alle nye udfordringer både på det lavpraktiske niveau og på samarbejdsniveauet.

I afsnittet "Anbefalinger" har jeg lavet en oversigt, der samler "delanbefalingerne" fra de fire hovedantagelser eller arbejdsfelter jf. programteorien.

Litteratur-, link- og empiriliste

Litteratur

- Dahler-Larsen, Peter: "At fremstille kvalitative data", Syddansk Universitetsforlag 2002
- Dalsgaard, Charlotte m.fl.(red.): "Forvandling. Værdsættende samtale i teori og praksis", Dansk Psykologisk Forlag 2006
- Halkier, Bente: "Fokusgrupper", Roskilde Universitetsforlag 2002
- Institut for Serviceudvikling: "Virkningsevaluering – Hvad, hvornår, hvorfor, hvordan...?", ISU 2004
- Krogstrup, Hanne Kathrine: "Evalueringsmodeller", Academica 2007
- Leth-Nissen, Lone: "Virkeligheden Virker – fra udsat til værdsat", AMS 2005
- Mølgaard, Hanna og Klausen, Martin S.: "Evalueringskultur i praksis" Dafolo Forlag 2006
- Nielsen, Connie m.fl.: "Effektmåling", SFI 2007
- Rieper, Olaf red.: "Håndbog i evaluering" AKF 2004
- Riisom, Thomas: "Elementær evaluering" Capacent 2006

Link

- www.akf.dk
- www.ams.dk
- www.Biblioteksvagten.dk
- www.cabiweb.dk
- www.capacent.dk
- www.cvumidtvest.dk
- www.jobindex.dk
- www.kognitivcenterfyn.dk
- www.KMD.dk
- www.loneleth.dk

- www.pihl-inklusive.dk
- www.erhvervspsykiatriskcenter.dk
- www.serviceudvikling.dk
- www.sfi.dk
- www.sind.dk
- www.ucl.dk
- www.velfaerdensinnovatoerer.dk
- <http://da.wikipedia.org/wiki/Analyse>

Empiri

- Kontekst- og forventningsafklaring: besøg hos de tre samarbejdspartnere – ungeplanet, samarbejdsplanet og organisationsplanet
- Skabeloner til "Ungeplanet": Visitation og udslusning
- Skabelon til "Medarbejderplanet": Medarbejderkompetenceoversigt
- Skabelon til "Organisations- og medarbejderplanet": Mission, vision og strategi
- Skabelon til "Organisations- og medarbejderplanet": Mål og succeskriterier
- Registreringsskemaer: visitations-, evaluerings- og dataindsamlingskemaer
- Spørgeskema efter hver skoleperiode: kontaktlærere og kursister
- Interview i praktikforløbene: virksomheden(leder og praktikvejleder) og praktikanterne
- Gruppeinterview i 3 N – på tre niveauer(kursister, projektmedarbejdere og ledelsesniveauet)
- Interview af samarbejdspartnere: Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest
- Telefoninterview af udslusede unge
- Deltagelse i de kvartårlige styregruppemøder

Bilag 1: Virkningsevaluering og præstationsmåling

Virkningsevaluering

Virkningsevaluering går ud på at bekræfte eller afkræfte og/eller udvikle forestillinger om, hvad der får en given indsats til at virke under visse betingelser. Virkningsevaluering kan bruges til undersøge, om grundlæggende forestillinger, der begrunder en indsats, er rigtige, og om det kan lade sig gøre at forbedre indsatsen.

Virkningsevaluering er forbedringsorienteret som følge af, at overvejelser om kontekst, mekanismer og effekt synliggøres i samarbejde med feltet, og at der derved sker en læring.

Evalueringskriterierne etableres undervejs i evalueringsprocessen gennem fastlæggelse af programteorien. Tankerne bag begrebet "programteori" udfoldes senere.

Køreplanen i virkningsevaluering består af seks trin:

1. Stille evalueringsspørgsmålene
2. Finde kilder til programteorien
3. Opstille programteorien
4. Gøre programteorien klar til evaluering
5. Vælge metode og indsamle data
6. Analysere og konkludere

"Vurdering af, "hvad der virker", sker med inddragelse af aktørerne " ... og "defineres som forbedringsorienteret bl.a. som følge af, at overvejelser om kontekst, mekanismer og outcome synliggøres i samarbejde med feltet, og at der derved sker en læring."²³

Virkningsevaluering kaldes også realistisk evaluering, og den er en kompleks evalueringsmodel. Den rummer således en kombination af kontinuerlig effektevaluering med fokus på "feedforward" og dermed løbende udvikling af projektet.

"Vi sætter kursen, mens vi sejler" ...

Som evaluator er det en balancegang at have andel i processtyring, udvikling og evaluering. Det stiller høje personlige og faglige krav – eller en høj grad af integritet. Evaluator skal støtte projektmedarbejderne og supplere på eksempelvis faglige områder og ikke overtage eller lede projektet. Udtryk i en systemteoretisk term skal evaluator således vise "desinteresseret interesse" og stille åbne spørgsmål fra en neutral position.

Virkningsevalueringen vurderer således den processuelle effekt.

²³ Krogstrup, Hanne Kathrine: "Evalueringsmodeller", Academica 2007

Præstationsmåling

Sideløbende med virkningsevalueringen har jeg valgt at bruge metoden "præstationsmåling", der måler på resultatmålene.

"I præstationsmålinger måles en indsats resultater ved hjælp af præstationskriterier. Til forskel fra effektevalueringer, som vurderer en indsats' virkninger i forhold til slutbrugeren, tilvejebringer præstationsmålinger information om, hvad der kommer ud af indsatsen, forstået som det, der kan vejes og måles."²⁴

"Præstationsmålinger vurderer en indsats gennem et begrænset antal præstationskriterier, der som oftest er defineret i toppen af organisationen, inden målingen påbegyndes. Hensigten er i tal at vurdere og monitorere (overvåge) de leverede ydelser gennem regelmæssige målinger" (Dahler-Larsen 2001, Lassen 2001, Albæk og Rieper 2001).

Disse målinger drejer sig i UPA om at registrere, hvor mange unge, der eksempelvis er blevet tilknyttet arbejdsmarkedet eller er blevet diagnosticeret.

²⁴Krogstrup, Hanne Kathrine: "Evalueringsmodeller", Academica 2007

Bilag 2: Punktanalyser

Punktanalyse efter første kvartal 2009

I første kvartal af projektperioden viste det sig, at det var vigtigt at finde ud af, hvordan de tre samarbejdsparter fortolkede ordet "behandling", og hvem "behandlerne" var.

På det første styregruppemøde blev termerne drøftet, og der var enighed om, at behandlerne er den unges læge samt psykiatrien, og at behandlingen består af diagnosticering, medicinering, samtaler og psykoedukation. Det blev slået fast, at projektmedarbejderne fra SOSU Esbjerg ikke behandler de unge, men handler sammen med de unge.

Rolleafklaringen er et godt afsæt for en undersøgelse af den del af programteorien, der handler om *afklaringen af den psykiske lidelses påvirkning af arbejdsevnen*.

Et andet omdrejningspunkt i det første kvartal har været det formelle samarbejde mellem de tre parter.

Idéen var, at koordinatoren i Jobcenter Esbjerg skulle koordinere visitationerne fra kollegerne i afdelingen og derefter visitere til projektmedarbejderne på SOSU Esbjerg. I virkeligheden har rådgiverne henvendt sig direkte til de to projektmedarbejdere på SOSU Esbjerg.

Koordinatoren i Jobcenteret har foruden denne koordinerende funktion også en vigtig rolle i dataindsamlingen ved udslusning af de unge.

Der har ikke været direkte kontakt eller mødeaktivitet mellem projekt Ung på Arbejdsmarkedet og koordinator i jobcentret.

Psykiatricenter Vest kan visitere direkte til projektet, men har i første kvartal ikke benyttet tilbuddet. Det er kun Ungdomspsykiatrisk Afdeling, der deltager i projektet. Deres målgruppeunge dækker aldersmæssigt fra 14 til 21 år. Voksenpsykiatrien, hvis målgruppe starter ved det fyldte 21. år, ønsker ikke at være en del af projektet. UPA-projektets målgruppe er 18 til 30-årige unge, og det betyder, at Psykiatricenter Vest er begrænset til at kunne visitere unge mellem 18 og 21 år. Et af kravet for projektdeltagelse er, at de unge skal være på kontanthjælp.

I referatet fra styregruppemødet d. 17.03.09 nævnes: *"Vi(SOSU Esbjerg) skal blive bedre til at samarbejde med psykiatrien. Det kan eventuelt blive aktuelt med undervisning fra psykiatrien, som ligeledes vil kunne bruges ved akutvurdering af den unge."*

Der har ikke været direkte kontakt eller mødeaktivitet mellem projekt Ung på Arbejdsmarkedet og Psykiatricenter Vest.

I det næste kvartal er det oplagt at arbejde med den del af programteorien, der handler om at udvikle *nye samarbejdsmodeller, der gør indsatsen for målgruppen smidig, sammenhængende og mulig at effektuere.*

Der kan således i det kommende kvartal arbejdes med:

- *afklaringen af den psykiske lidelses påvirkning af arbejdsevnen*
- *nye samarbejdsmodeller, der gør indsatsen for målgruppen smidig, sammenhængende og mulig at effektuere*

Punktanalyse efter andet kvartal 2009

I andet kvartal af projektperioden kom der fokus på behovet for et formelt samarbejde i form af en *fælles* indsats på tværs af de tre deltagende organisationer. Den direkte årsag var erfaringer fra arbejdet med at praksisomsætte de unges fremtidsplaner og/eller handleplaner ved udslusning af projektet.

Projektkoordinatorerne fra SOSU Esbjerg opfordrede på styregruppemødet i juni 2009 til, at de tre projektdeltagere på sigt blev enige om en klar ansvars-, rolle- og opgavefordeling. Deres erfaringer med de første unge, der i dette tilfælde skulle sluses ud til uddannelse, var, at der ikke blev fokuseret nok på, at projekt "Ung på Arbejdsmarkedet" var et *udviklingsprojekt*.

Dilemmaet viste sig at være, at projektkoordinatorerne ikke er myndighedspersoner, når den unges handleplan skal føres ud i livet. Lovgivningskompetencen ligger hos rådgiveren i Jobcentret.

Det var lykkedes projektkoordinatorerne at få de første unge motiveret, afklaret og opkvalificeret til at starte på en uddannelse, men i forbindelse med eksempelvis begrænset arbejdsevne og en evt. lønkomensation til arbejdspladsen havde rådgiver i Jobcentret bevillingskompetencen. Det forvirrede arbejdsgiver, at SOSU-medarbejderen (læs: projektkoordinatoren) i evalueringssamtalerne kun var "stik-i-rend-dreng" (citat: mentor), der ikke kunne tage beslutninger. Det frustrerede projektkoordinatorerne, at de var så tæt på mål, og så lå "den unges liv alligevel i andres hænder".

Det blev besluttet på styregruppemødet efter andet kvartal at holde en fælles temadag for SOSU Esbjerg, Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest i tredje kvartal 2009 med fokus på udvikling af nye samarbejdsmodeller, der i praksis kan gøre indsatsen for målgruppen smidig, sammenhængende og mulig at effektuere.

I forbindelse med at de første unge skal udsluses er det blevet tydeligt, at projektbeskrivelsen ikke har taget højde for koordineringsfunktionen i overgangen fra kontanthjælp til hel eller delvis selvforsørgelse. Hvem koordinerer de mange "nye" og løse ender, når den unge går fra et liv på kontanthjælp til SU eller løn?

Økonomisk overblik og en stabil boligsituation ville bare være "solskin" at få styr på, som én af de unge udtrykte det, da han skulle til at starte som voksenlærling efter tre år på kontanthjælp. Overgangen fra system til selvstændighed udtrykte den unge som et "risikomoment" for tilbagefald – i dette tilfælde frygten for en ny depression og ny medicinering på grund af usikkerhed og uoverskuelighed.

Efter to skoleperioder havde både kursister og undervisere ved evalueringerne fokus på muligheden for at udvikle på indhold, rammer, relationer og individuelt niveau i de kommende skoleperioder.

Generelt udtrykte de unge i deres evalueringer stor tilfredshed med de to første skoleperioder. Der var stor ros til lærernes måde at møde kursisterne på, planlægning af undervisningen og det faglige indhold.

Flere kursister peger dog på, at lærerne kunne overveje at tilrettelægge en mere individuel undervisning, når det gælder det faglige indhold. Enkelte ønsker specifikt at få dansk og matematik, der ikke er emner. Andre ønsker flere timer med fysiske aktiviteter, og endelig påpeger nogle af de unge, at flere af lærerne bør "stramme lidt op i ærmerne", når det gælder arbejdsroen i timerne.

Et andet gennemgående træk var flere "Helle & Helle-timer". De to projektmedarbejdere fra SOSU Esbjerg hedder begge Helle til fornavn, og de to "Heller" har bl.a. kontaktlærerfunktionen.

Der kan således i det kommende kvartal arbejdes med:

- *nye samarbejdsmodeller, der gør indsatsen for målgruppen smidig, sammenhængende og mulig at effektuere*
- *koordineringsopgaven i overgangen fra system til "selvstyre" - hel eller delvis selvforsørgelse*
- *skoleperiodernes formål, rammer og indhold*

Punktanalyse efter tredje kvartal 2009

Hvert kvartal afvikles en skoleperiode efterfulgt af et praktikforløb. I de unges praktikforløb afholder lærerne selv en temadag, hvor den kommende skoleperiode planlægges.

Der er fire overordnede temaer á fem ugers varighed. De fire temaer går igen i andet år af projektperioden, og de unge kan maksimalt være tilknyttet projektet i 52 uger. Der er løbende indtag af unge, og uanset hvornår en ung starter i projektet, vil de således ikke få to skoleperioder med samme tema.

De fire temaer har overskrifterne:

5. "At indgå i en gruppe"
6. "At være aktiv på arbejdsmarkedet"
7. "Sundhed"
8. "Livets faser"

Efter de to første skoleperioder prioriterede SOSU Esbjerg at sætte særligt fokus på udvikling af den kommende og tredje skoleperiode.

Der er seks lærere til at dække skemaet i skoleperioden, og de to kontaktlærere (læs: projektkoordinatorerne) ønskede en udviklingsdag med ekstern procesledelse, så de kunne deltage i planlægningen på lige fod med de andre lærere. De havde erfaret, at det kunne være svært at tackle dobbeltrollen som både mødeleder og mødedeltager.

Kontaktlærerne havde bemærket, at eksempelvis "neutralitet" er en udfordring, når de som mødeledere både skulle styre processen, lytte og give plads til kolleger, der eksempelvis havde en anden faglig baggrund. Der er stor forskellighed i lærernes faglige baggrunde på SOSU Esbjerg. Lærerne ønskede at arbejde ligeværdigt med denne forskellighed.

I samarbejde med en ekstern proceskonsulent blev der på udviklingsdagen i juni 2009 fokuseret på rammer, indhold, relationer, niveaudeling m.m. Det overordnede perspektiv tog afsæt i idéer, muligheder og begrænsninger. Dagen blev afsluttet med omsætning af dagens læring på to niveauer: "praktisk" planlægning af tredje skoleperiode og "taktisk" planlægning af kommende udviklingsdage.

Evalueringen af tredje skoleperiode viste efterfølgende stor tilfredshed med forløbet både fra de to kontaktlærere og fra de syv kursister, der havde udfyldt evalueringsskemaet.

Kontaktlærerne konstaterer, at *"det har været den bedste skoleperiode"*, og at *"de unge har mange gode refleksioner, som vi kan blive inspireret af"*. Derudover konkluderer de, at de skal *"være omstillingsparate, da der sker rigtigt meget i klasselokalet"*, og *"hvor stort en betydning det har for de unge at føle sig som en del af fællesskabet"*.

Én af de største udfordringer for kontaktlærerne har været *"at bevare relationen til de unge, når vi ikke har så mange timer i klassen. Vi er nødt til at gå over til de unge dagligt, selvom vi ikke er sat på som undervisere, da det ellers er meget svært at bevare en relation til dem"*.

Kursisterne nævner i de skriftlige evalueringer alle som med én stemme, at fællesskabet har været den bedste oplevelse i skoleperioderne.

"Det er længe siden, at jeg har følt mig som en del af et fællesskab" (citater: mandlig kursist)

"Vores klasse virker som en lille familie. Vi hjælper og støtter hinanden" (citater: mandlig kursist)

Indholdsmæssigt er der overordnet stor tilfredshed med planlægningen af temaet for tredje skoleperiode, og emner som "økonomi" og "sundhed" fremhæves.

Tre kursister peger dog på, at det ville have været fint, hvis der havde været mere matematik og engelsk.

Fem kursister nævner forslag til, hvordan "nye" kursister møder på deres første skoledag. De vurderer, at det er svært for de "nye" kursister at træde ind i fællesskabet. De "nye" har brug for noget særligt på den første skoledag.

Sidst, men ikke mindst skal nævnes, at de to kontaktlærere har benyttet elementer fra kognitive træning som ét af redskaberne i målet mod, at kursisterne skal lære at mestre eget liv.

Skoleperioderne efterfølges af praktikperioder, og interviews efter to praktikperioder med virksomheder og de unge peger på, at praktikken spiller en væsentlig rolle på vejen frem mod afklaring, opkvalificering og tilknytning til arbejdsmarkedet. Praktikperioderne har for de interviewede unges vedkommende forløbet over al forventning, og begge unge nævner deres praktikvejlederes betydning for succesoplevelsen.

Den ene unge udtrykker det således: *"Jeg vil gerne ud i virkeligheden og have at vide af andre mennesker, at de også synes, jeg kan noget. Så det ikke bare er noget hun(læs: kontaktlæreren) siger, for at få mig ud. ... Jeg tror, det er dét, der har hjulpet mig, for så var det lige pludselig en arbejdsplads og ikke "bare" nogle lærere, der sagde, at jeg var go', men mennesker ude fra virkeligheden."*

Den anden unge fortæller følgende om det første møde med praktikvejlederen: *"Vi gik i spænd med det samme. Vi skulle bare mødes (kort) første gang, men det varede tre timer. Det var edderma' me hyggeligt."*

Begge unge har diagnosen "depression" og er medicinerede. Begge unge vælger i forbindelse med skole- eller praktikperioden at stoppe medicineringen.

Den ene unge fortæller: *"Efter jeg mødte XX(læs: min praktikvejleder) så stoppede jeg (med medicinering), for jeg sagde til mig selv - nu skal de piller ikke have magten over mig. Jeg har taget dem i 1 ½ år."*

Den anden unge fortæller: *"Jeg har depression, og jeg har lige fået medicin, men fik ekstremt mange bivirkninger. Jeg har ikke taget det siden skoleperioden. Jeg vil meget gerne kurere mig selv, hvis man kan sige det sådanmed det dér kognitive terapi....det har ingen bivirkninger, og så bliver man ikke afhængig"*.

Begge virksomheder peger samstemmende på vigtigheden af at få den rette person, når der skal aftales praktikker. Det sociale ansvar betyder en del, men samtidigt skal praktikanten også matche kravene på virksomheden.

Det er gennem de unges eget netværk at de to virksomheder er blevet fundet.

Virksomhederne nævner, at de ikke på forhånd kender ret meget til projektet eller målgruppen, og umiddelbart har de heller ikke et behov for at vide mere.

Det ene praktiksted efterlyser konkrete værktøjer til arbejdet med målgruppen, så det ikke bliver så tilfældigt, om praktikperioden lykkedes eller ej.

For kontaktlærerne har tredje kvartals største udfordring været samarbejdet omkring udslusning af de unge fra projekt til virkelighed.

"Så længe samarbejdet går på vejledning og fastholdelse af den unge i projektet, fungerer det godt. Når det handler om en ny foranstaltning, hvor den unge skal udsluses fra projektet, bliver det meget svært". (citater: kontaktlærerne)

Kontaktlærerne nævner i deres evaluering også, at *"når vi har kontakt til rådgiverne oplever vi, at de er søde og imødekommende og (læs: men de) har desværre ikke kompetence til at træffe afgørelse om det videre forløb"*.

Som en konsekvens af erfaringerne fra det første halve års udfordringer på samarbejdsniveauet blev det på styregruppemødet i 2. kvartal 2009 besluttet at holde en temadag i tredje kvartal 2009 for de tre deltagende organisationer med fokus netop på "Udvikling af nye samarbejdsmodeller".

På temadagen, der af den eksterne procesleder var meget lavpraktisk tilrettelagt, blev der udviklet skriftlige samarbejdsaftaler omkring overordnede emner som "visitation", "rolle, ansvars- og kompetenceafklaring" og "samarbejdsmodeller".

Derudover blev det besluttet, at projektkoordinator fra Jobcenter Esbjerg deltager i undervisningen i 2 lektioner i hver skoleperiode med det formål at fortælle om Jobcentrets rolle i forhold til de unges handleplaner.

Endelig medførte dialogen på temadagen, at styregruppen for projekt "Ung på Arbejdsmarkedet" udvides med en afdelingsleder fra Jobcentret.

Psykiatricenter Vest er i det tredje kvartal blevet mere synlige i projektet i takt med, at kontaktlærerne har bedt om faglig sparring til arbejdet med målgruppen i forhold til handlemuligheder. Derudover er der aftale om, at Psykiatricenter Vest skal undervise i fjerde skoleperiode.

Afklaring af diagnosen betydning for eller begrænsning af arbejdsevnen beskrives i projektet som et væsentligt element, og dette punkt er der endnu ikke taget systematisk fat i. Med fokus på dette område ville Psykiatricenter Vest' faglige ressourcer blive mere synlige i projektudviklingen.

Der kan således i det kommende kvartal arbejdes med:

- *udvikling af model for modtagelse af nye kursister ved opstart af skoleperioderne*
- *skoleperiodernes rammer set i lyset af det gensidige ønske om flere lektioner til de to kontaktlærere*
- *information til virksomheden omkring målgruppen og konkrete værktøjer til samarbejdet mellem praktikelev og praktikvejleder*
- *betydningen af matchet mellem praktikant og praktikvejleder*
- *praksisomsætning af de nye samarbejdsmodeller*
- *inddragelse af Psykiatricenter Vest som faglig sparringspartner*
- *diagnose og arbejdsevne*

Punktanalyse efter fjerde kvartal 2009

Da denne punktanalyse tidsmæssigt ligger meget tæt på midtvejsevalueringen, der afleveres medio januar 2010, har evaluatoren valgt at aflevere den i forbindelse med styregruppemødet medio december. Punktanalysens anbefalinger kan således bruges fremadrettet i forbindelse med femte skoleperiode og den efterfølgende praktikperiode. På denne måde bevares virkningsevalueringens fokus på løbende ekstern evaluering, feedforward og projektudvikling.

Evalueringen af fjerde skoleperiode viste, at det overordnede tema "Livets faser" både for kursister og lærere har været en udfordring.

Kontaktlærerne konkluderer, at selv om kursisterne *"har været med til at foreslå indholdet" ... "har (de) svært ved at fordybe sig og oplever, (at) det hurtigt bliver kedeligt"*. De nævner også, at *"temaet kommer tæt på den enkelte, og (at) de har svært ved at fordybe sig"*.

Flere af kursisterne nævner, at temaet "sorg og krise" var for "langtrukket", eller at det "ramte dem meget hårdt".

Både kontaktlærere og kursister fremhæver den gode oplevelse, det var, at være på tur "ud-af huset". Besøgene gik til et krematorium, en brandskole og en bueskydningsbane.

En ny udfordring har været kønsfordelingen. Ud af de 16 kursister var 9 kvinder, og det har betydet *"konflikter, vi ikke tidligere har set"*. Én af kursisterne bemærker samstemmende, *"at en af pigerne lavede utrolig meget rav i nogle kæresteforhold her i klassen."*

Ét af udviklingspunkterne fra forrige punktanalyse var *"modtagelse af nye kursister ved opstart af skoleperioderne"*, og kontaktlærerne nævner i deres evaluering, at *"kursisterne havde lavet en plan for, hvordan de ville tage imod nye kursister, og de levede fuldt op til det ansvar."*

Flere kursister ønsker mere løbende indflydelse på indholdet med kommentaren om, at *"så kan det også være, at folk er bedre til at møde op"*.

Alle kursisterne nævner, at de glæder sig til at komme i praktik. Nogle glæder sig "lidt" andre "helt vildt", men alle glæder sig.

Betydningen af kursisternes gode relation til de to kontaktlærere nævnes fortsat som meget afgørende, og fællesskabsfølelsen i klassen nævnes som en væsentlig faktor, når kursisterne skal nævne, hvad den bedste oplevelse i skoleperioden har været.

Én af de udslusede kursister fortæller følgende i et telefoninterview: *De (kontaktlærerne) fik mig til at indse, at det ikke var verdens undergang, men at der var lys for enden af tunnelen. De var nærmest frelsende for mig. Enorm hjælp. Der var et sted, hvor de forstod mig."* Vedkommende fortsætter spontant efter en refleksionspause med følgende ord: *"Rette tid og rette sted og pludselig kunne jeg mærke lysten og energien. Jeg kunne mærke, hvad jeg ville. Jeg kunne mærke mig selv."*

De to kontaktlærere har søgt om flere dobbeltlærertimer, og de arbejder desuden på, at de kun er koordinatører på projekt Ung på Arbejdsmarkedet (læs: fuldtidsansatte i projektet). I fjerde skoleperiode har der været 5 lærere til at dække de 20 ugentlige lektioner.

Kontaktlærerne nævner for første gang, at *"det er en udfordring at blive ved med at anerkende kursisterne ift. deres manglende mestringer på helt basale ting/situationer. Vi kan få lyst til at sige "tag dig sammen."*

Nogle kursister har til februar 2010 deltaget i 52 uger, der i projektbeskrivelsen er defineret som det maksimale antal uger, en kursist kan deltage i projektet. Det bekymrer dem, og de spørger kontaktlærerne, om der mon er mulighed for forlængelse.

På samarbejdsniveauet har det været *"en aha-oplevelse (er), at også i samarbejdet med jobcentret er det relationen, der bærer samarbejdet og gør det meget nemmere."*

I forlængelse af temadagen omkring udvikling af nye samarbejdsmodeller i september 2009 har der eksempelvis været afholdt møde mellem Jobcenter Esbjerg og SOSU Esbjerg, hvor både leder- og koordinatorniveau deltog. Her blev bl.a. lavet aftaler omkring ansøgning af mentorer til de kursister, der ved udslusning har behovet.

I samarbejde med jobcentret er kontaktlærerne desuden i gang med at undersøge mulighederne for kontaktperson til de kursister, der har brug for denne støtte i udslusningsperioden.

Jobcenter Esbjerg og Psykiatricenter Vest har ligeledes som en følge af ovennævnte temadag deltaget i undervisningen af kursisterne, og kontaktlærerne nævner specifikt, at *"vi har fået god vejledning ift. kursister, der har brug for hjælp."*

Der kan således i det kommende kvartal arbejdes med:

- *Skoleperiodernes fleksibilitet og kursisternes inddragelse – ”Vi asfalterer, mens vi kører”*
- *Kontaktlærernes kontinuerlige energiopladning i arbejdet med målgruppen ”psykisk syge”*
- *Netværksdannelsens betydning for udsusede elever – kursisternes indbyrdes relationer i overgangen fra ”system til selvstyre”*
- *Praktikperiodernes betydning for kursisterne på vejen mod udvikling, afklaring og arbejdsmarkedstilknytning*
- *Relationens betydning for samarbejdet – også med virksomhederne*

Bilag 3: Case A

Ung på arbejdsmarkedet

– en beskrivelsen lavet én af de to kontaktlærere

Vores første møde med A var lige inden projektstart d. 18/2 2009. A (29 år) og socialrådgiver X mødte op på skolen til visiteringssamtale med projektkoordinatorerne. Helle hentede A og X som sad i sofaen ved administrationen. Da Helle kom gående hen imod dem, kunne hun hører A tale meget vredt og højt til X. Da vi alle havde hilst på hinanden, spurgte vi A, om han havde hørt om projektet? Han svarede kort, at det havde han, og han ikke var interesseret og kunne ikke se noget formål med at starte på projektet.

Vi kunne tydeligt se på hans kropssprog og høre, at han var vred. Vi spurgte ind til det og A fortalte, at han var vred på kommunen, da han lige havde fået oplyst, at kommunen ikke ville støtte ham i at starte på pædagogseminariet. Han havde forinden været i gang med HF enkeltfag for at kvalificere sig til uddannelsen (A har oplyst, at han afsluttede fagene med eksamen. X har oplyst, at han ikke har afsluttet fagene med eksamen??).

Efter at A var færdig med HF-fagene, startede han i praktik i en børnehave, hvor han skulle bevise over for kommunen, at han kunne magte at arbejde som pædagog, da han har dårlige knæ. (A har oplyst, at han havde et godt forløb i børnehaven og rådgiveren har oplyst, at han havde meget fravær). Kommunens lægekonsulent vurderede så efterfølgende, at det ikke var realistisk, at A på sigt ville kunne klare et job som pædagog.

Derfor var han pissesur og træt af kommunen, og det var kommunen, der synes, det kunne være godt for ham at være med i projekt "Ung på arbejdsmarkedet". Det var ikke ham. Vi udtrykte vores forståelse for hans frustrationer og spurgte, om han ville høre lidt mere om projektet, og derefter kunne han jo selv tage stilling til, om han ville, for vi vil kun have unge med i projektet, der har lyst og er motiveret for, at der skal ske en forandring i deres liv i forhold til uddannelse og arbejde. Vi oplyste under samtalen, hvilke uddannelse der er på SOSU-skolen og kom i denne forbindelse ind på Pædagogiskassistentuddannelsen.

Dette skabte interesse hos A, og han blev mere imødekommende og blev enig med sig selv om, at han gerne ville starte og undersøge mulighederne i forhold til PAU og om det var muligt for ham at starte på denne uddannelse uden kommunens støtte – nemlig som vokselev og dermed modtage vokselevløøn.

1. Skoleperiode

A mødte som planlagt op på skolen. Han var den ældste på holdet. Under skoleperioden blev det tydeligt, at hans faglige niveau og hans evne til at reflektere, var noget højere / bedre end de øvrige kursister. Dette blev han noget frustreret over og udtrykte sine frustrationer på klassen og

overfor underviserne. (Kontaktlæreren oplevede, at A skældte meget ud og var meget bebrejdede og nærmest spyttede, når han talte, og A kaldt de øvrige unge "fjolser", hvilket de unge reagerede på, og det var ikke i orden. Vi var i teamet enige om, at A ikke skulle være en del af projektet i næste skoleperiode, da vi ikke kunne se et formål med det pga. hans store modstand).

I skoleperioden arbejdede kursisterne bl.a. med deres CV. A's CV synliggjorde, at han aldrig har haft ordinært arbejde og har modtaget kontanthjælp i mange år. A begyndte at søge oplysninger om PAU, og det var svært for ham og os at få en konkret vejledning i forhold til hans økonomiske situation under uddannelsen. Vi søgte oplysninger på CVU og jobcentret og fik der modsatte oplysninger.

Det var noget af en rejse, vi sammen var på. A blev indimellem frustreret, og denne frustration blev til vrede, hvor han skældte kontaktlæreren ud i forhold til hele hans situation. Han var meget optaget af den økonomiske del, da han har en datter, som han har samvær med en dag om ugen og hver anden weekend. Til sidst henviste vi A til uddannelsesvejlederen på SOSU- skolen. Det var også svært for A at få en tid til samtale hos hende, og det var også frustrerende for ham.

Efter samtalen med uddannelsesvejlederen var A meget opgivende, da han oplevede, at det nærmest er umuligt at komme i betragtning til PAU pga. elevantal. Han besluttede sig for at droppe denne plan. Han sagde: "Der må da være én, der kan fortælle, hvad jeg kan, og så jeg også kan leve af det."

Han efterspurgte en UU- vejleder, som kunne vejlede ham generelt. (UU – vejledere er for unge under 25 år.) Efter en lang samtale, hvor vi havde fokus på muligheder, og hvad A er god til aftalte vi, at han nu skulle tænke videre på mulighederne. Det blev tydeligt, at A ønsker at starte på en eller anden uddannelse.

Han sagde: "Det holder ikke at få et ufaglært arbejde, og det er også umuligt. Det er vigtigt for mig af komme i gang med en uddannelse også i forhold til min datter." Vi aftalte, at han skulle tænke over det, vi havde talt om.

A tog hjem, og han var ikke glad og tilfreds med situationen. Efter et par timer ringede han og sagde: "Du sagde, at jeg skulle tænke på, hvad jeg er god til, og det har jeg nu gjort. Jeg er god til at reparere knallerter og cykler, så måske noget i den retning, og måske ad den vej kan jeg komme til at arbejde i et fritidshjem eller et andet sted med børn."

Vi aftalte at undersøge mulighederne næste dag. Det gjorde A så, og jeg forsøgt at finde en praktikplads til ham. (Vi havde forinden været på et "forbesøg" i et fritidshjem, da han ønskede at komme der i praktik. Dette aflyste vi, da han erkendte, at det ikke var en realistisk plan).

Vi fik en aftale med en cykelmekaniker og var på besøg. I telefonsamtalen sagde cykelhandleren, at hvis det var en lærerplads, vi var ude efter, så var det ikke hos ham, for han havde udlært de cykelmekanikere han skulle.

Under besøget oplyste A, at det ikke var hans største ønske, men at han kunne se det som en mulighed og havde lyst til at afprøve det. Han oplyste også om hans dårlige knæ.

Cykelmeknikeren viste ham, at de har flere forskellige hjælpemidler, så der er ingen tunge løft og de havde en justerbar stol. Vi aftalte, at A skulle starte i en 5 ugers praktik á 30 timer ugentligt og efter 14. dage var planen, at timeantallet skulle øges. A var godt tilfreds efter besøget hos cykelhandleren og sagde, at han glædede sig til praktikken.

Vi kontaktede rådgiveren X og oplyste hende om praktikforløbet, og hun sagde:” Det bliver spændende, om han kan klare det? Jeg vil håbe at han får et godt forløb.” Vi oplyste, at såfremt forløbet bliver positivt, er planen, at praktikken forlænges, da A ikke får tilstrækkeligt med faglige udfordringer i skoleperioden, og det er meget frustrerende for ham. Vi vurderer, at der ikke er et formål med, at han deltager i skoleperioden og at hans frustrationer påvirker de andre unge på en uhensigtsmæssig måde.

A havde ca. 5 fraværsdage i 1. Skoleperiode. Han meldte hver gang sit fravær til os, og en gang kom han på skolen for at tale med os om hans mange frustrationer.

1.praктикperiode

A startede som planlagt. Efter to dage meldte han sig syg pga. dårlig mave. (Vi tænkte øv). Han var syg i tre dage og har derefter ikke haft en sygedag.

Ved 1. praktikbesøg fik A meget anerkendelse af arbejdsgiveren. De havde selv forsøgt at øge arbejdstiden, og både A og arbejdsgiveren vurderede, at A ikke kunne magte det pga. hans knæ. Arbejdsgiveren kunne se på A's gang, at han havde smerter i knæene, så arbejdstiden er på 30 / 32 timer ugentligt, og det fungerer godt for A.

Arbejdsgiveren roste A meget for hans arbejdsindsats og hans måde at være sammen med det øvrige personale. A er fagligt dygtigt, og arbejdsgiveren vil nu gerne arbejde på, at A kan starte som lærling. Dette blev A meget glad for, viste stor interesse og takkede. Arbejdsgiveren ville gerne udbetale voksenlærlingeløn – 37 timer til A, for det synes han, vil være rimeligt i forhold til A alder og situation. Han ønskede, at jeg skulle undersøge mulighederne for lønkomensation for de 7 timer, som A ikke kan arbejde.

Efterfølgende kontaktede jeg jobcentret for at blive klogere. Jeg foreslog til sidst, at vi skulle holde et fælles møde ude hos cykelhandleren, hvor A og rådgivere også var til stede. Rådgiveren meldte tilbage, at det ikke var muligt at give lønkomensation. og de rådgivere, der vidste noget om voksenlærlingeløn, havde ikke mulighed for at deltage i et møde pga. travlhed, og hun kunne ikke bidrage med noget til mødet.

Jeg blev henvist en jobkonsulent, der kunne vejlede os i forhold til voksenlærlingeløn. Jeg spurgte ind til mulighederne ift., om A kunne modtage revalideringsydelse som supplement til lærlingeløn

for de 30/32 timer. Rådgiveren ville undersøge mulighederne og vende tilbage. Jeg kontaktede A og orienterede han om ovenstående. Han sagde: " Det gider de heller ikke støtte mig i. Det er som om de vil fastholde mig i min situation. Jeg ved godt jeg har været en lømmel engang, og det er som om, jeg nu skal betale for det – de vil ikke noget." A ville gerne vi fastholdt mødet uden rådgiveren, så vi kunne forklarer arbejdsgiveren forløbet.

Under mødet var både A og arbejdsgiveren meget forundrede, og A var noget opgivende. Vi aftalte, at vi nu måtte afvente tilbagemeldingen vedr. revalidering. Arbejdsgiveren spurgte mig "Hvad laver du? Er du bare "stik-i-rend-dreng"? Har du ikke noget at skulle have sagt?" Øh, nå, ja!

Rådgiveren kontaktede os som aftalt og meddelte, at man kun kunne revalideres til fuldtid. Vi satte os ind i revalideringsbestemmelserne og der står: "At man som udgangspunkt skal revalideres til fuldtid, og det er ud fra borgerens forudsætninger, motivation, og at det skal føre til genplacering på arbejdsmarkedet". Vi blev nu frustrerede!!! ... og besluttede os for at kontakte rådgiveren.

Vi aftalte med hende, at vi ville kontakte afdelingslederen og drøfte situationen med ham. Det var ok for hende. Hun udtrykte også, at det var ærgerligt for A. Det var svært at få kontakt til afdelingslederen, og til sidst sendte vi ham en mail og bad om faglig sparring. Han henviste os til kommunens projektkoordinator. Vi kontaktede hende, og hun var lyttende og ville drøfte sagen med afdelingslederen. Kort efter ringede afdelingslederen. Det var en god samtale, og vi blev enige om, at sagen skulle på uddannelsesmøde, og vi skulle forsøge at udfordre revalideringsbestemmelserne og se nærmere på ordet "udgangspunkt" og være lidt kreative og tænke anderledes, nu hvor det er et forsøgsprojekt.

Rådgiveren meldte tilbage, at sagen ville komme på uddannelsesmøde d. 8/6 – 09.

A blev løbende orienteret, og vi måtte nu vente på afgørelsen og krydsede fingre. Det må kunne lade sig gøre!

Den 8/6-09 kontaktede rådgiveren os og meddelte, at det blev besluttet, at der ikke kan gives revalideringsydelse, når det ikke er på fuldtid og lægekonsulenten sandsynligvis også vil vurdere, at A's knæ ikke vil kunne holde til dette arbejde. Samtidig oplyste hun, at kommunen vurderede, at hvis A ville i gang med denne uddannelse, kunne han gøre det udenom kommunen, og det for ham kun ville være en lille lønnedgang.

Jeg talte og talte og oplyste om, at A sandsynligvis ikke mestrer den økonomiske situation som så mange andre, og at han hele sit liv har været en del af kommunen, og at han ikke kan klare sig økonomisk med en lærlingeløn på 30/32 timer, selv om det er en lille lønnedgang. Rådgiveren var sød og lyttende og sagde, at hun ikke kunne gøre mere.

Det var dog ikke den leder, jeg havde talt med, der var med på uddannelsesmødet, og hun oplyste, at jeg var velkommen til at kontakte leder Y, som deltog på uddannelsesmødet.

Jeg spurgte ind til det videre forløb for A. Kommunen vurderede, at A skulle på REVA, hvor formålet er at afklare A's erhvervsevne. Jeg spurgte ind til tidsperspektivet. Det kunne muligvis først etableres efter sommerferien, og det ville blive et forløb på 4 ugers og derefter ca. 12 uger.

Puhaa ... så går hele efteråret med det!!

Efterfølgende orienterede jeg A. Han tog det "pænere" end forventet. Han sagde: "Træerne vokser ikke ind i himlen." Han giver udtryk for, at han ikke har meget lyst til at starte på REVA. Han vil gerne fortsætte i praktikken og i projektet. Jeg oplyste, at det er svært at finde et formål med at fortsætte, og det vil ikke føre til arbejde eller uddannelse. Vi talte lidt frem og tilbage. Til sidst blev vi enige om, at vi ville holde et møde, hvor arbejdsgiveren ville blive orienteret om forløbet og fælles tage en beslutning ift., om forløbet skulle afsluttes, medmindre arbejdsgiveren og A selv kunne finde ud af at indgå en lærerkontrakt udenom kommunen. A synes vi sammen skal spørge arbejdsgiveren om det er en mulighed og sluttede af med: "Vi kan da kun få et nej".

Samme aften kontaktede A mig og oplyste, at han havde talt med arbejdsgiveren, og om det var muligt, at jeg kunne komme til møde dagen efter kl. 8.15. Dette var muligt. Nu måtte jeg skynde mig at finde relevante vejledninger/blanketter mv. frem

Der var nu gået 10½ uge.

På mødet udtrykte arbejdsgiveren megen undren og sagde: "Det her er ikke til at forstå, men så må vi se, om vi ikke selv kan finde ud af noget, for A har vist, at han vil det her, og vi har været meget glade for ham. Jeg er indstillet på at udbetale fuld voksenlærlingeløn, og A kan arbejde 30/32 timer ugentligt".

Arbejdsgiveren vurderer, at A vil kunne afslutte cykelmekanikeruddannelsen inden for planlagt tid. Vi talte om mulighederne ift. tilskud til en voksenlærling, dels fra jobcentret og dels fra arbejdsgiverens elevrefusion, og desuden henviste jeg til erhvervsskolen i Herning i forhold til råd og vejledning om praktikplads, elevkontrakt og uddannelsesplan.

De fik alle blanketter udleveret og ville så arbejde videre med det. A sagde til sidst, at han troede, kommunen vil forlange, at han skulle stoppe nu, hvor de har truffet en beslutning. Vi aftalte, at jeg kontakter rådgiveren og oplyser hende om A's plan og får afklaret, om A kan fortsætte i projektet, indtil det er afklaret. Rådgiveren var heldigvis positiv og meldte ok.

A og arbejdsgiveren er nu i gang med at undersøge mulighederne og vi har aftalt et nyt møde, når de er blevet mere afklaret.

Evaluators kommentar: A blev udsluset af projektet pr. 31.08.2009 og får nu voksenelevløn.