

*fra
til*

BRUGER MEDBORGER statusrapport



2. FASE

Tina

fra
til

BRUGER MEDBORGER statusrapport



2. FASE



Kunst: Tina Margot Hansen

Idé, opsætning og tryk: Otterupgården

Tlf.: 6482 4280

Fax: 6482 4260

@: tryk@otterupgaard.fyns-amt.dk

Priser: Statusrapport 1. fase: 75,50 kr. - Statusrapport 2. fase: 133 kr. - Handlingsanvisning: 25,50 kr.



indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse

Introduktion	Side	1
Forhistorie	Side	1
Projektforløb	Side	1
Fremtidsperspektiver	Side	1
Forløb	Side	2
Erfaringer og resultater	Side	5
Virksomhederne - hvem, hvad og hvordan	Side	6
Det beskyttede værksted - en ny rolle	Side	6
Brugerne/medborgerne	Side	7
Fremtidsperspektiver	Side	8
Uddannelsesmodul for brugerne	Side	11
Evaluering	Side	14
Kursisterne	Side	15
Rollespil, kommunikation, takt og tone	Side	16
Projektgruppens evaluering og perspektivering af kursusforløbet	Side	18
Uddannelsesmodul for værkstedspædagoger	Side	20
Coaching	Side	21
Empowerment	Side	21
Praksisforskning	Side	21
Selvstudier	Side	22
Primærlitteratur	Side	22
Indledning - praktikforløb	Side	23
Oversigt over virksomhedspraktikker	Side	25
Case om Steffen	Side	27
Case om Lene	Side	29
Case om Kalle	Side	32
Case om Kurt	Side	34
Case om Morten	Side	37
Case om Jørgen	Side	41
Case om Mads	Side	44
Case om Susanne	Side	48
Konklusion	Side	51
Handlingsanvisning	Side	55
Brugerafklaring	Side	56
Forberedelse til udplacering	Side	58
Kontakt til virksomhed	Side	58
Ansættelsessamtalen	Side	60
Praktik-/jobvejledning	Side	60
Vejlederens/arbejdsmarkedspædagogens praksis	Side	63
Bilag		
Evalueringsrapport		

Handlingsanvisningen kan købes særskilt

INTRODUKTION

Dette materiale er den formelle afslutning på projektet "Fra Bruger til Medborger – Den Europæiske Socialfond Mål 3 – programmet" med opstart 1. august 2002 og afslutning 31. august 2003.

Fra projektets 1. del – afsluttet december 2002 – foreligger "Fra Bruger til Medborger – Statusrapport 1. Fase".

Det foreliggende materiale er således en opsamling/konklusion på projektets 2. fase samt en evaluering, der omfatter både 1. og 2. fase.

På dette sted skal der kort gives et overblik og et resume af det samlede projekts historik og forløbsstruktur. I øvrigt skal der henvises til "Statusrapport 1. Fase" som nævnt ovenfor, hvor bl.a. projektets organisationsstruktur og de undersøgelser, der udgør forudsætningerne for 2. fase samt projektets udgangspunkt, formål og elementer er beskrevet. Alle dele vil være indforstået i såvel denne introduktion som i rapporten som helhed.

Forhistorien:

1999 – 2001 - Efteruddannelsesforløb for personalet ved de beskyttede værksteder og beslægtede områder i Fyns Amt samt kursusforløb for ledergrupperne samme sted. Begge afviklet på Odense Socialpædagogiske Seminarium. Projektreporterne fra uddannelsesforløbet er sammenskrevet i "Projekt, Værksted, Lærested – det beskyttede værksted før, nu og i fremtiden". Red. Ebbe Marklund Pedersen, tryk Otterupgården 2002.

Bl.a. med udgangspunkt i nogle af projekternes undersøgelser af brugere på "det ordinære arbejdsmarked" samt brugernes fremtidsønsker blev der udformet ansøgningen, "Fra Bruger til Medborger" til Den Europæiske Socialfond Mål 3-programmet. Ansøgningen blev imødekommet i foråret 2002 med udgangspunkt i Odense Socialpædagogiske Seminarium og i samarbejde med de beskyttede værksteder "Camillagården", "Otterupgården", "Grønnemoseværkstederne og "Industriværkstedet Bregnevej".

Projektforløb:

1. Fase – Afdækning. Denne fase bestod primært i:

- a. Brugerinterviews
- b. Profil af det fynske erhvervsliv/arbejdsmarked
- c. Interviews på virksomheder
- d. Analyse af arbejdsprocesser

2. Fase – Implementering/praksisforløb:

- a. Uddannelsesforløb for brugere og jobvejledere
- b. Et 3 måneders praksisforløb for 40 brugere
- c. Beskrivelse af jobvejlederrollen og udvikling af vejledermetoder og handlingsanvisninger
- d. Evaluering af fase 1 og 2.

Resultatet og erfaringerne i forbindelse med fase 2 foreligger i herværende rapport.

Fremtidsperspektiver:

- a. Udgivelse af brugeres/medarbejderes "Dagbøger" fra deres praktikperiode
- b. Udvikling af en Arbejdspædagoguddannelse

- begge dele vil blive omtalt i dette indledende afsnit

2. Fases overordnede mål har været, som de fremgår af projektansøgningen/beskrivelsen:

- at udvikle et uddannelsesmodul i samarbejde med AMU, der introducerer funktionshæmmede til arbejdsmarkedet af 3 ugers varighed.
- At udvikle et uddannelsesmodul for værkstedsassistenter med henblik på at støtte brugeren på "det ordinære arbejdsmarked".
- 40 brugere i praktik på "det ordinære arbejdsmarked" – matchning af brugernes ønsker og interesserede virksomheder.
- Afprøvning og udvikling af metoder for optimal støtte af den funktionshæmmede i sin nye rolle som medarbejder på en virksomhed.
- Udarbejde rapport med handlingsanvisninger.
- Samlet evaluering af fase 1 og 2.

Som det umiddelbart fremgår, er 2. fase karakteriseret ved proces og eksperiment – en løbende lærings- og erfaringsdannelse i modsætning til 1. fase, der i højere grad var af en afdækkende, eksploiterende karakter.

Denne forskel har naturligvis afstedkommet en ændring i projektgruppens interne arbejdsproces i forhold til fase 1.

Projektgruppen har bestået af Ib Larsen ("Camillagården"), Marianne Holte ("Industriværkstedet Bregnevej"), Mogens Mikkelsen ("Grønnemoseværkstederne") og Per Kragh Jacobsen ("Otterupgården") samt projektleder Ebbe Marklund Pedersen ("Odense Socialpædagogiske Seminarium") – hertil har Bent-Ole Christensen ("Otterupgården") løbende været involveret i relation til sekretariats- og IT-funktioner. Arbejdet i gruppen har i perioden været domineret af den enkelte vejleders individuelle praksis med egne problemkomplekser udsprunget af den enkelte praktikants individualitet og den involverede virksomheds egenart.

I projektgruppen er der gennem løbende, hyppige "indkald" blevet foretaget en fælles bearbejdning, refleksion, diskussion og afklaring, både som en gensidig "sparring" og som en fremanalysering af det almene i det individuelle. Derudover er næsten alle øvrige kontaktformer, som den moderne teknologi stiller til rådighed, blevet anvendt i projektgruppen internt og i relation til dens "netværk" i øvrigt. Som under fase 1 har der været afholdt løbende møder med styringsgruppen ligesom en række "specialister" er blevet rådført i forbindelse med konkrete spørgsmål som f.eks. forsikring og lovgivning i forbindelse med skånejobs.

I forbindelse med projektgruppens arbejde bør det også nævnes, at ikke så få arbejdsmæssige ressourcer er blevet brugt i relation til synliggørelse af og information om projektet – i form af artikler og interviews til tidsskrifter og fagblade, rådgivning af og svar på henvendelser fra studerende i forbindelse med speciale- og opgaveskrivning – oplæg på temadage etc.. Ligeledes vil der i det kommende halve år blive tale om deltagelse af projektgruppens medlemmer på diverse regionale og nationale konferencer. Dertil er en synliggørelse og perspektivering af projektets resultater i aviser og fagblade m.m. under planlægning. Det har således været karakteristisk for denne 2. fase, som det i øvrigt også gjorde sig gældende under 1., at projektgruppens arbejde har haft stor bevågenhed og er blevet fulgt med interesse fra "omverdenens" side.

Forløb:

Fasens proces - og eksperimenterende karakter kom til udtryk allerede i dens opstartsfasen ved planlægning af uddannelsesmodulerne. Under første fase havde det vist sig, ud fra såvel brugernes og virksomhedernes ønsker og behov som ud fra vejledernes viden og indsigt, at det blev nødvendigt at foretage afgø-

rende ændringer i forhold til projektbeskrivelsen - for en nærmere beskrivelse se afsnittet "Uddannelsesmodul". Her skal blot fremhæves, at med ændring i såvel formål, indhold som struktur har projektet fået en yderligere dimension, der relaterer sig til udvikling og erfaringsopsamling omkring såvel indhold som didaktik, med deraf følgende betydning for projektets målgruppe og udvikling af jobvejledernes kompetencer.

Et andet forhold, der fik afgørende indflydelse på projektforløbet, var i relation til "matchning" af brugernes ønsker og reelle formåen og den aktuelle virksomhed. På det helt konkrete niveau kom spørgsmålet om **transport** til at spille en central rolle. Bredden i graden af funktionshæmning hos de brugere, der ønskede at afprøve en praktikperiode, var langt større end oprindeligt forventet. Det blev ikke alene et spørgsmål om kollektiv trafik, cykel, knallert eller egen bil, men også at for en del af de interesserede brugere var en daglig transport med den offentlige trafik ud til en arbejdsplads en stor udfordring i sig selv. De kontakter, som projektgruppen havde erhvervet med interesserede virksomheder i første fase, viste sig ikke at kunne bruges netop som følge af transportforholdet. Det blev derfor et omfattende arbejde at opsøge og opnå tilsagn fra virksomheder, der opfyldte transport/afstandskriterierne, uden at der blev gået på kompromis med brugernes ønsker eller vejledernes vurdering af "egnethed" hos virksomheden. (Se afsnittet "Praktikforløb").

Et langt mere kompliceret problemkompleks, der på tilsvarende vis udsprang af forhold, der vedrørte graden af funktionshæmning hos de involverede brugere kædet sammen med virksomhedernes arbejdsgange og arbejdsprocesser, fremstod i relation til den stringente "tidshorizont", der fremgik af projektbeskrivelsen – tre måneders praktik fra 1. marts til 31. maj og en bagvedliggende forståelse af en 37 timers arbejdsuge.

Projektgruppen skønnede, at en fleksibel "tidsstruktur" for den enkelte bruger og den enkelte arbejdsplads var en nødvendighed. Behovet for støtte og karakteren af denne blev således vurderet til at skulle variere betydeligt indenfor brugergruppen. Dette medførte – for at optimere praktikperioden for den enkelte samt evalueringen af forløbene – at der indgik forskellige modeller med udgangspunkt i brugernes individuelle behov. Dage ude på den enkelte virksomhed blev afløst af dage på hjemmestedet. (Hertil ofte "hjemmedage"). Tiden på værkstedet blev så brugt til bl.a. opkvalificerende aktiviteter i forhold til den konkrete arbejdsplads og arbejdsfunktion og/eller som et "efterværn" til bearbejdning af oplevelserne ude på den nye arbejdsplads. Denne vekselvirkning skulle også vise sig at give vejlederne (ofte med værkstedspersonalet som medinformatorer) de bedste muligheder for til stadighed at reflektere over og udvikle redskaber og metoder, der var mest hensigtsmæssigt i forhold til at støtte den enkelte bruger.

Et forhold, der ikke blev mindre betydningsfuldt set i lyset af erfaringerne fra undervisningsmodulet, hvor mange af kursisterne gennemløb en synlig, personlig udviklingsproces, som det blev afgørende at støtte op om ude på den "nye arbejdsplads".

Som antydnet ovenfor var et yderligere incitament for ændringen i praksisforløbet, at mange virksomheder selv pegede på behovet for fleksibilitet i forbindelse med såvel påbegyndelse af "arbejdsforholdet" som arbejdstid som følge af arbejdsopgavens karakter eller den enkelte virksomheds produktionsproces/arbejdsrytme og praktikantens arbejdsfunktion. For en oversigt over de enkelte brugeres "tidsforløb" (se afsnittet "Praktikforløb") – hvori det endvidere vil fremgå, at en del praktikforløb stadig pågår efter projektets ophør, ligesom brugere udenfor projektets målgruppe eller nogle, der før ikke ønskede at deltage, nu har fået lyst til at afprøve en praktik.

En sidste ændring i forhold til den oprindelige projektbeskrivelse, der skal nævnes her, vedrører evalueringsrapporten.

Oprindeligt var det planen, at evalueringen skulle være foretaget af Odense Socialpædagogiske Seminarium ved projektleder Ebbe Marklund Pedersen. Men såvel af tidsmæssige årsager som af hensyn til reliabiliteten af en sådan evaluering blev det besluttet at overlade opgaven til en udefrakommende, der ikke var personligt involveret eller engageret i Projektet. Der skete derfor en henvendelse fra projektleders side til lektor ved "Den Sociale Højskole" i Odense, Allan Klitmøller der, med udgangspunkt i sin store erfaring med evalueringsopgaver, blev anmodet om at stå for den del af evalueringen, der vedrørte undersøgelsesmetodiske felter i første fase og især virksomhedsperspektiver med henblik på bl.a. vejlederrollen i anden fase.

Allan Klitmøllers evalueringsrapport er placeret som afslutning på denne statusrapport og fremlægges, som det sig hør og bør, ukommenteret o.a. fra projektgruppens side. Evalueringsrapporten er således helt og holdent et resultat af evaluators egne dispositioner og konklusioner.

Som det gjorde sig gældende for arbejdsprocessen under første fase, er der under anden fase blevet eksperimenteret med og udarbejdet en lang række undersøgelsesmetodiske redskaber til opnåelse af sammenlignelighed og systematik. Der foreligger således et overordentligt omfattende empirisk materiale baseret på focuspunktsskemaer, afklaringskemaer, interviewguides etc. (se bilag), Et helt centralt redskab såvel i vejlederens konkrete arbejde, som i udarbejdelse af rapporten har været vejledernes dagbøger (se eksempler for uddrag i bilag). Som følge af anden fases eksperimenterende proceskarakter har der i mindre grad end i første fase været tale om et stringent undersøgelsesdesign. En væsentlig udfordring i bearbejdningen af materialet har derfor været såvel at fastholde det individuelle aspekt hos bruger-vejleder-virksomhed., som at fremanalysere og dokumentere det almene. Dette spændingsfelt er søgt illustreret og fastholdt gennem valget af en fremstilling i form af casebeskrivelser i rapporten.

Et helt fundamentalt fælles "værdimæssigt" udgangspunkt for alle projektgruppens medlemmer har været, at succeskriteriet **ikke** har været, at den enkelte bruger gennem praktikforløbet skulle opnå ansættelse i skånejob, **men** at den funktionshæmmede fik mulighed for at realisere sit ønske om at komme ud og **afprøve** sit "drømmejob" – evt. først og fremmest det at opleve "det ordinære arbejdsmarked".

Et tilsvarende fælles fikspunkt har det været at søge at motivere og at skabe de optimale omstændigheder (hvis ellers de nødvendige forudsætninger var tilstede), der gjorde, at den enkelte praktikant gennemførte det, som vedkommende var startet på – et tre måneders praktikforløb. Denne forståelse og dermed forbundne praksis er udsprunget af såvel pædagogiske overvejelser som forhold, der er indvævet i problemfeltet, der vedrører et medborgerskab og "synliggørelsen" af de funktionshæmmede i "De normales samfund".

Det skal ikke være nogen hemmelighed, at det år, i hvilket projektet er pågået, har været præget af diskussionerne om og strukturelle ændringer indenfor de beskyttede værksteder og beslægtede områder. Det er et forhold, som projektgruppen har været/er blevet gjort opmærksom på. Disse realiteter har naturligvis givet nedslag også i gruppens interne diskussioner. Men et fælles udgangspunkt har været til stadighed at medreflektere dette forhold på en sådan måde, at de har givet mindst mulig "støj" i relation til gruppens analyser og konklusioner – eller sagt på en anden måde: gruppen har søgt at løse den opgave, den er sat til velvidende, at objektivitet er en illusion, men at et grundlæggende krav må være, at man forholder sig kritisk og diskuterende til egne interesser, holdninger og dispositioner, for derved at kunne være opmærksom på, hvor de måtte blive styrende i analysearbejdet og dermed i konklusionerne - der ellers i

værste tilfælde i højere grad ville blive udtryk for en ren interessevaretagelse end forudsætningen for en praksisvejledning.

Erfaringer og Resultater

I det følgende vil der i en stram, struktureret form blive peget på **nogle** af projektets resultater og erfaringer i relation til brugernes praksisforløb/ projektet med de tre centrale medspillere, vejleder – virksomhed - det beskyttede værksted, og i øvrigt henvises til de enkelte afsnit i rapporten og i den forbindelse ikke mindst "Handlingsanvisninger", hvor de vil fremgå såvel implicit som eksplicit som forudsætning for metoder og praksisvejledning.

Der skal endnu engang gøres opmærksom på det omfattende empiriske materiale, hvor megen undersøgelsesmetodisk erfaring er blevet erhvervet bl.a. i relation til udarbejdelse af diverse analyseredskaber og oprationalisering i øvrigt.

Vejleder og vejlederrollen. Forudsætninger der skal være til stede for den optimale varetagelse af vejlederrollen med støtte til den funktionshæmmede:

- et indgående kendskab til den enkelte bruger, herunder en systematisk, grundig og bevidst afklaring – i den forbindelse sammenhængen mellem brugerens egen opfattelse af formåen og realiteterne.
- Kendskab til lokalområdet, herunder "feltarbejde" for opbyggelse af kontakter og "interne informationer" i lokalsamfundet.
- En høj grad af social effektivitet – evnen til at komme på "bølgelængde" med virksomhedernes medarbejdergrupper.
- Kendskab til virksomhedskulturer og evnen til at agere heri.
- Kendskab til produktionsgange og arbejdsprocesser – en branches karakteristika.
- Kendskab til arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsforhold generelt.
- En bevidsthed om relationen og balancen mellem "tilpasning" til og udvikling i arbejdsfunktion og en (social)pædagogisk indsats.
- Bevidstheden om, at det er i matchningen mellem den enkelte funktionshæmmede og den konkrete virksomhed, at analysen af det individuelle kommer til udfoldelse.
- Opmærksomheden på og evnen til at orientere sig og handle i det "komplekse landskab" som andre "interessenter" i den funktionshæmmedes liv kan udgøre.
- Erkendelse af, at i vejlederrollen, som i alt andet pædagogisk arbejde er egen personlighed/habitus den afgørende faktor.
- Evnen til at se muligheder frem for begrænsninger – herunder opdage/opdyrke nye arbejdsfunktioner, også med udgangspunkt i specielle kompetencer hos en bruger.
- Beherskelse af grundlæggende undersøgelsesmetodiske redskaber.

Virksomhederne – hvem, hvad og hvordan:

- Den centrale målgruppe synes at være små (private) virksomheder med op til 10 medarbejdere.
- Den personlige kontakt er altafgørende - skriftlige henvendelser eller informationsmøder har ingen eller meget ringe interesse.
- Afgørende at være på "bølgelængde" med i første omgang "ejereren", som "ideerne skal sælges til" - herunder det personbundne/det individuelle som alfa og omega.
- Arbejdsfunktioner, der peges på/eller afdækkes, er ofte jobs, der er udskilt eller opstået gennem den enkelte branches strukturudvikling og effektivisering. Mange af disse funktioner fremstår som selvstændige jobs, dog sjældent med et behov der svarer til en 37 timers arbejdsuge. I mange tilfælde har den funktionshæmmede haft en reel betydning for virksomhedens produktion.
- Virksomhederne er generelt parate til at strække sig langt og udviser et socialt/personligt engagement – for nogle virksomheder spiller spørgsmålet om "image" en vis rolle.
- Virksomhedernes "grænse" nås, hvis forløbet efter en vis tid viser sig at have ressourcemæssige implikationer i videste betydning – herunder en negativ indflydelse på virksomhedens arbejdsrytme.
- Virksomhederne udtrykker stor tilfredshed med vejlederfunktionen – viden, tryghed og rollemodel.
- Kendskabet til funktionshæmmede er generelt ringe og diffust.
- Gennem den funktionshæmmedes ophold på virksomheden udtrykkes der en fornyet/forøget indsigt i forhold til gruppen af funktionshæmmede – herunder det enkelte menneske, der "gemmer" sig bag begrebet.
- I visse tilfælde har den funktionshæmmede qua sin personlighed haft en synlig gunstig indvirkning på "ånden i huset".
- Virksomhederne har i visse tilfælde foretaget ændringer i den funktionshæmmedes arbejdsopgaver eller i misforstået "omsorg"/hensyntagen udviklet et specifikt "reaktionsmønster" uden at have konfereret med vejleder – ofte med uheldige konsekvenser som resultat.

Det beskyttede værksted – en ny rolle?

- Hjemmевærkstedet har spillet en central - og på mange måder ny rolle - et "efterværn".
- Et "rum", hvor en egenkultur har kunnet finde udfoldelse – som en del af en "intimsfære" i forhold til arbejdspladsens "offentlige" rum.
- "Opkvalificeringsagent" i relation til konkrete arbejdsfunktioner og arbejdspladser.
- Stedet for det pædagogiske afklarings- og udviklingsarbejde.
- Som helheds- og kontinuitetsskabende "medspiller" i den funktionshæmmedes liv - herunder mulighed for et givende og aktivt "fritidsliv".

I øvrigt:

- Der er i visse tilfælde set eksempler på (forsøg på) fastholdelse af brugere på værkstedet bl.a. som følge af brugerens centrale placering i et produktionsafsnit.

- Der har været stor forskel på brugerne på de forskellige værktøjer med henblik på drømme/ønsker om at afprøve en praktik på "det ordinære arbejdsmarked".

Brugerne/medborgerne:

Overordnet set har projektet taget udgangspunkt i Servicelovens "Ånd" med centrale nøgleord som, "respekt for den enkeltes integritet og værdighed", "personlige udviklingsmuligheder", "egne ressourcer", "forbedre livskvalitet", "ønsker behov og muligheder for livsudfoldelse" etc.

Forforståelsen er, at det enkelte individ skal have muligheden for at opleve sig selv som centrum i sin egen verden og mulighed for at opstille og vælge sine egne mål for udvikling og handling sammen med andre – at blive medskaber af sit eget liv.

Specielt gruppen af funktionshæmmede har i ovenstående forbindelse brug for en støtte/ledsagerfunktion, og vel at mærke en "ledsager", der såvel i forståelse som i metoder er forankret i "selvbestemmelse/selvforvaltning" med indsigt i det enkelte individs muligheder og begrænsninger som en grundlæggende forudsætning for udfoldelse af den praksis, der udspringer af støttefunktionen.

Langt de fleste mennesker har gennem livsforløbet brug for såvel brud, forandring og variation som for tryghed, forudsigelighed og faste strukturer. Vi gennemløber alle forskellige livsfaser med hver deres behov, ønsker og drømme. Den enkeltes livskvalitet afhænger da af, hvilke muligheder samfundet og vore medmennesker giver os for opfyldelse af disse ønsker og behov.

Betydningen af det at arbejde/at have et arbejde er en af de fundamentale antagelser, der er nedlagt i vores kultur. I dagens Danmark ser vi det komme til udtryk i den vægtning af arbejdsmarkedet – herunder det rummelige – som gør sig gældende også i relation til socialpolitiske strategier.

På den ene side fremstår hensynet til den samfundsmæssige økonomi. På den anden side eksisterer der en kulturelt betinget opfattelse af, at det at være/at kunne blive et "helt" menneske forudsætter arbejde – arbejde som et menneskeligt behov. Det er således bl.a. gennem arbejdet, at den enkeltes identitet skabes – følelsen af at dette er mig på det individuelle niveau og på det kollektive, en tryk forvisning om at være i overensstemmelse med samfundets kultur – "de andres" forventninger og værdsættelse (medborger).

I arbejdsfærdigheden ses en deltagelse i arbejdsprocessen i al dens kompleksitet som en forudsætning for en positiv identitetsudvikling – "en mestring af livsudfoldelse i samspil med andre". Gennemslaget af disse kulturelle værdier og normer, der relaterer sig til opfattelsen af det at arbejde/have et arbejde, er fremkommet i interviews med brugere i form af "noget at stå op til", "rigtigt arbejde", i ønsket om et konkret drømmejob eller at komme ud og opleve/blive en del af netop "det ordinære arbejdsmarked".

Som tidligere understreget har det været projektgruppens "succeskriterium", at brugerne fik mulighed for at **afprøve** drømmen om et konkret arbejde/"det ordinære arbejdsmarked" ved at gennemføre en tre måneders praktikperiode – at samle erfaringer og udvikle metoder for den optimale støtte – at synliggøre gruppen af funktionshæmmede og at skabe en forståelse for mennesket/medborgeren bag handicappet.

Projektgruppen er af den opfattelse, at projektføreløbet i al væsentlighed må betegnes som en succes:

- En mindre del af brugerne er stoppet inden praktikperioden var udløbet.
- En del fik afprøvet deres "drøm" og nåede frem til en erkendelse af, at "det gode liv" her og nu var forbundet med "det hidtidige liv" på det beskyttede værksted.
- En større del har forlænget praktikken med mål om skånejob og er startet på en anden livsfase – det skal ikke være nogen hemmelighed, at projektgruppen er blevet gjort bekendt med en del "solstrålehistorier", hvor pårørende og andre i vedkommendes netværk (også) har kunnet konstatere en mærkbar positiv udvikling hos den enkelte funktionshæmmede i relation til praktikken.
- I mange virksomheder er et endimensionalt billede af gruppen af funktionshæmmede blevet afløst af et langt mere nuanceret – har set mennesket bag på godt og ondt.
- Mange brugere har set, at der ligger en mulighed for i perioder af tilværelsen at foretage et valg – der også kan hedde "det ordinære arbejdsmarked".
- Der er samlet erfaringer og udviklet metoder i støttefunktionen, der ikke eliminerer risikoen for nederlag for den funktionshæmmede, men er med til at forebygge, at nederlagene bliver "udslettende". Den udviklingshæmmede har derved erfaret egne muligheder og begrænsninger – underlagt den grad af nødvendig omsorg/beskyttelse, som denne gruppe har krav på.

Fremtidsperspektiver:

Udgivelse af brugers/medarbejders "Dagbøger" fra deres praktikperiode:

Under praktikføreløbet har en del praktikanter – inspireret af jobvejledernes dagbøger – skrevet dagbog over deres oplevelser "ude" på arbejdspladserne. Det er projektgruppens intention at søge diverse muligheder for støtte til udgivelse af en publikation, der bl.a. med udgangspunkt i dagbøgerne skal beskrive og synliggøre den virkelighed, der har været den funktionshæmmedes under praktikperioden.

Udvikling af en Arbejdspædagoguddannelse:

Kursusafdelingen ved Odense Socialpædagogiske Seminarium har gennem længere tid arbejdet på udvikling og etablering af et specielt uddannelsesforløb/en speciel uddannelse, hvor bl.a. resultaterne og erfaringerne fra dette projekt overføres til en jobvejlederfunktion/en arbejdspædagog, der retter sig mod andre marginaliserede grupper. Der skal ikke her gås i dybden med en beskrivelse af dette udviklingsarbejde. Det skal blot nævnes, at afdelingen ser nogle meget spændende perspektiver i – på den ene side de aktuelle arbejdsmarkedspolitiske strømninger, der bl.a. vedrører integrationsspørgsmålene generelt – og på den anden side de specielle kompetencer, som bl.a. projektføreløbet har afdækket. Kompetencer, der er forankret i værkstedspædagogikken i dens særegne kombination af en pædagogisk og en håndværks/arbejds-mæssig faglighed – med en deraf udviklet professionskultur.

Projektgruppen vil rette en stor tak til alle samarbejdspartnere og andre involverede i projektet: Brugere, virksomhederne, Socialfondssekretariatet – Fyns

Amt, Handicapafdelingen – Fyns Amt, AF's handicapkonsulent, Fyns Erhvervs-Center TIC, gæstelærere og konsulenter i forbindelse med uddannelsesmodu-
let, beskyttede værksteder, evaluator, styregruppens medlemmer samt ledelse
og kollegaer ved projektgruppens arbejdspladser, der altid har udvist engage-
ment og beredvillig opbakning - "Camillagården", "Otterupgården", "Grønnemo-
seværkstederne", "Industriværkstedet Bregnevej" og "Odense Socialpædagogi-
ske Seminarium".

En speciel tak til projektgruppens "sekretær", Yvonne Christensen, der med
overblik, myndighed (nidkærlighed) og humor har lodset gruppen gennem projek-
tets "farefyldte" administrative hav.



uddannelsesforløb

Uddannelsesmodul – Indhold – Proces – Evaluering

Som anført i indledningen, var et af elementerne i Fase II udvikling af "Et uddannelsesmodul for pædagoger/værkstedsassistenter" og udviklingen af et uddannelsesmodul i samarbejde med AMU, der introducerer funktionshæmmede til arbejdsmarkedet.

Som det følgende vil afsløre, skete der her en markant ændring i forhold til ovenstående intentioner.

Fase I havde afdækket en række forhold og bekræftede nogle antagelser, som projektgruppen havde. Interviewene med såvel brugerne som virksomhederne havde understreget behovet for et fokusskifte i uddannelsesmodellerne. For det første var bredden af graden af funktionshæmning hos de brugere, der ønskede at afprøve en praktikperiode langt større end forventet i projektbeskrivelsen. For det andet var ønskerne omkring typen af beskæftigelse endda meget varieret – fra landmand til nyhedsreporter, hvilket stod i klar modsætning til de fagligt rettede linjer, som AMU kunne tilbyde.

Interviewene med virksomhederne havde understreget, at især spørgsmålet om, hvor godt brugerne fungerede, og "hvordan de opførte sig" var gennemgående, og det i langt mindre grad handlede om specifikke "erhvervs-kompetencer". Dette gør sig, hvad der ikke er mindre vigtigt, også gældende for brugergruppen, der selv pegede på deres behov for udvikling af deres sociale kompetencer. Konsekvenser af disse realiteter blev, at projektgruppen besluttede sig til at påtage sig den udfordring, det var, at udvikle et helt nyt koncept for projektets uddannelsesdel. Opgaven blev ikke mindre af, det meget snævre tidsperspektiv – cirka 3 uger – for såvel selve indholds- og formålsbestemmelse, didaktiske overvejelser som den rent konkrete planlægning: "ansættelse" af undervisere, lokaler, transport etc.

Udviklingsprocessen centrerede sig omkring:

1. Målet med forløbet skulle være at styrke brugernes sociale kompetencer/ den sociale effektivitet – at fremme individets sociale kompetencer i et samspil med andre.
2. At søge at omfatte den overordentligt store spændvidde i målgruppens forudsætninger og personligheder.
3. Som en del af "medborgerskabets" og inklusionsparadigmet at undervisningen skulle foregå på en uddannelsesinstitution, der ikke relaterede sig til "specialundervisning/skole", og forløbet skulle underlægges institutionens egne organisationskulturelle rutiner og vaner.
4. At projektgruppens vejledere indgik i hele forløbet som støttelærere med det formål: **A** at kvalificere "matchningen" med arbejdspladsen. **B** gennem observationer og løbende samtaler med kursisterne at reflektere over den personlige udviklingsproces, som forløbet måtte igangsætte, og samtidig at udfordre det eksisterende billede af den enkelte kursist, som vejlederen måtte have dannet sig af vedkommende i sin egenskab af værkstedsbruger. **C** Gennem en udbygget indsigt i den enkelte bruger/kursist at kvalificere og optimere vejlederens rolle i praktikperioden – herunder udvikling af metoder og værktøjer. Dette forhold gør sig ikke mindst gældende for de kursister, der kom fra de værksteder, der ikke er repræsenteret i projektgruppen. **D** Gennem vejledernes aktive deltagelse i undervisningen og dennes "omgivelser" (pauser, transport til og fra uddannelsesstedet) at foretage løbende evalueringer af og eventuelt justeringer

af undervisningen, samt være til rådighed for den enkelte kursist for støtte og vejledning.

Ud fra ovenstående overordnede FORMÅL blev følgende indhold, struktur og metode udviklet og fastlagt: (se skema i bilag)

1. Introduktionsdag

Modtagelse ved rektor og projektgruppen. Rundvisning på seminariet med stedets historie. Regler og aftaler – de andre studerende. At lære hinanden at kende. Præsentation af forløbet. Opdeling i to hold af 20 studerende. Samme værksted, samme hold og i den udstrækning, det er muligt med egne værkstedsassistenter/vejledere som støttelærere.

2. Brugererfaringer

Tidligere brugere fra de beskyttede værksteder fortæller om deres oplevelser i skånejobs på "det ordinære" arbejdsmarked. Beskrivelse af jobfunktionen, kvalifikationer, arbejdstid, arbejdsregler samt ikke mindst oplevelsen og erfaringerne på godt og ondt. Diskussion og spørgsmål i grupper og plenum.

3. Rollespil

Hovedtemaer: Mødet med andre (ukendte) mennesker, holde fast i sin mening, aflæse kropssprog, tillidsøvelser med at give og tage, berøring og egne og andres grænser.

Der lægges op til, at kursisterne får en fornemmelse af, hvordan kroppen "reagerer" i forskellige situationer ved aktivt at indgå i forskellige rollespil. Endvidere lægges der vægt på, i hvilke situationer, man siger hvad, og hvor "tæt" man går til hinanden – hvad der bliver sagt og måden at opfatte det på – tonefald og gestik – den personlige kommunikations dynamik. Kursisten deltager kun, hvis han eller hun selv vil, men opfordres til at involvere sig aktivt. Hvis dette ikke lykkes, bliver det lærernes opgave at indgå i rollespilene til illustration af pointerne.

Målet er ikke på tre dage at gøre den enkelte kursist bedre til at kommunikere, men i højere grad at fremkalde situationer, der lægger op til en forøget indsigt og erkendelse af egen selvopfattelse og dennes betydning for mødet og samspillet med andre. Dette temas indholdsmæssige forståelse vil gennem de forskellige udtryk være kursusforløbets grundlæggende idé. Som gæstelærere og medplanlæggere indgår 2 – 3 værkstedspædagoger med speciel indsigt i og erfaringer med rollespil – kommunikation og kropssprog.

4. Sikkerhed/brand, løfteteknik, Forsikring

Udover det konkrete indhold er den bagvedliggende hensigt at synliggøre forskellen mellem det beskyttede værksted og en arbejdssituation, hvor man i højere grad er ansvarlig for sig selv og sine handlinger. Spørgsmålet omkring forsikring var tilbagevendende under 1. fases virksomhedsinterviews.

Det indgår endvidere i overvejelserne, at sikkerhed og brand udover, at der åbnes op for nogle konkrete øvelser, der i særlig grad vil henvende sig til specielle grupper blandt kursisterne, der her vil kunne opnå nogle succesoplevelser – også slet og ret vil have en umiddelbar underholdningsværdi med blå blink og sirener.

Planlægningen af det konkrete indhold lægges over til Odense Brandvæsen, der på forhånd informeres om målgruppen. Endvidere vil BST og "Co-dan" blive inddraget ved gæstelærere.

5. Kommunikation

Udgangspunktet er med afsæt i teorierne om assertiv kommunikation at udvikle et forløb, der relaterer sig til målgruppen med dens store spredning i intellektuelle forudsætninger og dens udplacering på den kommende arbejdsplads. Hensigten er gennem bl.a. dramaøvelser at gennemspille forskellige situationer fra en arbejdsplads, der kan give den enkelte kursist indsigt i og forståelse af hensigtsmæssigheden i en tilpasning af adfærd til en given situation – og at ens selvopfattelse og "ageren" på forskellige sociale "arenaer" får afgørende konsekvenser for den sociale interaktion. Forløbets progression skal give den enkelte kursist en erkendelse af, hvor vanskeligt det kan være at have en bestemt rolle og konsekvensen af at ændre adfærd og indgå i nye/andre roller.

Det er således gennem erfaringer med assertiv adfærd og kommunikation, at forløbet får en central placering i forhold til kursets forståelsesmæssige udgangspunkt – at udvikle kursisternes sociale kompetencer.

Til udvikling og gennemgående undervisere indgår gæstelærere fra Odense socialpædagogiske Seminarium og det socialpædagogiske område.

6. Arbejdsmarked, Arbejdsidentitet – Takt og Tone

Temaet tager udgangspunkt i de forskellige sociale rum, vi bevæger os i i dagligdagen: hjemme, på arbejde, blandt kammerater etc. De forskellige rum har hver deres "koder" for forventet adfærd, og en hensigtsmæssig væremåde det ene sted kan ikke nødvendigvis overføres til et andet.

Hovedtemaet vil være, at den "passende" reaktionsmåde er bestemt af en række uskrevne regler, hvoraf et "offentligt rum", som en arbejdsplads, har andre end det beskyttede værksteds eller hjemme.

I forløbet indlægges begreber som rettigheder og forpligtigelser. Det er acceptabelt at være anderledes, men i forhold til det beskyttede værksted, er det nødvendigt at give udtryk for sine begrænsninger og sine rettigheder.

Undervisningen tager udgangspunkt i anskueliggørelse via videooptagelser og "skuespil" af dagligdagssituationer på en arbejdsplads.

Hovedansvarlig for planlægning og strukturering af forløbet er ASV.

7. Hygiejne, Bolchefabrik, Arbejdsprocessen

Hygiejnedeilen af modulet skal anskueliggøre vigtigheden af en god hygiejne ikke kun i den arbejdsrelaterede situation, men også betydningen af den personlige hygiejne.

Bolchefabrikken – Arbejdsprocessen skal give kursisterne en forståelse af det at indgå i et team eller en arbejdsproces, hvori indgår mange varierede funktioner og medarbejdere.

Kursisterne skal få en forståelse af og en erfaring i, at selvom de måske kun er et lille "hjul" i en stor "maskine", er de af betydning for, at maskinen fungerer – at den enkelte medarbejder indgår i et gensidigheds- og afhængighedsforhold til kollegaerne. Mange af kursisterne oplever i deres daglige arbejde på det beskyttede værksted at være med i hele arbejdsprocessen fra, at det uforarbejdede emne kommer ind, til det færdige produkt går ud – en del af værkstedspædagogikkens metode og egenart. Forandringen i forhold til en praktik på det "ordinære" arbejdsmarked, hvor kursisten oftest vil blive "sluset" ind i delprocesser er markant. Derfor skal de enkelte kursister i forløbet skifte "ansvarsområde" gennem de forskellige produktionsgange,

for derved at erfare, at ansvarlighed overfor det enkelte er betingelsen for, at helheden lykkes.

I dette forløb – som i de øvrige – vil observationer og samtaler med den enkelte kursist udgøre materialet til i en gensidig proces at udarbejde et afklaringskema til afdækning af såvel kursistens sociale som arbejdsmæssige kompetencer. Dette sker med henblik på at kvalificere "matchningen" mellem praktik og den enkelte brugers ønsker og evner. Samtidig vil det formentlig kunne medvirke til en optimering af vejledernes metoder og støttefunktioner i praktikperioden.

Selve udviklingen og afviklingen af modulet foretages med AMU som tovholder.

8. Afslutning

Den sidste dag følger uddannelsesinstitutionens traditionelle translokation med tale af rektor og de involverede lærere med overrækkelse af kursusbeviser, evaluering og lykønskninger.

Se bilag for lærernes undervisningsplaner, indholdsmæssige overvejelser og kursusbeviser.

Evaluering

Som anført fik uddannelsesmodulerne - for såvel praktikanter som vejledere – et fundamentalt andet indhold og funktion i forhold til projektets 2. fase end det egentligt var påtænkt og skitseret i projektbeskrivelsen. Uddannelsesforløbets anderledes målsætning i den samlede proces afstedkom tilsvarende, at evalueringskonceptet fik en langt mere dynamisk og sammensat karakter samtidig med at det rent kvantitativt kom til at "fylde" mere.

På den ene side det konkrete indhold - sociale kompetencer med specielt henblik på arbejdsmarkedet - og selve processens eksperimenterende karakter – som f. eks at udvikle et assertionstræningsforløb til den specifikke målgruppe med dens spredning i såvel funktionsniveau som personlige, individuelle karakteristika.

På den anden side forløbets indgang og medspiller i relation til vejledernes praksis såvel i relation til "afklaring" af den enkelte kursist, som en del af vejledernes læring med udvikling af metoder og redskaber som konsekvens.

Undersøgelsesmetodisk er disse grundlæggende forudsætninger udmøntet i udvikling af en række "focuspunkts"- og afklaringskemaer", som primært har fungeret som inspiration og strukturering for den enkelte vejleder. Ligeledes er de naturligvis udarbejdet med henblik på systematisering som af hensyn til generaliserbarhed.

I selve processen er det kommet til udtryk i de daglige samtaler med brugere og de afsluttende evalueringer. Dertil i selve praksisforløbet, hvor en "opfølgning" på kurset har været et af de gennemgående temaer på "netværksaftnerne" (se herom i de efterfølgende afsnit).

I evalueringsmæssig henseende kommer ovenstående problemkompleks til udtryk i følgende to forhold:

1. Kursets opfyldelse af de mere konkrete, indholdsmæssige intentioner (udvikling af sociale kompetencer) der, om end mere kompliceret end som så, lader sig belyse ved konkrete undersøgelsesmetoder som: observationer, interviews og nedskrevne refleksioner i dagbøgerne fra kursister, gæstelærere og vejlederne.
2. Den læring og den bagvedliggende indsigt og erkendelse hos den enkelte vejleder, som undervisningsprocessen har afstedkommet med deraf følgende konsekvens for vejledningsprocessen – herunder redskaber og metoder.

Denne "tavse viden" – med et fortærsket udtryk – har således været "med-spiller" under hele praktikforløbet og vil blive forsøgt synliggjort i et efterfølgende afsnit indeholdende casebeskrivelser og vil blive medreflekteret i den konkrete handlingsanvisning.

Det efterfølgende relaterer sig således til ovenfor nævnte forhold 1. Det skal understreges, at det er et resume af et meget omfattende og detaljeret materiale bestående af observation, dagbogsoptegnelser, båndoptagelser, systematiserede interviews, samtaler etc.

Kursisterne

Udfordringen i forløbets planlægning og gennemførelse, der forholder sig til den store spredning i kursistgruppen (herunder helt eksakt, nogle kan skrive og læse andre ikke – nogle med et rigt og nuanceret verbalt sprog, andre udtrykker sig kun under stor anstrengelse) fremstår naturligvis også i en evalueringsmæssig sammenhæng. Forholdet kom tilsvarende til udtryk i fase 1. i forbindelse med brugerinterviewene, hvor såvel brugernes forskellige kognitive evner som forskellige udtryk for en "klientlivsform" spillede en afgørende rolle såvel i operationaliseringen af interviewene som i tolkningen. Denne variation i "funktionshæmningen" er en af de forståelsesmæssige baggrunde for, at der er vægtet positivt og negativt på forskellige temaer og elementer i forløbet. Men et gennemgående træk er det, at alle har fundet et eller andet "spændende" og givende.

I et tidsperspektiv har det været karakteristisk, at en del langt henne i praktikperioden har kunnet "huske" store dele af kursusforløbet og uopfordret har vendt tilbage til det, medens andre kun under tydelig henvisning har kunnet erindre noget – om de sidste tilfælde er et udtryk for, at kurset kun har haft en perifer betydning for disse, eller som en udtrykte det: der er så langt fra tanke til ord, er vanskeligt at dokumentere. Vejlederne mener således i praktikforløbet i konkrete situationer at have set "tegn" fra praktikanter, der har haft svært ved at huske elementer i kurset, der peger på en personlig udvikling, der har kunnet relateres til processer i kurset.

Hvis man går lidt tættere på de enkelte temaer i uddannelsesmodulet, er det et gennemgående træk, at den største "tilfredshedsspredning" findes i "Brandøvelse-løfteteknik-forsikring, hvor især brandøvelsesdelen opfattes som "sjovt og spændende", og hvor en del fik afprøvet og overskredet egne grænser, hvorimod Forsikring, på nær nogle få begejstrede, blev anset for værende kedeligt, svært at forstå og "Hvad skal det bruges til?".

"Erfaringer fra Brugere i skånejob", blev af det store flertal anset for at være en givende dag, hvor det blev acceptabelt for alle at komme frem med egne følelser og erfaringer. Ganske få var af den opfattelse, at der blev fokuseret

for meget på de konkrete arbejdsopgaver og ikke nok på personlige oplevelser, der udsprang af det at være "anderledes".

Kommentar fra bruger, der befandt sig midt i sin praktikperiode – godt to måneder efter kursets afslutning:

"...det var også det jeg fortalte til mine kursusledere, at det er noget af det, der skal fortsætte, som et råd, at man stadig bibeholder det der med, at få sådan nogle gamle ud – kort sagt gamle, der har været ude længe til at komme og fortælle om deres arbejdsdag.

Det har også givet mig noget ballast at høre dem. Noget af det de har været udsat for, det har jeg brugt i min praktik, og det har hjulpet mig meget i hvert fald. Så det er noget af det jeg synes, der kan køre videre i nogle andre kurser, som kommer til at køre."

Rollespil, Kommunikation, Takt og Tone

Kursisternes evaluering af de temaer, der kvantitativt fyldte mest og eksplisit forholdt sig til det grundlæggende formål – at udvikle de sociale kompetencer – blev præget af, at en aktiv og grænseoverskridende deltagelse fra den enkelte var en del af forløbenes forudsætning. At der i løbet af processerne blev afdækket tidligere arbejdsmæssige erfaringer, der havde fået konsekvenser for den enkeltes selvopfattelse, betød muligheden for en fælles bearbejdning i gruppen. Således nævnte en gruppe af kursisterne, at det havde gjort et dybt indtryk på dem, da en anden kursist gennem et rollespil med underviseren, havde illustreret en negativ situation, hun tidligere havde oplevet. Vedkommende havde før været på det "ordinære" arbejdsmarked. Virksomheden havde talt ondt og nedværdigende om hende, følte hun, så hun havde forladt stedet øjeblikkeligt og havde stadig "ar på sjælen", som hun udtrykte det.

Assertionstemaet er der mange af kursisterne, der refererer til i de løbende evalueringer (herunder på netværksaftnerne i praktikperioden), og det som noget, der i særlig grad har været med til såvel en "forløsning" som en "bemestring" i en konkret situation.

Her følger citater fra 4 forskellige kursister. Citater der forholder sig til delafsnittets tre temaer:

1. Kursist: "Jeg tænker tit på det med farverne (se bilag for indholdsbeskrivelse af Kommunikations - og Assertionsforløbet), når der er kunder.. som er rigtig sure, så tænker jeg, "der er da godt nok en der er rød". Før havde jeg hidset mig voldsomt op....skældt ud og måske smidt vedkommende ud. I dag tager jeg det anderledes – Nu tager jeg en dyb indånding og svarer pænt....Hvis man er venlig smitter det."

2. Kursist: "Jeg har taget mange små....og vil ikke sige, jeg har taget hele områder, men jeg har taget lidt af det hele.....ved det, at jeg måske turde spørge om nogle flere ting...og sige nogle ting jeg ikke synes om og sådan i det hele taget...eller hvad det nu hedder.. og kommer lidt tættere på dem....hvad skal jeg sige...finde ud af, hvad de egentlig mener med tingene og...spørge igen, hvis der er noget vi ikke helt har forstået.. og så måske lærer at starte på en sådan måde, at folk ikke kommer helt op under loftet og sidde – det gør det også nemmere for en selv, når dagen er forbi, for ellers er det svært at slippe af fra nogle ting, som dem der, hvis det hele ender som noget skidt så er det svært at få det ud af hovedet igen...."

3. Kursist:"....og jeg har også brugt meget det der....hvor man kommer på kursus og i at tale ordentligt til folk og sådan noget. Så der er mange af tin-

gene der, dem har jeg i hvert fald...og det der med, at man stiller sig...ikke så tæt på folk man ikke kender eller et eller andet. Det bruger jeg også meget, måske overfor nogle af dem jeg selv...næh...ikke så tæt på, du ved. Jeg ved sgu` ikke, hvem du er!....Så havde jeg, det der med som ganske almindelig høflighed, at man går hen og giver hånden til folk,.. at man står og snakker med dem pænt og præsenterer sig, hvem man er og hvor man kommer fra og...sådan noget der."

4. Kursist: "Der var en kunde, der var meget sur og stresset, og havde sagt, at jeg ikke skulle lave noget på hans bil, bare fordi jeg var lidt langsom og han var stresset. Førhen ville jeg nok have været blevet meget ked af det, denne gang blev jeg ikke så ked af det, som jeg plejer.."

Til ovenstående citater skal det bemærkes, at som det fremgår, hører disse kursister til blandt de mest velformulerende og er således ikke repræsentative for gruppen som helhed. Dertil skal det i øvrigt bemærkes, at i forløbets indledende fase var der en del, der anså "spillene" for "barnlige" og havde svært ved at se, hvad det havde med arbejdslivet at gøre. Ligesom enkelte, som tidligere nævnt, syntes at have svært ved at huske forløbene efterfølgende eller det at "sætte" ord på.

Et centralt omdrejningspunkt i kursisternes evaluering af de enkelte forløb i hele kurset var det mere personbundne. Det kom til udtryk i en konkret kritik af enkeltkursister – de forstyrrede undervisningen ved at være urolige og talte højtlydt med sig selv – de bragte uro ved at gå ud og ind af undervisningslokalet – de afbrød de andre – de snakkede om alt muligt andet end det, de skulle være fælles om etc.

I den daglige evaluering kom dette til at fylde meget. I den forbindelse igangsatte projektgruppen en række processer, der kombinerede kursisternes egne løsningsforslag til problemerne med støtte og vejledning til de "kritikramte", for at de derved kunne bevæge sig fra en "nederlagssituation" hen imod en oplevelse af personligt at slå til i det "fælles" samtidig med at, det kollektive blev tilgodeset.

Som antydnet indledningsvis må kurset som helhed udfra kursisternes egne udtalelser og "tegn" i øvrigt betegnes som en succes. Det huskes generelt som noget positivt og lærerigt og en del giver eksplicit udtryk for, at de bruger/har brugt den nye indsigt i mødet og interaktionen med ikke alene personer i tilknytning til praktikperioden, men generelt. Et fælles træk for afslutningsdagens evaluering var en slutbemærkning, *"Kurset har gjort, at man kan forsvare sig bedre, end man kunne før..."*.

Tilfredsheden med, at kurset blev afviklet på Odense socialpædagogiske Seminarium var entydig, *"...man følte sig næsten, som de andre studerende"*. Kursisterne understregede endvidere vigtigheden af, at personalet fra egne værksteder var med hele tiden, men kunne godt have ønsket, at holdene havde været noget mindre.

Til slut skal det bemærkes, at de to holds fremmødestatistik formentlig vil blive årets bedste på Odense Socialpædagogiske Seminarium.

(I bilaget er vedlagt nogle af gæstelærernes evalueringer i uredigeret og ukommenteret form).

Projektgruppens evaluering og perspektivering af kursusforløbet

Der skal gøres opmærksom på, at det følgende er et koncentrat af et overordnet detaljeret evalueringmateriale, der forholder sig til det enkelte forløb, den enkelte kursist og de enkelte lærere (se bilag med eksempler på "afklaringskema"). Projektgruppen har udarbejdet dette materiale også med henblik på dens interne diskussioner og egen læringsproces i relation til vejlederrollen i øvrigt.

Helt overordnet er det projektgruppens klare opfattelse, at kursets formål og intentioner, som beskrevet i afsnittets første del, til fulde er blevet opfyldt, hvorfor ændringerne i forhold til den oprindelige projektbeskrivelse er legitimeret. Dette dokumenteres såvel af det foregående afsnit omkring kursisternes evaluering som ved de personlige "afklaringer". Dette bekræftes yderligere af en del tilbagemeldinger fra værksteder, bostederne og pårørende, hvor der er blevet givet udtryk for, at kursister ofte omtaler dele af forløbet, ligesom der er konstateret andre "tegn", der har kunnet føres tilbage til undervisningsprocessen.

Der blev fra flere af kursisterne i de løbende evalueringer givet udtryk for, at undervisningens forskellige temaer på en eller anden måde omhandlede det samme. Der er tilsvarende endnu flere som tidligere nævnt, der har peget på, at specielt assertionstræningen var noget, der havde "bidt sig fast". Begge dele kan underbygge, at kursets overordnede formål er opfyldt "...at styrke brugernes sociale kompetencer – den sociale effektivitet – at fremme individets sociale forståelse i samspillet med andre" – medborgerskabets fundamentale forudsætning.

Det er tilsvarende projektgruppens opfattelse, at det, at det overordnede tema blev "angrebet" fra forskellige vinkler og derved gentaget i forskellige "ikklædninger", har haft en positiv indvirkning på kursisternes bearbejdning og læring. Dette skal også ses ud fra den tidligere omtalte spredning i kursisternes evner, hvor netop gentagelsen og respekten for den individuelle formåen i relation til "informationsbearbejdning" og længden af "en bundfælningsperiode" var et centralt udgangspunkt.

For uddannelsesmodulets funktion i relation til udvikling og kvalificering af vejlederrollen henvises til de følgende afsnit. – herunder en gennemgang af vejledernes "uddannelsesforløb".

Nedenfor vil der i en stram struktureret form blive gennemgået nogle af projektgruppens centrale erfaringer og refleksioner, der udspringer af det samlede uddannelsesforløb med udgangspunkt i såvel indhold som proces og struktur.

Punkt 1:

Specielt i forhold til denne målgruppe, med dens store spredning i intellektuel formåen, bliver det helt afgørende, at underviseren løbende præciserer og gentager formålet med undervisningen, og at undervisningen altid begrundes med noget konkret og genkendeligt for alle – hverdagsituationer og gerne om muligt med henvisning til det "fælles" som brugeren og værkstedsassistenten/støttelæreren har, samtidig med at undervisningsplanen/tidsforløbet af alle parter opfattes som særdeles fleksibelt.

Ovenstående konstatering udspringer bl.a. af det forhold, at enkelte undervisere i starten havde lagt et "ambitionsniveau" såvel indholds- som tidsmæssigt, der kun kunne honoreres af 5 – 6 kursister.

Punkt 2:

En optimal planlægning/tilrettelæggelse af et forløb skal som udgangspunkt i såvel forståelse som i konkret indhold medreflektere processens eksperimenterende karakter. Støttelærerne skal med deres kendskab til kursister-

ne løbende evaluere sammen med disse undervisningsforløbets dynamik med henblik på en stadig justering også i forhold til enkeltkursister.

Punkt 3:

Den hjælperlærerrolle, hvor en værkstedsassistent fra kursistens værksted indgår sammen med en underviser med speciel viden om det pågældende undervisningsindhold, kan i forhold til hele kurset siges ikke alene at være en succes, men er måske endog en forudsætning for gennemførelse af et sådant uddannelsesmodul for denne målgruppe.

Således betød forhåndskendskabet til en stor del af kursisterne, at hjælperlæreren/projektgruppen ved egne observationer kunne konstatere, at en meget stor del af kursisterne virkelig overskred nogle personlige grænser. Hjælperlæreren kunne således indgå som "fødselshjælper" ved at inddrage "hjemlige" situationer til forklaringsmæssig og forståelsesmæssig baggrund for det konkrete dialogspil. En ekstra dimension er her, at også hjemmesituationen bliver genstand for afklaring.

Værkstedassistenten som hjælperlærer betød endvidere, at de udtryk for "klientadfærd", som kursisterne udviste, ("behagesyge" eller med andre ord et ønske om at imødekomme hvad underviseren gerne vil have) såvel i konkrete udtalelser som i evalueringerne i de individuelle samtaler kunne "konfronteres" med værkstedsassistentens kendskab, med henblik på at finde personen bagved, og dermed opnå en højere grad af pålidelighed i vurderinger.

Det skal dog bemærkes, at det kunne være relevant, at hjælperlærerne i korte perioder byttede grupper, for både at fjerne dele af det trygheds-skabende element, hvilket kunne have en personlighedsudviklende effekt hos enkeltkursister, og for rent metodisk at tjekke "datas" pålidelighed – eller på godt dansk, at hjælperlærerens observationer og konklusioner ikke i højere grad fortæller noget om hjælperlæreren end om kursisten.

En anden væsentlig pointe set i relation til hjælperlærefunktionen var det, at projektgruppen havde valgt at være sammen med kursisterne også i pauserne. Dette resulterede i mange værdifulde observationer, der samlet set kunne beskrives som: At i dette pauseforum formåede flere kursister at stille relevante spørgsmål omhandlende dagens tema, hvilket de ikke turde i selve undervisningsforløbet. Dette sætter fokus på det overordnede problemkompleks, at flere kursister godt nok forstår indholdet, men kan have svært ved at kommunikere denne forståelse ud til omverdenen.

Punkt 4:

At der hos underviseren kræves et kendskab til målgruppens egenart og individuelle formåen er evident, men dette gør sig ikke mindst gældende i forhold til en viden om den enkelte kursists skolekundskaber - om vedkommende er i stand til at læse, skrive og regne. Dette skal underviseren være i stand til at medreflektere ved undervisningens tilrettelæggelse. Således forekom der forløb, hvor øvelser forudsatte, at man kunne læse og skrive, og hvor mange af de, der ikke kan honorere de fundamentale skolefærdigheder, skjulte dette ved højlydte protester imod selve undervisningens indhold. Resultatet for det videre undervisningsforløb blev, at hjælperlæreren gik ind og hjalp med at læse og skrive og dermed indirekte tog initiativet fra kursisterne, ved at de ikke alene læste opgaverne op, men også endte med at komme med løsningsforslag. Herved reproduceres et almindeligt mønster for denne gruppe, hvor man forventer, at hvis initiativet kommer fra pædagogerne, så afventer man også løsningsforslag fra disse.

Endvidere viste det sig, at en mere traditionel katederundervisningsform umiddelbart afstedkommer en hurtig udskillelse af de intellektuelt svageste. Det er således en tilbagevendende udfordring, at fastholde ydergrupperne, "de stærkeste" og "de svageste" i det fælles. Et udgangspunkt må være, at alt, hvad der bare tilnærmelsesvis bærer præg af "tørt" "teoretisk" stof, ikke udelades, men altid relateres til en genkendelig verden. En grundlæggende erfaring er det, at en undervisningssituation, der har flere løsninger og forudsætter et valg, der kræver en forudgående analyse, medførte forvirring og lå ud over hele målgruppens kognitive formåen.

I øvrigt er det underviserens opgave i særlig høj grad at være opmærksom på den enkelte og være opmærksom på, at der ikke i undervisningen indgår elementer, der vil komme til at udstille de enkeltes individuelle svagheder – et forhold hvor hjælpelærerens specielle kendskab og indsigt kan få afgørende betydning for, at den enkelte ikke kommer til at opleve personligt nederlag.

Punkt 5:

Valget af samarbejdsøvelserne – bolsjefabrikken – til sidst viste sig at være optimalt, idet det samarbejde, der indtil da i forløbet var foregået i de enkelte arbejdsgrupper, kunne inddrages og medreflekteres i diskussionerne i forbindelse med det konkrete "bolsjeprojekt".

Punkt 6:

En god tommelfingerregel er det hellere at overdrive end at underdrive, hvad angår forklaringer og hensigter, med det man laver og den indbyrdes sammenhæng mellem de forskellige dele.

Punkt 7:

Den langsomme kognitive bearbejdning, der kendetegner kursisterne som gruppe, har ofte gjort de daglige evalueringer komplicerede. En måde at tage højde for dette på kunne være, at deltagerne fik en hjemmeopgave, hvor man enten gennem tegninger eller på skrift forsøgte at fastholde sine tanker og følelser, om det man havde gennemgået i undervisningen.

Til slut kan det nævnes, at projektgruppens vurdering er, at for 80% af kursisterne er de tre ugers kursus af en passende længde, og at de sidste 20% har fundet tiden for lang, hvad der ofte har kunnet konstateres i visse undervisningsforløb, men ikke kan aflæses i fremmødestatistikken.

Uddannelsesmodul for værkstedspædagoger

Sideløbende med projektets introduktionskursus til arbejdsmarkedet og praktikforløbene er der blevet gennemført et uddannelsesforløb for de pædagoger og værkstedsassistenter, der fuldtids har været tilknyttet projektet. Undervisningen har hovedsageligt rettet sig mod de tre hovedtemaer Coaching, Empowerment og Praksisforskning.

Undervisningen omhandlende Coaching og Empowerment er varetaget af eksterne undervisere og afviklet som intensive undervisningsforløb på Odense Socialpædagogiske Seminarium.

Coaching

Psykolog Ebbe Folmann, underviser på Den Sociale Højskole i Odense varretog undervisningen i Coaching.

Udgangspunktet for coaching er den humanistiske psykologi, hvor mennesket ses som et unikt individ, der foretager frie valg under ansvar. Herudover er der i den teoretiske baggrund for coaching et kraftigt fokus på samtalen, dialogen, og ikke mindst relationen og dennes kvalitet. Dette indikerer, at Coaching også har en sammenhæng med nyere psykologiske teorier, hvor relationer og samspil netop er nøgleord i udviklingsprocesserne. Kernen i coaching er, at "coachen" via en tillidsbaseret relation gennem samtaler får skabt grundlag for, at den "coachede" med udgangspunkt i eget potentiale kan se nye muligheder og løsninger på opståede problemstillinger.

Empowerment

Socialrådgiver Bjarne Christoffersen, leder af firmaet "Socialanalyse" underviste i empowerment.

Empowerment har lige som coaching som mål at blotlægge egne ressourcer for at kunne løse opståede problemer og træffe beslutninger tæt på en selv. I socialfaglig sammenhæng er fokus lagt på det frigørende heri og relaterer herigennem til begrebet medborgerskab. Med fokus på de frigørende elementer har metoden forbindelseslinier til den kritiske pædagogik og dermed til marxistisk tænkning.

I gruppesammenhænge handler det om at sammensætte grupper med fælles problemstillinger, hvor besværligheder kan formuleres og forsøgt løst på egne præmisser og uden tab af værdighed.

Den professionelle indgår i gruppen som et ligeværdigt medlem, men med en større vidensmængde, hvilket bl.a. sætter solidaritetsbegrebet i centrum.

Praksisforskning

Undervisningen i Praksisforskning er hovedsageligt givet samtidig med udøvelsen i praksis af projektets leder Lektor, cand.mag.et.art. Ebbe Marklund Pedersen. Denne undervisning suppleredes med en ekskursion til "Bosager" en "døgninstitution", for multihandicappede, i Sønderborg. Her arbejdes med praksisforskning som en integreret del af hverdagen. Forstander Torben Friis fortalte her om skriftlighed og dokumentation som et centralt element i det daglige pædagogiske arbejde.

Praksisforskning er udover skriftligheden og overholdelse af fundamentale regler for videnskabelige undersøgelsesmetoder kendetegnet ved, at de, der udøver den, er fagpersoner med en bevidst og kendt forudforståelse. Dette, at forudforståelsen er medreflekteret, øger sandsynligheden for, at den vil kunne indgå positivt som faktor i de tolkninger, der ligger til grund for konklusioner og praksisanvisninger.

Selvstudier

Udover de tre hovedtemaer er der igennem relevant litteratur stiftet nærmere bekendtskab med begreber som bl.a. "det rummelige arbejdsmarked", "arbejdsidentitet" og "vejlederroller".

Elementer herfra er løbende blevet diskuteret og forholdt til den daglige praksis i projektet.

Primærlitteratur

Gert Graversen.

Arbejdets betydning, kvalitet og udformning.
Akademisk forlag 1992.

Keld Brikner – Lars Alrø.

Arbejds miljøhåndbog i brugerinvolvering 2.
Arbejds miljøfondet. 1994.

"Det rummelige arbejdsmarked – teori og praksis"
Den sociale højskole i Esbjerg. 2001

I øvrigt udleveret undervisningsmateriale

udleveret af:

Ebbe Folmann og Bjarne Christoffersen.



praktikforløb

Indledning

Vi har valgt casebeskrivelsen, som formidlingsmodel for praksisforløbet. Udgangspunktet er 8 cases udvalgt blandt de 38 (42*) praktikforløb, der alle er udførligt beskrevet gennem vejledernes dagbøger. (Se bilag, for uddrag af dagbøger)

I den skriftlige fremstilling af casene er der blevet tilstræbt en sproglig ensartethed, men de vil på trods heraf fremstå relativt forskellige på grund af "forfatterens" meget forskellige skriftlighed. Casene er samtidig en sammenskrivning af et overordentligt stort materiale, der til tider har haft karakter af stikord, citater, notater. "talesprog" etc.

Casene er søgt udvalgt, så de er repræsentative for gruppen på 38, men med de individuelle træk, der nødvendigvis vil være forbundet med den enkelte. Vi har således med casene tilstræbt synliggørelse af de forskelligheder, der er tilknyttet de enkelte forløb, men samtidig søgt at skabe et helhedsbillede af de samlede praktikforløb.

Strukturen i casene er bygget op omkring brugerens baggrund, nuværende sociale situation og fremtidsdrøm, som blev klarlagt gennem brugerinterview (status rapport 1. fase) - introduktionskurset og en beskrivelse af praktikforløbet med vejledningsbehov, samt udfaldet af de 3 måneders praktik. Der er udarbejdet fokusskemaer til opsamling og systematisering af data rettet mod virksomhederne, brugerne og vejlederne, med henblik på den fælles videns – og erfaringsopsamling og for derigennem at kunne synliggøre og sammenskrive resultater og variationer i vejledningsmetoder. Data er, hvor det har haft relevans, trianguleret, dvs. krydstjekket hos personer med tilknytning til den enkelte for at sikre, oplysningerne konvergerer.

** Det har ikke været muligt at skaffe praktikpladser til 4 medarbejdere. De har derfor med tæt kontakt og opfølgning været tilknyttet deres respektive beskyttede værksteder, med fortsat mål om praktik.
Det har i de 4 tilfælde ikke været muligt at matche brugernes ønsker til virksomheder, med nedenstående begrundelser:*

1. *Manglende arbejdsfunktioner i virksomhederne tilpasset brugerens fysiske handicap*
2. *Forhåndskendskab til brugeren i lokalområdet*
3. *Mangel på hændelsesforsikring hos brugeren*
4. *Eneste ønske hos brugeren er at komme ud og sejle*

Centrale kvantitative data er ikke beskrevet i casene, men vil her blive kort skitseret.

Under og efter introduktionskurset blev der etableret praktikpladser af en periode på 3 måneder. Udgangspunktet for praktikken var brugerens ønske ifht branche og arbejdets indhold, samt geografisk placering, da transportmuligheder og afstand er af afgørende betydning.

Der er i gennemsnit kontaktet 6 virksomheder pr. praktik. Grunden til det relativt høje gennemsnit ligger i mange kontakter til enkelte brancher. Børnehaver, kontor, og landbrug med malkekvæg er de brancher, der har krævet flest kontakter pr. praktik. Der har været tilfælde på 15 – 20 henvendelser til virksomheder, før der var en interesse. Vi må også konstatere, at det ikke har været muligt at skaffe praktikplads inden for edb og elektronikbranchen, da virksomhederne ikke umiddelbart har kunnet se beskæftigelse til medarbejdere, der ikke er uddannet til området.

Mange praktikpladser er etableret efter en enkelt eller få henvendelser. Det kan være svært at konkretisere hvilke brancher, der er nemmest at skaffe praktiker indenfor, da der er mange kriterier, der ligger til grund for den enkelte virksomheds valg, som f.eks. sæsonarbejde, personligt kendskab til brugerne, konkret ressourcebehov etc. Vi kan således ikke på baggrund af etablering af 42 praktikpladser fastslå om, det er tilfældigheder, eller om i hvilken udstrækning der er tale om en større eller mindre grad af "rummelighed" indenfor de enkelte brancher, men skal i den forbindelse henvise til virksomhedsundersøgelsen i rapporten fra 1. fase.

Alle "medarbejdere" har haft en form for fleksudplacering, dvs. ingen har været tilknyttet arbejdspladsen 37 timer om ugen - på nær en enkelt, der en kort periode var tilknyttet 37 timer.

Variationerne har været mange, fra 10 til 32 timer, om ugen fordelt på mellem 2 og 5 dage. Der har i flere tilfælde været både udvidelse og indskrænkning af arbejdstiderne i forløbet.

21 medarbejdere har i praktikperioden haft en eller flere dage på det beskyttede værksted, de er tilknyttet, bl.a. ud fra et ønske om at bevare kontakten til deres venner/kolleger. 14 har arbejdet 4 dage og fastholdt deres hjemmedag. 3 har været tilknyttet arbejdspladsen 5 dage om ugen.

Resultatet af praktikkerne er at:

- **17 har fået forlænget praktikken med mål om skånejob.**
- **5 havde mulighed for at fortsætte, men valgte selv at stoppe efter 3 måneder**
- **4 valgte selv at stoppe inden praktikperioden var udløbet, efter eget udsagn fordi arbejdet ikke var som forventet**
- **3 kunne ikke opfylde de forventninger der var fra virksomhederne, og blev stoppet inden praktikperioden var gennemført**
- **9 gennemførte 3 måneders praktik, hvoraf ca. halvdelen gerne ville have fortsat, men virksomheden så det ikke relevant. For den anden halvdel vedkommende var hverken medarbejder eller virksomhed interesseret i at fortsætte forløbet**

Opfølgning på praktikkerne er tilrettelagt og gennemført ud fra den enkelte vejleders skøn, og ud fra brugers og virksomheds ønsker. Vejledningen har foregået ved besøg på arbejdspladsen, SMS, telefonisk kontakt og netværksaftener, og hvor det har været muligt har den i øvrigt forgået gennem kontakt på værkstedet – det har i den forbindelse indgået overvejelser med henblik på afprøvning af forskellige kontaktformer.

Antallet af praktikbesøg har svinget fra ugentlige til månedlige besøg. Der har været enkelte tilfælde, hvor SMS har været den faste livline til vejlederen med næsten daglige beskeder. Den telefoniske kontakt har for både bruger og virksomhed varieret meget.

Der er gennem praktikperioden afholdt netværksaftener af 2 til 4 timers varighed.

I 3 tilfælde har praktikanten ikke gennemgået introduktionskurset, pga. en senere tilgang til projektet. 3 fuldførte ikke kursusforløbet, hvoraf den ene ikke startede op med begrundelse i, at der skulle afleveres pensionsedel, de 2 andre stoppede kort inde i forløbet pga. manglende interesse.

En deltager gennemførte kurset, men fik ikke mulighed for praktik, da vedkommendes forældre ikke så det relevant på baggrund af erfaringer fra tidligere praktikforløb.

Oversigt over virksomhedspraktikker

Virksomhedstype	Antal praktikker	Arbejdsfunktion
Autoværksted	2	Medhjælp ved div. forefaldende opgaver, rengøring/oprydning køre biler til syn, holde udenomsarealer
Autoforhandler	1	Klargøring af biler, rengøring i udstilling, div. kørsel
Autoophugger	1	Miljøklargøring af skrotbiler, demontering div. dele
Dækcenter	1	Dækmontering, lagerstyring af sommer-/vinterdæk, div. oprydning/rengøring
Vognmand	2	Rengøring af biler, mekanikermedhjælp/værkstedsarb.
Fragtcentral	1	Fordeling af ind- og udgående pakker
Genbrugsstation	1	Oprydning i og omkring containere, affaldssortering, renholdelse af udenomsareal
Køkken/kantine	2	Medhjælp ved madlavning, smøre smørebrød, opvask, oprydning/afrydning, rengøring
Fastfood restaurant	2	Lageropfyldning, oprydning, rengøring, forberede råvarer, lave burgere
Skole-service medarbejder	1	Lave kaffe, bage, oprydning, opvask (lærerværelse)
Skole-pedelmedhjælp	2	Div. forefaldende arbejde ude/inde
Børnehave	1	Pædagogmedhjælp, snakke, lege, spille med børnene
Kommunal anlægsgartner	1	Vedligeholdelse af grønne områder og sportsanlæg
Gartneri	2	Fylde pletter, prikling, sætte på afstand, pakke, div. opgaver
Landbrug malkekvæg	2	Muge, strø, fodre kalve, rengøring malkeanlæg, observere dyrene, medhjælp ved div. inde- og udeopgaver
Rideskole	1	Muge, strø, hestepleje, rengøring og behandling af sadeltøj sadler mm. Ride
Kattehjem	1	Rengøring, fodring, kattepleje
Radio- og TV-station (Landsdækkende + lokal)	2	Nyheder fra Internet, arkivere, lave oplæg til interview, journalistmedhjælper
Fagblad	1	div. journalistisk arbejde
Teater – lydmand	1	Gå til hånde ved opsætning af lyd-anlæg
Museum	1	Rengøring, opstilling, div. gå til hånde

Virksomhedstype	Antal praktikker	Arbejdsfunktion
Kontor – piccolo	1	Arkivering, kopiering, makulering, intern post, opfyldning køkken/toiletter, pakke ekstern post, div. oprydning
Købmand / dagligvare	7	Tømning af flaskeautomat, prismærkning, opsætning af varer, sortering af emballage, oprydning/rengøring
Frugt, grønt, og blomster (<i>blomsterafd.</i>)	1	Prismærkning, opsætning, udstilling, dekoration, vanding, fjerne visne blomster/blade, lave sammenplantninger, rengøring

Opmærksomheden skal henledes på, at det er medarbejdernes jobønsker, der er søgt tilvejebragt.

Således kan der ikke af ovenstående skema udledes noget om virksomheders/branchers interesse og rummelighed ifht. målgruppen.

Case om Steffen

Steffen er en mand midt i trediveerne, der har arbejdet inden for den beskyttede beskæftigelse hele sit voksenliv, her har han fortrinsvis arbejdet med maskinarbejde og montageopgaver. Han bor i egen lejlighed, gør brug af den tilknyttede hjemmevejleder og har et godt forhold til sine forældre, der er henholdsvis servicemedarbejder og pedelmedhjælper begge på offentlige institutioner.

Steffen er forsigtig, lidt genert, men har sine meninger og siger til og fra, hvis og når det er nødvendigt.

Steffen deltog i projektets interviewdel, hvor det blev afdækket, at han under sin skolegang havde været i praktik hos en gårdmand, der havde malkekøer. Senere havde han arbejdet lidt hos en landmand efter skoletid. Den tid og det arbejde, han der havde udført, husker han tilbage på som noget positivt, og noget han på en eller anden måde gerne vil vende tilbage til, men det er vigtigt for ham, at der enten er køer, får eller geder.

Steffen pointerede flere gange under interviewet, at han var glad for sit arbejde på værkstedet, han nævnte en bestemt produktion, som ville være svær at undvære. Herudover var det ikke mindst muligheden for samvær med arbejdskammerater og venner på værkstedet, der havde stor betydning for ham.

I interviewets afsluttende del formulerede han et ønske om at kunne kombinere de to job.

Da Steffen senere i forløbet er positiv overfor at deltage i projektets kursus- og praktikdel, er det, efter "kontrolsamtaler" med Steffen, ovenstående der kommer til at danne grundlag for det videre forløb.

Steffen deltog i projektets arbejdsmarkedsintroduktionskursus i høj grad i iagttagelserens rolle, det var tydeligt, at han ikke brød sig om "at være på" i rollespil og kommunikationsøvelser.

På trods heraf er det meget positive tilbagemeldinger, Steffen er kommet med både i den egentlige evaluering af kurset, men også i efterfølgende samtaler og på praktikindkald, hvor det er blevet forsøgt at afdække effekten af kurset. Det han husker bedst, er de meget konkrete ting, kurset indeholdt såsom brandslukning, førstehjælp og løfteteknik, men også de dele af kurset, der omhandlede assertionstræning, måder at tage kontakt på og give "passende svar", har bundfældet sig hos Steffen.

Det at finde en praktikplads, hvor kodeordene var malkekøer eller får og geder, blev mere vanskeligt end forventet.

Får og geder er der ikke mange i regionen, der har erhvervmæssige besætninger af, hertil er den fynske muld for fed, og der er for lidt marginale jorder. De fåre- og gedebesætninger, der findes, er fortrinsvis beliggende i Jylland. Vi var dog på et enkelt besøg hos en gedeavler, men det var for hobbybetonet og for langt væk fra Steffens bopæl.

Også malkekvæget er rykket vestover mod Jyllands mere sandede jorder, og på den baggrund er der i de senere år på Fyn nedlagt mange malkebesætninger, og det er en proces, der stadig foregår. Mange af de tilbageværende malkebesætninger er i praksis under afvikling, og driften af disse brug er tilrettelagt på en sådan måde, at landmanden kan klare arbejdet alene. Det har han så indstillet sig på at gøre indtil pension og den endelige afvikling, derfor ønsker han oftest ikke at være bundet og afhængig af én, der kommer og skal sættes ind i arbejdet.

De store malkebesætninger findes dog også, men dem, jobvejlederen talte med, mente, at det gik for stærkt og var for effektivt til, at der kunne findes

rum til en langsomt arbejdende person, der mange gange heller ikke kunne tage arbejdet af sig selv.

Et enkelt brug havde praktikanter hele tiden og følte sig lidt overrendt og ville på den baggrund ikke tage flere.

Ved kontakten med landbrugene blev der anvendt en kombination af personligt fremmøde og telefonisk henvendelse. Det personlige fremmøde er ganske brugbart, da det giver mulighed for en personlig samtale. Der kom mange oplysninger frem under disse samtaler - henvisninger til kollegaer, der eventuelt kunne være interesserede og som havde "den rette indstilling", ligesom der også i et par tilfælde blev, stilfærdigt, advaret mod nogle, som bare ikke kunne have folk ansat.

Efter en del besøg var områdets malkekvægsbesætninger så godt som kortlagt, og en række af disse blev så kontaktet telefonisk.

En af de landmænd, der blev telefonisk kontaktet, takkede nej i første omgang, men ringede senere tilbage, han var efter at have tænkt over det blevet enig med sig selv om at gå ind i et praktikforhold hvis, som han sagde: "*han og Steffen passede sammen*", der blev herefter aftalt et forbesøg.

Steffen og jobvejlederen havde inden forbesøget aftalt, hvad det var, vi skulle gå efter i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver, og det, der var blevet resultatet af dette formøde, blev gennemdrøftet igen under transporten til praktikstedet. Vi mødte op til aftalt tid og blev modtaget af landmanden, som var ved at malke, og efter lidt tid blev der tid til en rundvisning. Landbruget er et højteknologisk kvæglandbrug med edb-styrede malkebotter og fodringsanlæg til 120 køer. Også småkalvene bliver mælkefodret automatisk. Det manuelle arbejde koncentrerer sig om strøning og renholdelse ved dyrene, tildeling af grovfoder, kontrol, opsyn og heraf følgende arbejde. Hertil kommer hegnsarbejde i marken og bygningsvedligeholdelse - alt markarbejde er udliciteret til maskinstation. Udover landmanden selv er der kun brug for deltidsansatte og hjælp til det tungeste arbejde. Efter rundvisningen gik forbesøget på landmandens initiativ direkte over i ansættelsessamtalen "*det kan der vist ikke ske noget ved*", som han sagde, og Steffen gav tydeligt udtryk for, at det var helt i orden med ham.

Det aftaltes, at Steffen skal komme 2 dage om ugen og primært tage sig af renholdelse og strøning i kostalden, herudover skal han også varetage løbende indfejning og fordeling af foder både i kostald og ungdyrstald. Landmanden pointerer, at det er vigtigt, at Steffen fortæller, hvis et dyr ser ud til at mistrives, og at der specielt skal holdes øje med småkalvene - også teknikken, der styrer vand og mælk, skal kontrolleres.

Det aftaltes, at jobvejlederen holder tæt kontakt i starten og, at jobvejlederen bare kan komme, hvis landmanden ikke lige er til at få fat i. Med Steffen aftalte jobvejlederen, at han også kikker ned til ham på værkstedet.

Der har i praktikperioden kun været positive tilbagemeldinger fra landmanden, som en dag udtrykte "*Steffen kan det han skal*", underforstået at der nok var nogle ting, han ikke kunne få lært, men at det var ligegyldigt, for det var ikke de ting, han skulle bruge arbejdskraft til.

Senere i forløbet blev jobvejlederen af landmanden spurgt, om det er sådan at "*den slags mennesker kan udvikle sig ud af at være anderledes? og hvor er grænsen*"? Baggrunden er, at Steffen arbejdsmæssigt har udviklet sig meget på ganske kort tid.

Også Steffen er glad for sit nye arbejde og giver udtryk for, at "*det går helt godt*". Hans tilfredshed kontrolleres ved, at jobvejlederen forhører sig om hans velbefindende hos primærpersonen på værkstedet. Herfra forlyder det, at han virker tilfreds og gerne, og med stolthed, fortæller om sit nye arbejde, samtidig gives der udtryk for en vis frustration over at skulle undvære Steffen i produktionen på værkstedet, hvor der er lovet en ordre færdig. Herudover tog jobvejlederen en kort, "tilfældig" samtale med Steffens mor,

da hun deltog i et aftenarrangement på det beskyttede værksted, Steffen er tilknyttet. Hun fortalte, at Steffen er blevet mere glad og fortællende og virker mere tilfreds.

Allerede tidligt i praktikken lufter landmanden muligheden for at forlænge forholdet, og i slutningen af praktikken aftales det, at Steffen fortsætter i en af landmanden betalt forlænget praktik, der senere evt. kan blive til et skånejob.

Delkonklusion

Der er gennem interview og efterfølgende samtaler lavet en grundig afklaring af Steffens ønsker og forventninger til en udplacering. Der er i udplaceringen taget udgangspunkt i disse, og det endelige praktikforløb blev som ønsket både arbejds- og tidsmæssigt.

Der er overensstemmelse mellem de ønsker Steffen har, og de krav landmanden stiller.

Landbrugserhvervet er under forandring i retning af stadig færre, men større enheder og mere højteknologi i form af robotter og automater, dette resulterer ikke i fravær af forholdsvis simple opgaver i form af renholdelse og fodertildeling. Opsyn og tilsyn med dyrenes velfærd er blevet udskilt som egentlige arbejdsopgaver, der skal varetages.

Steffens velbefindende er blevet undersøgt ved samtaler med ham selv både på arbejdsstedet, men også på værkstedet. Også omgivelsernes vurderinger er taget med som pejlemærker af situationen.

Arbejdsgiveren har gennem sine forespørgsler vist interesse for det speciale ved den arbejdskraft, han har ansat.

Jobvejlederen har haft opbakning omkring Steffen fra hans primærpersoner og har ikke, som i nogle af de efterfølgende cases, skullet bruge unødigt meget tid på problematikker, som primærpersoner og jobvejlederen har forsøgt at løse ved forskellige pædagogiske tilgange og anderledes opfattelser af praktikantens forventninger.

Der anes en form for modstand fra Steffens nuværende arbejdsplads, dette kan have baggrund i, at der er tale om en arbejdskraft, som har betydning for værkstedets indtjening.

Case om Lene

Lene er en kvinde først i tyverne, der først for nyligt er startet med at arbejde indenfor den beskyttede beskæftigelse. Her har hun arbejdet med afvekslende produktions- og montageopgaver. Hun bor i egen lejlighed og gør brug af kommunens hjemmevejledere.

Et karakteristika ved Lene er hendes vanskeligheder ved at tale som følge af en dysfunktion i hjernen.

Lene er god til at arbejde med sine hænder og er nem at instruere – hun er hurtigt opfattende.

Lene deltog ikke i projektets interviewdel, men havde overfor værkstedsassistenten i det afsnit på værkstedet, hvor hun er tilknyttet, givet udtryk for,

at hun ønskede en eller anden form for udplacering, meget gerne i en dagligvarebutik som flaskepige/lagermedarbejder.

Lene blev tilknyttet projektets introduktionskursus, hvor hun på grund af sit talehandicap kun i ringe grad deltog i diskussionerne. Hun var dog altid "på gulvet", når der var øvelser og praktisk arbejde - specielt under samarbejds-/ bolsjekurset var hun aktiv.

Værkstedsassistenten i det afsnit, hvor Lene er tilknyttet, gav i kursusperioden udtryk for, at Lene virkede mere livlig og var blevet mere glad, mens hun gik på kurset.

Lene har ligeledes, over for jobvejlederen, givet udtryk for, at hele kurset har betydet meget for hende, mest de dele der handlede om, hvordan hendes væremåde havde betydning for omgivelsernes syn på hende, men herudover har hun også fået sat fokus på det vigtige i, at hun får afleveret sine budskaber, også selvom det nogle gange kan være svært at få andre til at forstå sig.

Inden "jagten" gik ind på praktikpladsen, blev Lenes ønsker efterprøvet ved flere samtaler, ligesom hun på jobvejlederens opfordring - på grund af hendes sprogvanskeligheder - formulerede sine ønsker på skrift. Det kom frem, at hun havde været i en kort skolepraktik på et lager i en større dagligvarebutik, og hun bekræftede, at det var noget i den stil, hun godt kunne tænke sig igen. Hun kunne ikke fremkomme med andre ønsker til job.

At finde en praktikplads, hvor kodeordet var flaskepige, var ikke i sig selv vanskeligt. Dagligvaremarkedet er i konstant udvikling, og der åbner til stadighed nye indkøbscentre og supermarkeder.

Først når Lenes sproglige problemer kom frem, aftog interessen for et praktikforløb. De fleste ledere inden for branchen har fokus på kundekontakt og jobrotation og syntes derfor, at der også skulle kunne arbejdes i butikken og allerhelst også ved kassen. Først da jobvejlederen et sted fremhævede Lenes evne til at huske og fortalte, at hun, hvis en kunde spurgte efter en vare, jo bare kunne gå foran og vise, hvor den stod, var der "gevinst".

Inden ansættelsessamtalen havde vi aftalt, hvad der skulle sigtes efter med hensyn til arbejdstid. Lene ønskede en deltidspraktik, måske mest begrundet i, at flere af de andre, der allerede havde fået praktikpladser, havde valgt deltid.

Ved ansættelsessamtalen var Lene lidt forsagt og tilbageholdende, det var i stor udstrækning jobvejlederen, der førte ordet, men på en måde så der løbende kunne fås bekræftelse eller afslag fra Lene f. eks. *"Lene har ingen problemer med at stå op om morgenen og er ikke den type, der altid kommer for sent på arbejde – er du overhovedet kommet for sent på arbejde, mens du har været på værkstedet Lene?"* At hun var helt med i samtaleforløbet fremgik af afslutningen på samtalen, hvor hun gjorde jobvejlederen opmærksom på en detalje, jobvejlederen havde glemt at fortælle – det kom så også med. Lene var tydeligt glad, da hendes praktik var i "hus".

Lenes arbejdsopgaver blev aftalt til at være flaskesortering og oprydning på lageret, dette kunne dog udvides, hvis begge parter viste interesse for det. Allerede ved første praktikbesøg fandt jobvejlederen Lene i butikken, hvor hun, storsmilende, satte varer på hylder sammen med en anden medarbejder.

På trods af et indtryk af travlhed skulle kontakten til praktikstedet vise sig at blive uproblematisk. Lederen tog sig altid tid til en snak, selv om der var meget travlt.

Ved de første besøg på praktikstedet var der ikke problemer, og Lenes engagement og arbejdsglæde var stor i starten, men blev efterhånden aftagende. Hun har ved senere besøg trukket mere og mere på det, når hun er blevet spurgt om, hvordan det gik. Det er efter Lenes udsagn mest fordi, det ikke lige var det, hun havde regnet med, og at arbejdet er ensformigt og hårdt. Samtidigt giver Lene udtryk for, at hun ikke rigtigt har lært nogle af de andre unge i butikken at kende, og at hun ikke har snakket så meget med dem.

Rigtigheden af ovenstående er forsøgt tjekket hos kontaktpersonen på værkstedet, og det er de samme meldinger Lene er kommet med her.

Lene har i slutningen af praktikken en periode, hvor hun har haft lyst til at stoppe, men har efter en samtale med jobvejlederen besluttet sig for at fuldføre den aftalte periode. Baggrunden herfor er, at vi talte os frem til, at det efter praktikken ville være bedre at se tilbage på et fuldført forløb end et ikke fuldført forløb, og at et fuldført forløb i højere grad vil sikre en positiv identitetsdannelse.

Ifølge kontaktpersonen på arbejdsstedet er Lenes tempo faldet en del gennem perioden – hun er dog stadig til gavn for forretningen. Lederen af butikken havde en idé om, at noget af det, der kan tappe Lenes energi, kan være de mange mennesker, og det at hun hele tiden skal kompensere for sit manglende sprog, men det er ikke noget, Lene kan genkende, når der overfor hende er blevet spurgt ind til problemstillingen, så vender hun tilbage til, at det er fordi, det ikke var, hvad hun havde forestillet sig, og at arbejdet er for hårdt.

På praktikindkaldsmødet blev det konkluderet, at det ikke var i et job i dagligvarebranchen, at lykken lå og ventede på Lene, hvortil hun havde kommentaren *"men hvor er den så!"*

Det aftales med lederen, at praktikken kunne fuldføres og afsluttes med en jobkviktering, som er en beskrivelse af jobbet og den tid, det havde varet. Under en afsluttende samtale med Lene talte vi om, at der måske kunne findes en ny praktik på et senere tidspunkt.

Efter praktikken returnerede Lene til sit gamle job på værkstedet.

Delkonklusion

Lenes afklaring har kun taget udgangspunkt i, hvad hun har kunnet huske fra en kort skolepraktik og nogle ønsker om ikke at være på værkstedet. Lenes sprog har vanskeliggjort afdækningen af det sidste og fremkommer kun indirekte i forbindelse med Lenes spørgsmål om, hvor lykken mon er? Hendes forudsætninger for at definere jobønsker, der matcher hendes kompetencer, er mangelfulde.

Lene har haft et vist udbytte af arbejdsmarkedsintroduktionskurset specielt i forhold til det at få sit budskab frem.

Der har ikke været overensstemmelse mellem hendes forventninger/forestillinger om arbejdet og det faktiske arbejde i dagligvarebutikken (tempo og mængde).

Hvordan Lene har haft det undervejs i praktikken er afdækket ved samtaler med hende og forespørgsler i omgivelserne.

Lederen i dagligvarebutikken har prøvet at forholde sig til det specielle ved Lenes person og har prøvet at finde en forklaring på, hvorfor Lenes tempo

var faldende. En forklaring Lene ikke kan genkende som en del af hendes problem (men som alligevel kan have en indflydelse).

Case om Kalle

Kalle er en 33 årig mand, der bor sammen med sin kæreste i egen lejlighed tilknyttet støttecenter.

Han har gået i folkeskole til 7. klasse, hvorefter han startede på efterskole i specialklasse.

Han er opvokset i kernefamilie med far, mor og lillesøster, der alle er eller har været tilknyttet det ordinære arbejdsmarked med uddannelse/videregående uddannelse.

Kalle er meget tæt knyttet til sin familie, er altid sammen med dem ved højtider, ved jævnlige weekendbesøg og er ca. hvert andet år med på længevarende ferie til udlandet.

Kalle beskrives af værkstedsassistenten som en velfungerende værkstedsbruger, der hele sit voksenliv har været tilknyttet den beskyttede beskæftigelse - hovedsageligt på et maskinværksted.

Under interviewdelen blev det afdækket, at Kalle tidligere har været i skolepraktik på gartneri og autoværksted, og at autoværksted er det, der har prentet sig fast som noget positivt og spændende arbejde. Han kunne godt lide arbejde med et teknisk islæt og ville gerne have "sorte fingre".

Hans første ønske var at komme i praktik som mekaniker, hvor han forestillede sig, at han ville få mulighed for at arbejde med biler. Det viste sig at være vigtigt for ham, at han kunne være med til egentligt mekanikerarbejde, og ikke "bare" som servicemedarbejder med opgaver som rengøring, klarføring og være en hjælpende hånd. Han ønskede mulighed for selvstændigt arbejde på lige fod med de andre medarbejdere, men var godt klar over egne begrænsninger og de deraf følgende begrænsede muligheder.

Ved en gennemgang af forskellige muligheder for job, der ville kunne dække hans egentlige ønske, nåede han frem til gennem samtaler, at dækmonter nok var det, der bedst kunne opfylde hans drøm, både med hensyn til teknik, "sorte fingre" og muligheden for at lære opgaverne, så han kunne arbejde selvstændigt og på lige fod med de andre medarbejdere.

Ved det første afklarende interview ønskede Kalle en kombination af praktik og beskyttet værksted, han ville godt bevare en relativ tæt tilknytning til værkstedet bl.a. med baggrund i, at han synger med i et værkstedsband, og at han godt kan lide arbejdet på værkstedet.

Ved det opfølgende interview ønskede Kalle praktik på fuld tid, han er nu nået frem til, at hvis han skulle prøve, hvad det ville sige at arbejde på det ordinære arbejdsmarked, skulle det være på fuld tid.

Kalle var gennem hele introduktionskurset meget aktiv. Han var aktiv deltagende i både de teoretiske og praktiske forløb. Kalle syntes selv, at han havde fået meget ud af kurset, og at det har rustet ham til at komme ud i praktik. Der er under kursusevalueringen ikke noget, Kalle specielt fremhæver, han syntes det har været godt med en veksling mellem teori og praksis (rollespil), og at det hele har været relevant.

Med udgangspunkt i Kalles ønske og transportmuligheder blev der taget kontakt til et dækcenter med geografisk placering i cykelafstand fra hans bopæl. Det blev kun nødvendigt at kontakte denne ene virksomhed, da de efter praktiksamtalen gerne ville have Kalle i praktik.

Selve jobsamtalen foregik mellem Kalle, jobvejleder samt regionalchef, afdelingsleder og værkstedschef - og som et meget afslappende og uformelt møde, hvor Kalle faldt godt ind.

Kalle klarede selv størstedelen af samtalen og kunne svare på alt, hvad han blev spurgt om, så det var stort set kun det formelle, som jobvejlederen skulle tage sig af. Regionalchefen havde inden samtalen gjort opmærksom på, at vi ikke ville få besked om udfaldet med det samme, da de ville have mulighed for at votere, uden at vi var til stede. Så hensigten var, at han ville give telefonisk besked dagen efter.

Efter samtalen blev vi vist rundt i hele virksomheden og så de arbejdsopgaver, der er tilknyttet et sådant værksted. Størstedelen af arbejdet kræver ikke uddannelse og vil kunne bestrides efter en tillæring i en kortere eller længere periode alt efter evner. Vi kunne se, at der var mange opgaver, som Kalle ville kunne løse allerede fra første dag, opgaver af fysisk karakter, der ikke krævede større kendskab. Samtidig er der så mange forskellige opgaver, at der i lang tid vil være mulighed for at udvide Kalles arbejdsområde, og han vil få mulighed for at lære nyt, efterhånden som han er klar til det - også arbejde af mere teknisk karakter, som f.eks. brug af maskiner i forbindelse med hjulskift.

Kalle har igennem de første 3 mdr. deltaget i mange forskellige arbejdsfunktioner, samt sociale relationer. Arbejdsmæssigt har han, fra at skulle sættes i gang med kendte opgaver, opnået så stor selvsikkerhed, at han selv tør tage initiativ til at udføre mange arbejdsopgaver. Han har gennem hele forløbet konstant fået udvidet sine arbejdsområder og har nu efter 3 mdr. et så stort kendskab til både lager og maskiner, at han selvstændigt kan udføre størstedelen af et dækskifte.

Socialt føler Kalle sig som en del af teamet og som ligeværdig kollega. Chefer og kolleger sætter også pris på hans væremåde, og beskriver ham som en glad, omgængelig og humoristisk fyr, en god medarbejder og kollega.

Kalle beskriver sit nye job som noget af det bedste, der er sket ham, og siger han skulle være startet for mange år siden. Han kan kun beskrive glæde ved arbejdet og kollegerne og savner på ingen måde det beskyttede værksted, hverken socialt eller arbejdsmæssigt.

Afslutningen på den 3 måneders praktik, blev en praktikforlængelse på yderligere 3 mdr. med det mål, fra både virksomheden og Kalle, at oprette et skånejob.

Der har gennem hele praktikforløbet været en tæt kontakt mellem jobvejleder og virksomhed med ugentlige besøg den første måneds tid, hvorefter besøgene blev med ca. 14 dages interval. Dette blev fra alle sider vurderet som passende og nok til at dække de behov, der måtte være, vel vidende, at det altid er muligt at få telefonisk kontakt til jobvejlederen.

Der blev efter praktikken afholdt et evalueringsmøde med virksomheden, som havde følgende kommentarer:

Kalle har en god forståelse for arbejdet og behøver ikke flere instrukser end andre nye medarbejdere. Han har et godt håndslag, arbejder i et jævnt tempo, det han laver er i orden, og opgaverne bliver gjort færdige. Han er blevet god til selv at tage opgaver, hvor han den første tid stod og kiggede, når han havde udført det, han var blevet sat til, indtil han blev sat til en ny opgave.

Fagligt er han i konstant udvikling og viser interesse for arbejdet. Han får derfor mere varieret og udfordrende arbejde og bestrider efterhånden både maskiner og værktøj.

Kalle har socialt udviklet sig positivt gennem hele praktikperioden, fra ikke at sige meget, til at snakke "med" og også fortælle om sig selv, sin familie og fritidsoplevelser. Han har en god humor og et godt samspil med kollegerne, hvis reaktion på at få en udviklingshæmmed kollega har været positiv. Ovenstående bekræftes i de observationer, som jobvejlederen har foretaget gennem praktikbesøgene.

Delkonklusion

I forhold til vejledning har det været godt og vigtigt, at der blev givet en god beskrivelse fra starten, så der har været forståelse for Kalles handicap, og deraf en accept af hans begrænsninger. Dette har givet virksomheden mulighed for at tildele Kalle udfordringer, der er tilpasset hans evner. Virksomhedens opfattelse er, at det har virket positivt med jævnlige besøg og opfølgning fra jobvejlederen, uden at der fra virksomhedens side har vist sig større behov for vejledning, men det har givet tryghed og vist interesse for, hvordan det går. Praktikken har givet alle i virksomheden et indblik i en udviklingshæmmeds kompetencer og tydeliggjort, at det kan være en brugbar arbejdskraft, men ikke mindst, at det er glade, omgængelige og positive mennesker, i hvert fald hvad Kalle angår. Han er en god kollega og medarbejder, som der sættes pris på i virksomheden.

For Kalle har praktikperioden haft en afgørende betydning for hans livskvalitet, hvilket umiddelbart kan konstateres ved en tilbagemelding som: *"jeg skulle være startet for mange år siden"*.

Casen viser, hvor vigtigt det er, at jobvejlederen har kendskab til såvel arbejdsmarked som arbejdsfunktioner, når Kalles forventninger skulle kobles til virksomhedens kerneydelser. Derudover understreger den også betydningen af et opfølgende interview, for at Kalle kunne få den nødvendige tid til efterbearbejdningen af hans valg af arbejdsuge.

Case om Kurt

Kurt er en mand på 30 år, der bor sammen med sin kæreste i et støttecenter. Udover sit psykiske handicap har han også et fysisk med gangbesvær til følge.

Han er opvokset i kernefamilie med far, mor og lillebror, der alle er eller har været tilknyttet det "ordinære" arbejdsmarked.

Kurt har hele sit voksenliv været tilknyttet beskyttet beskæftigelse, men tilstræber et liv så nær det normale som muligt. Han har en drøm, der hedder rigtigt arbejde på kontor, hus, kone og i øvrigt leve ligesom andre, såkaldt normale.

Under interviewdelen blev det afdækket, at Kurt tidligere, for ca. 10 år siden, havde været i praktik på et kontor med arbejdsopgaver som oprydning, rengøring, kopiering, intern og ekstern post samt div. forefaldende opgaver. Han beskrev selv sin stilling som altnuligmand. Han kunne ikke huske længden af praktikken, men arbejdet havde prentet sig fast i hans hukommelse som noget værdifuldt, og samtidig tangerede det hans fars beskæftigelse, som han beskrev som kontorarbejde.

Kurt ville gerne i praktik samme sted, som han tidligere havde været, og ville helst lave de samme opgaver, men ville også gerne skrive på computer.

Han beskrev sig selv som værende god til at læse og skrive, og fortalte, at han havde skrevet sin livshistorie på pc under et livshistorieprojekt på det beskyttede værksted.

Kurt ønskede praktikken fordelt med fire dage i praktik og en dag på værkstedet eller fem dage i praktik, han mente ikke at have behov for at komme på værkstedet. Men på den anden side syntes han også, at det var hyggeligt at være der om fredagen.

Kurt deltog i arbejdsmarkedskurset overvejende som iagttager. Han svarede på direkte henvendelse, men var ellers ikke kommenterende eller spørgende. Han deltog kun få gange, når der foregik øvelser af fysisk karakter, han følte det var barnligt, kunne ikke se formålet, og syntes det var for belastende for hans fysiske handicap.

Ved evaluering af kurset kunne det konstateres, at Kurt ikke mente, at han havde fået meget ud af det. Han havde svært ved at koble det, han havde været igennem, til arbejdsmarkedet, især det teoretiske og mente ikke, det havde rustet ham bedre til at komme ud.

Virksomheden, hvor Kurt tidligere havde været i praktik, mente ikke, at de havde arbejdsopgaver, de kunne beskæftige ham med, og kunne derfor ikke indgå i praktikforløbet.

Da der var et - dog ikke afgørende - ønske om en kort transportvej, blev der taget kontakt til flere offentlige og private virksomheder i nærområdet, men ingen mente at kunne beskæftige en praktikant på nuværende tidspunkt. En virksomhed mente, at der kunne være en mulighed til efteråret.

Området blev så udvidet til også at omfatte Odense, men det var ikke umiddelbart muligt at finde praktikplads på kontor. (Dette hænger godt sammen med den lille interesse fra branchen, der blev påvist i projektets første del).

Relativt kort tid efter introduktionskurset på OSS var afsluttet, fik ASV-Odense henvendelse fra en virksomhed, der gerne ville have en udviklingshæmmet medarbejder til lager og altnuligmand. Henvendelsen blev givet videre til projektgruppen, da ASV ikke havde elever til stillingen på daværende tidspunkt.

Jobvejlederen kontaktede virksomheden telefonisk, og fik en nærmere beskrivelse af jobfunktionerne, men der var ingen blandt dem, der endnu ikke havde fået praktikplads, der matchede eller ønskede et sådan job. Samtidig benyttede jobvejlederen muligheden for at gøre opmærksom på, at man havde en medarbejder, der ønskede kontorarbejde. Vedkommende, jobvejlederen talte med, mente, at det måske kunne være interessant i administrationsafdelingen, og at han havde en konkret person i tankerne, som kunne være kompetent til opgaven som kontaktperson.

Vi aftalte, at han snakkede med hende, og at hun så skulle kontakte jobvejlederen.

Efter nogen tid blev jobvejlederen kontaktet, og der blev udvekslet oplysninger. Noget af det, der umiddelbart blev lagt stor vægt på fra virksomhedens side, var, at Kurt var interesseret i et skånejob, da det var virksomhedens udgangspunkt og hensigt at ville tage et socialt ansvar, der også omfattede udviklingshæmmede.

Virksomheden er ca. 10 år gammel og beskæftiger omkring 250 mennesker, hvoraf ca. 50 beskæftiges i administrationen.

Kurt blev spurgt, om han kunne være interesseret i et skånejob, hvilket han var. Det var jobvejlederen egentlig i forvejen vidende om, men for yderlige-

re at gøre ham bevidst om muligheden, vurderedes det, at det var hensigtsmæssigt på ny - og fra en anden vinkel - at præsentere ham for skånejobsperspektivet. En anden fordel ville være, at Kurt gennem praktikperioden så kunne forestille sig arbejdet som noget permanent, og dermed afprøve den "rutineprægede" dagligdag med dens fordele og ulemper.

Kurt og jobvejlederen kom til praktiksamtale med to personer fra virksomheden. Deres roller i forhold til praktikken ville blive som henholdsvis primær og sekundær kontaktperson. Det var dem, der skulle have den daglige kontakt med Kurt og sætte ham ind i arbejdsopgaverne. Kurt klarede stort set samtalen selv, men indimellem måtte jobvejlederen tydeliggøre fagudtryk, f.eks. hvad det ville sige at arkivere. Ellers kunne jobvejlederen nøjes med det mere formelle, som at udfylde den skriftlige jobaftale med arbejdstid, arbejdsfunktioner o.s.v.

Vejlederen blev også spurgt, om der var nogen, der ville have det andet job på lageret, for virksomheden mente, det ville være godt med to ansatte, så de havde hinanden at støtte sig til.

Samtalen gik godt, og Kurt syntes arbejdet lød spændende. Vi aftalte, at de kontaktede jobvejlederen, når de havde truffet en beslutning.

Efter ca. en uge blev jobvejlederen kontaktet. Virksomheden ville gerne have Kurt i praktik, og han kunne starte 14. april. De tre dage op til påske ville der være piccoliner på arbejde hele dagen pga. skoleferie, og de kunne så tage Kurt med rundt og vise ham de forskellige opgaver i huset.

Kurt og jobvejlederen mødte op sammen første arbejdsdag, så jobvejlederen var "bagved" som en tryghed og kunne støtte, hvis der skulle opstå behov herfor.

Kurts praktik som piccolo starter med, at han bliver introduceret mere præcist for det arbejde, der er tiltænkt ham som daglige rutineopgaver, så som opfyldning på toiletter, samle intern post, tømme papirkurve og lettere arkivering. De andre opgaver, som er tiltænkt Kurt hen ad vejen, er bl.a. at fylde kopimaskiner, kopiere, makulering og oprydning.

Tanken fra virksomheden var, at Kurt startede med få enkle opgaver, så han kunne blive tryk ved dem, men alligevel fik varieret arbejde. Han ville så hen ad vejen få udvidet sit arbejdsområde og få lagt en enkelt opgave på yderligere, efterhånden som han var klar til det.

Kurt var glad for arbejdet, men det viste sig efterhånden, at arbejdet ikke var, hvad han havde forventet. Han valgte selv flere opgaver fra, bl.a. intern post på lageret, da det var for hårdt i forhold til hans gangbesvær. Oprydning havde heller ikke hans interesse, og han begyndte at finde arbejdet lidt ensformigt.

Virksomheden fandt yderligere opgaver til Kurt, f.eks. adressering og pakning af eksternt post, men heller ikke det var rigtig interessant for Kurt.

Virksomheden, Kurt og jobvejlederen havde en samtale omkring, hvad det var, Kurt konkret ønskede at lave, men det kunne han ikke beskrive. Vi aftalte herefter, at han skulle kigge sig rundt i virksomheden, og hvis han så så noget, som han kunne tænke sig at lave, skulle han sige det til sin kontaktperson. Vi aftalte, at jobvejlederen ville holde et opfølgingsmøde med Kurt næste gang, at han var på værkstedet.

På opfølgingsmødet fremfører Kurt, at han ønsker at lave det samme som de andre på kontoret. Han vil gerne tale i telefon og skrive på pc. Det bliver klart for jobvejlederen, at han ikke lægger så meget vægt på selve arbejdet, men at det vigtige for Kurt er, at han laver det samme som de andre.

Kurt har ikke fundet andre opgaver i virksomheden, han kunne tænke sig, men er alligevel blevet gladere for bl.a. arkivering, efterhånden som det er blevet lettere for ham.

Kurt er dog klart indstillet på at stoppe, når den 3 måneders praktik er overstået, for han synes at have konstateret, at kontorarbejde alligevel ikke rigtigt er noget for ham.

Delkonklusion

Det har vist sig, at Kurts billede af, hvad han kan, og hvad det kan bruges til rent fagligt, ikke hænger sammen med virkeligheden. Han kan skrive mange ord, men kan ikke den alfabetiske rækkefølge, hvilket virksomheden har kompenseret for ved at give ham et papir med alfabetet, som han kan rådføre sig med om, hvor det bogstav, han leder efter, står ifht. de andre.

Det er også blevet klarlagt gennem det personale, der havde Kurt til livshistorieprojektet, at han kun kan stave simple ord svarende til de første skoletrin, og han derfor ikke vil kunne sættes til at skrive noget med mindre, at der er tale om afskrift.

Socialt fungerede det godt, Kurt var faldet godt til og følte sig som en del af personalet. Han deltog på lige fod, når der var arrangementer, og har f.eks. været med til temaeftermiddag omkring arbejdsmiljø.

Afklaringen har ikke været grundig nok. Kurts fokus på normalisering som den egentlige drivkraft bag ønsket om en praktik er ikke blevet tilstrækkeligt blotlagt.

Havde jobvejlederen spurgt dybere ind til, hvad Kurt lagde vægt på - her under i højere grad været opmærksom på, at Kurt under det indledende interview ønskede at leve som andre (eget hus og kone, og et rigtigt arbejde) - havde vejlederen måske fanget det, Kurt tænker som en egentlig værdi - nemlig det at være det samme som "de andre". Jobvejlederen kunne så have været med til at åbne andre muligheder, der ville have passet bedre til Kurts ønsker, men på den anden side fik han nu afprøvet en gammel drøm, og han har fået mulighed for at konstatere at kontorarbejde ikke indeholder det, han havde et billede af.

Kurt giver - som en af de få - udtryk for ikke at have fået noget ud af introduktionskurset.

Case om Morten

Morten er en ung mand på 20, der på 2. år er tilknyttet et beskyttet værksted, som i høj grad er produktionsorienteret. Han har her arbejdet på maskinværkstedet, hvor han fagligt spænder bredt, kvalitetssansen er god og tempoet højt. Det er observationer, som jobvejlederen har bemærket over tid.

Morten har indtil for nylig boet hjemme ved sin mor og lillebror i en større provinsby.

Det har igennem længere tid været Mortens store ønske at flytte i egen bolig, men hans familie, sagsbehandler og vejledere har ikke ment, at han var egnet til at bo selv.

I dag bor han på et kollegium med støttefunktion som en overgangsordning til egen bolig.

Fra interviewet i projektets første fase kunne jobvejlederen konstatere, at Morten blev tillukket, når man spurgte ind til hans fortid. Han sagde, at han ikke kunne huske ret meget udover, at han havde gået på 3 forskellige sko-

ler, og som han udtrykker det: ”*det var bestemt ikke nogle gode perioder*”, hvad der konkret lå bag denne udtalelse er uvist.

Han fremstod endvidere som en ung mand, der afspejler tidens hip-hop ungdomskultur.

Igennem interviewet viste det sig, at Morten ikke var nem at kommunikere med, og han starter sjældent en samtale på eget initiativ. Ofte var hans svar korte og vanskelige at bygge en videre samtale op om. Alligevel var jobvejlederen sjældent i tvivl om, hvad Morten mente, han signalerede tydeligt, om han var positiv eller negativ.

Fra værkstedet er det konstateret, at Morten har en meget begrænset kontakt til de øvrige brugere. Han ønsker ikke at spise sammen med dem og heller ikke at deltage i fællesarrangementer, det begrundes han med, at han ikke bryder sig om de andre.

Morten var ved første henvendelse afvisende overfor at deltage i projektet, men en uge inde i introduktionskurset henvender Mortens værkstedsassistent sig til jobvejlederen for at spørge, om Morten alligevel ikke kan starte op på kurset og deltage i resten af projektet. Jobvejlederen var vidende om, at Mortens værkstedsassistent har haft mange samtaler om de muligheder, der er i projektet.

Mortens deltagelse i introduktionskurset bar præg af passivitet, han deltog kun, hvis han blev spurgt direkte - ellers påtog han sig tilskuerens rolle. Ved en enkelt lejlighed viste Morten sin samarbejdsvilje. En medkursist henvendte sig for på vegne af gruppen at bede Morten om at være deltager i deres rollespil, så det kunne blive til noget. Han tog imod udfordringen, men gled tilbage i tilskuerrollen, da rollespillet var færdigt. Han nævnte til evalueringen, at assertionstræning og kommunikationsformer var spændende, og at han godt forstod formålet, men ellers var det den faste kontakt til jobvejlederen, der for ham var det væsentlige.

Jobvejlederen afså en del tid til at afklare hvilket job, der havde Mortens interesse, uden at der viste sig noget tydeligt, men en dag foreslog Morten at arbejde i en bestemt burgerrestaurant, det var hans højeste ønske.

Burgerkoncernerne er en hastigt voksende industri, der efterhånden er blevet en del af danskernes madkultur. Restauranterne er alle bygget op over det samme internationale koncept. Personalet er gennemgående unge og ufaglærte. Både bestyrer og medarbejdere indgår i det teamarbejde, der er forbundet med produktionen af burgere. Derudover består deres arbejde i at bestille varer, lægge vagtplaner samt indkalde ekstra mandskab ved sygdom.

For at alle restauranterne kan have det samme koncept, flytter nogle af personalerne fra en allerede etableret restaurant over i den nye og hjælper dem med at starte op. Der er således en del personalerotation.

Før der blev taget kontakt til virksomheden, havde Morten og jobvejlederen en samtale om, hvilke opgaver Morten havde tænkt sig at udføre i virksomheden. Emnet påklædning kom på banen ud fra, at jobvejlederen er vidende om, at der på arbejdspladsen er uniformspligt, og at Morten under introduktionskurset havde tydeliggjort, at hip-hop kulturen nærmest var ufravagelig.

Jobvejlederen kontaktede restauranten og efter en præsentation af projektet og en beskrivelse af Morten i forhold til handicap og kvalifikationer, svarede den konstituerede leder, at det bestemt ikke var umuligt, idet de før havde haft ansat personale under ”det rummelige arbejdsmarked”, underforstået ”anderledes personale”, og det havde ikke afskrækket dem. Han ville vende tilbage, når han havde talt med den nye restaurationsbestyrer.

Svaret forelå hurtigt. De var interesseret, men ville selvfølgelig gerne have et møde.

Mødet blev afholdt med et ungt lederteam, som var interesseret i at få noget at vide om projektets vejlederfunktion. Herefter beskrev de opgaverne, som de forventede, at Morten skulle varetage f.eks. at ordne varer, fylde køleskabe op, datomærke og andet forefaldende arbejde.

Morten var indstillet på at deltage i samtalen, og han svarede på de spørgsmål, han fik. Restauranten meddelte ved samtaleafslutning, at de ville tilbyde en 3. mdr's praktik.

Det var aftalt, at Morten og jobvejlederen skulle møde sammen den første arbejdsdag. Morten var dog mødt 20 min. før aftalt og var i fuld gang med at blive uniformeret. Derefter blev opgaver og arbejds gange præsenteret, og Morten gik i gang umiddelbart herefter. Efter kort tid sagde Morten, at jobvejlederen gerne måtte gå, for han ville gerne selv. Det blev aftalt, at der skulle gå en uge imellem besøgene, og at han ville ringe, hvis der var problemer.

Allerede på et af jobvejlederens første besøg var det tydeligt, at Morten befandt sig godt med sin praktik, og virksomheden var ligeledes tilfreds. Virksomheden ville endvidere orienteres om de muligheder, der var i forhold til en fastansættelse af Morten, og begrundede det i følgende: *"faktisk er han på mange områder bedre end det øvrige personale - han udfører jobbet ud fra de informationer, som han får - han laver ikke om på procedurerne, og han gør altid sine ting færdig, før han går"*.

Ved de efterfølgende besøg, som jobvejlederen foretog, havde Morten haft et par udeblivelser. Ved udeblivelserne var det jobvejlederens opgave at "finde" Morten, og via en samtale at afdække årsagerne til fraværet. Et par af fraværene skyldtes misforståelser i forhold til ferie/fridage, andre at han havde sovet for længe eller været syg og glemt at ringe. Især de manglende kontakter til virksomheden var der en del samtaler om, – om de irriterende det kan give i forhold til kollegerne, om det har konsekvenser i forhold til, om man tør stole på en - om man tør overdrage ansvarsopgaver m.m. til en, der ikke kommer eller giver besked herom. Det var vigtigt for jobvejlederen at få skabt tydelige billeder af konsekvenserne af Mortens handlinger, for at han kan forstå dem. Derudover havde jobvejlederen kunnet konstatere, at Morten fandt det pinligt, at der kom en jobveileder, det gjorde der jo ikke til de andre. Derfor aftalte vi, at jobvejlederen fremover blot kiggede uforpligtende forbi med et par ugers mellemrum.

Telefonisk var der i perioder en del kontakt mellem Morten og jobvejlederen, og dette var en gensidig kontrol udfra ovenstående misforståelser.

Restaurantens behov for vejledning var begrænset til ganske få opkald, især ved udeblivelse. Dog pointerede de, at selv om de ikke havde bedt om møder eller ringet ret meget, så havde de syntes, at det var rart, når jobvejlederen kiggede forbi, for der var jo en del spørgsmål eller nogle observationer at fortælle om.

I forhold til udeblivelse følte jobvejlederen, at det var nødvendigt at guide restaurantens ledere og personale i, hvordan de kunne være med til at støtte Morten. I stedet for at smågrine og trække på skulderen, når han blev væk, skulle de sende nogle klare signaler til Morten om, at udeblivelser og dårlige undskyldninger ikke var passende, hvis man ønskede et skånejob. Virksomhedens ledelse havde bemærket, at Morten ikke brød sig om at være til stede, hvis der var mange kolleger, der stod og snakkede, men at han snakkede godt, hvis de var 2-3 stykker. Der var især en kollega, som Morten havde et særligt godt forhold til, de kunne snakke meget og om alt.

I forbindelse med Mortens praktik var der jævnligt kontakt til hans bosted. Ofte var det i forhold til udeblivelser. Af og til var det bostedet, der ringede for at høre, om jobvejlederen vidste, hvor Morten opholdt sig, og hvordan han havde det, fordi de i en længere periode ikke havde haft kontakt til ham. Der var en periode, hvor bostedet klart meldte ud, at de ikke vidste, hvad de skulle gøre i forhold til deres kontakt til Morten. Jobvejlederen blev spurgt til råds om dennes handlemåde.

Ved praktikperiodens afslutning var Morten igen noget ustabil, og det viste sig, at lederen havde haft en længere ferieperiode, og at der i samme periode havde været en udskiftning på 15 personer. Morten begrundede udeblivelserne med, at han stod lidt alene og var den, der havde bedst styr på mange af opgaverne, efter at så mange ansatte var stoppet.

Samtidig meddelte Morten, at han syntes, det var kedeligt at lave de samme funktioner. Dette fulgte virksomheden op på ved at tilbyde Morten en ny arbejdsopgave som backup (en funktion, der informerer den, der laver burgerne, ud fra hvad kunden ønsker, der skal i burgeren), men det gik ikke. Derimod skiftede han med en kollega til en "toer", hvor han i stedet for lavede burgerne, hvilket blev en succes.

I den sidste periode af praktikken tilbød restauranten Morten en mulighed for et skånejob.

Restauranten ønskede også at fortsætte med at have en jobvejleder tilknyttet.

Morten ville gerne have skånejobbet. Men han var længe om at beslutte sig til, om han ønskede en ny jobvejleder fra værkstedet, eller om det skulle være et helt almindeligt skånejob med en kommunal jobkonsulent, som kommer på besøg 1-2 gange årligt.

Valget faldt på en jobvejleder fra værkstedet, men betinget af, at antallet af besøg fra den nye jobvejleder skulle være begrænset, at han ikke ønskede yderligere tilbud fra værkstedet og herudover, at vejledningsperioden kun må strække sig over en periode på et år.

Delkonklusion

Jobvejlederen og bostedets kontakt udviklede sig til noget, der kunne kaldes en "telefonsparring".

Jobvejlederens rolle var at afveje besøgene ud fra Mortens behov og ønske om vejledning samt at respektere, at Morten ikke ville "klientgøres".

Mortens altoverskyggende problem er klart hans dårlige kommunikation og deraf følgende mangelfulde sociale relationer til sin omverden. Hvilket vejlederen søgte bearbejdet og fulgte op på ved praktikbesøgene.

Disse problematikker resulterede i, at jobvejlederen i stor udstrækning måtte acceptere telefonen som redskab til at kommunikere med Morten.

Vejlederen var oplysende i forhold til konsekvenser af egne handlinger med rimeligt korte og kontante udmeldinger og bølgebryder ved evt. misforståelser.

Jobvejlederen har samme opfattelse som virksomheden, når det gælder Mortens spidskompetencer. Vedholdenhed i arbejdsprocedure og stabilitet i forhold til udførelsen af opgaverne bevirker, at Morten bliver en væsentlig arbejdskraft.

Case om Jørgen

Jørgen er en ung mand på 26 år med et medfødt handicap. Han har siden skolestarten været tilknyttet pædagogisk/psykologisk rådgivning. Jørgen er vokset op på landet i et hjem med 2 ældre søstre. Faderen har været ansat som arbejdsmand, og moderen har haft et rengøringsjob, hans barndom betegnes som en god barndom på trods af faderens store alkoholforbrug. Forældrene er i dag begge pensionister. Jørgen har et godt forhold til dem, især til moderen, som han ofte omtaler.

Han er i dag på et beskyttet værksted, hvor han fortrinsvis har arbejdet på et maskinværksted. Kort før han blev tilknyttet dette projekt, havde han ønsket at blive overført til en montageafdeling.

Jørgen fortalte i interviewet, at han havde været tilknyttet arbejdsmarkedet gennem en kortere periode på et slagteri, men blev meget undvigende på spørgsmål om, hvorfor han stoppede med jobbet. Han nævnte dog, at helbredet ikke kunne holde til det - at det var for hårdt.

En kontrolsamtale med værkstedsassistenten bekræfter jobvejlederens formodning om, at Jørgens selvopfattelse er langt fra den opfattelse, omgivelserne har af ham, samt at han med usandheder søger at skabe et bestemt billede af sig. Han har svært ved at indse, at det kan give besværligheder.

Jørgen har desuden en del tilskadekomster på værkstedet, og der er mistanke om, at han påfører sig dem selv, da der aldrig er vidner til uheldene. Yderligere kontrolsamtaler med støttepersoner synliggjorde, at formålet med at Jørgen var tilknyttet et støttecenter var, at han her kunne blive vejledt og støttet i at opretholde en struktureret hverdag. Jørgen reagerer meget lystbetonet, er der noget der her og nu er mere spændende, får det hans fulde opmærksomhed, og alle planlagte og indgåede aftaler glider i baggrunden.

Jobvejlederen havde endvidere kunnet opspore, at Jørgen havde ført en noget omflakkende tilværelse i forhold til skoler og ansættelser. Der havde været taget mange initiativer, men Jørgen havde ikke formået at fastholde tilbudene ret længe. Baggrunden for at stoppe eller blive sagt op de pågældende steder havde hovedsagelig været at finde i et alt for stort fravær. På det beskyttede værksted havde Jørgen ved flere lejligheder givet udtryk for, at han godt kunne tænke sig igen at komme ud på det private arbejdsmarked. Han var derfor interesseret i at deltage i både arbejdsmarkedsintroduktionskurset og en efterfølgende 3 mdr's. praktik.

På kurset var Jørgen anonym og tavs. Han meldte sig ud af de dele af kurset, hvor der var rollespil og andre øvelser. Hvis der derimod indgik noget praktisk arbejde, så ændrede han karakter og overtog gerne styringen. Når jobvejlederen spurgte til hans passivitet i forhold til undervisningen, virkede han totalt uforstående, citat:

Jørgen: *"Jeg følger da med i, hvad de siger, men det er lidt kedeligt, for jeg har haft det før"*.

Jobvejlederen: *"Det hele, hvor har du haft det fag før?"*

Jørgen: *"Det kan jeg ikke huske - på en eller anden skole vel, men det er altså sandt."*

Jørgen tilkendegav under hele kursusforløbet, at han syntes godt om tavleundervisningen (han kan ikke læse) og den mere praktisk relaterede undervisning f.eks. brand og førstehjælp, hvorimod han bestemt ikke brød sig om rollespil og øvelser.

Under det interview, der blev foretaget med Jørgen i projektets første del, udtrykte han ønske om at komme i praktik i børnehave, købmandsforretning som kok eller som chauffør.

Under kursusforløbet blev der i forbindelse med den fortsatte afklaring af Jørgen talt en del om, hvilken branche det var realistisk at komme i praktik i. Der blev taget udgangspunkt i Jørgens væremåde og opførsel på kurset, og jobvejlederens beskedne kendskab fra det beskyttede værksted, hvor Jørgen har haft mange og lange sygefraværsperioder. Vejlederen og Jørgen talte om, at det ikke ville være et passende valg at etablere en praktikplads i en børnehave, eftersom han prioriterer egne behov meget højt, og han hele tiden reagerer lystbetonet på det, der er sjovt og interessant og ikke på, hvad der var nødvendigt.

Afklaringsresultatet blev at tage udgangspunkt i Jørgens ressourcer i form af et godt håndelag, når det gælder praktisk arbejde og samtidig tage hensyn til hans besværligheder med at fastholde fokus. Desuden lagde aftalen vægt på varieret arbejde, enkelt, overskueligt, håndgribeligt, noget han kan se sig ud af, noget der viser synlig fremgang, og som har en nytteværdi. Den fælles beslutning blev at rette søgelyset mod en praktik i dagligvarebranchen.

Dagligvarebranchen er fortsat i en rivende udvikling, fra at være mindre købmandsbutikker med et overskueligt varelager til i dag supermarkeder af forskellige størrelser med et stort og meget varieret varelager.

Personalet består af få faglærte, der ofte fungerer som afdelingsansvarlige, butikselever samt studerende, der oftest er tilknyttet butikken om eftermiddagen i kortere perioder.

I et supermarked er der således mange funktioner, der bliver udført af ufaglærte f.eks. at sætte varer på hylder, holde orden, rengøring af varerne på hylderne samt sortering i flaskedepotet, vareudbringning samt etablering af stande med de sidste nye tilbudsvare.

Efter få telefoniske kontakter til nogle dagligvarebutikker viste et mellemstort supermarked sig interesseret. De gav udtryk for at ville give de udviklingshæmmede en chance.

Under telefonsamtalen blev lederen orienteret om projektets formål, og om hvilken brugergruppe det handlede om og kort om, hvad Jørgen havde beskæftiget sig med. Virksomheden efterlyste i samtalen hans kompetencer, hans væremåde, samt om han evt. havde kørekort. Da jobvejlederen ved flere lejligheder havde set Jørgen køre bil, var svaret, ja til det med kørekortet.

Ved den senere jobsamtale var virksomheden repræsenteret ved leder og en afdelingsleder (den kommende kontaktperson for Jørgen). Virksomheden var især interesseret i, hvilke ressourcer og jobberfaringer Jørgen havde, om der var særlige hensyn, man skulle tage, samt hvordan man kunne gøre brug af jobvejlederen. Under samtalen svarede Jørgen kun på direkte spørgsmål. Virksomhedens spørgsmål relaterede sig mest til specifikke opgaver, som de havde en forestilling om, at Jørgen skulle varetage. Det var opgaver som flaskesortering, indsamling af varer til udbringning, vareudbringning, hente vogne på det omkringliggende område og køre småærinder.

Jørgen svarede, at han sagtens kunne varetage disse funktioner, men erkendte også, at han havde læsevanskeligheder, der måske kunne give lidt problemer. Jørgen havde desuden et ønske om at få besøg af jobvejlederen en gang om ugen, det mente han var passende. Virksomheden gav udtryk for, at de ikke havde noget behov for en fast kontakt, men at jobvejlederen var velkommen, når Jørgen ønskede det. De ville derimod ringe, hvis der opstod problemer.

Jobvejlederens rolle i forhold til virksomheden var i begyndelsen, udover samarbejdet med at skabe arbejdsfunktioner således, at jobbet var varieret og med få faste ansvarsområder, at være til rådighed i forhold til indkøring, afdækning af tvivlsspørgsmål, og støtte i forhold til Jørgens behov. Jobvejlederopgaven udviklede sig senere til hurtigt at skulle tage fat om opståede problemer og være handlende i den rækkefølge, problemerne kom.

I begyndelsen af praktikken var Jørgen meget ivrig og pligtopfyldende. Til jobvejlederen fortalte Jørgen, at han ville holde fast denne gang. Virksomheden fornemmede, at Jørgen havde flair for jobbet og begyndte derfor ret hurtigt at føje nye opgaver til. Når jobvejlederen var på besøg, fortalte både Jørgen og virksomheden, at det gik godt, men ingen af parterne nævnte udvidelsen af jobfunktioner. Udover det personlige fremmøde var der jævnligt telefonisk kontakt mellem jobvejleder og Jørgen, som kunne berette, at det fungerede fint.

Samtidig med at man i virksomheden udvidede Jørgens arbejdsområde, begyndte han at udeblive uden at melde fra til hverken virksomheden, jobvejlederen eller hjemmepædagogerne. Dette gjorde, at han i perioder ikke var i kontakt med nogen dele af sit netværk.

Jørgen deltog heller ikke i de af jobvejlederen arrangerede netværksaftener, og jobvejlederen tog efterfølgende kontakt til hans bosted, der fortalte, at Jørgen var glad for sit job og berettede samtidig, at der skete meget i hans privatliv.

Privat mistede Jørgen sin kæreste, hans nabo dør, hans søster var ved at få tvangsfjernet sine børn, og han var begyndt at komme privat sammen med en, der ikke havde kontakt til arbejdsmarkedet eller nogen fast struktur på hverdagen i øvrigt.

I forbindelse med Jørgens øgede fravær stiger antallet af tilskadekomster, og jobvejlederen får bestyrket mistanke om selvskadende adfærd.

Ca. 3 uger før praktikperiodens udløb, sagde praktikstedet fra. Det var især Jørgens mange udeblivelser og det store sygefravær, samt de mange tvivlsomme forklaringer, der gjorde udslaget. Da virksomheden blev orienteret om manglende kørekort, er de her lettede over, at han aldrig havde kørt bil i arbejdstiden.

Efter at virksomheden havde sagt fra, blev der holdt et møde med Jørgen, hvor der deltog personale fra bostedet. Jørgen var helt indforstået med, at praktikken var slut, men havde ikke noget klart bud på, hvorfor han ikke havde kunnet fastholde sin praktikplads.

Han gav udtryk for, at han var glad for arbejdet, kontaktpersonen i virksomheden var OK, de andre kolleger var sjove og flinke nok, jobvejlederen og vejledningen havde været passende, men at han opfattede de perioder, hvor han havde arbejdet som værende hårde, og at hans læsevanskeligheder havde generet ham. Derudover savnede han kollegerne på værkstedet, og han indrømmede desuden, at han aldrig havde haft kørekort.

I samråd med Jørgen valgte jobvejlederen, at han skulle starte på værkstedet igen, men Jørgen var meget i tvivl om, hvor hans fremtid lå, og han mødte heller ikke op på førstedagen.

Delkonklusioner

Det har været vanskeligt at danne sig et helhedsbillede af Jørgen, hvilket er søgt tilvejebragt gennem samtaler med værksted, bosted og naturligvis først og fremmest Jørgen selv.

Jørgen giver forskellige meldinger forskellige steder. Det afdækkes først langt henne i praktikken, at han f.eks. aldrig har haft kørekort, og at bostedet ikke ved ret meget om Jørgens færden.

Jobvejlederens rolle blev i praktikforløbet at fastholde kontakten til Jørgen og pejle sig ind på årsagerne til udeblivelserne. Det var svært for Jørgen at komme med bud på, hvad hans fravær bundede i og at se konsekvenserne af hans tiltagende udeblivelser.

Jørgen gav dog udtryk for at være glad for sit job, og at han meget gerne ville beholde det.

Jørgens fremtoning virkede overbevisende på alle, han signalerede, at han meget hurtigt havde overblik over nye opgaver, som han havde påtaget sig, hvilket medførte, at virksomheden tog det som et signal om, at han godt kunne magte mere og flere komplicerede opgaver. Dette gjorde, at han til sidst ikke kunne overskue sin arbejdssituation. Det ville have været en god idé, hvis virksomheden havde spurgt jobvejlederen til råds, når Jørgens arbejdsfunktioner skulle udvides. Jobvejlederen burde have været mere tydelig i sine udmeldinger til virksomheden om, at sådanne træk kan være med til at bringe Jørgen ud af kurs. Konsekvensen var, at han ikke magtede at sige fra, men i stedet valgte at blive væk. Strukturering af Jørgens hverdag er meget vigtig for, at han kan fungere. Det har stor betydning i forhold til hans evne til at fastholde fokus på eksempelvis et job og for, i det hele taget at bevare sit engagement. Ligeledes er det vigtigt for ham at få konkretiseret konsekvenserne af sine handlinger.

Med hensyn til Jørgens manglende virkelighedsopfattelse burde dette have bevirket, at jobvejlederen skulle have kontrolleret mere, især i forhold til en så vigtig ting som et kørekort og ud fra de fatale konsekvenser, det kunne have fået. Så centrale forhold bør kontrolleres ved selvsyn og ikke bare stå til troende. Men virksomheden har også draget erfaringer fra den "historie", de har efterfølgende indført ny procedure for deres ansatte, som skal køre deres firmavogn.

Virksomheden havde det ikke godt med at skulle håndtere Jørgens udeblivelser. Det var tydeligt, at det normalt ville have medført en kraftig irettesættelse, men i forhold til Jørgen var de usikre på, hvordan de skulle gribe sagen an. De valgte at overlade til jobvejlederen at stramme op i forhold til fremmøde og havde tydeligt en forventning om, at det var jobvejlederen, som tog de konfrontationer med Jørgen, der måtte vise sig. Virksomheden gav klart udtryk for, de ikke ville acceptere, at han ikke formåede at melde fra. De var bange for, det ville få afsmittende virkning på de andre unge i butikken.

Case om Mads

Mads er en af de brugere, som er tilknyttet projektet, men som ikke opholder sig på nogle af projektmedarbejdernes værksteder. I interviewdelen kom det frem, at Mads er en mand, som havde stiftet bekendtskab med arbejdsmarkedet igennem forskellige ansættelser ved landbruget i en syvårig periode. Det fremgik ligeledes, at det var ham selv, der i høj grad havde ansvar over sin dagligdag. Han nævnte ikke nogle primære personer, som på nogen måde var involverede i hans liv, udover sine forældre, der tog sig lidt af økonomien.

Mads brugte meget af interviewet til at fortælle om de ting, han havde foretaget sig, da han var ved landbruget. Ikke mindst det med at køre traktor og

andre maskiner og vedligeholdelsen af disse. Han gjorde også en del ud af at fortælle, hvorfor han stoppede. Dårlig ryg kunne ikke forenes med at fodre mink og rengøre i staldene, og det var jo en del af arbejdet. Han vendte ofte tilbage til, at han, langt hen ad vejen, havde haft selvstændige opgaver og ikke behøvede nogen særlig form for hjælp, når han først var sat ind i tingene. Han fremhævede det boglige, som han havde svært ved, men mente godt, at der kunne kompenseres for det. Han havde hørt om andre steder, hvor man brugte forskellige former for billeder eller tegn, så hvis jobvejlederen bare kunne finde et praktiksted, hvor de ville være behjælpelige med dette, kunne han klare rigtig meget. Han ønskede stadig noget med maskiner og kørsel, så han havde tænkt på et mekanikerværksted, hvor han kunne rode med biler og have lidt varekørsel.

Mads deltog meget engageret i introduktionskurset, hvor han var aktiv i diskussionerne. Han havde heller ikke noget imod at deltage i det lidt mere grænseoverskridende, og han var ofte en af de få, som meldte sig frivilligt til rollespillene. Han har senere i afklaringen givet udtryk for, at han ikke til dagligt bryder sig særligt meget om det med skuespil, men følte sig ligesom forpligtet til at deltage. Og nu bagefter var det sjovt at have prøvet, og han kunne især huske et rollespil om det at holde på sin ret, som en både svær og lærerig oplevelse. Herudover nævnte han brand og førstehjælp, samt bolsjefremstilling, som noget positivt.

Jobvejlederens manglende kendskab til Mads' lokalområde bevirkede, at vejlederen kontaktede det værksted, hvor han var beskæftiget for at få lidt hjælp til at finde egnede praktikpladser. Værkstedet var behjælpelig med at finde et par mulige praktikpladsemner. Den videre kontakt til virksomhederne foregik pr. telefon. (Jobvejlederen brugte i gennemsnit 6 henvendelser pr. kursist til en praktikplads). Men her var bid ved første henvendelse. Et serviceværksted, hvor medarbejderstaben bestod af ejer, kontordame og tre ansatte, og som ejeren udtrykte det *"en af vores kategori"*. Der blev ved denne første henvendelse gjort meget fra jobvejlederens side for at fortælle, hvad projektet gik ud på. Virksomheden var ikke en, projektgruppen tidligere havde henvendt sig til. Jobvejlederen gjorde en del for at fastholde virksomhedens interesse ved f.eks. at fortælle om Mads' baggrund og kompetencer. Der blev også med baggrund i erfaring fra henvendelser til andre virksomheder overført generel viden om brugergruppen for at undgå misforståelser og fordomme.

Autobranchen er kendetegnet ved, at en stor del af værkstederne er specialiseret indenfor et enkelt bilmærke. Endvidere er reparation af nye biler blevet et højteknologisk område med specialværktøj og computer. De gammelkendte "arbejdsdrengsfunktioner" er bortrationaliseret, men mange af opgaverne findes stadig.

Før jobsamtalen blev der holdt et ca. 2 timers møde med Mads. Dette møde tog udgangspunkt i jobvejlederens afklaring af Mads med udgangspunkt i introduktionskursusforløbet, samt en beskrivelse af hvad et praktikforløb kunne indeholde ud fra Mads' ønske. Mødet blev holdt i samtaleform, hvor der blev spurgt ind til hans forventninger, samt draget paralleller til introduktionskurset. For Mads' vedkommende var det især det med egne forventninger, der var i centrum. I og med, at han før havde været på arbejdsmarked, mente han ikke, der ville opstå nogle former for problemer.

Selve jobsamtalen forløb som følger: Først fremlagde jobvejlederen selve formålet med projektet, samt brugerens forventninger til praktikken. Derefter fortalte ejeren om virksomheden og deres forventninger. I dette tilfælde blev der som hovedtema nævnt arbejdsopgaver som at gå til hånd ved mekanikerne, arbejdsdrengsopgaver samt vedligeholdelse af udendørsare-

aler. Det blev kraftigt pointeret fra ejers side, at det med at rode i kundernes biler skulle Mads nok ikke forvente, og at han havde forestillet sig et samarbejde mellem Mads og den allerede ansatte skånejobber. Mads havde under første del af samtalen tilkendegivet, at det lød spændende, men han kunne også godt tænke sig, at han kunne bruges til at køre efter varer ude i byen, samt til at køre biler til syn. Desuden fortalte Mads om, hvem han var, og hvilke tidligere erfaringer han havde. Han sluttede samtalen af med at spørge, om der ikke var en billig bil til salg, så han havde lettere ved at komme til arbejde. Så blev vi vist rundt på virksomheden. Under rundvisningen forklarede ejeren, hvad det var for opgaver, han mente, Mads kunne udføre, og tilbage på kontoret blev den endelige aftale gennemgået. Mads var indforstået med det aftalte, og begge parter mente ikke, at det var nødvendigt med særlig mange jobvejlederbesøg. Det skal nævnes, at de to parter havde et forhåndskendskab til hinanden fra et tidligere bilkøb. Efter en uges praktiktid kontaktede jobvejlederen telefonisk ejeren for at høre, hvordan det gik. Og han fortalte om et forløb, som var positivt. Han fremhævede de arbejdsopgaver, Mads havde afprøvet og lagde vægt på, at Mads var meget pligtopfyldende og udførte sine arbejdsopgaver godt og selvstændigt. Han var også meget forundret over, hvor hurtigt han faldt ind i værkstedets jargon, og deltog i den almindelige snak i virksomheden. Dette blev senere bekræftet af Mads, som jobvejlederen efterfølgende kontaktede. Jobvejlederen spurgte ved samme lejlighed til begge parters forklaring om, hvordan de lidt forskellige forventninger var blevet løst, og det blev tilkendegivet, at de blev løst hen ad vejen.

Efter en måneds praktik blev jobvejlederen telefonisk kontaktet af Mads, som gerne ville have en samtale vedrørende hans egne forventninger til praktikken, som han ikke mente, virksomheden levede op til. Der var generelt for lidt olie på fingrene og for meget havearbejde, så han var kørt lidt træt i det. Jobvejlederen kunne ikke komme med det samme, men lovede at komme forbi en af de næste par dage. Problematikken blev afklaret i samtalen, da virksomheden ikke havde brudt aftalen, men kun havde beskæftiget Mads med det, som var aftalt, og det kunne han godt indse. I samråd med Mads og ud fra hans eget ønske om, at det var jobvejlederen, der skulle tage de lidt mere negative ting op, som opstod mellem virksomhed og praktikant, så valgte jobvejlederen at kontakte ejeren med henblik på et møde hurtigst muligt. Dette blev gjort med en mødedato tre dage senere, og ved samme lejlighed udtrykte ejeren undren over problematikken. På selve mødedagen var Mads udeblevet fra arbejdet, hvilket efter ejerens udsagn havde været under optrapning på det seneste. Først brugte Mads et par "lovlige" udskydelser af visse arbejdsopgaver med: *"jeg har noget jeg lige skal ordne ude i byen"* og så var han væk i flere timer. Derefter en hel dag, hvor ejeren flere gange prøvede at ringe til bostedet for at høre, hvor Mads var henne. Det var svært for ejeren at forstå fraværet, fordi de netop havde prøvet at få Mads' forventninger passet ind i dagligdagen. Under samtalen med ejeren kom det frem, at problemerne først var dukket op, da Mads havde anskaffet sig en bil. Herudover var virksomheden utrolig glad for Mads og for det arbejde, han udførte. Han havde godt nok haft en del havearbejde, men havde også skiftet olie og luftfilter på en bil, været ejerens højre hånd, kørt biler til syn, og var generelt faldet godt ind i virksomheden. Hvis jobvejlederen kunne finde Mads, var han altid velkommen i virksomheden igen, var konklusionen af mødet.

Senere på eftermiddagen kørte jobvejlederen til Mads bopæl - uden resultat. Derefter til værkstedet, hvor han heller ikke var, men med et telefonnummer til kæresten lykkedes det at få kontakt til Mads.

Han mente, at tingene var kørt "skævt af hinanden", så han havde i samråd med sine forældre valgt ikke at komme på praktikstedet mere. Jobvejlederen prøvede at få Mads til at mødes på bopælen til en snak om tingene, men det var Mads ikke interesseret i. Endvidere blev han gjort opmærksom

på, at virksomheden var meget interesseret i at fortsætte praktikken, og hvis praktikken skulle stoppes, skulle det gøres på en ordentlig måde. De følgende dage blev der holdt en række møder. Først med en personlig samtale med Mads, som stadig ikke ville tilbage til praktikstedet, heller ikke for en værdig afslutning.

Derefter med virksomheden for at redde goodwill og opsamle erfaringer fra forløbet.

Så en snak med værkstedet, som godt kunne genkende Mads' mønstre, men som med vilje havde valgt ikke at informere jobvejlederen om ovenstående, fordi man mente, at det ville gøre jobvejlederen forudindtaget. Til sidst en kontakt til bostedet, som slet ikke havde ladet høre fra sig og i bund og grund var meget svære at træffe. Denne samtale var pr. telefon og var indholdsmæssig en gennemgang af bostedets pædagogik, fremført af Mads' kontaktperson. I den pædagogiske tilgang lagde bostedet vægt på at følge servicelovens intentioner om medbestemmelse. Men også her, som på værkstedet, gjorde hjemmevejlederen opmærksom på, at netop med hensyn til Mads, så arbejdede man intensivt på at fastholde ham i de valg, han træffer.

Mads er nu tilbage på værkstedet, men har stadig ønsker om flere praktikpladser. Dette kom frem i en samtale som jobvejlederen efterfølgende havde. Samtalen skulle opsamle Mads' erfaringer fra praktikperioden, og bar præg af, at Mads allerede nu var klar til nye udfordringer på arbejdsmarkedet. Her tænkte han på flere korte forløb i forskellige firmaer, så han derefter selv kunne vælge, hvad han bedst kunne tænke sig.

Virksomheden ville gerne have haft Mads tilbage og så heller ikke nogen hindringer, hvis de senere blev tilbudt en fra målgruppen. Om der ville blive tale om oprettelse af et skånejob, var meget afhængigt af personens kompetencer, og hvor meget ekstra arbejde det indebar. Arbejdsopgaverne ville blive de samme, som Mads varetog, fordi det var noget, man ikke lige fik gjort i hverdagen, og som kunne ordnes af de fleste.

Delkonklusion

Projektgruppen har ikke tidligere haft kontakt med virksomheden. Jobvejlederen burde derfor efter den telefoniske kontakt have aftalt et forbesøg i virksomheden for at kunne have fået en fornemmelse af arbejdspladskulturen. Det har ikke været let for jobvejlederen at lave en tilbundsående afklaring af Mads. Der kan derfor konstateres stor forskel på at afklare egne praktikanter og dem fra fremmede værksteder. Ved afklaring af egne praktikanter er det lettere at korrigere og uddybe betragtninger om praktikantens egen kunnen. Og som det kan ses i Mads' tilfælde, har der været stor uenighed mellem jobvejlederens og Mads' opfattelse af, hvilke kompetencer og forventninger praktikforløbet skulle omhandle. Dette resulterede i, at jobvejlederen havde svært ved at understøtte Mads' forventninger i jobsamtalen, hvilket bevirkede, han automatisk bøjede af for virksomheden.

I selve praktikforløbet har det været, som ved mange praktikanter i projektet, en meget individuel vurdering, når jobvejlederen har skullet aflæse praktikanternes tilfredshed. Også i denne case har støttepersonernes kommentarer været meget sparsomme, så det manglende kendskab bevirker, at aflæsningen er meget subjektivt ladet. Det gøres ikke lettere ved, at Mads og virksomheden frabad sig besøg og ville ordne tingene hen ad vejen. Så er det ofte på virksomhedens præmisser, at disse justeringer tager udsping, fordi praktikanten ikke er særlig god til at holde på sin ret, hvilket blev tydeliggjort ved introduktionskurset.

Virksomheden har meget naturligt lagt vægt på stabilt fremmøde, og at Mads har skullet bevise sine faglige egenskaber, før det kunne komme på tale at udvide arbejdsopgaverne. Denne udlægning har Mads fulgt, men tidsperspektivet og en urealistisk opfattelse af egen formåen har til sidst haft den indvirkning, at Mads har følt, at han kun blev sat til det kedelige arbejde. Dette kunne være afhjulpet ved, at Mads, virksomheden og jobvejlederen havde formået at aftale løbende målsætninger indenfor Mads' egne faglige kompetencer, og en stræben efter zonen for nærmeste udvikling.

Den manglende fælles opbakning omkring Mads får jobvejlederen til at overveje om det at søge at fastholde Mads på et sted, bliver betragtet som odioøst fra en anden synsvinkel, altså set i relation til selvbestemmelsen, men måske skal vi huske på, at det er folk med nedsat funktionsevne, vi arbejder med, og ikke altid handle ud fra normalnormer i såvel tanke som handling.

Case om Susanne

Susanne er en pige omkring de 30 år, som er opvokset i Odenseområdet. Hendes skolegang blev hovedsageligt afviklet i forskellige hjælpeklasser. Hun er den yngste af to piger, som er opvokset i en arbejderfamilie, hvor forældrene ernærede familien ved butik- og fabriksarbejde, indtil de begge blev pensionister for få år siden. Susanne var efter endt skolegang på specialhøjskole og flyttede derefter til egen lejlighed, hvor hun har haft forskellige kærester boende.

Hun har altid haft et godt forhold og gode forbindelser til forældrene.

Hun har, fra hun flyttede hjemmefra, altid valgt at klare sig selv, altså fravalgt støttepædagog, men har haft opbakning fra sin familie og især sin storesøster. Dette var oplysninger, som kom frem i interviewet med Susanne i første del af projektet.

Susanne er til dagligt tilknyttet et beskyttet værksted, hvor hun har haft sin gang de sidste 10 år. Her er hun p.t. beskæftiget i køkkengruppen, men har også været tilknyttet de mere kreative værksteder. Det kreative er en interesse, hun også dyrker i sin fritid med familien, og hun giver under interviewet ofte udtryk for, at det er med til at give et godt sammenhold familiemæssigt, og at det har været en vigtig del i hendes opvækst.

Hun forklarede, at hendes funktioner i køkkengruppen er mange, fordi hun forholdsvis let kan overskue de forskellige arbejdsopgaver og er god til at sige fra, hvis der er noget, der går for stærkt. Disse egenskaber bevirkede, at hun ofte meldte sig til større opgaver, så som at servicere kursister til interne arrangementer. Herudover gav hun udtryk for, at det ofte var hende, de andre brugere henvendte sig til, når der var opgaver, de ikke lige magtede. Hun forklarede også, at hun har sin (og brugernes) egen kiosk som sin biopgave, hvor hun sørger for indkøb, salg og regnskab.

Susanne nævnte også, at hun for nylig havde været i praktik i en brugsforening, men hun valgte efter et halvt år at vende tilbage på værkstedet, fordi som hun udtrykte det *"jeg havde hjemve og savnede den daglige kontakt med mine arbejdskammerater"*.

Den netop overståede praktik gav afsæt for et anderledes indhold i det interview, som var med til at belyse Susannes ønsker for en fremtidig praktikperiode.

Grunden til, at hun allerede så kort tid efter et fravalg af praktik, havde mod på at prøve igen, var, at der nu var mulighed for at kombinere en praktik med at arbejde på værkstedet. På de betingelser ville hun godt være med. Dette understøttede hun med, at hun havde forpligtelser over for et bru-

gerorkester, som hun skulle spille nogle jobs med i løbet af sommeren. Hun mente også, at praktikken i brugsforeningen kunne være forløbet anderledes, hvis hun havde bibeholdt kontakten til de andre på værkstedet, for hun ser dem ikke i dagligdagen som i et støttecenter. Hun pointerede desuden, at den nye praktik godt måtte være noget helt andet, og at hun altid havde haft en drøm om at arbejde med børn. Det var noget, hun havde prøvet i en skolepraktik, og det syntes hun var forløbet ganske godt.

Susanne deltog i introduktionskurset, hvor hun var meget synlig i den gruppe, hvor hun var tilknyttet. Hun henviste flere gange til sin foregående praktik i løbet af kurset, og hendes tilbagemelding på forløbet var meget positiv. Især det med farverne og det med at aflevere og modtage beskeder på en passende måde havde bundfældet sig, hvilket hun også eksemplificerede ved at komme med situationer fra dagligdagen, som jobvejlederen senere kunne få bekræftet i personalegruppen.

Jobvejlederen havde forventet, at det at finde en praktikplads indenfor børneområdet i lokalområdet ikke ville blive noget problem. Det hang sammen med, at lokalkendskabet var godt, og at mange af institutionerne havde fået udført arbejde fra værkstedets side. Desuden afstedkom forhåndskendskabet til Susannes ressourcer og hendes baggrund en vis optimisme hos jobvejlederen.

Det skulle dog vise sig at blive ganske vanskeligt. De fleste institutioner (af ca. 10) havde involveret sig i andre marginalgrupper som f.eks. flygtninge og indvandrere. Kommunen havde tidligere været hjemsted for et asylcenter, og kommunens institutioner havde taget en del af de arbejdsprøvninger og praktikker, et sådan center afstedkommer.

Mange institutioner pegede også på kommunernes trængte økonomi, "*Det ville være synd for Susanne, at hun skulle gennemgå praktikken, når der alligevel ikke var råd til at aflønne hende senere*", var et svar, jobvejlederen fik flere steder. Det lykkedes dog til sidst at få en jobsamtale i stand indenfor kommunegrænsen, selvom Susanne i samråd med jobvejlederen havde udvidet området til andre kommuner, men stadig indenfor rimelig "knallertafstand".

Selve jobsamtalen foregik mellem Susanne, jobveileder, souschef (som ville fungere som kontaktperson, hvis det blev til en praktik) og en ansat, som skulle være omkring Susanne i forløbet. Institutionen indledte med at forklare Susanne, at hvis det skulle blive til noget, havde de nogle forventninger til, hvad hun skulle kunne magte, fordi det var et sted, hvor man til tider løb stærkt. Begge ansatte prøvede ligesom at tegne et billede af hverdagen for Susanne, så hun havde noget at forholde sig til. Derefter blev Susanne meget konkret spurgt, om det stadig var noget for hende, og først der blev det Susannes tur til at fortælle noget om sig selv samt hendes forventninger, og hvorfor hun ville arbejde med børn. Det klarede hun så godt, at der efter en lille votering mellem de ansatte på gangen og en rundvisning på stedet blev indgået en praktikaftale.

Under rundvisningen kunne der mere visuelt konstateres, hvad det var for opgaver, Susanne skulle varetage. Det primære arbejde bestod i at være omkring og sammen med børnene, når der var en aktivitet på stuen eller at sætte sig ved bordet for at spille spil - børnene skulle nok komme af sig selv. Derudover kunne der være noget oprydning og noget "gårdvagt" udenfor. Der blev lagt klare linier for, hvad der var selvstændigt arbejde, og især hvor Susanne skulle være (den ekstra hånd).

Til sidst blev de mere praktiske ting afklaret: arbejdstid (en dag på værkstedet), tavshedserklæring, institutionens målsætning blev gennemgået, og det blev kraftigt pointeret, at der skulle være åbenhed de ansatte imellem. Endvidere blev Susanne bedt om at medbringe et foto og en seddel, som

fortalte hvem, hun var, og hvorfor hun den næste tid opholdt sig på institutionen. Det blev også aftalt, at jobvejlederen kunne kontaktes på telefon af begge parter, og at han skulle komme fast forbi en gang om måneden.

Det første besøg, jobvejlederen aflagde, bar præg af entusiasme fra begge parter, og Susanne kunne glædestrålende fortælle om de mange ting, hun allerede havde deltaget i. Et punkt, hvor kontaktpersonen var lidt tvivlende, var om Susanne inderst inde var glad for praktikken, fordi hun nogle gange havde virket lidt mut. Vi talte det igennem og blev enige om, at mut nok var et udtryk for hendes generthed.

Ved de næste par besøg får jobvejlederen stadig meget positive tilbagemeldinger af begge parter. Susanne udstrålede desuden en meget hjemmevant attitude med bemærkninger til både børn og voksne, og hun fortalte meget medlevende om de arbejdsfunktioner, hun havde, især omkring børnene. Hun havde endnu ikke vundet et spil (huskespil), men det regnede hun med, at hun nok skulle nå, inden praktikken var færdig.

Fra institutionens side var man meget glad for den måde, Susanne optræder på i samspejlet med børnene. De havde dog bemærket, at for mange børn på en gang kunne skabe lidt problemer, men hun var god til at spørge om hjælp. Derudover påpegede kontaktpersonen, at hun var god til uopfordret at rydde op og feje på stuen, samt give besked og overholde de selvvalgte rygepauser.

Til den afsluttende evaluering deltog Susanne, jobvejleder og lederen af institutionen. Jobvejlederen havde valgt, at der ikke skulle holdes et formøde uden praktikanten, som andre virksomheder havde insisteret på. Samtalen var bygget op om et spørgeskema, der først var rettet mod virksomheden, og her kunne lederen fortælle, at det var gået langt over deres forventninger. De var i starten meget opmærksomme på, om Susanne ville stjæle al deres tid, eller at de selv ikke havde den fornødne tid til at give hende den praktik, som hun i jobsamtalen havde ønsket om. Lederen mente, at intet af ovenstående havde voldt problemer, og det kunne Susanne nikke anerkendende til. Lederen roste hende for sin meget behagelige omgang med små børnegrupper omkring en aktivitet, som hun gennem hele praktikken havde praktiseret. Mødestabilitet og omgang med ansatte og forældre blev også berørt meget positivt.

Susanne gav også udtryk for, at praktikken var gået godt, og at der ikke havde været dage, hvor hun var ked af at komme. Hun havde i starten været meget træt, når hun kom hjem og havde, som lederen også nævnte, indimellem lidt svært ved at huske alle navne på børnene og overskue tingene, hvis der var for mange børn. Men det gjorde ikke så meget, mente hun, *"for jeg kunne bare sige det til en anden ansat, og så hjalp de mig"*.

Jobvejlederen kunne konstatere, at institutionen havde fulgt det aftalte, når det drejede sig om arbejdsfunktioner. Desuden havde institutionen afset den fornødne tid til Susanne, så hun følte sig som en del af stedet, og som hun selv udtrykte det. *"Det var også rart at blive inviteret hjem til en ansats fødselsdag, selvom jeg desværre måtte melde afbud, fordi jeg skulle ud at spille med værkstedets orkestre. Jeg har været glad for, at jeg stadig kunne være tilknyttet værkstedet og tillige få min drøm opfyldt, med også at arbejde med børn"*.

Det var også lederens erfaring, at det havde været en god idé med kombinationsaftalen, fordi Susanne ofte omtalte, hvad der foregik på værkstedet og ligesom tog udgangspunkt i dette, når der på stuen var småsnak.

Denne institution kunne godt forestille sig, at der i fremtiden ville være plads til en fra målgruppen, men om der blev tale om skånejobsansættelse var meget afhængigt af institutionens økonomi og vedkommendes kompetencer. Dette forløb havde været positivt, fordi Susanne passede ind i ste-

dets ånd, udtrykte lederen, og fordi de ikke var blevet belastet med mere end de var blevet lovet, så det kunne kun gå den positive vej. Susanne pointerede ved alle besøgene, at hun godt kunne lide at være på institutionen, og hun blev behandlet som en almindelig ansat. Hun vidste godt, at der var områder, hun ikke blev sat til, men som hun sagde, *“jeg var blevet bedt om at være ved børnene, og det gjorde jeg”*. Til den samlede evaluering, som foregik sammen med de andre praktikanter, der havde været i praktik, kunne jobvejlederen konstatere, at Susanne meget gerne ville have fortsat i virksomheden i en eller anden form.

Delkonklusion

Forventningerne som Susanne havde til praktikken var at passe børn, og det var også, hvad virksomheden forventede af hende. Der var fra starten gjort meget fra virksomheden for at tydeliggøre, hvad det var for en opgave der ventede hende. Der blev ikke lagt fingre imellem, når virksomheden beskrev dagligdagen, og man gjorde opmærksom på, at man ikke havde tid til at ekstrabeskytte Susanne, men de var så til gengæld afklaret med, hvad hun skulle beskæftiges med. Denne aftale blev ikke fraveget under praktikken, og jobvejlederen kunne selv konstatere, at hun med de nævnte opgaver indgik i institutionens dagligdag.

Susanne traf det valg, at hun ville have kontakt med værkstedet, og det var en ordning, som også lederen syntes var brugbar, fordi det gav flere muligheder for at gå bagom Susannes private væremåde. Det skabte en fornuftig indgangsvinkel til at lære hende bedre at kende, og som lederen også udtrykte det, hun blev en mere sammensat person i det sociale rum.

Jobvejlederen blev noget rystet over virksomhedens konfrontative jobsamtale, men set i bagklogskabens ulideligt klare lys, var denne fremgangsmåde god i Susannes tilfælde. Ved andre jobsamtaler har vejlederen brugt sine uddannelser som håndværker og pædagog for at afdramatisere denne gruppe overfor virksomhederne, samt videregive egne erfaringer om det ordinære arbejdsmarked til praktikanterne. Virksomhedens udlægning tolker jobvejlederen som en naturlig udlægning for en institution, der til dagligt er uddannelsessted for pædagogstuderende, og hvor man automatisk lægger vægt på individet og de mere menneskelige aspekter hos praktikanten.

Denne case forløb godt for begge parter vedkommende, men jobvejlederen har valgt at give Susanne den fornødne tid til den kognitive bearbejdning. Det er vigtigt, at hun mærker efter, om det blot skal være en oplevelse, eller om det er noget, hun mener holder på længere sigt, og praktikken derfor skal forlænges. Bag disse overvejelser hos jobvejlederen ligger der et naturligt valg, som skal give Susanne et bedre grundlag at vælge på, for hvis ambitioner/interesser skal varetages? Børnehavens, jobvejlederens egne, Fyns Amts eller Susannes?

Konklusion

Nedenstående konklusion bygger hovedsageligt på de foranstående cases. De enkelte praktikker har fremstået som så individuelle forløb, at det ikke har været muligt at udvælge et antal cases, der tilsammen og samtidigt på alle punkter giver et dækkende billede af det samlede forløb.

I de tilfælde, hvor casene således ikke er helt dækkende, inddrages det samlede baggrundsmateriale i konklusionen. I øvrigt henvises til handleanvisningen, som udgør en del af konklusionen.

Det fremgår af casene, at der i alle tilfælde er forsøgt en grundig afklaring af praktikanterne gennem interviews og samtaler. Der er i casene en tydelig tendens til, at hvor afklaringerne af forskellige årsager bliver mangelfulde, og der derfor ikke etableres et reelt billede af personen, opstår der vanskeligheder. Vanskelighederne retter sig både mod søgningen af det rette job, mod overførsel af forhåndsviden om den nye medarbejder til arbejdsgiveren, og mod muligheden for at give relevant vejledning. Der ses ligeledes en tendens til, at der er opstået problemer i praktikkerne, hvis praktikantens selvopfattelse ikke stemmer nogenlunde overens med omgivelsernes opfattelse af ham.

Der er meget, der peger i retning af, at en stor gruppe af praktikanterne i deres jobønsker vælger enten ud fra tidligere jobberfaringer, oftest skolepraktikker, værkstedspraktikker og i enkelte tilfælde ud fra værksteds erfaringer. I flere tilfælde er der et sammenfald eller sammenlignelighed med forældrenes "branche". Enkelte går alene efter det at blive betragtet som normal. Hos enkelte andre virker jobvalget/ønsket nærmest tilfældigt. I to af casene antydes det, at praktikanten er bærer af en "klientlivsform", og at det efterfølgende giver problemer i forhold til fremmødedisciplin og evne til at overholde aftaler. De to cases er dog ikke procentvis dækkende, men suppleres i det samlede materiale af et par andre praktikforhold, hvor der kan peges på det samme.

I et par af casene fremgår det, at praktikanterne har ønsket at fastholde en eller flere dage på det beskyttede værksted for at bibeholde kontakten til netværk og vejledning her. Gennemgås det samlede materiale, viser det sig, at halvdelen har valgt denne løsning.

Deltagerne i introduktionskurset deltog på meget forskellige niveauer og med forskellig entusiasme. Af casene fremgår det ligeledes med stor tydelighed, at de fleste synes, at det 3 ugers kursus har været relevant og givende. Det, der huskes bedst, er rollespillene og det "at give passende svar", hvilket relaterer til assertionsdelene i kurset. Det mere praktiske indhold huskes ligeledes af de fleste.

Der er dog en mindre gruppe, der ikke umiddelbart har kunnet se noget formål med kurset. Hvad der ikke direkte fremgår af casene er, at flere fra denne gruppe i en lang række tilfælde, under samtaler med vejlederne og på netværksmøder har givet udtryk for, at de har kunnet se forbindelseslinier fra kursets indhold til episoder i deres praktikker.

Den helt overvejende del af praktikanterne har været beskæftiget med funktioner/jobs, der kan siges at være udskilt eller opstået igennem erhvervenes strukturudvikling og effektivisering. Disse funktioner fremstår i dag, på grund af deres omfang, som selvstændige jobs og har i ganske mange tilfælde passet til både praktikanternes ønsker og kvalifikationer.

Det træder tydeligt frem, at den givne vejledning har været individuelt tilpasset i forhold til de deltagende parter ønsker og behov. Der er variationer fra det regelmæssige tilsyn over tilskæring af det rette indhold i jobbet til næsten rene socialpædagogiske tiltag i praktikforhold, hvor problemerne er blevet ganske massive.

I flere tilfælde har man undervejs i forløbene søgt at supplere afklaringen af praktikanten med forespørgsler, om f.eks. sindstilstand, i dennes netværk i form af f.eks. bosted, værksted og familie.

De enkelte vejledere har haft deres "egen stil" og har f.eks. i meget forskelligt omfang gjort brug af mobiltelefon. På den baggrund kan det ikke konkluderes, om den ene måde at vejlede på er bedre end den anden, men blot konstateres, at det er muligt at opnå gode resultater på flere måder.

I en enkelt af casene optræder der en vis modstand mod praktikforholdet blandt personalet på det beskyttede værksted, hvor praktikanten er indskrevet. Denne frustration over eller modstand mod praktikerne behøver ikke bunde i en generel modstand mod projektet eller en overdreven beskyttelse af de personer, det omhandler. Der kan i lige så høj grad være tale om, at praktikanten på værkstedet udfylder en plads, og produktionsmæssigt således reelt udgør en forskel.

Som det fremgår af casene har virksomhederne i de fleste tilfælde forsøgt at forholde sig til en "speciel" arbejdskraft og forholdt sig til den vejledning/overførsel af viden om handicap, der af vejlederen blev givet ved praktikens opstart. I enkelte tilfælde er der dog blevet foretaget en udvidelse af arbejdsopgaverne uden vejledernes vidende, ligesom der er eksempler på, at afvigelser fra det øvrige aftalegrundlag ikke er blevet taget op, før end det udviklede sig til egentlige problemer.

Virksomhederne er for lidt over halvdelen vedkommende endt op med at være positive overfor en forlængelse af praktikerne, heraf er der en stor del, der overvejer muligheden for et skånejob. Det er dog ikke i alle tilfælde, hvor det har været muligt at fortsætte eller forlænge forholdet, at praktikanten har ønsket dette. I disse tilfælde har der ikke været overensstemmelse mellem de forventninger, praktikanten har haft, og de objektive forhold.



handlingsanvisning

Indholdsfortegnelse handlingsanvisning

1. Bruger afklaring

- 1.1 - Livshistorie
- 1.2 - Egen profil
- 1.3 - Fremtidsdrømme
- 1.4 - Ønsker for fremtiden
- 1.5 - Jobønske
- 1.6 - Matchning
- 1.7 - Arbejdspladstilknytning – dage/timer
- 1.8 - Kompetencer/erfaringer
- 1.9 - Ressourceafklaring
- 1.10 - Arbejdsmarkedskendskab
- 1.11 - Transportmulighed
- 1.12 - Forventninger til virksomheden
- 1.13 - Forventninger til vejleder
- 1.14 - Accept af oplysningsudveksling
- 1.15 - Tværfagligt samarbejde
- 1.16 - Afklaring

2. Forberedelse til udplacering

- 2.1 - Arbejdsmarkedsintroduktionskursus
- 2.2 - Kontrolsamtale
- 2.3 - Virksomhedssøgning

3. Kontakt til virksomhed

- 3.1 - Kontaktformer
- 3.2 - Information om brugeren
- 3.3 - Information om brugerens ressourcer, kompetencer og begrænsninger
- 3.4 - Brugerens forventninger til jobbet
- 3.5 - Vejlederens forventninger til jobbet
- 3.6 - Information om virksomhedens mulighed for vejledning
- 3.7 - Forventet vejledning
- 3.8 - Kontaktperson
- 3.9 - Forbesøg i virksomheden

4. Ansættelsessamtalen

- 4.1 - Forberedelse til jobsamtalen
- 4.2 - Hvem fører samtalen
- 4.3 - Skriftligt aftalegrundlag

5. Praktik- /jobvejledning

- 5.1 - Opstart
- 5.2 - Opfølgning/vejledning
- 5.3 - Vejleder som rollemodel
- 5.4 - Vejledning af ”medarbejder”
- 5.5 - Kontaktformer og hyppighed
- 5.6 - Dagbog/notater
- 5.7 - Løbende evaluering
- 5.8 - Mødereferater
- 5.9 - Netværksaften
- 5.10 - Afslutning på praktik

Handlingsanvisning

Handlingsanvisningerne er udarbejdet ud fra projektgruppens overvejelser og ud fra de punkter, vi i projektet har fundet væsentlige samt afprøvet. Den viden og de erfaringer, vi i processen har gennemarbejdet, skal ses som en konklusion på 1. og 2. fases opsamlede referencerammer og danner således grundlag for projektbeskrivelsens, "handlingsanvisning til at opnå bedste resultat" i forbindelse med udplacering på arbejdsmarkedet.

1. Bruger afklaring

1.1 Livshistorie

Brugerens livshistorie er væsentlig at få klarlagt. Det vil af livshistorien være muligt som vejleder at danne sig et billede af behovet for vejledning. Få klarlagt, hvor det er, man som vejleder skal være opmærksom på, hvor brugeren kan få behov for støtte i relation til rollen som "medarbejder". Under livshistorie afklares forældres tilhørsforhold til arbejdsmarkedet, som baggrundsdannende bl.a. for en forståelse af evt. dispositioner i brugerens holdninger, normer og værdier.

Opfattelse af egen opvækst, f.eks. med udgangspunkt i traditioner ved højtider som jul, fødselsdag, ferier osv. Hvor og hvordan har brugeren/familien boet – eget hus, lejlighed, familiepleje, institution. Er der søskende, og hvordan er kontakten til familien etc.

1.2 Egen profil

Afklaring af brugerens alder, bosituation, kæreste, mand/kone, skolegang, skolepraktik. Tidligere erfaringer fra arbejdsmarkedet. Venner, interesser etc.

1.3 Fremtidsdrømme

Hvad drømmer brugeren om, er drømmene realistisk at søge afprøvet? Hvad er drømmene ifht job og arbejdets indhold? Hvad er det gode liv?

1.4 Ønsker for fremtiden

Hvad ønsker brugeren at opnå, og hvordan nås målet? Hvad er konsekvenserne?

Hvorfor ønskes praktik/udplacering? Hvad er for brugeren vigtigt ved en tilknytning til arbejdsmarkedet?

1.5 Jobønske

Konkret jobønske. Afklaring af brugerens forventning til arbejdsmarkedet og krav til jobbet indhold, som skal danne grundlag for, at vejlederen i samarbejde med brugeren kan pejle sig ind på det "rigtige" job.

Brugerens umiddelbare ønskejob er ikke nødvendigvis det, der dækker vedkommendes forventning til arbejdet og arbejdsopgaver.

1.6 Matchning

Ønsker en bruger f.eks. at være mekaniker og arbejde på et autoværksted, er det vigtigt at få afdækket, hvad han forventer sig af et sådan arbejde.

Forventer han at komme til at skruer i biler, arbejde med motorer osv., er det vejlederens opgave at vurdere hans muligheder for at få opfyldt sine forventninger i forhold til hans evner, vurderet ud fra vejlederens arbejdsmarkedskendskab. Stemmer brugerens ønsker og evner ikke overens, er det vejlederens opgave at søge og klargøre andre muligheder. Til ovenstående eksempel kunne autoophugger være en mulighed, der dækker brugerens krav og forventninger til arbejdets indhold og det job, der bedst vil kunne opfylde hans ønske arbejdsmæssigt og dermed give større arbejdsglæde.

1.7 Arbejdspladstilknytning – dage/timer

Hvordan ønsker brugeren, arbejdsugen skal se ud, hvor mange timer om dagen og hvor mange dage om ugen?

Ønskes der tilknytning til det beskyttede værksted?

Ønskes evt. hjemmedag bibeholdt?

Hvornår ønskes udplaceringen iværksat?

1.8 Kompetencer/erfaringer

Har brugeren kendskab til arbejdsopgaverne fra værksted eller tidligere erfaringer fra arbejdsmarkedet, der fagligt relaterer til jobønsket.

1.9 Ressourceafklaring

Vejlederen skal søge at skabe bevidsthed omkring brugerens egne stærke/ svage sider og klarlægge evt. spidskompetencer og tydeliggøre egenskaber, der passer specifikt til jobbet.

1.10 Arbejdsmarkedskendskab

Indblik i arbejdsmarkedsforhold. Er brugeren bekendt med de forpligtelser, der følger med en tilknytning til arbejdsmarkedet. Har brugeren ikke et personligt forudgående kendskab til arbejdsmarkedet, er det af stor betydning for det videre forløb, at vedkommende bliver gjort bekendt med de forventninger, han vil blive mødt med.

Har brugeren erfaring fra arbejdsmarkedet fra tidligere praktikker eller anden tilknytning, er det brugbart ifht. en samtale med brugeren om, hvordan hans erfaringer kan hjælpe i et nyt forløb på arbejdsmarkedet. Overvejelser i den forbindelse: Har der været dårlige erfaringer, hvordan kan vi så undgå, disse gentager sig, og hvordan sikrer vi os, at det positive fra et tidligere forløb (måske det der ligger til grund for, at vedkommende igen ønsker en tilknytning til arbejdsmarkedet) bliver gentaget og implementeret i en ny tilknytning til arbejdsmarkedet.

1.11 Transportmulighed

Er brugeren selvtransporterende ifht offentlig transport, har vedkommende cykel, knallert eller bil.

Hvor lang transporttid vil være acceptabel, og hvilke transporthensyn skal vejlederen være opmærksom på i søgningen efter virksomheder.

1.12 Forventninger til virksomheden

Forventninger til arbejdsgiver og kolleger, socialt og fagligt.

1.13 Forventninger til vejleder

Centrale spørgsmål til afdækning af forventning til vejleder. Hvad skal han hjælpe med? Hvor ofte ønskes besøg, og hvad skal de evt. indeholde? Skal der være mulighed for kontakt udover besøg, og hvordan ønskes kontaktmulighederne?

1.14 Accept af oplysningsudveksling

Brugerens accept eller afgrænsning af, hvilke personlige oplysninger der må videregives til virksomheden.

1.15 Tværfagligt samarbejde

Inden det videre forløb er det vigtigt, at bosted, sagsbehandler, hjemmevejleder osv. kontaktes for information om fremtidige mål, så der skabes forståelse, accept og derigennem opbakning for det videre forløb. Det er gennem hele forløbet vigtigt med et højt informationsniveau, for at skabe trykthed for og omkring brugeren.

1.16 Afklaring

Afklaring af brugeren er det helt fundamentale i forhold til, om der skal etableres en kontakt til arbejdsmarkedet. Afklaringsinterviews giver vejlederen en indsigt i brugerens ønsker i forhold til job og job indhold, ressourcer, muligheder og begrænsninger, hvilket muliggør uddybning/korrektion af brugerens betragtninger om egen formåen. Et dybere individuelt kendskab skaber mulighed for at kunne borteliminere risici og har grundlæggende betydning for det samlede pædagogiske arbejde omkring brugeren. Samtidig øger det muligheden for at vejlede og dermed øge muligheden for, at den ønskede situation udvikler sig i positiv retning, og risikoen for nederlag minimeres.

2. Forberedelse til udplacering

2.1 Arbejdsmarkedsintroduktionskursus

Afklaring og opkvalificering af sociale kompetencer i længerevarende forløb (2-4 uger) med følgende centrale temaer:

Undervisning i adfærdsformer, kropssprog med praksis i rollespil.

Løfteteknik og arbejdsstillinger, førstehjælp og brandslukning.

Kommunikation/assertionstræning

Arbejdsmarkeds-kendskab og arbejdsidentitet omhandlende krav og rettigheder.

Hygiejne og samarbejdsundervisning.

Længerevarende kursusforløb giver mulighed for dybere kendskab til brugeren og indsigt i brugerens reaktion på nye uvante situationer.

Indsigt i brugere hvor der ikke er forudgående kendskab.

Mulighed for observationer og opfølgningssamtaler.

2.2 Kontrolsamtale

Opfølgning på tidligere samtale (1.3 – 1.14) for afklaring af om, der er sket ændringer efter en "bundefældningsperiode", hvor brugeren har haft mulighed for at gennemtænke forholdene.

2.3 Virksomhedssøgning.

I søgningen efter praktikpladser indgår vejlederens lokalkendskab og netværk som væsentlige forudsætninger. Søgningen kan derudover foregå gennem faglige organisationer, telefonbog, Kraks, "feltstudier" i området etc.

3. Kontakt til virksomhed

3.1 Kontaktformer

Første kontakt til virksomheden vil oftest være telefonisk, hvilket gør det muligt for virksomheden at afsætte den nødvendige tid for et besøg. Vejlederen skal være opmærksom på, hvilke kontaktformer der er optimale i de enkelte virksomheder, udfra et forhåndskendskab til virksomhedskulturen. Det vil i visse tilfælde være hensigtsmæssigt at møde personligt op i virksomheden.

3.2 Information om brugeren

Mange virksomheder og deres ansatte har ingen eller kun beskedent kendskab til, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet. Det er her relevant med en generel brugerbeskrivelse.

Samtidig er det i den første kontakt til virksomheden vigtigt, under hensyntagen til tavshedspligten, med en grundig og konkret beskrivelse af bruge-

ren for at undgå misforståelser og et deraf følgende "nederlag" for brugeren.

3.3 Information om brugerens ressourcer, kompetencer, og begrænsninger

Der skal fremlægges en tydelig beskrivelse af brugerens ressourcer og kompetencer, så de kan kobles til de arbejdsopgaver, der forefindes i virksomheden. Men det er ikke mindre vigtigt at beskrive begrænsninger, så virksomheden ikke får urealistiske forventninger, og derved kommer til at stille for store krav til brugeren.

3.4 Brugerens forventninger til jobbet

Beskriv brugerens forventning til jobbet, hvad det er vedkommende forventer at lave, og hvilke krav han har til f.eks. arbejdstider. Hvorfor vedkommende ønsker at arbejde i virksomheden, men ikke mindst at brugeren er motiveret.

3.5 Vejlederens forventninger til jobbet

Vejlederen skal redegøre for sine forventninger. Det er væsentligt at tydeliggøre vejlederens egne succeskriterier for en praktikperiode, at succes ikke nødvendigvis er målt i udført arbejde, men også i at brugeren trives og bliver afklaret i, hvad det er, der er det "rigtige" for ham.

3.6 Information om virksomhedens mulighed for vejledning.

Virksomheden skal gøres bevidst om muligheden for faglig og social vejledning.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere i virksomheden bliver orienteret om en kommende udviklingshæmmet kollega, så de har mulighed for en afklaring af, hvad det indebærer. Vejlederen skal her tilbyde sin assistance til et informationsmøde. Vejlederen skal for virksomheden altid være til at få fat på.

3.7 Forventet vejledning

Vejlederens forventede rolle i forbindelse med jobbet skal fra start klarlægges. Det skal være gjort klart for virksomheden, hvad et vejlederbesøg indeholder, hvor ofte det forventes, vejlederen kommer i virksomheden, og hvad vejlederen forventer af virksomheden ved besøgene.

Et passende besøgsinterval i starten kan være en gang ugentligt. Herefter tilrettes efter behov.

3.8 Kontaktperson

Det anbefales, at virksomheden har en fast person tilknyttet brugeren som kontaktperson. Oftest er det ejeren, chefen eller evt. værkføreren i den afdeling, brugeren er tilknyttet. Kontaktpersonen er den person, brugeren altid trygt kan henvende sig til, og den der er bindeled mellem bruger, virksomhed og vejleder.

3.9 Forbesøg på virksomheden

Vejlederen tilrådes besøg i virksomheden inden praktiksamtalen for afdækning af arbejdsfunktioner og arbejdsprocesser, samt indblik i virksomhedskulturen. Desuden kan der udleveres et "udvidet visitkort" med oplysninger om, hvor vejlederen kan kontaktes, samt en kort beskrivelse af, hvordan vejlederen kan understøtte virksomheden.

4. Ansættelsessamtalen

4.1 Forberedelse til jobsamtalen

Før jobsamtalen skal vejlederen forsøge at give brugeren et billede af, hvad det er for et møde, og hvad der forventes af mødet, tydeliggøre billedet af virksomheden, dens kultur og den/de personer der deltager i samtalen. Hvad forventer brugeren af jobsamtalen? Egne spørgsmål og forventede spørgsmål fra virksomheden. Det er vigtigt at få vendt de spørgsmål, der måtte være hos brugeren lige inden jobsamtalen, både som afklaring men også for at kunne berolige og fjerne den værste nervøsitet.

4.2 Hvem fører samtalen?

Brugeren skal så vidt muligt selv føre samtalen. Vejlederens opgave er at være igangsætter og at skabe tryghed hos brugeren. Når eller hvis, der opstår situationer, hvor brugeren ikke magter samtalen, er det vejlederens opgave at guide ham, og at stå til rådighed som backup. Det er også vejlederens opgave at tydeliggøre evt. fagudtryk for brugeren og i øvrigt at sikre, at han har forstået indholdet af samtalen.

Vejlederens afsluttende opgave er at få en aftale i stand. Det ses ofte, at virksomheden ønsker tid til votering og vil vende tilbage i løbet af nogle dage. Er dette ikke tilfældet, og er brugeren ikke helt sikker på, at det er det rigtige job, anbefales det, at brugeren får betænkningstid.

4.3 Skriftligt aftalegrundlag

For at skabe en vis forpligtigelse for brugeren, men også som sikkerhed for, at aftaler og pligter fra virksomhedens side bliver overholdt, skrives en ansættelseskontrakt. Kontrakten skal indeholde den periode, aftalen er indgået for, første arbejdsdag, ugentlige arbejdsdage og arbejdstider. Evt. krav til arbejdsbeklædning/sikkerhedsfodtøj, beskrivelse af funktion og arbejdsopgaver. Det er vigtigt med en afklaring af, hvem forsikringspligten påhviler og få det anført i kontrakten. Som en tommelfingerregel: hvis virksomheden har "nyttевærdi" af arbejdsforholdet, er den forsikringspligtig. Både arbejdstager og virksomhedsrepræsentant underskriver kontrakten i tre eksemplarer, en til "Medarbejderen", virksomheden og vejlederen.

I de gensidige forpligtigelser mellem virksomhed og vejleder skal virksomheden forpligtige sig til at vise de nødvendige hensyn netop i forhold til denne bruger og i øvrigt kontakte vejleder ved ændringer i arbejdsforholdet. På tilsvarende vis er vejleder forpligtiget til opfølgning og vejledning, i det omfang vejleder skønner, men i samråd med virksomheden. Den endelige afgørelse ligger hos vejlederen.

5 Praktik- /Jobvejledning

5.1 Opstart

Det er forskelligt fra bruger til bruger, om de ønsker, at vejlederen skal være med ved opstarten på praktikken. Det er dog erfaringen, at de fleste gerne ser vejlederen deltager. Vejlederen skal være opmærksom på ikke at overtage praktikantens opgaver fagligt og socialt.

Længden på vejlederens tilstedeværelse ved opstart afhænger hovedsageligt af brugerens ønske, men kræver en vurdering fra vejleder ifht det skønnede behov. Grænsen for, hvornår brugeren skal stå på egne ben, skal til tider sættes af vejlederen, men i de fleste tilfælde vil brugeren være i stand til at vurdere det rigtige tidspunkt.

5.2 Opfølgning/vejledning

Det er vigtigt med en tæt opfølgning. Opmærksomheden skal henledes på kollegernes accept og den sociale integration på arbejdspladsen. En mulighed for som vejleder at danne sig et billede af den reelle "integration" er f.eks. at spørge ind til samværet i frokostpauserne.

5.3 Vejleder som rollemodel

Vejlederen skal være opmærksom på sine handlinger i forhold til at fungere som rollemodel for virksomheden og dens medarbejdere i relation til praktikanter. F.eks. i kommunikationen med praktikanten.

5.4 Vejledning af "medarbejder"

Det er individuelt, hvor stort behovet for vejledning er hos den enkelte "medarbejder". De fleste er meget realistiske ifht eget behov og kan selv melde fra og til, hvis eller når deres behov ændrer sig. Det kræver dog altid en vurdering fra vejlederen, når "medarbejderen" melder fra efter kort tid på arbejdspladsen. Vejlederen skal være opmærksom på, at normaliseringsbehovet kan være så stort, at "medarbejderen" ikke kan overskue egne behov og søger løsrivelse fra vejlederen, inden vedkommende reelt er klar til det.

5.5 Kontaktformer og hyppighed

Der kan benyttes flere forskellige kontaktformer. Besøg i virksomheden er den bedste og bredest dækkende, mens telefon og sms-beskeder kan være et supplement til forløbet, og kan for visse brugere fungere som livline til vejlederen. I visse tilfælde er besøg i hjemmet tilrådeligt i forbindelse med opfølgningen.

5.6 Dagbog/notater

Dagbogen er et centralt redskab til opfølgning og ajourføring af indgåede aftaler og til at danne grundlag for evt. ændringer. Det er et redskab til at fastholde fokus og følge udviklingen gennem en længere periode og som dokumentationsmateriale generelt.

5.7 Løbende evaluering

En løbende evaluering af forløbet gennem samtale evt. ved anvendelse af fokusskema rettet mod både virksomhed og bruger (f.eks. hver anden måned). Det er her også væsentligt at få evalueret vejledningen.

5.8 Mødereferater

Det kan for nogle brugere være brugbart med et mødereferat som synliggørelse og fastholdelse af indgåede aftaler - evt. til senere gennemlæsning for sikring af, at brugeren har forstået og stadig er indforstået med aftalen.

5.9 Netværksaften

Netværksaftener skal være "uformelt" strukturerede for derved at muliggøre opbygning/vedligeholdelse af den sociale kontakt mellem kammerater og kollegaer fra det beskyttede værksted - at skabe et forum, hvor de på lige fod kan indgå i sociale relationer og bruge hinanden som "sparringspartnere".

Vejlederen skal evt. indgå som katalysator for brugernes egne problemafdækninger og løsningsforslag. Han skal fungere understøttende, stille sin viden til rådighed og hjælpe til løsning af problemer uden at være styrende. En månedlig netværksaften kan udgøre et passende interval og danne grundlag for, at "medarbejderne" kan bruge det beskyttede værksted som efterværn.

5.10 Afslutning på praktik

Vejlederen skal sørge for, at praktikforløbet afsluttes ordentligt, og forestå evaluering af både praktikant og virksomhed.

Hvis hverken bruger eller virksomhed er afklaret ifht skånejob, er en god mulighed det at forlænge praktikperioden. Skal der oprettes skånejob, er det vejlederens opgave at kontakte de nødvendige instanser, herunder AF-handicapkonsulenten og sørge for, at alle formalier er i orden.

Vejlederens/arbejdsmarkedspædagogens praksis

Omkring et hvilket som helst menneske, der ønsker et job på arbejdsmarkedet, er der en lang række faktorer, der i komplicerede samspil, har indflydelse på, hvad resultatet af "ønsket" bliver. Når personen, der ønsker job, tillige er udviklingshæmmet, bliver processen ofte så kompliceret, at det er nødvendigt med støtte. Den person, der skal understøtte processen med at opfylde et udviklingshæmmet menneskes ønske om at få et job på arbejdsmarkedet, skal kunne fungere i sammenhænge med mange forskellige aktører og hele tiden kunne tilpasse sin "ydelse", så den er optimal i forhold til de forskellige sammenhænge og de formulerede ønsker.

Udviklingshæmmede er, fraset den store forskellighed der er almindelig imellem mennesker, yderligere forskellige på grund af deres individuelle grader af forsinket udvikling af evner og funktionsniveau. Udover denne personlige forskellighed er udviklingshæmmede mennesker ofte i højere grad end andre påvirket af omgivelserne dels i form af professionelt personale på værksteder og bosteder, men også forældre/pårørende, der stadig i den udviklingshæmmedes voksenliv, gør deres indflydelse gældende i stort og småt.

Arbejdsmarkedet er meget forskelligartet, opgaverne på den enkelte arbejdsplads er meget forskellige, og der stilles forskellige krav til de ansatte. Der er forskellige kulturer og værdier på de enkelte virksomheder og indenfor de enkelte brancher. Hertil kommer så forskellige forståelser af begreberne "rummelighed" og "det rummelige arbejdsmarked" og en forskellig, ofte manglende, forhåndsviden om udviklingshæmmede mennesker. "Det rummelige arbejdsmarked" er både en socialpolitisk og arbejdsmarkedspolitisk vision. De ordninger og økonomiske tilskudsmuligheder, der bygges op heromkring, er således foranderlige i takt med skiftende samfundsmæssige værdier, strategier og de politiske flertal.

Vejlederen indgår i processen med sin egen personlighed, indlærede erfaringer og de kvalifikationer og kompetencer, han er i besiddelse af. Vejlederen er således en del af de nogle gange meget komplicerede konstellationer, der opstår, når en udviklingshæmmets ønske om et job på arbejdsmarkedet søges virkeliggjort.

Vejlederne vil i udøvelsen af deres arbejde være påvirket af intentionerne i lov om social service. Herudover vil den enkelte vejleder i forskellig grad være under påvirkning af tidens psykologiske teorier og pædagogiske handleformer. Disse har i de senere år rettet sig kraftigt mod individet og dets udvikling i det sociale samspil og sat kraftigt fokus på relationer uden dog helt at forkaste begreber som omsorg og opdragelse.

For som vejleder at kunne indgå som et reelt understøttende element, er der en række forudsætninger og egenskaber, der må være tilstede-værende hos den enkelte:

Evne til at reflektere over, hvorledes ens personlighed, menneskesyn, livsanskuelse m.m. påvirker situationen og ens handlinger i samme.

Evne til at skelne egne behov og følelser fra andres.

Evne til at kunne se, hvem andre er, hvad de indeholder, og hvem i deres netværk, der er primærpersoner og sætte sig ind i deres forskellige indfaldsvinkler til den fælles problematik.

Evne til at gå i dialog og etablere relationer, der bygger på gensidig accept af forskelligheder og afhængighedsforhold.

Evne til at drage omsorg og skelne mellem ligeværdighed og jævnbyrdighed.

Evne til at indgå i opdragerens rolle og være normsættende.

Evne til at være ekspert uden at påtage sig ekspertrollen og at bruge sin personlighed som arbejdsredskab uden at blive personlig.

For at støtte op omkring ovenstående egenskaber er en solid baggrundsviden om pædagogik og psykologi samt en mestring af heraf afledte teknikker og redskaber påkrævet, ligesom viden om handicaps, arbejdsmarkedets love og regler og en vis indsigt i de enkelte branchers kulturer og arbejdsprocesser understøtter vejlederen som relevant samarbejdspartner.

I relation til medborgerskabsbegrebet er det helt centralt, at flest mulige beslutninger om eget liv træffes af borgeren eller så tæt på borgeren som muligt.

For at understøtte dette, er det helt centralt at opbygge et grundigt kendskab til den person, der har fremsat ønske om et job i erhvervslivet. For at få et så reelt billede af personen som muligt, skal afdækningen ske på flere niveauer. En afdækning af indholdet og baggrunden for ønsket om job i erhvervslivet skal ske gennem en struktureret samtale. Den faste struktur sikrer, at de emner, der skal belyses, også bliver det.

Da der er stor usikkerhed forbundet med interviewresultaterne af udviklingshæmmede, må de oplysninger, der afdækkes om personen, berigtiges og suppleres med udsagn fra primærpersoner i jobsøgerens netværk, der er i besiddelse af et grundigt kendskab til vedkommende.

Gennem et arbejdsmarkedsintroducerende forløb, hvor vejlederen er sammen med personen i situationer, der er uvante for ham, opbygges et yderligere og mere præcist kendskab til, hvem og hvor personen er socialt, samarbejdsfærdig og fagligt.

Formålet med at etablere et retvisende billede af personen er at give mulighed for, at de udfordringer, personen stilles overfor i de nye job og samarbejdsrelationer, i sværhedsgrad ligger tæt op af de evner og færdigheder, personen er i besiddelse af og således ikke er uovervindelige. Herudover kan det gode kendskab danne baggrund for at kunne give en troværdig beskrivelse af personen for en arbejdsgiver.

Det ideelle er gennem afklaringsperioden at få opbygget en relation mellem vejleder og den udviklingshæmmede, som er præget af tillid, således at mindst muligt, der kan påvirke de fælles mål, lades usagt. Den etablerede tillid giver bl.a. grundlag for - igennem dialog med den udviklingshæmmede - at kunne arbejde med den forskel, der nogle gange er mellem den udviklingshæmmedes selvopfattelse og omgivelsernes opfattelse af den udviklingshæmmede. En forskel, der kan skabe mange problemer også i et arbejdsforhold.

At opbygge en relation og et tillidsforhold er ofte en længerevarende proces, hvor vejlederen må vise overensstemmelse mellem ord og handling. Tage parti for den anden part i relationen og f.eks. sige ting åbenlyst, som ellers ikke kan siges ubesværet i det fælles miljø.

Når afklaringen, som er et øjebliksbillede, er overstået, og det er aftalt, hvilket job, der skal ledes efter, skal arbejdsgiveren findes. Der tages kontakt, og arbejdsgiveren præsenteres for formålet med henvendelsen. Et godt branchekendskab virker befordrende for den gode samtale.

I mange tilfælde vil det være nødvendigt at overføre generel viden om udviklingshæmmede til arbejdsgiveren, for herefter at præsentere de stærke og svage sider ved den person der ønsker job. (Motivation, stabilitet, sprogproblemer osv.) Det er vigtigt at få videregivet en så præcis beskrivelse af ansøgeren som muligt, så der ikke under den senere ansættelsessamtale og i den følgende ansættelse viser sig for store "overraskelser". Ud fra forhåndsftaler og det forhåndskendskab, vejlederen har til jobansøgeren, vurderes det, hvor mange dele af den samlede aftale, jobansøgeren skal være medbestemmende i. Også her er det nøje kendskab til den udviklingshæmmede helt nødvendigt for på den ene side at undgå at sætte personen i en situation, hvor han skal tage stilling til noget, han ikke har forudsætninger for, og på den anden side at undgå at andre tager beslutninger om noget, han selv har en god mulighed for at aftale.

Under selve ansættelsessamtalen er det en opgave at sikre, at jobansøgeren er med i, hvad der foregår. Hvis ansøgeren selv fører ordet, er det blot at lytte. Hvis det i højere grad er vejlederen, der er den talende, må han appellere til jobansøgeren ved undervejs at formulere spørgsmål som f. eks. "er det det vi har talt om?" og "er du tilfreds med det?"

På grund af, at udviklingshæmmede generelt er langsomt kognitivt bearbejdende, må vejlederen, når der indgås aftaler parterne imellem, vurdere behovet for at indlægge kortere eller længere "bundfældnings"- eller "eftertæksomhedsperioder", således at den udviklingshæmmede har reel mulighed for at komme med korrektioner til det aftalte, inden aftalen effektueres.

Behovet for støtte og vejledning i opstarten er meget individuelt, og det gælder både arbejdstager og arbejdsgiver. Behovene spænder fra, at vejlederen er med på job den første tid til, at parterne klarer opstarten helt selv. Er vejlederen med på job, skal han være støttende. Bare det at være til stede kan være nok til at tilvejebringe den tryghedsfølelse, der kan løse op for handlingslammelse. Vejlederen må ikke overtage arbejdet! Der er en meget fin balance mellem at arbejde sammen med og arbejde i stedet for. Sættes praktikanten i tilskuerens rolle, er grænsen overskredet for længst. Klarer parterne opstarten selv, bliver en af vejlederens opgaver at følge situationen på afstand og herfra prøve at skabe sig et billede af situationen. Et vigtigt redskab for vejlederen til at danne sig et indtryk af situationen og i øvrigt at få verificeret opfattelsen af, hvordan det går for en person på et arbejdssted, er, udover at spørge parterne, efter aftale med arbejdstageren at kontakte arbejdstagerens netværk i form af personale på bosteder, værksteder og pårørende. Oplysninger om praktikantens sindstilstand før og efter en arbejdsdag er f.eks. en god målestok for graden af arbejdsglæde.

Det er vigtigt at notere hændelser om de enkelte arbejdsforhold. Fravær, antallet af kontakter der bliver taget, mængden af uheld osv. En registrering af hændelser og hændelsesforløb er gavnlig i situationer, hvor der skal tages et standpunkt eller træffes en beslutning, dette kan så gøres på et reelt grundlag.

Herudover kan skriftligt materiale bruges som dokumentation i vurderingen af forskellige metoders anvendelighed.

Indgåelse af aftaler om dagligdagen med arbejdstageren og mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren kan være både mundtlige og skriftlige. En skriftlig aftale kan hjælpe en person, der har vanskeligheder med at huske og fastholde en bestemt formulering. Modsat kan skriftlighed om forhold, der kan huskes virke formynderisk.

Inden der opstår en eller anden form for problemer i arbejdsforholdet, er det vigtigt, at det tillidsfulde forhold mellem vejleder og arbejdstager/arbejdsgiver er etableret. Tilliden er en forudsætning for, at mindst muligt forbliver usagt i de følgende samtaler, og at problemer tages op, inden de bliver for mange og store.

Når der opstår problemer i et arbejdsforhold, er samtalen vejlederens vigtigste arbejdsredskab. For at sikre, at problemerne løses tæt på personen, er det vigtigt, at vedkommende i videst muligt omfang selv formulerer både problem og løsning. Vejlederens rolle er at stille spørgsmål formuleret med hvad? og hvordan? og hvad tænker du om det? hvordan føler du nu? Formålet er at blotlægge alle de tanker, personen har om en given problemstilling for på den baggrund at kunne se problemet på en ny måde. Det at se problemer på nye måder afføder nye handlemåder, som vejlederen så kan tilbyde sin støtte til.

I nogle tilfælde kan problemerne være af en karakter, hvor den udviklingshæmmedes forståelse af problemstillingerne kommer i anden række, hvis jobbet skal bevares. I sådanne situationer må adfærden ændres først og forståelsen, hvis det er muligt, efterfølgende etableres.

Udover at netværksgrupper kan være en praktisk foranstaltning til overdragelse af viden og kollektive beskeder, kan viden om, at udviklingshæmmede mennesker ofte bliver mødt med negative holdninger og fordomme, og at følelsen af magtesløshed sjældent er langt væk, danne grundlag for etableringen af netværksgrupper for udviklingshæmmede, der har kontakt til arbejdsmarkedet.

I disse grupper kan deltagerne fastholde og skabe sociale relationer, udveksle erfaringer og få luft for deres frustrationer i samvær med ligestillede. Deltagerne kan få mulighed for i fællesskab at formulere problemstillinger, de som gruppe ønsker at gøre noget ved.

Udvikler netværksgruppen sig i retning af dette, bliver arbejdsmarkedspædagogens rolle at stille sin viden til rådighed uden at være styrende og at hjælpe gruppen til gradvist at blive bevidst om problemstillinger, der er sammenhængende med de konkret beskrevne vanskeligheder.

Som vejleder i en sådan gruppe kan der opstå konflikter i forhold til systemet, da de problemstillinger, der arbejdes med, kan have en sammenhæng med den organisation, vejlederen repræsenterer.



bilag

Bilagsliste

Før kurset

Kursusprogram til brugerne	1-4
Skriftligt oplæg til ASV underviserne	5
Indkaldelse til informationsaften	6
Oplæg til informationsaften	7
Oplæg til 3 dage med assertionstræning + evaluering	8-18
Oplæg til drama undervisning + evaluering	19-24

Under Intro kurset

Kursusplan for 3 uger	26-28
Skema for (3 dage)	29-32
Fokusskemaer	33-36
Afklaringsskema	37
Kursusbevis for brand og førstehjælp	38
Evalueringer AMU	39
Kursusbevis OSS	40

Under praktikperioden

Eksempel på henvendelse til en virksomhed	41-42
Fokuspunkter i forhold til praktikken	43-45
Praktikaftaler	46-47
Eksempel på dagbogsuddrag	48-55
Indkaldelser til netværksaftner	56-59

B FØR
L
A KURSET
G

Kursusprogram for ” Fra bruger til medborger ”

Kurset mål	En introduktion til det private arbejdsmarked.
Kurset periode	uge 6. (d. 3 feb. – 7 feb.) fra kl. 9.00 – ca. 14.00 uge 7. (d. 10 feb. – 14 feb.) fra kl. 9.00 – ca. 14.00 uge 9. (d. 24 feb. – 28 feb.) fra kl. 9.00 – ca. 14.00
Kursets afholdes	Odense Socialpædagogiske Seminarium. Rømersvej 3, Lok 4 og 14 5200 Odense V. Tlf 66 16 70 70

Kursets program

Uge 6.

- Velkomst og en introduktion af projektets foreløbige resultater, samt en præsentation af projekts arbejdsgruppe.
- Præsentation af de involverede bruger.
- Rundvisning på kursusstedet.
- Erfaringer fra brugere, som har stiftet bekendtskab med det private arbejdsmarked.
- Teater og rollespil, der tager udgangspunkt i de sociale forhold, der gør sig gældende på det private arbejdsmarked.

Uge 7.

- Sikkerhed og førstehjælp.
- Løfteteknik og forsikrings spørgsmål.
- Kommunikation, hvor udgangspunktet er praktiske øvelser.

Uge 9.

- Arbejdsmarked og arbejdsidentitet, der tager udgangspunkt i, at det er acceptabelt at være anderledes (rettigheder og forpligtigelser).
- Takt og tone på en arbejdsplads.
- Væremåde (hvad er god opførelse/ hvad er dårlig opførelse.
- Hygiejne og forskellige praktiske arbejdsprocesser.
- Fælles evaluering af hele kurset.
- Afslutning.

Praktiske oplysninger :

Der serveres kaffe hver morgen og der vil være mulighed for at købe frokost, øl og vand i seminariets kantine (man må gerne indtage sin medbragte mad i kantinen).

I løbet af kursusperioden skal projektgruppen bruge opgørelse eller kopi af pension for de involverede kursister.

Evt. afbud ved sygdom eller lignende skal ske til
Yvonne på Odense Socialpædagogiske Seminarium på tlf. 66167070.

Kursets hovedformål.

Kurset skal forstås som en introduktion til det private arbejdsmarked, hvor man i de kommende uger, gennem forskellige forløb, vil stifte nærmere bekendtskab med hverdagssituationer, der er anderledes end på de beskyttede værksteder.

Der vil løbende ske en afklaring af hver enkelt deltager, hvor de projekt ansvarlige vil bedømme hvilke opgaver, der falder deltagerne let eller omvendt. Dette vil ske i tæt kontakt med hver enkelt deltager, og der vil hver dag blive afsat tid til, at evaluere dagens forløb. Dette vil forstås af projektgruppens fire gennemgående personer.

Kurset er ikke et skræddersyet ”fagspecifikt” kursus, der tager udgangspunkt i en enkelt arbejdsproces eller funktion, som man kender fra det private arbejdsmarked. Dette kursus sigter mod ”at klæde hver enkelt deltager, så godt så muligt på” til at tackle en anden hverdag, end på de beskyttede værksteder.

Der vil på kurset sidste dag blive overrakt et kursusbevis for de tre ugers deltagelse og projektgruppen ser frem til nogle lærerige og sjove dage.

Der forbeholdes ret til ændringer i undervisningsforløbet.

Med venlig hilsen

Marianne, Mogens, Ib og Per.

Kursusprogram for projektet "Fra bruger til medborger".

Kurset indhold : En introduktion til det private arbejdsmarked.

Kurset afholdes i uge 6. (d. 3 feb. – 7 feb.), fra kl. 9 – ca. 14.
 uge 7. (d. 10 feb. – 14 feb.) fra kl. 9 – ca. 14.
 Uge 9. (d. 24 feb. – 28 feb.) fra kl. 9 – ca. 14.

Kursets afholdelses sted : Odense Socialpædagogiske Seminarium.
 Rømersvej 3.
 5200 Odense V.

Kursets program : (Der forbeholdes ret til ændringer).

Uge 6. : Velkomst og en introduktion af projektets foreløbige resultater, samt en præsentation af projekts arbejdsgruppe.

Præsentation af de involverede bruger.

Rundvisning på kursusstedet.

Erfaringer fra brugere, som har stiftet bekendtskab med det private arbejdsmarked.

Teater og rollespil, der tager udgangspunkt i de sociale forhold, der gør sig gældende på det private arbejdsmarked.

Uge 7. : Sikkerhed og førstehjælp.

Løfteteknik og forsikrings spørgsmål.

Kommunikation, hvor udgangspunktet er praktiske øvelser.

Uge 9. : Arbejdsmarked og arbejdsidentitet, der tager udgangspunkt i, at det er acceptabelt at være anderledes (rettigheder og forpligtigelser).

Takt og tone på en arbejdsplads.

Væremåde (hvad er god opførelse/ hvad er dårlig opførelse).

Hygiejne og forskellige praktiske arbejdsprocesser.

Fælles evaluering af hele kurset.

Afslutning.

Praktiske oplysninger. : Der serveres kaffe hver morgen og der vil være mulighed for at købe frokost, øl og vand i seminariets kantine (man må gerne indtage sin medbragte mad i kantine). I løbet af kursusperioden skal projektgruppen bruge opgørelse eller kopi af pension for de involverede kursister.

Evt. afbud ved sygdom eller lignende skal ske til Yvonne på Odense Socialpædagogiske Seminarium på tlf. 66167070.

Kursets hovedformål. : Kurset skal forstås som en introduktion til det private arbejdsmarked, hvor man i de kommende uger, gennem forskellige forløb, vil stifte nærmere bekendtskab med hverdagsituationer, der er anderledes end på de beskyttede værksteder.

Der vil løbende ske en afklaring af hver enkelt deltager, hvor de projekt ansvarlige vil bedømme hvilke opgaver, der falder deltagerne let eller omvendt. Dette vil ske i tæt kontakt med hver enkelt deltager, og der vil hver dag blive afsat tid til, at evaluere dagens forløb. Dette vil forestås af projektgruppens fire gennemgående personer.

Kurset er ikke et skræddersyet "fagspecifikt" kursus, der tager udgangspunkt i en enkelt arbejdsproces eller funktion, som man kender fra det private arbejdsmarked. Dette kursus sigter mod "at klæde hver enkelt deltager, så godt så muligt på" til at tackle en anden hverdag, end på de beskyttede værksteder.

Der vil på kurset sidste dag blive overrakt et kursusbevis for de tre ugers deltagelse og projektgruppen ser frem til nogle lærerige og sjove dage.

Med venlig hilsen

Marianne, Mogens, Ib og Per.

“Projekt fra bruger til medborger”

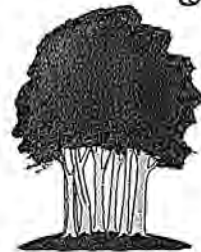
Undervisnings emne : Introduktion til det private arbejdsmarked:

- Undervisere :** Minimum 2 lærer fra ASV.
- Startdato :** d. 24 - 25 feb 2003
- Uv tid :** : kl 9.00 - 14.00(begge dage)
- Sted :** Odense Social ,5200 Odense 5200
- Deltagere :** 40 brugere fra 4 beskyttede værksteder Bregensevej, Camillagården, Otterup gården og Grønnemoseværkstedet i Svenborg.
- Opgaven :** **Indroduktion om det private arbejdsmarkedet:**
 Arbejdsidentitet, arbejdsbegreb, arbejde og arbejdskultur , foreningskultur
 Forskellen på det beskyttede arbejde og det private arbejdsmarked ?
 Forskellige former for kommunikation (leder, kollegaer, venner familie).
 Virksomhedsbesøg. (evt ?)
 Hvilke krav har firmaerne, til brugerne og omvendt
 Rettigheder og forpligtigelser.
 Hvordan forholder jeg mig hvis jeg får problemer når jeg er udplaceret ?
 Accept af forskellighed, funktions mæssigt , kollega og i forhold til andre Sociale samspil med kollegaerne, takt og tone på en arbejdsplads.
 Væremåder, hvad er god opførsel / hvad er dårlig opførsel, udseende, lærer at sætte en finger i jorden.
- Mål :** At skabe en indtruduktionsmodel til arbejdsmarkedet for de udviklingshæmmede der ønsker beskæftigelse på det private arbejdsmarked
- Særlige aftaler :**

Odense Socialpædagogiske Seminarium

Rømersvej 3 • 5200 Odense V • Tlf. 66 16 70 70 • Fax 66 16 70 69 • CVR-nr. 49783515

Informationsmøde ”Fra bruger til medborger”



Til forældre / pårørende, bofællesskaber, hjemmevejledere og sagsbehandlere

I forbindelse med EU- projekt ”fra bruger til medborger” som involverer en del af vores brugere fra de beskyttede værksteder, vil vi gerne invitere til et informationsmøde ~~Tors~~ dag den 13 - 02 - 2003 kl. 19⁰⁰ på Odense Socialpædagogiske Seminarium, Rømersvej 3, Bolbro, Odense V.

Informationsmødet kommer til at omhandle projektets forløb og vilkårene for de ca. 40 brugere der ønsker at komme i praktik på det ordinære arbejdsmarked.

- Projektets mål
- Evaluering fase 1
- Mål fase 2
- Hvordan bliver brugerne udplaceret
- Hvordan planlægges praktikforløb (3mdr.)
- Hvordan forbereder vi brugerne
- Hvad indeholder forberedelseskurset (3 uger)
- Hvad er jobvejlederens funktioner
- Hvilke indvirkning har praktikken på brugerens tilknytning til det beskyttede værksted
- Praktiske oplysninger i forbindelse med praktik (løn, transport, forsikring, sikkerhed, straffeattest, osv.)
- Hvad forventer vi af praktikforløbet
- Spørgsmål fra salen

Af hensyn til planlægning, ønskes tilmelding med antal deltagere, senest Man dag den 10 - 02 - 2003, til Yvonne Christensen, OSS, på tlf. 66167070

Venlig Hilsen

*Mogens Mikkelsen, Marianne Holte, Ib Larsen, Flemming Holt Nielsen,
Per Kragh Jacobsen, Bent-Ole Christensen og Ebbe Marklund Pedersen*

Info aften

Oplæg d. 13.02.

Program

- Ebbe Marklund
Projektets mål
Evaluerings fase 1
Mål fase 2
- Marianne Holte
Forberedelse af brugerne hvordan
Indholdet at det 3 ugers kursus,
Anden gruppe svagere gruppe
nyt assoiationstræning
Afklaring af brugerne /afklaringskema
Skole forløbet "Mål / tanker / visioner / forventninger for u.v."
- Ib Larsen
Udplacering
Praktiske oplysninger(løn transport, forsikringer, sikkerhed straffe
Hvordan planlægges praktikforløbet
Forventninger af praktikforløb
- Per Krag Jacobsen
Jobvejlederens funktion
Nye redskaber
Teori dannelse
Netværk

Program for dagene: onsdag d. 12/2, torsdag d. 13/2 og fredag d. 14/2 -03

Eget arbejdsblad samt information til vejlederne.

Emne: Måden vi snakker på!!!

1 dag.

Du skal møde i lokale 4 +14- som du plejer.

Dorte møder i lok. 14 + Per og Mogens

Susanne møder i lok. 4 + Marianne og Ib

God morgen, og derefter følges vi ad til lokale 23 og 25, hvor vi skal være resten af dagen.

Dorte siger velkommen, og fortæller hvad vi skal lave sammen i dag.

Dorte læser eventyret "Klods Hans" medens vi drikker morgenkaffe.

Susanne fortæller en historie om en særlig sten- og du vælger din egen sten.

Øve sig i at blive "grønne snakkere"

Resten af dagen øver vi os i forskellige måder at snakke på, og vi har givet måderne farver.

Dorte præsenterer farverne.

Rød- den skrappe.

Gul - en der snyder

Grå - den stille.

Grøn- den seje/den der har øvet sig

Efter præsentation af farverne, får deltagerne mulighed for at ligge den farve øverst, som de selv mener de er.

Vi går i 2 lokaler.

I nr. 25 arbejder Dorte med gruppe 14 ,og farverne rød og grå sammen med Per og Mogens

I nr. 23 arbejder Susanne med gruppe 4, og farverne gul + grøn og sammen med Marianne og Ib.

Vi laver papirfelter på gulvet i de 4 farver gange to Eks. to røde osv.

I hvert felt er der en indledning, et dialog spil med Dorte, Mogens eller Per

Susanne, Marianne eller Ib.

Vi bytter lokale.

Førsøg at relatere dialogen til arbejdspladsen!!!!!!!

Kursisterne inviteres ind i feltet, hvor de opfordres til, at spille rollen som f.eks. en "rød snakker"

Hver farve tildeles 20 min. Sæt et æggeur. Kursisterne skal de 4 farver igennem.

Vi opfordre kursisterne til at stille sig i det farvefelt, hvor de selv mener de passer.
De får et stk. firkantet papir svarende til farven de står i.

Dagen slutter med et fælles musikstykke

2 dag.

Vi arbejder i 2 grupper hele dagen, men afslutter dagen i nr. 4 hvor vi hører musik.

Dorte arbejder med gruppe 14, Per og Mogens
Susanne arbejder med gruppe 4, Marianne og Ib.

Vi læser eventyret "Hans og Grethe" medens vi drikker morgenkaffe.

Hvordan var dagen i går?

Vi arbejder med udsagn på de forskellige farver.

Udsagnene skrives ned på karton.

Vi forestiller os, at "ossérne" er med til at sikre, at alle udsagn kommer på skrift, og med til at holde energien.

3 dag.

I dag begynder vi dagen i lokale 4 + 14 henholdsvis Susanne og Dorte.

Vi læser eventyret "Rødhætte." medens vi drikker morgenkaffe.

Hvordan var dagen i går?

Hvert hold inddeles i 3 grupper med ca. 7 personer i hver.

Hver gruppe får en holdleder.

Dorte og Susanne laver grupperne og giver hver gruppe en farve

Vi går derefter i idrætssalen

Hver gruppe arbejder kun med en farve, og der laves et dialogspil på max 5 min.

Replikkerne til dialogspillene, er udsagnene fra i går.

Gruppen gentager dialogspillet, men tilføjer nu "grønne" replikker.

Eks:

Rødt dialogspil. Rammen er kantinen på arbejdspladsen.

Råber og siger: "Hvad fanden bilder du dig ind, du sidder på min plads!"

"Hold din kæft- er det måske dig der ejer kantinen?"

Tilført grønne replikker:

Råber og siger: "Hvad fanden bilder du dig ind - du sidder på min plads!"

"Det var jeg ikke klar over -det var din plads"

"Nå, men det ved du nu"

"Vil du gerne have jeg flytter mig?"

"Ja, guuu vil jeg det, og husk det lige til en anden gang"

Den grønne rejser sig og finder en anden plads.

Frokost.

Dialogspillene vises for hinanden.

Den enkelte vælger et stk. farvet papir fra en kurv, svarende til hvordan de oplever sig selv i dag - det indgår i den afsluttende evaluering.

Hvis Camillagården skal køre kl. 12,45 vælges papiret før dialogspillene - hvis ikke vælges de efter dialogspillene.

Dorte og Susanne

Program for dagene: onsdag d. 12/2, torsdag d. 13/2 og fredag d. 14/2 -03

Emne: Måden vi snakker på!!!

1 dag.

Du skal møde i lokale 4 + 14- som du plejer.

God morgen, og bagefter følges vi af til lokale 23 og 25, hvor vi skal være resten af dagen.

Dorte siger velkommen, og fortæller hvad vi skal lave sammen i dag.

Dorte læser eventyret "Klods Hans" medens vi drikker morgenkaffe.

Susanne fortæller en historie om en særlig sten- og du vælger din egen sten.

Resten af dagen øver vi os i forskellige måder at snakke på, og vi har givet måderne farver

Rød- den skrappe.



Gul - en der snyder

Grå - den stille.



Grøn- den seje/den der har øvet sig.



Dagen slutter af med stille musik

2. dag.

I dag skal du være i lokale 4 + 14. Vi arbejder i 2 grupper hele dagen.

Vi læser eventyret "Hans og Grethe" medens vi drikker morgenkaffe..

Hvordan var dagen i går?

Sammen skal vi komme med eksempler på hvordan rød, gul, grå og grøn snakker.

Vi skriver eksemplerne ned, fordi vi skal bruge dem næste dag.

Dagen slutter med rolig musik.

3 dag.

I dag begynder dagen i lokale 4 + 14.

Vi læser eventyret "Rødhætte" medens vi drikker morgenkaffe.

Hvordan var dagen i går?

Vi skal nu arbejde i små grupper, hvor gruppen laver dialog spil.

Dialog spil viser vi for hinanden i idrætshallen her på seminarieret.

Alle dagene får du pauser og frokost som du plejer.

Kurset er slut. Farvel og tak for denne gang.

Held og lykke på arbejdspladsen.

Hilsen fra Dorte og Susanne.

DEN GRØNNE ADFÆRD

Sådan opfatter *grøn adfærd* sig selv:

Jeg kan godt lide mig selv!

Jeg tør være mig selv.

Jeg bestemmer kun over mig selv.

Jeg er god nok.

Jeg ved, at jeg skal tage hensyn til både mig selv og andre.

Jeg ved, hvad jeg gerne vil have.

Jeg synes, at jeg har ret til at være anderledes end andre – og helt mig selv.

Jeg ved, at jeg god til noget – og at der er andet, som jeg ikke er god til.

Sådan er *grøn adfærd* over for andre:

Jeg tør godt sige min mening.

Jeg er ærlig og holder det, jeg lover.

Jeg tør vise mine følelser.

Jeg kan udtrykke mine følelser på en god måde.

Jeg kan sætte grænser.

Jeg tør bede om hjælp.

Jeg tør indrømme, når jeg laver fejl.

Jeg lytter til andre.

Jeg giver plads til andre.

Jeg respekterer andre.

Sådan løser *grøn adfærd* konflikter:

Jeg forhandler og laver kompromis.



Sådan taler *grøn adfærd* med andre

Jeg taler med rolig stemme.

Jeg ser folk i øjnene.

Jeg udtrykker mig klart.

Jeg hører efter, hvad andre siger.

Jeg udtrykker mine følelser.

Sådan udtrykker *grøn adfærd* sig:

Jeg synes, at . . . Hvad synes du?

Jeg føler, at . . . Hvad føler du?

Jeg tænker, at . . . Hvad tænker du?

Jeg har lyst til . . . Hvad har du lyst til?

DEN RØDE ADFÆRD

Sådan opfatter *rød adfærd* sig selv:
 Jeg er den bedste!
 Jeg har ret til at bestemme over andre!
 Jeg er klogere end andre!
 Jeg tager kun hensyn til mig selv!



Sådan er *rød adfærd* over for andre:
 Jeg træder på andre!
 Jeg klistrer skældsord på andre!
 Jeg beskylder andre for alt muligt!
 Jeg truer og skræmmer!
 Jeg slår og bruger vold!

Sådan løser *rød adfærd* konflikter:
 Jeg går til angreb!

Sådan taler *rød adfærd* til andre:
 Jeg lyder rasende eller hård og kold.
 Jeg råber og kommanderer.
 Jeg afbryder andre.
 Jeg lytter ikke til andre.
 Jeg puster mig op og stirrer vredt.

Sådan nogle ord bruger *rød adfærd*:
 Idiot! Tøse-dreng! Svin!
 Perker! Bøsse! Heks!
 Halv-hjerne! Bange-buks!



DEN GULE ADFÆRD

Sådan opfatter *gul adfærd* sig selv:

Jer er den snedigste!

Jeg har ret til at bestemme over andre!

Jeg er smartere og bedre end andre!

Jeg skal kun tage hensyn til mig selv!

Sådan er *gul adfærd* over for andre:

Jeg driller andre og gør dem til grin!

Jeg bagtaler og sladrer om andre!

Jeg lyver og snyder!

Jeg holder ikke det, jeg lover!

Jeg laver synde-bukke!

Sådan løser *gul adfærd* konflikter:

Jeg lægger baghold!

Sådan taler *gul adfærd* til andre:

Jeg taler hånligt eller ironisk.

Jeg bruger et nedladende tonefald.

Jeg gør andre til grin.

Jeg gør andre usikre og utrygge.

Jeg ser nedladende på andre.

Sådan taler *gul adfærd*:

Du er ikke for klog! Tror du, at vi gider høre på dig? Du tror nok, at du er smart, hvad? Skulle det være sjovt?

Sådan opfatter *grå adfærd* sig selv:
Jeg er dum! Jeg duer ikke til noget!
Jeg tør ikke selv bestemme noget.
Jeg ved ikke, hvad jeg har lyst til.
Jeg tager ikke hensyn til mig selv.

Sådan er *grå adfærd* over for andre:
Jeg finder mig i alt muligt.
Jeg fedter for andre.
Jeg er fej og græder tit.
Jeg blander mig udenom.
Jeg prøver at gøre mig usynlig.

Sådan løser *grå adfærd* konflikter:
Jeg løber min vej!

Sådan taler *grå adfærd* til andre:
Jeg taler stilfærdigt og usikkert.
Jeg lyder undskyldende.
Jeg lyder ubeslutsom og *væver*.
Jeg taler nedsættende om mig selv.
Jeg kigger ned i gulvet, mens jeg taler.

Sådan nogle udtryk bruger *grå adfærd*:

Undskyld! Det er jeg ked af. Bare jeg var ligesom dig! Jeg kan ikke gøre for det. Det er lige meget med mig.



Erfaringsopsamling fra Assertion kursus for udviklingshæmmede afholdt i perioden 12/2 til d.14/2-03

V/ Dorte Laursen og Susanne Jung-Jensen

Indledning.

Dagene er afholdt på forsøgsbasis. Den teoretiske del fra dagene tager afsæt i den assertive kommunikation. Dagene var tilrettelagt i et forsøg på at bibringe kursisterne sociale kompetencer, via den assertive adfærd og kommunikation. Dette for, at gøre det lettere for kursisterne at blive integreret på en kommende arbejdsplads.

Midlet var assertionsteorien, som har været tilpasset udviklingshæmmede, og transformeret til et konkret praktisk sprog

Vi har vekslet mellem :Dramøvelser, undervisning, vi har i samarbejde afdækket hver enkelt adfærdstype via kursisterne eget sprog og erfaringer.

Elementer som musik, historie, ædelstene er indgået i forløbet for at understøtte processen.

Denne erfaringsopsamling tager udgangspunkt i følgende tilbagemeldinger:

Erfaringer fra assertion træning

Meninger om programmet.

Meninger om tilrettelæggelsen af dagene

Meninger om læsning af eventyr

Meninger om musikken

Refleksioner.

Erfaringer om assertions træning.

Flere kursister fik en **klar** erkendelse af, hvor vanskeligt det kan være at have en **bestemt** rolle, og en erkendelse af, at det både kan være **svært**, men også **betale** sig at være assertiv.

Nogle kursister blev berørt, når de opdagede at ændre deres adfærd.

Undervejs i forløbet opstod der nye rum til at se hinanden i nye roller

Eks.

En blev på en assertiv måde præsenteret for hvordan han virkede forstyrrende.

Dette førte til at både ham og de øvrige kursister fik lavet en aftale omkring hvordan han skulle undgå at forstyrre, som indeholdt en gensidighed, i det der både indgik:

- Hvad skulle **han** øve sig på?
- Hvordan skulle de **andre** tale til ham?

Vi tillader os at konkludere, at kursisterne i fællesskab formåede, at ændre hans rolle fra syndebuk til en ligeværdig relation.

Udsagn fra kursisterne:

"Tingene kommer på plads."

"Der er mening med farverne."

Meninger om programmet.

For dagene var der udarbejdet et særskilt program for kursisterne, som synliggjorde dagene i et konkret/symboliseret sprog.

Vejlederne var præsenteret for programmet inden kurset, og de stillede spørgsmål ved udleveringen af programmet til kursisterne, ud fra den betragtning:

- kursisterne havde fået et samlet program for hele kursusperioden.
- flere var ikke i stand til at læse
- om det ville skabe forvirring?

Programmet blev udleveret, og blev en mulighed for os at observere om det gjorde en forskel med et særskilt program.

Vores baggrund for at udlevere et program var, at vi har erfaring og viden om, at kursisterne:

- oplever sig inviteret.
- oplever sig set.
- det skaber overblik
- det signalerer ligeværdighed.

Via udsagn fra kursisterne tillader vi os at konkludere, at det har gjort en forskel med et særskilt program. Flere havde læst programmet og bemærkede ændringer.

Eks. Ændring af eventyr og ændring af klasserum.

Vi gætter på, at det har betydet at nogle kursister har brugt programmet til at skabe overblik

Meninger om tilrettelæggelsen

Kursisterne havde efter den første dag vanskeligt ved at se ideen med diverse øvelser. De udtalte en forvirring om hvad kurset skulle bruges til, og hvad det skulle føre til.

Anden dagen gav det et langt større øveblik for flere af deltagerne. Den sidste dag var der få der oplevede forvirring, og lang den største del kunne både se sammenhæng og det brugbare i kurset indhold.

Som underviser er det en forsat udfordring at synliggøre et forløb, som kan give deltagerne tryk og mening. Omvendt oplever vi os rustet til at stå i det felt hvor der skabes lærerprocesser, som er meget anderledes end være i et felt hvor der skabes aktiviteter.

Meninger om eventyr

Vejlederne havde fra de tidligere kursus dage indhøstet erfaringer om, at kursisterne var sensitive overfor om både indhold og sprog var for barnligt.

Eks. Ikke at sige lege - men at sige øve

Derfor stillede vejlederne spørgsmål ved om et dagligt eventyr kunne virke for barnligt.

Dagene startede med eventyr, og vi må konstatere, at der var total stilhed når der blev læst.

Flere kursister gav til kende at de kendte eventyrene, og at de tidligere havde fået dem læst.

En var bevist om, at nogle var skrevet af H.C. Andersen og nogle var skrevet af Grim.

Udsagn fra en kursist.

"Man kan sige at eventyret er som på en arbejdsplads: Først skal man så grueligt meget igennem, og så bliver det godt"

Meninger om musikken.

Afslutningen på dagen var et musik stykke. Vi lader her udsagnene fra kursisterne tale:

"Jeg bliver afslappet"

"Jeg bliver rolig, og får lyst at blive liggende"

"Det er som om jeg går med ind i musikken"

Eggen refleksioner.

Der var forskel på i hvilket omfang kursisterne var aktive. Nogen var aktive i alle situationer, nogen var aktive i bestemte situationer og nogen var inaktive, og skulle gentagende gange opfordres til at deltage.

Imidlertid er det vanskeligt at få et reelt billede af hvad der skyldes manglende deltagelse.

Mulighederne er mangfoldige og kan række fra:

- mene det er fjollet/ikke have behov
- ikke at forstå konceptet.

– ikke at kunne overvinde sig selv til at deltage

Vi er dog varsomme med, at konkludere ud fra et aktivitets niveau, idet det at lytte både kan berøre, give erkendelse og skabe bevidsthed.

I programmet havde vi taget højde for, at vi havde brug for vejledere til at understøtte bestemte situationer, hvilket skete til fulde.

Imidlertid vil vi gerne påpege nogle dilemmaer:

Vi har erfaring for, at det at deltage i et forløb uden kendte vejledere, giver kursisterne et frirum, og en mulighed for at skabe relationer der ikke tager udgangspunkt i kendte roller.

Omvendt kan det at vejlederen kender kursisterne være nødvendigt for forståelsesrammen.

Vi stiller spørgsmål ved hvor mange funktioner vejlederne skal varetage i et forløb, da vi oplevede at de mange funktioner drog opmærksomheden væk fra indholdet i kurset.

Vejlederne var udøvende i kursusdagene, observatører, informerede om praktikpladser, udfyldning af skemaer, varetog opgaver i.f.t. bostedet.

Udsagn fra kursist.

"Vi skal vente til vejlederen kommer ind, så kan vi spørge ham"

Brugerinddragelse og i hvilket omfang, de udviklingshæmmede skal tage ansvar for eget liv, er faglige fokusfelter vi aldrig bliver færdige med at arbejde med.

Under dagene skulle der afholdes aftenmøde for pårørende og samarbejdspartnere.

Kursisterne skulle ikke deltage, og spurgte hvad der skulle ske på mødet.

En kursist havde en oplevelse af, at bostedet ikke hørte hvad han sagde. Som underviser ville han have mig til, at tage med ham på bostedet og informere personalet. Dette afviste jeg, men fortalte, at jeg lavede kurser for pædagogerne hvor holdninger til brugerinddragelse blev diskuteret. Jeg hørte at han senere refererede vores samtale til en af vejlederne, som understøttede mit forslag.

Det stiller krav til detaljeret rollefordeling når flere skal arbejde sammen. M.h.t. den daglige evaluering må vi erkende, at her blev vores mangel på rollefordeling synlig, i det den tog en anden drejning end vi normalt arbejder i retningen af, hvor vi har fokus på udsagn af kvalitativt karakter.

Eks. "Jeg troede jeg var grøn, men jeg er grå, jeg har bare gået stille med det"

Vi tror at vejledernes interesse for evalueringens delen var af kvalitative karakter, men det kom til at virke kvantitativt, hvilket vi ikke mener kan stå alene, når vi arbejder med processer.

Tak for muligheden og for udfordrende samarbejde!

Ideudvikling af dramaøvelser til sociale kompetencer.

Følgende er en overvejelse om hvilke kompetencer der må anses for at være de så absolut mest nødvendige. Måske vælger vi forkert, idet gruppen som helhed godt kan bruge og tilmed forstå de udvalgte kompetencer. Måske er valget af kompetencer ramt i plet.

Dette skal ses udfra, at det er en umulig opgave på 3 dage at skulle udruste 40 brugere med samtlige sociale kompetencer, som alle andre er et helt liv om at tilegne sig.

Vores bud på de aller vigtigste kompetencer, at måtte medgive brugerne – og udfra det afsæt, hvor de er :

Håndtrykket.
Præsentation af sig selv.
Modtage præsentation, lytte fra anden side.

Kropssproget.
En selv.
Den anden.

Kontakt til andre.
Kontaktformer.
Bevidstheds-gørelse om, hvordan virker jeg på andre.

Personlighed.
Selv værd – eget værd.
Selvopfattelse.

Indholdet vil være en veksling mellem øvelser, sang, opvarmning, lege, afspænding, kommunikation.

De forskellige øvelser vil være bygget op på en sådan måde, at der hele tiden kommer lidt mere på – noget er ufarligt, noget mere farligt. Tilbage igen og hente noget af det kendte, trygheden i det for så at sætte mere på, for at turde mere.

Det er ikke sikkert at gruppen umiddelbart tilkendegiver at de kan se meningen med øvelserne, som de skal igennem de 3 dage, men det gør ikke noget. Der er mulighed for at de i morgen, eller på næste mandag, eller engang i år 2004 ser meningen og får en aha oplevelse, det var jo lige det der. Måske kommer denne oplevelse ikke, mennesker er forskellige.

Ib Larsen

Fra: "Karina Pedersen" <[redacted]@hotmail.com>
Til: [redacted]@privat.dk>
Sendt: 9. april 2003 09:33
Emne: kompetencer

Ideudvikling af dramaøvelser til sociale kompetencer.

Følgende er en overvejelse om hvilke kompetencer der må anses for at være de så absolut mest nødvendige. Måske vælger vi forkert, idet gruppen som helhed godt kan bruge og tilmed forstå de udvalgte kompetencer. Måske er valget af kompetencer ramt i plet.

Dette skal ses ud fra, at det er en umulig opgave på 3 dage at skulle udruste 40 brugere med samtlige sociale kompetencer, som alle andre er et helt liv om at tilegne sig.

Vores bud på de aller vigtigste kompetencer, at måtte medgive brugerne - og ud fra det afsæt, hvor de er :

Håndtrykket.

Præsentation af sig selv.

Modtage præsentation, lytte fra anden side.

Kropssproget.

En selv.

Den anden.

Kontakt til andre.

Kontaktformer.

Bevidstheds-gørelse om, hvordan virker jeg på andre.

Personlighed.

Selv værd - eget værd.

Selvopfattelse.

Indholdet vil være en veksling mellem øvelser, sang, opvarmning, lege, afspænding, kommunikation.

De forskellige øvelser vil være bygget op på en sådan måde, at der hele tiden kommer lidt mere på - noget er ufarligt, noget mere farligt. Tilbage igen og hente noget af det kendte, trygheden i det for så at sætte mere på, for at turde mere.

Det er ikke sikkert at gruppen umiddelbart tilkendegiver at de kan se meningen med øvelserne, som de skal igennem de 3 dage, men det gør ikke noget. Der er mulighed for at de i morgen, eller på næste mandag, eller engang i år 2004 ser meningen og får en aha oplevelse, det var jo lige det der. Måske kommer denne oplevelse ikke, mennesker er forskellige.

Eftertanke

Udgangspunktet med alle øvelser/ lege og snakke har været, at klæde den enkelte bruger på til mødet med verden og blive bevidst om sine egne grænser, at give dem nogle sociale kompetencer som de kunne bruge til mødet med det private arbejdsmarked - sådan lød opgaven.

Vel vidende om at det er en umulig opgave at udruste 40 brugere med alle sociale kompetencer på 3 dage, som alle andre er et helt liv om at tilegne sig, blev udgangspunktet, at det var vigtigere at give/lære dem nogle få kompetencer, som de umiddelbart kunne bruge og bygge videre på - en bevidsthed om, at al begyndelse starter ved en selv.

Derfor var det en naturlig del, at starte med at arbejde med håndtrykket og blive bevidst om hvor forskelligt det er og - hvordan virker/opfattes mit håndtryk af andre, er det fast, slapt, har jeg trukket hånden til mig inden jeg næsten har sagt goddag osv. tør jeg kigge den anden person i øjnene, hvornår giver man hånd, hvordan præsentere jeg mig selv.

Det var en daglig øvelse, idet vi hver morgen stod og sagde goddag til hver enkelt, ligeledes farvel. Et bevidst valg for at observere udviklingen - i løbet af de 3 dage blev håndtrykket suppleret med et kram, andre gange bare et klap på skulderen - vi gik fra at være fremmede til at være kendte ansigter. En lærerig proces hvor man bliver bevidst om skiftet/ændringen i at hilse på hinanden.

Med håndtrykket tilkendegiver vi fred, men oftest også vores navn - derved er der allerede en tovejs kommunikation, hvor vi også bliver nød til at lytte til den anden.

Vi havde en øvelse hvor de var inddelt i grupper og hver især skulle sige deres navn samt et andet inden den i midten nåede at slå med avisen - øvelsen krævede koncentration fra alle samtidig med, at der var mulighed for, at grine både af sig selv og andre, når man glemte. En enkel øvelse som udfordre koncentrationen og samtidig kræver at man er lydhør. Øvelsen er god at have i starten af et sådant forløb, idet at hver enkel nemmere husker de andres navne - der er en hvis sikkerhed/tryghed ved at kunne henvende sig ved at sige navnet, samtidig med at det udviser en vis respekt - man er noget når andre kan huske ens navn.

Dagene handlede meget om at lære hinanden at kende, hvor langt kunne vi gå som undervisere, hvor var grænserne - samtidig den anden vej en hvis nervøsitet om hvad vi kunne finde på at udsætte dem for.

Når grænser skal overskrides/flyttes er det et godt udgangspunkt hvis der er mulighed for dels at grine sammen, dels at være optaget/ have opmærksomheden rettet mod noget andet. Vi havde planlagt en tørklædedans med Afrikansk musik. Valget af musik skulle være medvirkende til, at alle havde

mulighed for at bevæge sig på lige den måde som man havde lyst til uden at skulle tænke på om man nu også dansede "rigtigt", samtidig var tørklæderne der til at beskytte en, (dvs. opmærksomheden kunne være på dem). Denne øvelse mundede ud i at det var meget grænseoverskridende for størstedelen af deltagerne, nogle meldte ligefrem fra og gav udtryk for at de ikke havde lyst til at lege. For dem som deltog oplevede de, at det var nemmere, at overskride egne grænser, når man var flere sammen, havde opmærksomheden på noget andet, eks. tørklæder og anderledes musik, det var legalt at komme tæt på hinanden, måske berøre hinanden med tørklæderne, grine sammen, det at turde skabe sig/visе sig overfor andre. Det blev til en af de øvelser som de huskede og fortalte om, nogle med gru andre med stor morskab - men den havde rykket ved nogle grænser.

Denne øvelse blev lavet sidst på dagen den første dag - en anden gang vil vi nok vente med at lave den til tredje dag, hvor folk er lidt mere trygge ved hinanden og hvor det vil være mere naturligt at turde vise sig overfor hinanden.

Dagene handlede også om at blive lidt mere bevidst/ aflæse sit eget og andres kropssprog. Snakken og øvelserne gik på hvad kroppen kan udtrykke/visе - Er det muligt at sige noget verbalt og gøre noget andet med kroppen, hvilke forskellige afstande er der, holdning/afspejling, hvordan reagere jeg, hvordan agere jeg i en bestemt situation, hvordan ser min reaktion ud f.eks. ved noget voldsomt, noget truende, noget kærligt osv. Her blev der brugt nogle mindre episoder fra hverdagen, som der blev lavet rollespil over - vi havde bl.a. oplevet en episode i kantinen på skolen som illustrerede hvor nemt man kan gå fejl af hinanden, hvis man ikke selv siger eller gør opmærksom på at man f.eks. har problemer med at læse. Det blev til en dag, hvor der blev grinet meget, både af sig selv og af andre. En dag hvor stort set alle var aktive på et eller anden tidspunkt, med et par få undtagelser - nogle bød ind når det var rollespil, andre når det var på overhead, men vigtigst af alt - alle havde et bud på hvad kroppen fortalte/ udtrykte og man var i stand til at aflæse og bruge det.

Dette førte vi over til den sidste dag som handlede om kontakten til andre og personligheden, hvor der blev lavet mindre rollespil over hvordan virker/opfatter andre mig, hvad fortæller min gangart, påklædning, hygiejne, hvordan møder jeg første dag på arbejde, hvordan falder jeg ind i snakken, hvad kan de finde på at spørge om, hvordan tør jeg give udtryk for egne følelser osv. Her var det tilladt at hjælpe hinanden, dels ved at springe ind i rollen selv, eller ved at komme med bud på hvad der evt. kunne siges eller gøres i stedet - der var ikke nogen facitliste men kun ideer til at der var flere muligheder.

Vi lavede ligeledes en enkel øvelse hvor de var inddelt mindre grupper og hvor de fik et bestemt emne som de skulle tale om, alle skulle have mulighed for at give udtryk for deres mening. Grupperne blev efterhånden sammenlagt og til sidst en stor - øvelsen gik ud på at alle skulle blive bevidst om hvornår de havde det bedst med at give udtryk for deres mening, hvor mange deltager der kunne være og hvad der skete når de blev flere sammen. Denne øvelse gjorde at alle fik sagt noget, også dem der ikke havde sagt noget hele ugen.

Under forløbet var der ligeledes fokus på hvor vidt hver enkel havde lyst/i stand til at give og modtage. Dagligt var der forskellige øvelser, eks. ryg mod ryg hvor man skal følge den andens bevægelser, klappe hinanden på

skuldrene, opvarmning hvor man er tæt på osv. Nogle af disse øvelser var grænseoverskridende, idet man skal turde at give slip på sig selv for at følge den andens bevægelser. Netop det at turde gøre noget som man ikke til dagligt plejer, er med til at styrke ens selvtillid, når man tør at gå ud over egne grænser og det viser sig at man godt kan blive ens selvværd derved styrket.

Det var således dage, hvor det var muligt for den enkelte, at mærke efter på egen krop, hvordan havde/reagerede den på de forskellige øvelser, hvornår gik man over sin grænse og følte det rigtigt.

Der var tilrettelagt et program inden start, men det viste sig at det var nødvendigt at rette/ændre til, udfra gruppens sammensætning, (meget blandet niveau), for at nå rundt om så mange som muligt. Det var ganske enkelt ikke muligt at nå alle de øvelser eller at gå i dybden som vi havde forestillet os, da der kun var stillet 3 dage til rådighed. Det kan anbefales at forløbet bliver tilført et par ekstra dage, så der mulighed for at nå rundt og gå mere i dybden med emnerne.

Det er vores opfattelse, at når man arbejder/bruger sin krop, bliver bevidst, så rykker det nogle grænser ved den enkelte

Få Hotmail på mobilen <http://www.msn.dk/mobile>

B UNDER
L
A INTRO KURSET
G

Uge 6

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Freitag
<p>Intro: Undervisere: os</p> <p>Indhold: Rundvisning på OSS Intro til program Præsentation Besil kaffe</p>	<p>Brugerefaringer: Undervisere: brugere der har erfaringer fra det private arbejdsmarked.</p> <p>Oplæg - Gruppearbejde 10 i hver</p>	<p>Rollespil osv Undervisere: Karina og gæster + os 40 brugere i hal</p>	<p>Rollespil osv Undervisere: Karina og gæster + os 40 brugere i hal</p>	<p>Rollespil osv Undervisere: Karina og gæster + os 40 brugere i hal</p>

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Løfteteknik, mm. Undervisere: Bst	Sikkerhed/Brand Undervisere: Jes + mand + Bente + Flemming Resten af gruppen: Intro til kommunikation ved Susanne og Dorthe 8:30 - 13:00 2 undervisningslokaler + overhead, billbord	Kommunikation Undervisere: Susanne Jung + Dorthe Laurssen 2 hold m. 2 medarbejdere på hver Husk dagbog	Kommunikation Undervisere: Susanne Jung + Dorthe Laurssen 2 hold m. 2 medarbejdere på hver Husk dagbog	Kommunikation Undervisere: Susanne Jung + Dorthe Laurssen 2 hold m. 2 medarbejdere på hver Husk dagbog
Forsikring Undervisere: Løj Nielsen				

Uge 9

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
<p>Arbejdsmarked, arbejdsidentitet, praktik/ virksomhedsbesøg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deres krav, dine rettigheder • Forskellen mellem det beskyttede og det private arbejdsmarked <p>Undervisere: ASY Mette Trane + Lars 2 hold</p>	<p>Arbejdsmarked, arbejdsidentitet, praktik/ virksomhedsbesøg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deres krav, dine rettigheder • Forskellen mellem det beskyttede værksted og det private arbejdsmarked <p>Undervisere: ASY Mette Trane + Lars 2 hold</p>	<p>Hygiejne, bolche mm.</p> <p>Undervisere: AMU Sted: OSS eller AMU Transport: evt. Odense bybus</p>	<p>Hygiejne, bolche mm.</p> <p>Undervisere: AMU Sted: OSS eller AMU Transport: evt. Odense bybus</p>	<p>Samarbejde Tegne/ male</p> <p>Undervisere: studerende fra OSS</p> <p>Afslutning</p> <p>kursusbeviser</p>
				<p>Evaluering</p> <p>Fælles og individuelt (udarbejdskemte)</p>

Uv.plan Uge 6		Tirsdag d. 04.0203
Kl.	Emne/Underviser7Ansvarlig	Lokale
9.00	Kaffe i kantine	Kantine
9.30	Oplæg til "Bruger med erfaring" Ib m. bruger Mogens m.bruger Spørgsmål * Vi har lokalerne Auditorium fra kl. 9.00 til 14.00 Lokale 4 kl 9.00 til 14.00 Lokale 14 kl 12.30 til 14.00	Auditorium
11.30	Frokost	
12.15	Opsamling og fortsættelse evt i grupper	
Ca 13.30	Afrunding evaluering Information om Onsdagens program "rollespil"	

Uv.plan Uge 6		Onsdag d. 05.02.03
kl	Emne/Underviser/Ansvarlig	Lokale
9.00	Kaffe Indroduktion og præsentation af Underviserne Karine og Dorthe	Salen
11.30	Frokost	
12.15	Fortsættelse af rolle spil	Salen
13.30	Indroduktion til torsdag	
14.00	Tak for i dag	

Uv.plan Uge 9		Fredag d. 28.02.03
Kl.	Emne/Underviser/Ansvarlig	Lokale
9.00	<p>Kaffe og rundstykker</p> <p>Gennemgang af de 3 uger's kursus</p> <p>Evaluering af undervisningsforløbet hvad var godt, ? hvad kunne I ikke bruge? hvad kunne ha' været anderledes ? (nøglepunkter til fællesforum)</p> <p>Præsentation af vejlederfunktionen vejledning i 3 mdr. kontakt i de 3 mdr(jobbesøg møde, netaften) hvad hvis der er noget der går skævt sygemeldinger , fravær hvad forventer I? (nøglepunkter til fællesforum)</p>	<p>4 og 14</p> <p>4 og 14</p>
11.00	<p>Fælles møde med præsentation og snak om Hvad var brugbart? undervisningsforløbet ? forventninger til job vejlederen</p>	
11.30	Middag	
12.15	<p>Overrækkelse af diplomer Ebbe Marklund og Vejlederne</p>	Lok 4

Dagbog Uv.		Navn :
		Uv.emne :
		Uge :
Dato	Fokuspunkter	Egne udsagn/ kommentar /udsagn
	Reflekterer /deltager i uv/ læren.	
	Initiativ i forhold til uv	
	Forståelse af emnet	
	Samarbejde m. andre kursister	
	Social /kontakt former	
	Reaktions former	
	Fastholdelse af emnet/skift	
	Reflektion på læren	

Vores fokus <i>På</i> Undervisning	Uv. Emne : _____ Underviser : _____ Uv baggrund : _____
Fokuspunkter	Vurderinger og overvejelser
<p>Emne</p> <p>Udviklings mål</p> <p>Metode og Undervisningsmåde</p> <p>Fremgangsmåde /strategi</p> <p>Forventning til brugernes forudsætning: - forståelse nivou - læse nivou - sociale kompetencer</p> <p>Bruger inddragelse</p> <p>Materialer valg (udleveret til brugerne)</p> <p>Brug af undervisnings og av. midler</p> <p>Lokale valg</p> <p>Kontakt til brugerne / respons (dialog ,spørgsmål,tilbagemeldinger andet)</p> <p>Evaluering metode</p> <p>Brugernes samlede evaluering</p> <p>Hvad var godt</p> <p>Hvad burde ændres</p> <p>Andet</p> <p>Samlet vurdering: Relevans i forhold til det rummelige arbejdsmarked</p>	

Samlet Evaluering af Undervisning <i>Afklaring</i>		Uge : Navn : Fag :
Dato	7 - Fokuspunkter	Brugerens udsagn/ kommentar /
	<p>Reflekterer /deltager i uv/ læren.</p> <p>Initiativ i forhold til u.v</p> <p>Forståelse af emnet</p> <p>Samarbejde m. andre kursister</p> <p>Social /kontakt former</p> <p>Reaktions former</p> <p>Fastholdelse af emnet/skift (koncentration)</p> <p>Refleksion på læren</p> <p>Hvad synes du særligt godt om ?</p> <p>Hvad brød du dig ikke om ?</p> <p>Hvad kunne ha været anderledes?</p>	

Undervisningsplan <i>og</i> Lærens Metodevalg		Uv. emne : _____ Underviser : _____ Arbejdsplads _____
dato	Fokuspunkter	Overvejelser, problemstillinger, vurderinger
	Udvikling mål Valg af uv. metode / uv måde Underviserens erfaring m. brugergruppen Forventninger til brugernes forudsætninger (læse,skrive) Forventet gevinst v. undervisningen Forventet situationer der kan opstå Forventet adfærdsmønster/ reaktioner/ feed back (forståelses niveau, sociale kompetancer) Ikke forventet situationer Undervisnings midler Materialer (udleveret) Lokalevalg Refleksion Teori Pædagogiske overvejelser Måling af det indlærte Evaluerings metode/ Refleksion / overvejelser til efterfølgende kurser (hvad var godt, hvad burte ændres)	

1. Afklaring : " Fra bruger til medborger "	
Dato:	
Navn	Adresse :
	Telefon nr : Mobil nr.:
Kontakt person privat	Navn : Telefon nr:
Værksted	Telefon nr:
Værksteds assistent	
Ønsker praktik som	1. _____ Funktion _____ 2. _____ Funktion _____
Praktikvilkår	Arbejdstid _____ Fuldtid _____ Deltid _____ Arbejdsdage _____ Hjemmedag _____
Tidligere job/uddannelse	Fast job _____ Skolepraktik _____ Nuværende arbejde/funktion _____
Kompetancer	Transport : Egen _____ Offentlig _____ Læse / skrive _____ Kender klokken _____ Talefortæelse _____ Telefon _____ Kan sige til / fra _____ Hvad er nemt _____ Hvad er svært _____ Social _____ Reaktionsformer _____
Fysiske forhold	Helbreds hensyn _____ Medicin _____ Hjelperedskab _____

Odense Brandvæsen



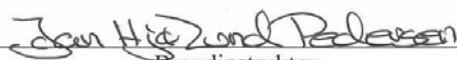
Anita

har den 10/2 2003 gennemgået

Brand- og førstehjælpkursus



Myndighed
Odense Brandvæsen



Brandinstruktør
Jan Hjulund Pedersen



Førstehjælpsinstruktør
Jes Petersen

EVALUERING

Referat af telefonisk samtale med Lotte Fon Der Sten 31/3 03

Det grundlæggende spørgsmål fra mig var hvad de havde reflekteret over og gjort af overvejelser for eventuelle fremtidige kurser.

Lotte og Gitte har været glade for kurset og det er et af de kurser der bliver snakket meget om på AMU.

Lotte og Gitte har også indbyrdes talt meget om kurset da det for dem var en klar succes oplevelse, da de var færdige havde en af dem f.eks. sagt "yes, vi har gjort det igen". (løst en opgave der så umulig ud)

Lotte fremhæver gruppens motivation som noget af det der var grunden til at kurset fik det forløb som det fik. – de havde frygtet gruppens størrelse som værende et problem – men det gik jo fint! I den forbindelse fremhæves det dog at det ikke kunne have gået uden de 4 projektmedarbejders deltagelse.

De har talt om at niveauet var lagt rigtigt og at en forlængelse af kurset til 4 dage ville kunne skabe mulighed for at kunne supplere med nye krav til produktionsprocessen, afvejning prisfastsættelser, andre samarbejdskonstellationer osv.

Lotte bruger benævnelsen leg for bolsje fremstillingen det er som at spille et spil og derved bliver det meget nærværende og konkret, vi kom under samtalen ind på kropslig intelligens og at det er i udøvelsen, i praksis man kan studere hvad mennesker reelt indeholder og hvilke samarbejdsevner de besidder. (og gennem observation fastlægge zonen for nærmeste udvikling!)

Lotte afslutter samtalen med at sige at de i hvert fald ingen betænkeligheder har ved at gøre det igen.

Hvis Gitte har nogen supplerende kommentarer vil hun ringe til Mogens hvilket hun ikke har gjort i skrivende stund.

Kursusbevis

fra

Odense Socialpædagogiske Seminarium

Et kursus i.f.m EU-projektet "Fra bruger til medborger" - Den Europæiske Socialfond, Mål 3

Navn: FIELD(navn)

Cpr.nr: FIELD(cpr.nr.)

har deltaget i et kursus på 3 uger
i perioden 3. - 14. februar 2003 og 24. - 28. februar 2003.

Kursusnavn: **Introduktion til arbejdsmarkedet**

Kursets indhold: Der har været lagt vægt på følgende emner:

- Kommunikation
- Samarbejde og socialt samspil
- Arbejdsidentitet
- Arbejdspladskultur
- Hygiejne
- Førstehjælp/sikkerhed
- Rettigheder/forpligtigelser

Kursusledere: Værkstedsassistent Marianne Holte, Industriværkstedet Bregnevej
Værkstedsassistent Ib Larsen, Camillagården
Værkstedsassistent Per Kragh Jacobsen, Otterupgården
Værkstedsassistent Mogens Mikkelsen, Grønnemoseværkstedet
Lektor Ebbe Marklund Pedersen, Odense Socialpædagogiske Seminarium

28. februar 2003

Niels Vissing Jakobsen
rektor

Erik Platz
leder af kursusafdelingen

BUNDER
L
GPRAKTIKPERIODEN

Odense d, 28 02.03

Teknisk Chef
Lars Esben Hansen
Tv 2
Rugårdsvej 25
5000 Odense C

Som lovet i telefonen en kort information om vores projekt :

"Fra bruger til medborger " EU. projekt
Et projekt om udviklingshæmmedes fremtidsønsker
og det rummelige arbejdsmarked

Formålet med min henvendelse er, at vores projekt er nået til fase 2, hvor der skal etableres praktikforløb for de 40 udviklingshæmmede af de bedst fungerende, inden for det beskyttede område, i alderen 20 til 35 år der er tilknyttet eu projektet.

For øjeblikket er brugerne på et 3 uger's introduktion kursus til arbejdsmarkedet i ugerne 6, 7 og 9. år 2003. Specielt med henblik på opkvalificering i sociale kompetencer.

Efterfølgende skal der etableres en 3 mdr's praktik på det ordinære arbejdsmarked (marts, april , maj), ud fra brugernes eget ønsker, så vidt det er muligt.

De overordnede mål med praktikken er at undersøge om :

Det er muligt at etablere en praktikplads ud fra brugernes ønsker
At afdække behovet for vejledningstimer,
Hvilke funktioner der er brug for vejledning
Hvilke metoder der er hensigtsmæssige at bruge

Sagt på en anden måde, er det rummelige arbejdsmarked rummeligt? Og gælder rummeligheden også for udviklingshæmmede Og hvilke metoder er de rigtige i forhold til brugernes og virksomhedernes trivsel ved en udplacering.

I forbindelse med projektet er der en mandlig bruger der er interesseret i en praktik, hvor man laver TV.

Han har erfaringer med at producere radio " Odense Særradio" der en radiostation der producerer og redigerer en ½ times radio udsendelse om ugen, på FN 107.5 hver torsdag.

Kort om Særradioen's normale arbejdsprocedure er at brugerne selv
Finder emnerne/ temaet ud fra hvad de finder er aktuelt
laver spørgsmålene
Tager kontakten for at få et interview og laver interviewet.
Redigerer deres indslag (skære det til)
De får hjælp til finpudsningen før udsendelsen sendes ud i æteren

Kort om brugerens og han's kompetancer :

Høre til den absolut bedst fungerende gruppe af udviklingshæmmede
 Er meget lydhør og åben over for andre
 Er god til at samarbejde men kan sagtens arbejde selvstændigt ud fra enkle instruktioner
 Har meget nemt ved at skabe kontakt m. andre på en venlig og relevant måde
 Har en god situationsfornemmelse
 God til at aflæse andre
 Når han bliver nervøs, stammer han
 Ved alt for mange informationer, kan han blive forvirret, men formår at spørge ind

Hvilke opgaver / forpligtigelser er der i forhold til have en praktikant?

Praktikperioden er 3 mdr, marts, april og maj
 Der er ikke forbundet lønudgifter med praktikken
 Det er virksomheden der har nytteværdien som dækker i forhold til forsikring
 Der er koblet et vejleder (mig) til praktikken som kontakt og netværksperson , hvis der skulle opstå tvivlssituationer eller andet.

Kort om job designet:

Brugeren vil gerne arbejde 4 dage om ugen(- tirsdag)
 Brugeren er åben over for skiftende arbejdstider
 Brugeren håber og forventer at arbejdsopgaverne vil være at gå til hænde

Er der oplysninger som du ønsker uddybet enten om projektet eller brugeren er du velkommen til at rette henvendelse.

Jeg håber på et hurtigt svar, da der er meget stramme tidsfaktorer som vi arbejder under derudover er det at arbejde med tv ikke et arbejdsområde der findes meget af her på fyn

Med venlig hilsen

Marianne Holte,

	Fokus <i>På</i> Virksomhed	Virksomhed: _____ Praktikant : _____
Uge / dag	Fokuspunkter	Iagttagelse / udvikling/ vurdering
	Virksomhedstype Praktikantens beskæftiget med Forståelse af opgaven/ løsning Formår at arbejde selvstændigt Har der været specielle hensyn Tempo / håndelag /kvalitet Initiativ i forhold til jobbet Stabilitet i fremmøde Samarbejde m. kollegaer Sociale relationer til kollegaer Kollegiale reaktioner Kontakt til vejlederen Behov for vejlederen til Spørgsmål til vejlederen Vejleder metoden Hvad er nemt Hvad er svært Hvad kunne have været anderledes Hvad har det tilført virksomheden Har det være en brugbar ordning Er der behov for opkvalificering	
	Vil I ansætte en fra det Rummelige arbejdsmarked	Ja ___ Nej ___ Hvornår ___ Funktion _____

	Fokus På Praktikanteren	Praktikan : Virksomheden :
Uge/ dato	Fokuspunkter	Iagttagelse / udvikling/ vurdering
	Job funktion Beskæftiget med Relevant funktion Indflydelse på eget job Tempo og håndslag Kvalitet af opgaverne Forståelse af opgaver Selvstændighed Arbejdstempo Initiativ i forhold til jobbet engagement /indstilling til at lære Hvad er svært (fagligt/socialt) Hvad er nemt (fagligt /socialt) Behov for jobvejlederen (tid) Fokuspkt./emner/spørgsmål Jobvejlederens metode Specielle hensyn til brugeren Sociale kontakter til kollegaer Sociale kontakter til ledelse Kontakter til evt. kunder/ andre Behov for opkvalificering Hvad kunne være anderledes Svare jobbet til drømmen Er der udviklingsmuligheder	
	Ønske om en udplacering	Ja ___ Nej ___ Hvornår _____ Branche _____

Fokus <i>På</i> Vejleder en	Virksomhed: _____ Brugeren : _____ Vejlederen
Iagttagelse/ fokus punkter Ud fra fokus på praktikant Ud fra fokuspunkter fra virksomhed	Vurderinger og overvejelser ud fra iagttagelser Hvad, hvordan og hvorfor gør jeg dette i forhold til brugerne og virksomheden Hvad er der behov for, metode
<i>Til Brugeren</i> Kontakt form Kontakt hyppighed Længden af besøg Ændring af metode Emner der har været i fokus Vejlednings behov - fagligt Vejlednings behov - socialt Handlings anvisning <i>Til virksomheden</i> Kontaktform Kontakt hyppighed Længden af besøg Ændring af metode Emner der har været i fokus Kontakt til kollegaer i virksomh. Vejlednings behov - fagligt Vejlednings behov - socialt Handlingsanvisning (afslut) <i>Kontakt til andre</i> <i>(Sagsbeh. pædagoger, familie)</i> Kontaktform Kontaktbehov emner Ændringer Handlingsanvisning	

Praktikaftale (bruger)

Praktikperiode: Marts - april - maj 2003

Virksomheden:	Praktikant:
Navn:	Navn:
Adresse:	Adresse:
By:	By:
Tlf.:	Tlf.:
Kontaktperson:	Kontaktperson:

Aftalegrundlag:

Arbejdsfunktioner: _____

Aftaler angående (beklædning mm.) _____

Arbejdsforsikring?: _____

Transport: _____

Arbejdsuge:

Forventet opstartsdag: I. dag d. _____ Kl.: _____

Mandag kl.: _____ Tirsdag kl.: _____ Onsdag kl.: _____

Torsdag kl.: _____ Fredag kl.: _____ Evt. hjemmedag: _____

Projektvejleder:

Navn: _____

Institution: _____

Kontakt tlf.: _____

Dato: _____

Virksomhedsunderskrift _____

Dato: _____

Brugerunderskrift _____

Praktikaftale (virksomhed)

Praktikperiode: Marts - april - maj 2003

Virksomheden:

Praktikant:

Navn:

Navn:

Adresse:

Adresse:

By:

By:

Tlf:

Tlf:

Kontaktperson:

Kontaktperson:

Aftalegrundlag:

Arbejdsfunktioner: _____

Aftaler angående (beklædning mm.) _____

Arbejdsforsikring?: _____

Arbejdsuge:

Forventet opstartsdag: 1. dag d. Kl.:

Mandag kl.: Tirsdag kl.: Onsdag kl.:

Torsdag kl.: Fredag kl.: Evt. hjemmedag:

Projektvejleder:

Navn: _____

Institution: _____

Kontakt tlf.: _____

Dato:

Dato:

*Virksomhedsunderskrift*_____
Brugerunderskrift

Praktik**Navn : M****Dagbog !!****Firma : Burger resaturant****Uddrag****StartDato:4.0303**

Dato	Emner	Egne udsagn/ kommentar /udsagn
7.0303 3 dag	M var i kældereren for at fylde restaurantens lager op med nye vare. På lang afstand kunne man høre, at humøret var højt og der blev snakket en del mellem M. og lederen. Medens vi snakkede arbejdede de videre. M. virkede allerede rutineret i hans måde at fylde lageret op på eks. de nye vare nederst	Der blev holdt en pause, hvor lederen gav udtryk, for hvor glade de var for M.- de var imponeret over han arrangement, han arbejdede en del mere koncentreret og hurtigere end de andre, og han gjorde sit arbejde færdigt også selv om tiden skred lidt de måtte ofte opfordre ham til at gå hjem. Lederen fortalte at koncernchefen for burgerrestauranten havde været forbi, og han havde vist meget stor interesse for vores projekt Efter han havde hilst på M og var der blevet spurgt ind til, hvad der ville ske med M.. når projektet var slut. På mødet gav M. på alle måder udtryk for sin glæde, han synes de andre er søde og jobbet spændende, han virkede mere åben og mere snaksaglig end han plejer at være. Lederen spurgte om de var ok at de inviterede M. med til deres personalefest og om det lå i vores projekt at de andre projekt deltagere” brugerne “ kom rundt på firma besøg. Svar: Jeg orienterede om de muligheder der var efter projektets ophør - At han kunne vælge at fortsætte i et skånejob , hvis det havde han interesse, - at vende tilbage til værkstedet, eller søge et job på lige vilkår som alle andre. Jeg orienterede om hvad der ligger i begrebet et skånejob. og aftalte at jeg ville aflevere en folder om skånejob. Med hensyn til mulighederne for besøg af resten fra projektet måtte jeg indrømme at det ikke var indlagt i programmet med virksomhedsbesøg men de var velkommen til at tage det op på egen hånd, hvis M. og lederen havde lyst(. Jeg kan ikke forestille mig at M. har lyst til at se de andre fra holdet) Jeg blev lidt underlig i forhold til spørgsmålet om deltagelse i personale festen hvor var medborgerskabet Med hensyn at lave en aftale i forhold til besøg ville M. og, lederen helst, at jeg kikkede forbi eller de ringede hvis der opstod noget.
11. 03	Lederen ringede og gav bersked om at de havde sendt M. hjem med en dårlig fod og havde givet ham besked om at møde mandag eller ringe en ny besked når han havde været ved lægen.(M.ringede ikke til mig)	Jeg venter med at tage kontakt til mandag.
1703	Ringede til Restauranten og fik oplyst at M var mødt, som aftalt.	
18.03.	M. var halvsur, afvisende og pirlig da jeg kom forbi. Han havde det vist ikke godt . benet kunne jeg se. M var ikke meget for at tale om det, men jeg fik vristet ud af ham at det var benet der drillede, at smerterne kom og gik. M. ville ikke blive hjemme, eftersom at lægen havde givet grønt lys, for at han kunne gå på arbejde bare han ikke overbelastede det	Vi sætte os og fik en snak om hvordan det gik, om hvad der var rimeligt i forhold til fravær sygdom. M. forstod at det var i orden at melde fra, hvis det fortsatte med at gøre ondt også uden at blive opsagt. Da jeg udleverede en invitation til netværksaftenen stejlede M. han ønskede ikke at deltage og slet ikke på det værksted . M. ønsker fortsat ikke at være sammen med de andre fra kurset Jeg forsøgte at, informerede M. om at det også var en del af projektet

- og at vi gerne så at de mødte op blev jeg mødt med et modspørgsmål - er det noget jeg skal ? Jeg svarede, at det var naturligvis frivilligt, men at vi gerne så at han kom M. fastholdt at han ikke ville komme.
- Da jeg spurgte til pensionsedlen havde han ikke fundet endnu og han forstod ikke hvorfor jeg skulle bruge den. - M. spurgt igen om hvad jeg skulle med hans "kommunepege" jeg svarede igen at pensionsedlen var en form for dokumentation for at ahan deltog i projektet. Han lovede at tage den med imorgen, (M. kan ikke forstå sammenhængen imellem dokumentationen)
- 1903 M har husket sin pensionsseddel ,den var fra år 2002,desværre
- 2103 M. syg igen. Det fandt jeg ud af ved et uanmeldt besøg, da ingen har ringet. Kederen mente ikke det var nødvendigt at meddele.
- 25 03 Jeg har været på restauranten for at spørge ind til om de og M. evt havde lyst til at medvirke i et dokumentarprogram om projektet Det vil de gerne. Har afleveret brochure om skånejob
- Fik besked om at M. er blevet raskmeldt til i morgen
- 28 03 M. var i fuld gang med at tage vare ind fra fortovet, sætte dem på køl og datere dem, der virkede både rutineret og professionelt, og sikke et tempo. Jeg er imponeret- det er de vist også
- M. virker som om at han synes det er pinligt med besøgene - han giver udtryk for at det virker som et opsyn, Det er der ingen af de andre ansattede har.
- Han opføre sig fjollet, når der er andre personaler til stede
- Jeg spurgte om M. ikke kunne finde en pensionseddel af nyere dato år 3003.
- For at undgå at M følte det pinligt med besøgene, aftalte vi at jeg skulle springe en uge over måske besøg hver 14 dag i fremtiden M kæmper en hård kamp han ønsker ikke at være udviklingshæmmet og han kæmper med at forstå hvorfor han er havnet hvor han er.
- 8.04 Kikke tilfældigt forbi, det viste sig at M. syg - Ingen har ringet besked hverken fra M. eller restauranten
- 11.04 M's kontaktperson fra kollegiet ringede for at høre om jeg har set noget til M , de var noget bekymret da de ikke havde haft kontakt til ham ca. 1. uge
- Jeg kunne fortælle jeg ikke havde hørt, at han ikke var mødt på jobbet , så jeg formodede at han passede sit job. Jeg lover at kikke forbi da jeg alligevel skulle den vej ." M.-er i fuld vigør." vi talte ganske kort, Jeg fortalte at han var savnet på kollegiet det var han ret ligeglad med, han kom og gok som det passede ham og de skulle ikke blande sig i alt.
- Da jeg spørger ind til hvad med fri toirsdag og fredag i påskedagene, er svaret at det ved han ikke. Vicki er der ikke før tirsdag
- Vi aftaler at jeg kikker om tirsdag, for at få udfyldt skemaet- og styr på påskedagene
- 150403 Da jeg kommer til restauranten viser det sig at M. er udeblevet i nu 2 dage
- Han kom for sent fredag 2 timer, men han kom.
- Personalet siger at det går godt; at han er en kanon arbejdskraft og at han snakker mest når der ikke er så mange, ellers går han over i tilskuerens rolle.
- Jeg talte med bestyreren om at der evt kunne have været en misforståelse ang påskeferie som mange af det øvrige personalet havde ?
- Jeg tog kontakt til kollegiet, de havde ikkke set ham siden søndag , det gjore jeg jeg han var sammen med kammerat Jeg kontaktede moderen hun havde hørt fra M. dagen før, han havde ikke nævnt sit fravær til moderen.
- 16 0403 M.'s kontaktperson ringede og fortalte at de ikke havde kontakt til ham pt., De har forsøgt at skabe en kontakt ved at sætte en seddel op på hans værelsesdør. Jeg mener fortsat at M har misforstået aftalen påskeferie, at tror han harfri på lige fod med alle andre Jeg kontaktede lederen, hun kunne fortælle at M. var dukket op, han havde

ringet om aftenen før, han troede at han havde ferie. Er mødt op her til morgen, hvor han har talt med lederen, de har aftalt at han har ferie torsdag fredag og mandag. M.s far og mor ringede de var fortvivlede de kunne ikke komme i kontakt med M. han har ikke sin mobil tilf mere, den var narret fra ham.

Jeg talte m. kontaktpersonen fra kollegiet. Han kunne berette at de havde store problemer, med M. han viste sig aldrig på kollegiet når der var personale, hvor sov han ved de ikke, han har fået en bøde på 5000.00 for ulovlig våbenbesidelse. Han møder ikke op til møderne, han spiller meget højt musik om aftenen og om natten og er derfor blevet uvenner med de andre bebor samt personalet. Jeg fortalte at M. måske havde en strategi med at han måske er ude på at slide personalet op så de smider ham ud fra kollegiet, for på den måde at opnå hans ønske at bo og leve for sig selv, som en hver anden ung gør det.

Jeg kontaktede kollegiet, og orienterede at han er på job og om hans ferie - de siger de er glade for kontakten.

Dagbog

Kalle – Dækcenter
Tirsdag til Fredag 8.00 – 16.00

Praktiksamtale: Vi er til praktiksamtale med regionschef, afdelingsleder og værkstedschef, meget uformelt og afslappende møde med vittigheder.

Kalle klare i det store hele selv samtalen, så det kun er det formelle jeg skal tage mig af. Regionschefen havde på forhånd sagt de ikke ville tilkendegive om de var interesseret før vi var kørt, så de kunne snakke sammen uden Kalle var til stede. Jeg blev dagen efter ringet op, at de gerne ville have Kalle i praktik, og at de var meget positivt overrasket over hans umiddelbare evner.

4/3 Kalle kommer ca. 5 min. for sent første arbejdsdag, men der tager han helt roligt, uden undskyldninger. Efter han har fået tildelt skab og er blevet indrettet, snakker jeg med ham om, det er meget vigtigt at møde til tiden, hvilket han i øvrigt plejer at gøre på det beskyttede værksted.

Første dag går med at lære værkstedet at kende, hvor de forskellige ting er, og snakker med de nye kolleger. Han er i løbet af dagen med en af servicebilerne ude og hente dæk.

6/3

Besøg: Kalle syntes det er spændende arbejde, han er med til at skifte hjul, og er ved at lære at bruge de forskellige maskiner. Værkstedschefen og afdelingslederen syntes det går godt, at Kalle er meget omgængelig og tjenstvillig.

13/3

Besøg: Kalle møder til tiden hver dag, så første dag har været en smutter. Kalle er med til mange forskellige opgaver, og kan nu bruge dækmaskinerne. Han henter dæk / hjul fra lager, og sætter andre på lager til sommeropbevaring. Både Kalle og Hjulcentret er meget positive, og mener ikke jeg behøves bruge min tid der, fordi det køre som det skal, men jeg er selvfølgelig altid velkommen.

20/3

Besøg: Kalle er meget glad for arbejdet og siger at han skulle være startet for mange år siden.

Han kan stort set klare dækskift på en personbil, men gør det altid sammen end en kollega.

Værkstedschefen fortæller at Kalle ikke er så god til at arbejde alene, og ikke selv går i gang med en opgave uden han bliver bedt om det, men ikke fordi han ikke vil, for han går i gang når han bliver sat til noget.

Han havde en dag vasket alu-følge sammen med en anden kollega, og det gik strygende, indtil kollegaen skulle lave noget andet arbejde. Da Kalle stod alene med arbejdet dalede tempoet enormt, så det tog meget lang tid inden han blev færdig. Værkstedschefen syntes ikke det er noget større problem, de skal bare være opmærksomme på Kalle arbejder bedst, når det er sammen med andre, hvis det er noget der haster.

27/3

Besøg: Kalle er glad for arbejdet og syntes kollegerne er flinke. Jeg har snakket med et par af Kalles kolleger, som siger han er en flink og omgængelig fyr.

11/4

Kalle er stadig utrolig glad for sin praktik, han savner ikke værkstedet eller sine kolleger derover, for som han siger "det var kun nogle få jeg snakkede med".

Afdelingslederen siger de aldrig har haft så god en praktikant, han er stabil, hjælpsom, arbejdsom, flink og kan forstå en joke. Efterhånden som Kalle lærer opgaverne at kende, løser han dem perfekt, samtidig har vi har lært at satte ham i gang, for han kan ikke selv tage en opgave. I starten havde vi lidt svært ved at hele tiden sætte ham i gang, vi var bange for at presse ham for hårdt og vi følte det måske var udnyttelse. Kalle vil gerne arbejde, men han kræver bare at blive sat i gang, eller spurgt om han vil hjælpe. Vi bliver nu nød til at sige til ham indimellem, at han skal slappe lidt af og tage sig en kop kaffe, hvis han har fået en opgave der tager lang tid.

Afdelingslederen roser Kalle meget over for mig, og siger jeg gerne må videregive rosen til ham, hvilket jeg gør.

De andre praktikanter lederen nævner de har haft er kontanthjælpsmodtagere, så vi kan konstatere Kalle har gjort et godt indtryk, ifht den gruppe.

30/4

Netværksaften: Kalle fortæller han stadig er utrolig glad for praktikken. Han har fået to sæt arbejdstøj

med firma logo og eget navn, det samme tøj som de andre medarbejdere har på. Kalle siger det har gjort han føler sig inde i varmen, som en ligeværdig medarbejder.

Kalle siger han ikke savner det beskyttede værksted, hverken vennerne eller arbejdet. Han håber at kunne blive på dækcentret efter praktikperioden.

1/5

Besøg, jeg kikker lige forbi selvom jeg ved Kalle ikke er på arbejde, han holder 1. maj sammen med alle hans kolleger, men de to chefer er der.

Kalle får igen utrolig mange Roser, og han får ikke andet. De er utrolig imponeret over Kalles evner, hans stabilitet og hans væsen. De syntes han er en god kollega, er sjov at være sammen med, har humor er arbejdsom og hjælpsom. Kalle snakker godt med sine kolleger, også i frokostpausen.

Værkstedschefen har en enkelt gang måtte trække en linie over for Kalles kolleger, der var nogen der var begyndt at benytte sig af Kalle kunne lave arbejdet, de satte ham i gang, og gik selv og fæses den af. Værkstedschefen havde gjort dem det helt klart, at det var dem der havde ansvaret og kunne sætte Kalle i gang eller få han til at hjælpe sig, men han ville ikke se en gang til, nogen satte ham i gang, og lod ham gøre arbejdet for dem, han skal ikke udnyttes, men behandles ordentlig og på lige fod med andre.

Kalle er nu begyndt selvstændigt at tage arbejde, når der ligger noget han kan lave og det er en opgaver han kender og ved det er ham der plejer at løse, udføre han den uden først at blive sat i gang, dvs. der kan konstateres en konstant udvikling i Kalles beskæftigelse. Værkstedschefen fortæller mig også Kalle var blevet utrolig stolt, da han havde få sit nye arbejdstøj. Han havde sagt at "nu kunne folk da se jeg arbejde her", med stolthed i stemmen.

Jeg spørger ind til muligheden for skånejob, og må forklare hvordan det hænger sammen både ifht Kalle og hans tilknytning til det beskyttede værksted, vejledning og de økonomiske forhold.

De er umiddelbart meget interesseret og vil tage det op på møder med regionalchefen.

6/5

Besøg. Regionalchef, afdelingslederen og værkstedschefen har lige snakket om Kalle da jeg kommer, Afdelingslederen siger de gerne vil beholde Kalle, men vil sætte pris på yderligere 3 mdr. praktik, så både de og Kalle er helt sikre på det er det rigtige, men han syntes jeg skal snakke med regionalchefen. Regionalchefen siger de er meget tilfreds med Kalle, og har forventning om at ansætte ham i skånejob.

De vil gerne have 3 måneders praktik yderligere, så Kalle er helt sikker på han gerne vil i skånejob, chefen mener der skal gå et halvt år før nyhedens interesse har lagt sig, hvilket jeg er enig med ham i.

Vi aftaler Kalle kan få yderligere 3 måneder hvis han ønsker det. Jeg snakker efterfølgende med Kalle, som bliver meget glad for nyheden, det er hvad han drømte om. Kalle har nu praktikplads til 1. september 03.

20/5

Da jeg kommer møder jeg afdelingsleder lige indenfor på værkstedet. Han syntes det kør på skinner med Kalle. Han er meget interesseret i at høre om vores netværksaften, hvor tit vi holder dem, og hvad vi laver. Han syntes det er en god ide, specielt for dem der som Kalle, der er ude på fuld tid.

Kalle er i gang med at sætte hjul på en bil, sammen med en kollega. Han syntes arbejdet er godt og er fuldt ud tilfreds men hans job som dækmontør.

Jeg spørger ind til hvad hans forældre siger til det. De er glade på hans vegne, og syntes det er godt for ham, at han har fået muligheden for at prøve noget andet.

26/5

Praktikevaluering med værkstedschefen. Kalle har arbejdsmæssigt og socialt fungeret langt over forventning. Han klare arbejdsopgaverne fuldt ud som en fuldbefaren dækmontør, han er yderst behagelig at arbejde sammen med og indgår som en del af teamet på lige fod med hans kolleger.

Kalle siger selv til hvis der er noget han gerne vil prøve. Forleden spurgte han om han måtte prøve at slå græsplænen, hvilket gøres med havetraktor.

Værkstedschefen syntes de har fået en god vejledning gennem forløbet, og fremhæver beskrivelsen af Kalle inden opstarten var god, og meget væsentlig, så de var bevidst om hvad de gik ind til.

Kalle er fortsat meget glad for sin praktik, han syntes han er kommet på rette hylde, har lært en masse og er blevet god til arbejdet. Han kan godt li' miljøet og samspillet med sine kolleger, og trives bedre end på beskyttet værksted. Han syntes at havde fået den vejledning han har haft behov for, og der er blevet taget godt hensyn til ham, specielt i starten, han føler sig nu på lige fod med de andre.

Praktik
Dagbog !!

Navn : J
Firma : Supermarked
Dato : Start 060303 - 150503

Dato Emner

Egne udsagn/ kommentar /udsagn

1. 04

Kontaktpersonen fra butikken har ringet at J. ikke er mødt til arbejdstids begyndelse selv om vi havde aftalt et møde kl10.00, hvor vi skal aftale jobfunktionen og timeantal nu da J. har brækket hans hånd.

Efter at have forsøgt på J. Mobil tlf. kontaktede jeg støttecenteret, hvor de henviste til et tlf. nummer på en kammerat hvor J. tit opholder sig. Der var bid J. sagde at han havde det dårligt med sig selv, sin finger, og maven, ja alt . Da jeg opfordrede ham til at mødes med mig i supoermarkedet lagede han pludselig røret på

Jeg kontaktede kontaktpersonen for at aftale, at det nok ville være bedst hvis J. var sygemeldt resten af ugen til d.6.0403. Jeg fortalte at J. havde det dårligt, og det kunne være et udslag af at han ikke kunne overskue situationen lige nu. Det synes kontaktpersonen at det var ok, bare de viste hvordan og hvorfor., han udeblev. Det var også en principaftale de havde, at der skulle gives besked, ved sygdom og andet fravær det kunne jo smitte. til de andre unge ansatte ,at man undlod at gav besked

Jeg fik kontakt med J. igen, denne gang indvilligede han i at vi mødes med kl14.30 med det formål at lavede en aftale med kontaktpersonen om ændringer af hans arbejdsforhold

Før mødet mødtes jeg med J. for at spørge ind til om han havde behov for at få rette i praktikken med hensyn til arbejdstid, arbejde andet.

Det var der ikke ,svaret var klart nej. Alle aftaler var ok

Jeg ved at J. har svært ved at fastholde en ansættelse. J. anstrenger sig ofte for meget, arbejder for hurtigt, mister kvalitetssansen og overblikket.

Han har til tider svært ved at begrænse sig, sige fra, snyder ofte sine omgivelser giver udtryk for at han kan klare opgaver - det bevirker at han køre træt eller sygemelder sig

På mødet var J. meget tavs selv dom der var en venlig afslappet stemning .

Aftaler fra mødet

J. skulle kontakte mig og fortælle hvad lægen anviste i forhold til at optage arbejdet

Hvis alt var vel, skulle han møde mandag d.7 04 03,

Man ville tage udgangspunkt i hvad han kunne arbejde med

Der blev fermlagt at J. skulle ringe til mig eller butikken hvis der var noget fravær.

Efter samtalen fortæller J at han har en kammerat der venter på så han har travlt han fortæller også at han først i dag har fået lagt supermarkedets tlf .nr. i hans mobil.

J. vil gerne have at jeg kommer først i næste uge

Bagefter taler jeg med kontaktpersonen om at J. havde har attituder der skjulter at han ver noget tungere fungerende end de havde fornemmelse af, vi fik en snak om at han havde svært ved at sige fra, og at han nemt kom til at gabe over for meget.

Jeg er ikke så sikker på fortsættelsen

- 7.04 (Ringer) J. er mødt som aftalt, kontaktpersonen referer at humøret er højt.
- 9.04 Besøger J., som aftalt
 J. vil gerne snakke fortælle om hvordan det går. han virker glad og fortæller om episoder fra den foregående periode,
 Vi tog en snak om det med at sige til og fra, istær om det at sygemelde sig eller finde på historier.
- 1404 Aftalt - Fået fri for at gå til tandlægen
- 1504 J. ringer for at sige at han er har ondt i øje, evt et bygkorn.
 Vi snakker om at det ikke må blive et tilbagevendende mønster, at når han får lov til at gå tidligere at han så bliver væk dagen efter, med eller uden sygemelding. især når supermarkedet har fortalt at de måske vil ansætte ham efter praktikken fordi de synes han er dygtig til sit arbejde J. siger at han forstår.
- 22 04 03
 J.'s pædagog ringede og fortalte at J. var kommet til skade m. armen, han har tabt et spejl med over den og har skåret nogle sene over. Sygehusets anbefaling var 10 dages sygemelding. Jeg får en god lang snak med hende om J.'s handlemønster og om de mange skader Jeg fortæller om min mistanke om selvskadende adfærd ud fra at der også på værkstedet var rigtig mange uheld men ingen vidner Pædagogen fortæller at de har talt om det samme, men det er svært at påvise da skaderne sker Det er svært fordi J. omgås sandheden så lempfældig Vi aftaler at vi vil forsøge at snakke med J. om vores formodning.
 Jeg opfordrede pædagogen til at få J. til at ringe til mig så der måske kunne aftales et besøg i supermarkedet
 Jeg ringede til butikken og orienterede om uhelet kontaktpersonen svarede at han egentlig havde afskrevet J., nu han igen ikke var dukket op uden at ringe.
 J. ringede og vi fik en snak om bla. At det ville være fint med et besøg i butikken så han ikke helt mistede kontakten med dem, nu han igen var sygemedt Vi kom ind på alle hans skader, at han var utrolig uheldig - jeg spurgte om det kunne være ham selv der skabte ulykkerne måske med vilje for at slippe for jobbet da blev der stille Han blev meget vag i sin formulering, han sagde at han det mente han ikke.
 Vi aftalte at han måtte passe bedre på og hvis han gerne ville snakke om et eller andet var han velkommen til at ringe- så vi kunne få ryddet evt småting af vejen det sagde at han gerne ville J. ringede og fortalt at han kunne starte den 5 maj
5. 05 Kontaktoersonen ringede og fortalte at J. ikke var mødt som aftalt. Jeg måtte ringe meget rundt for at få kontakt til nogen J., s pædagog vidste ikke hvor han var undrede sig over at han ikke var mødt på jobbet. Tilfældigt faldt vores snak på J. og kørsel, hun blev meget stille og fortalte at J. havde mistet sit kørekort, da blev jeg stille for det havde han ikke fortalt han havde jo netop sagt at han gerne ville køre vi talte om at han ikke forstod konsekvenserne af ikke at have et kort længere.
- Jeg ringer til supermarkedet for at fortæller kontaktpersonen at J. havde fået frataget sit kørekort og derfor ikke ville kunne køre som aftalt Kontaktpersonen var glad for at han aldrig havde nået at sende ham ud at køre med vare
 Jeg har prøvet at ringe til Js mobil - ingen kontakt
 Støttecenteret vidste ikke hvor han var, kun at han havde fået ny telefon igen.

Netværks aften.

for praktikanter i Eu. projektet .

Torsdag d. 20 marts 2003

Kl 19.00 - ca. 21.00

Sted: **Camillagården.**

Peder Skrams vej 19,
5220 Odense SØ.

**Vi tager udgangspunkt i, hvordan det
går i Jeres praktik.*

**!! Af hensyn til arrangementer
bedes du melde evt. afbud til**

Marianne Holte **20 32 70 45**

*Vi ses!!!
Marianne.*

Netværks 2. aften.

for praktikanter i Eu. projektet .

Onsdag d. 30 april 2003

Kl 19.15 - ca. 21.00

Sted: **Camillagården.**

Peder Skrams vej 19,
5220 Odense SØ.

**Vi tager udgangspunkt i, hvordan det går i Jeres praktik.?*

**Hvad bruger i fra undervisningen ?*

**Husk : Af hensyn til arrangementer
bedes du melde evt. afbud til**

Med Venlig hilsen

Marianne Høste.

Mobil tlf 26 62 49 41

Netværks aften 3.

for praktikanter i Eu. projektet .

Dato : **Tirsdag d. 3 Juni 2003**

Kl 19.00 - ca. 21.00

Sted : **Camillagården.**

Peder Skrams vej 19,
5220 Odense SØ.

**Vi vil tale om hvad nu, når jeres praktik er slut?*

**!! Af hensyn til arrangemente bedes du melde
evt. afbud senest d. 2. juni 2003.**

Vi ses !!!

Marianne.

Marianne Holte 98 12 74 99

Grønnemoseværkstedet. 15/4 03

Til _____

Indkaldelse til møde for gamle OSS kursister

28/4 2003 kl 13.00 i mødelokalet

Det er nu ca. 1 ½ måned siden du afsluttede kursusforløbet på seminariet i Odense og du og dine medkursister er igen i gang med arbejdet, både på Grønnemoseværkstedet og på andre arbejdspladser.

Jeg tror det kunne være både spændende og lærerigt at, vi Grønnemosekursister mødes for at udveksle erfaringer og oplevelser.

Du skal forberede dig lidt til mødet.

Du skal nemlig, på mødet, fortælle lidt om dit arbejde.

Du skal fortælle lidt om hvad der er rigtigt godt og hvorfor.

Du skal også fortælle hvad der har været svært og hvad du så har gjort ved det.

Og så skal du fortælle hvad der i dag betyder mest for dig, af det du lærte på kurset.

Der vil forhåbentligt også blive tid til at snakke om løst og fast.

Under mødet drikker vi en kop kaffe og får et stykke brød.

Jeg glæder mig til at se jer.

Mogens Mikkelsen

Evaluering
af projekt
"Fra Bruger til medborger"

Allan Klitmøller
Den sociale Højskole, Odense
30. juni 2003

ak@dsh-o.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning.....	3
Sammenfatning	4
Forberedelse til praktik	12
Samfundsmæssig sammenhæng	12
Direkte interessenter	13
Projektets Fase 1, generelt.....	14
At få et repræsentativt udsnit af fynske virksomheder i tale.	14
Virksomhederne skal kontaktes per telefon.....	15
Matchning mellem virksomhedsfordeling og Brugerønsker.	16
At Brugeren kan transportere sig fra sit hjem til praktikpladsen.	16
At bestemme Brugerønsker	17
En afstikker. En særligt problematik – udenfor Projektværkstederne.	18
Faser i placering af Brugere i praktik.....	19
Udvælgelsesfase og værkstedsform	19
Udvælgelsesfase og køn.....	21
Udvælgelsesfase og værkstedsform og køn, samtidig.....	21
Projektets fase 2.	24
Introduktionsmodul	24
Praktik.....	25
Virksomhedernes opfattelse	27
Hvordan virksomhederne ønsker man skal henvende sig til dem.....	28
Præsentation af Brugeren	28
Eventuel bekymring over at skulle have Brugeren i praktik.....	29
Hvordan er det gået med at have Brugeren i praktik?	30
Hvad skal der til?	35
Hvad i dette forløb har gjort indtryk på dig?	36
Andet.....	36
Vejlederrollen.....	37
Afslutning.....	42
Litteraturliste	44
Bilagsoversigt.....	45
.....	

Indledning

Projekt "Fra Bruger til medborger" er finansieret af Den Europæiske Socialfond som del af Mål 3 programmet. Projektets tilskudsmodtager er Socialpædagogisk Seminarium. Projektet er gennemført i samarbejde med Fyns Amt, handicap.

Projektets målgruppe er velfungerende funktionshæmmede mellem 20 og 35 år, som er tilknyttet Amtets beskyttede værksteder (SEL §87) og Dagcentre (SEL §88)¹.

Det helt overordnede mål er "... at fremme funktionshæmmedes beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked i en åben støttet beskæftigelse som en nøgle til integration"². I dette arbejde ønskes også at få erfaring med en vejledningsmodel i forhold til at placere 40 Brugere i en 3 måneders praktik. Brugerne har været i praktik i perioden marts-april-maj 2003.

Projektet har været opdelt i 2 faser.

Fase 1 har handlet om at afklare Brugerønsker til at komme i praktik og at afdække jobmuligheder.

Fase 2 har handlet om at gennemføre et kursus som forberedelse af Brugerne til at komme i praktik og at placere Brugerne i praktikpladser, samt afprøve vejledning af Brugerne i praktikken.

Denne evaluering er primært baseret på interviews med de deltagende virksomheder. Der indgår også statistisk materiale og interviews med Vejlederne og Brugere³. Dataindsamlingen fra virksomhederne har fundet sted i juni 2003, hvor også denne rapport er skrevet.

Evalueringen bliver færdig på samme tid som Projektets afsluttende rapport. Så materiale fra sidstnævnte rapport indgår ikke i denne evaluering. Der henvises nogle gange til Projektets afsluttende rapport i forhåbning om at det henviste materiale også findes der!

Denne rapport er opbygget med en indledende sammenfatning. Herefter fokuseres primært på udvælgelsen af Brugere til praktik, og virksomhedernes opfattelse af hvordan forløbet har været og af vejledningen. Der udskilles 3 grader af matchning mellem Bruger og virksomhed – set fra virksomhedens side. Endelig opdeles Vejlederrollen i forskellige del-roller.

¹ Under et benævnt Værksted. Når der skelnes skrives Beskyttet Værksted (BV) eller Dagcenter (DC)

² Projektansøgningskema til fase 1, side 3.

³ Se Bilag 1. Dataindsamling

Sammenfatning

Projekt "Fra bruger til medborger" er finansieret af Den Europæiske Socialfond som del af Mål 3 programmet. Projektets tilskudsmodtager er Socialpædagogisk Seminarium. Projektet er gennemført i samarbejde med Fyns Amt, handicap.

Projektets målgruppe er velfungerende funktionshæmmede mellem 20 og 35 år, som er tilknyttet Amtets Beskyttede værksteder (SEL §87) og Dagcentre (SEL §88)⁴. Fire værksteder har deltaget i Projektet.

Ifølge projektansøgningen er det helt overordnede mål for Projektet "... at fremme funktionshæmmedes beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked i en åben støttet beskæftigelse som en nøgle til integration". I dette arbejde ønskes også at få erfaring med en vejledningsmodel i forhold til at placere 40 brugere i en 3 måneders praktik. Brugerne har været i praktik i perioden marts-april-maj 2003.

Projektet har indeholdt følgende hovedelementer:

- At afdække jobmuligheder i virksomheder
- At afdække Brugerønsker til erhvervspraktik
- At udvælge 40 Brugere til praktik
- At afholde et forberedende kursus for Brugerne - Introduktionskursus
- At placere Brugerne i praktik
- At være vejleder for Brugerne i praktiktiden.

Evalueringen er primært baseret på interviews med de virksomheder der har haft Brugere i praktik. Der indgår også statistisk materiale og interviews med Vejlederne og Brugere. Dataindsamlingen fra virksomhederne har fundet sted i juni 2003.

At afdække jobmuligheder

Projektet udsender brev og folder om Projektet til 500 repræsentativt udvalgte Fynske virksomheder. Udvalgelsesenheden er virksomheder, fordelt på branche.

Projektet får imidlertid kun svar fra 62 virksomheder, svarende til en svarprocent på 12,4. Og kun 14 virksomheder ønsker at deltage i interview og observation. (Rapport1, side 26).

Efter telefonisk og direkte henvendelse opnås relativt hurtigt tilsagn fra 34 virksomheder. Disse virksomheder besøges og jobmuligheder beskrives. (Rapport1)

Anbefaling.

Virksomhederne skal kontaktes direkte. Enten via telefon eller ved fremmøde.

Denne konklusion understøttes klart af virksomhedsinterviewene i denne evaluering.

At afdække Brugerønsker

Aktører på feltet og vejlederne giver udtryk for følgende vanskeligheder forbundet med at interviewe udviklingshæmmede:

⁴ Under et benævnt Værksted. Når det er relevant at skelne mellem Brugerne efter værkstedsform, skrives Beskyttet Værksted (BV) eller Dagcenter (DC)

- et hukommelsesproblem. At det kan være svært for Brugeren at huske
- at den udviklingshæmmede kan være optaget af noget der lige er forekommet, og forholder sig til det (nu-tid)
- en tendens til at komme interviewer i møde (ja-siger tendens).
- at en del brugere skal opleve sig trygge ved en person for at ville udtale sig.
- lang bearbejdningsperiode

Projektgruppen har søgt at tackle denne problemstilling på forskellige måder

- Ved i selve interviewsituationen at være 2 interviewere, hvor Brugeren kender den ene af interviewerne – trygheds-faktoren og fakta-faktor
- Ved at en interviewer og den anden tager notat og observerer – ekstra-øre og bevare-kontakt
- Ved at nærme sig erhvervsdrømme via dialogform. I denne dialog præsenterede Vejlederen også sine drømme som en måde at anspore brugeren – med fare for at aktivere nu-tid og ja-siger tendens

Projektet interviewer omkring 100 Brugere. Heraf godt 80 fra de 4 deltagende værksteder, og de øvrige fra andre fynske værksteder.

Ifølge Vejlederne var der kun interesserede Brugere fra et af disse 4 andre værksteder.

Hvis dette holdes op mod den interesse der har været på de fire deltagende værksteder, må man sige at det er *statistisk set påfaldende at der ikke er interesserede brugere på 3 andre værksteder.*

40 Brugere deltager i det praktikforberedende kursus. Dette kursus indgår ikke i denne evaluering. (Se Rapport1 og Rapport2.)

Utilsigtet selektion?

For at komme i praktik, gennemløber den enkelte Bruger faserne:

- at være på et værksted og tilhøre målgruppen
- at blive udvalgt til interview
- at blive forsøgt placeret i praktik
- at blive placeret i praktik
- at gennemføre praktikken

Konklusionen er at jo tættere man i udvælgelse kommer på at være placeret i praktik, jo flere mandlige beskyttet værkstedsbrugere, og færre kvindelige dagcenterbrugere er der tilbage i gruppen.

Ses på alene på værkstedsform falder Dagcenterbrugernes andel fra at udgøre 38% af brugerne på Projektværkstederne til at udgøre 24 % af brugere som er kommet i praktik.

Denne selektion kan være en følge af at den vurdering af ressourcer der bevirker at en Bruger vurderes til Beskyttet værksted eller Dagcenter⁵ (færre ressourcer).

Ses alene på køn i udvælgelsesfaserne falder kvindeandelen fra at udgøre knap halvdelen (47%) af alle i aldersgruppen, til at udgøre en tredjedel (32%) af dem der har fået en praktikplads.

⁵ Brugerne er af værksted/Vejleder placeret som BV eller DC

Opdeles Brugere efter både værkstedsform (BV og DC) og køn, viser det sig at andelen af mandlige brugere af beskyttet værksted stiger fra at udgøre knap en tredjedel af alle fra målgruppen (31%), til at udgøre knap halvdelen (47%) af dem der er i praktik.

Modsat falder andelen af kvindelige dagcenterbrugere fra at udgøre hver sjette af alle fra målgruppen (16%) til at udgøre 3% af Brugere i praktik.

Andelen af mandlige dagcenterbrugere og kvindelige brugere af beskyttet værksted ændres ikke.

Der kan være mange forklaringer på denne udvikling. Men det rejser spørgsmålet om der er tale om en utilsigtet og uønsket selektion.

Ved fremtidige placeringer bør man være opmærksom på

- *om motivation for eller færdighed i forhold til at gennemføre en praktik utilsigtet bliver overvurderet for mandlige brugere på beskyttet værksted*
- om motivation for eller færdighed i forhold til at gennemføre en praktik utilsigtet bliver undervurderet for kvindelige dagcenterbrugere

Betydningen af ovenstående understreges ved at de Brugere der ikke gennemfører praktik primært er mandlige Brugere fra beskyttede værksteder (5 af 7).⁶

Placering af Brugere i praktik

For at en Bruger kan komme i praktik

- skal der være en praktikplads der svarer til Brugerens ønske
- skal Brugeren kunne transportere sig fra sit hjem til praktikpladsen – og eventuelt fra praktikplads til værksted.

Udgangspunktet for Projektet har været at finde en placering der svarer til Brugerens ønske. Der har ikke været tale om at fordele Brugere på eksisterende praktikpladser. Det er mit indtryk fra min deltagelse i møder med Brugere, at de har oplevet at Vejlederne har forsøgt at finde pladser der svarer til deres ønsker. Og fra Vejlederne at det ind imellem har været vanskeligt at finde praktikpladser der svarer til brugers ønsker.

Brugere er afhængige af at praktikpladserne ikke er placeret længere væk fra bolig og værksted end det er muligt for dem at tilbagelægge med de transportmuligheder de råder over.

Kun få af Brugere har kørekort og bil. Langt de fleste Brugere er afhængig af enten at blive transporteret ved en ordning eller ved kollektive transportmidler. Nogle cykler eller går.

Placering af en Bruger i praktik er meget afhængig af transportmuligheder

Grundstrukturen i placeringsdelen af Projektet har været:

⁶ At der generelt er en kønsskævhed på området ses af statistik over personer i skånejob hvor, kønsfordelingen i aldersgrupperne til og med 44 år viser 63% mænd og 37% kvinder. Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked. 2003:25:20 Tabel 8. Danmarks Statistik.

Kontakt.

At ringe til en virksomhed for at høre om det ikke var noget for dem at få en udviklingshæmmet i praktik.

Præsentation.

Der afholdes et præsentationsmøde med virksomheden hvor Bruger og Vejleder deltager. Brugeren præsenterer sig. Der ses på konkrete jobfunktioner i virksomheden. Der snakkes om gensidige forventninger.

Placering.

Placering af Bruger. I nogle tilfælde deltager Vejleder i (dele af) denne dag.

Opfølgning.

Vejleder følger Brugers praktik.

Afslutning.

Der afsluttes med et møde med deltagelse af Virksomhed, Bruger og Vejleder. Forløbet afsluttes med en snak om hvordan det er gået. Nogle Brugere slutter her. Andre får forlænget praktik. Enkelte får direkte skånejob.

Der har været forskelle mellem de enkelte Vejledere med hensyn til kontaktform, kontakthypighed og afslutning af praktikken. Der synes ikke at forskel på virksomhedernes tilfredshed med ordningen opdelt efter denne forskellighed.

Virksomhedernes syn på forløbet

Henvendelse.

Virksomhederne ønsker at der bliver ringet til den ansvarlige.

Præsentation af Brugeren.

Det helt gennemgående er at *virksomhederne synes der har været god overensstemmelse mellem præsentationen af Bruger og det videre forløb med Brugeren.*

Virksomhederne lagde vægt på at information om/fra Brugeren var "ærlig", "reel".

Virksomhederne gav udtryk for at man havde fået at vide "hvad Bruger kunne og ikke kunne". Flere synes det har været godt at de f.eks. har fået at vide at det ikke er en god ide at give besked om flere ting på en gang.

Der er enkelte undtagelser.

Det er vurderingen at der i forløbet har været tale om at man i nogle virksomheder har fået et mere nuanceret og mindre afstandstagende billede af Brugere.

Omkring strukturen nævner flere virksomheder, at det er godt med f.eks. 2 dage på virksomheden, 2 dage på værkstedet, og 1 hjemmedag for Bruger. Dels giver det Bruger mulighed for at have noget socialt på værkstedet. Dels giver det virksomheden mulighed for at få ordnet noget af det arbejde der var udskudt.

Opdeling af virksomheder efter deres syn på Brugeren som arbejdskraft⁷.

Det overordnede billede er at det er gået godt – med udgangspunkt i at se Brugere som personer der kræver særlige forhold.

I virksomhedernes *beskrivelser af Brugere som arbejdskraft henvises til almene eller sociale kvalifikationer.*

Virksomhederne nævner som hovedregel ikke specifikke kvalifikationer i forhold til det konkrete job. Forespurgt er svaret at det ikke er af betydning. Det skal virksomheden nok lære dem.

I det følgende er Brugere inddelt i 3 grupper ud fra virksomhedernes svar.

Gruppe A. OK.

"Han klør på indtil der kommer et problem. Så går han i stå."

Her tegner sig et billede af en person som er en stabil, god arbejdskraft og rar at være sammen med. Men det er ikke det fulde billede. Det skal ses i lyset af nogle begrænsninger.

Billedet er også at personen arbejder meget langsomt. Så langsomt at det kommer bag på virksomheden selvom det i præsentationen har været nævnt at personen arbejder langsomt. Som ikke selv viser initiativ, og går i stå. Den enkelte opgave må ikke være for kompliceret.

Virksomhederne er glade for Brugeren, men der er også nogle begrænsninger som gør at virksomheden oplever at skulle bruge meget tid på at tilrettelægge arbejdet og holde personen i gang.

Denne gruppe virksomheder kan som hovedregel leve med at det er sådan. Nogle af praktikkerne fortsættes, nogen i reduceret omfang.

I denne gruppe optræder ikke virksomheder hvor praktikken formodes at føre til skånejob.

Gruppe B. MATCH

"Nogen gange siger vi han er den mest stabile mand vi har."

I forhold til gruppe A (OK) finder vi de samme positive udsagn om stabilitet, glad, laver arbejdet etc.

Forskellen ligger i at Brugers begrænsninger ikke er af samme omfang som i Gruppe A (OK).

I denne gruppe oplever virksomhederne at Brugere kan holde sig selv i gang, og selv udvise initiativ.

Gruppe C. MISMATCH

"Vi åndede ærlig talt lettet op da det var slut."

⁷ De konkrete arbejdspladser og arbejdsfunktioner, se Rapport2.

For denne gruppe gælder at virksomheden oplever at Bruger ikke fremviser de egenskaber der gør dem til en stabil arbejdskraft mv. som i gruppe A.

Billedet er meget broget her, men kan måske sammenfattes til at placeringerne har været problematiske, set fra virksomhederne:

- hvis indsatsen har været så begrænset, at virksomheden oplever decideret tilsæt i hvad de selv kan nå at udføre i de timer praktikanten er til stede. Ud over at der samtidig med går ekstra tid med at tilrettelægge arbejdet for Bruger
- hvis Bruger ikke er stabil
- hvis virksomheden oplever at praktikanten generer andre eller dem selv⁸
- hvis virksomheden oplever et misforhold mellem hvor begrænsede funktioner Bruger kan sættes til og virksomhedens grænse for hvad man synes man kan byde Bruger⁹
- Når andet personale begynder at beklage sig over at der Bruger ikke skal overholde adfærdsregler der ellers lægges vægt på i virksomheden, eller klager over merarbejdet

Praktikforløbene i gruppe A (OK) og Bruger (MATCH), som udgør størsteparten af forløbene, peger på positive erfaringer for Bruger og virksomhed.

Forløbene i Gruppe C (MISMATCH) peger på nogle problematikker. Nogle af virksomhederne her har haft oplevelser der gør at de synes det har været besværligt eller direkte slidsomt at have en udviklingshæmmet praktikant. Disse virksomheder ønsker ikke umiddelbart igen at binde an med udviklingshæmmede. Hvor de andre forløb kan tænkes at sprede positive ringe ud fra virksomhederne, kan forløbene i denne gruppe tænkes at sprede ringe der er negative i forhold til udviklingshæmmede i erhverv.

Jeg forestiller mig ikke at sådanne forløb kan undgås. Men det skærper opmærksomheden i udvælgelse til praktik om adfærdstræk hos Bruger, som i relation til den konkrete virksomhed, kan resultere i forløb som virksomhederne vil opleve som meget utilfredsstillende.

Omkring Gruppe C – MISMATCH - kan man måske overveje et udsagn fra en virksomhed:

"Havde Bruger været vores arbejde, havde det været noget andet. Men vi har jo vores produktion".

Vejlederrollen

Ud fra virksomhedernes besvarelser, kan man udlede følgende vejlederroller

- Informationsgiver – om udviklingshæmmede generelt
- Personkendskabshaver – om den konkrete Bruger
- Samtalemiddel – for hvordan man snakker med Bruger
- Dommer – den der siger om praktikken kan fortsætte eller ej

⁸ Grænser for hvad der opleves som generende varierer. Det afgørende her er at det er hvad virksomheden oplever som generende.

⁹ Der er her eksempel på at Bruger gerne vil påtage sig opgaver som Virksomhed synes er for lidt at byde Bruger.

- Bindeled – Vejleder er den der binder værkstedsverdenen og praktikken sammen
- Træner – træner specifikke færdigheder med Bruger på værkstedet
- Fødselshjælper – hjælper Bruger med at få formuleret sig
- Bagstopper – som Virksomheden kan henvende sig til hvis ...

Ovenstående roller kan udledes af interviewene med virksomhederne.

Ved at inddrage Vejledersynspunkter kommer et par nye roller til

- Beskytter – at sikre nogle minimumsforhold for Bruger på virksomheden
- Udviklingsfremmer – "Lærer du noget nyt"

Set i forhold til de gennemgåede Vejlederroller, primært rollerne som personkendskabshaver, bindeled og fødselshjælper, er det *vigtigt at Vejleder har et godt, konkret kendskab til Bruger for at kunne udfylde disse roller. Og udfyldelse af disse roller kræver måske også at Bruger kender Vejleder.*

Hertil skal lægges at virksomhederne som tidligere nævnt lægger stor vægt på at Brugeren præsenteres reelt. Denne præsentation kan vanskeligt ske uden konkret kendskab til Bruger.

Konjunkturer og udviklingshæmmedes muligheder for praktik eventuelt skånejob

Ifølge Socialforskningsinstituttet er der i de seneste år i befolkningen ikke sket nogen holdningsændring i retning af øget åbenhed overfor handicappede.

Socialforskningsinstituttet mener derfor at de positive resultater der er opnået primært skyldes

- bedre støtteordninger
- bedre økonomiske konjunkturer.

Netop nu synes konjunkturerne at være for nedadgående, med øgede arbejdsløshedstal.

Man skal dog næppe se bort fra at der stadig er rum for at opnå erhvervspraktikker, på længere sigt i nogle tilfælde skånejobs, idet

- der er undersøgelser der viser at en del virksomheder ikke er blevet kontaktet¹⁰
- at dette Projekt har opnået erhvervspraktikker ved direkte henvendelse med præsentation af konkrete brugere.

Konklusion

Det er evalueringens vurdering at det er muligt at finde praktikpladser til udviklingshæmmede også i fremtiden ved

- direkte henvendelse til virksomhederne
- med præsentation af en konkret Bruger
- med en reel præsentation
- med opfølgning på virksomheden

¹⁰ "Virksomhedernes opfattelse og vurdering af Aalborg Kommunes virksomhedsservice – og fremtidige samarbejdsmuligheder.", Ålborg 2001: 15 hvor det fremgår de fleste virksomheder ikke er blevet kontaktet.

ved en vejleder som har et konkret kendskab til Bruger, og som Bruger kender, og som har en fornemmelse for den konkrete arbejdsplads.

Forberedelse til praktik

Samfundsmæssig sammenhæng

Projektet skriver sig ind i bestræbelserne på at give indhold til begrebet "Det rummelige arbejdsmarked."

Socialforskningsinstituttets (SFI)¹¹ opsummerer udviklingen siden 1990-erne som bestræbelse på at skabe plads på arbejdsmarkedet til personer der har vanskeligt ved at leve op til kravene på arbejdsmarked.

"Visionen om et rummeligt arbejdsmarked er, at alle skal have mulighed for at anvende deres ressourcer på arbejdsmarkedet" (side 5)

Socialforskningsinstituttet nævner videre at rummelighed kan ses fra mindst 3 vinkler. Socialpolitiske ordninger, virksomhedernes sociale engagement samt arbejdsmarkedet og den enkelte arbejdsplads

Det rummelige arbejdsmarked skal ses i relation til spørgsmålet om at blive udstødt fra arbejdsmarkedet eller at blive udelukket fra at komme ind på arbejdsmarkedet.

Man kan tale om

- forebyggelse
- fastholdelse
- integration

Man har tidligere hævdet at virksomhederne primært har søgt at fastholde egne medarbejdere, og ikke har gjort så meget for at ansætte arbejdskraft udefra.

Ifølge Socialforskningsinstituttets undersøgelser synes dette ikke at være tilfældet. Således er de fleste fleksjob nyoprettede job, og kun 20% fastholdes hos deres hidtidige arbejdsgiver (side 25)

Medens det er muligt at fastholde en del personer på arbejdsmarkedet, nævner SFI (side 7) at "Til gengæld kniber det med integration af grupper, der aldrig har fået fodfæste, såsom personer med funktionshæmning eller flygtninge/indvandrere fra tredjelande."

Indenfor denne ramme, handler Projekt "Fra Bruger til medborger" alene om eventuel integration af udviklingshæmmede som er førtidspensionister. Personer der ikke har og ikke har haft ordinært arbejde.

Den placering der arbejdes frem mod er praktik på en virksomhed. Hvis målet er at gå fra praktik til arbejde, vil det være et skånejob der er på tale.

¹¹ "Danske arbejdspladser – Plads til alle?. SFI, 02:6. Giver en oversigt over SFIs undersøgelser på dette område.

Direkte interessenter

Projektet handler om at placere Brugere fra Værkstederne i praktik på virksomheder, med vejledning.

Der kan umiddelbart udskilles følgende direkte involverede:

Brugeren
Vejlederen
Virksomheden
Værkstedet
Hjemmevejleder/Kontaktperson
Sagsbehandler.
Pårørende.

Alle ovenstående kunne med rimelighed være inddraget i evalueringen. Ud fra de ressourcer der er stillet til rådighed for evalueringen, og ud fra en vis arbejdsdeling i forhold til Projektet, er der her primært fokuseret på virksomhederne.

Som det fremgår af afsnittet 1 om dataindsamlingen, er der foretaget 24 virksomhedsinterview, men også interview med hver af de 4 Vejledere, og dels gruppeinterviews, dels enkeltinterviews med Brugere. Der er endvidere foretaget enkelte statistiske beregninger.

Herved er udskilt 2 interessante områder der ikke er taget op.

- Hvad sker der på værkstederne når en del Brugere fra værkstederne er der nogle dage men i praktik andre dage, eller eventuelt er helt fraværende?
- Hvordan indgår bosted/kontaktperson/hjemmevejleder i forhold til Brugerens deltagelse i praktik?

Projektets Fase 1, generelt.

Delmålene for fase 1 fremgår af Projektansøgningen (side 4).

I denne afdeling af evaluering er der fokuseret på Projektets mål:

"... Udvælge et repræsentativt antal erhvervsvirksomheder til nærmere interview, observation og analyse. ... Gennemføre interviews – af ledelse og ansatte - og observation af jobfunktioner på min. 20 virksomheder på Fyn"

"Interviews med 100 funktionshæmmede kvinder og mænd om deres forventninger og drømme i forhold til at få et job på det ordinære arbejdsmarked."

At få et repræsentativt udsnit af fynske virksomheder¹² i tale.

For at kunne foretage en repræsentativ udvælgelse, må man have et register som er fuldstændigt med hensyn til den ønskede enhed, her erhvervsvirksomheder. Projektet har forud fravalgt alle enkeltmandsvirksomheder begrundet i at mange af disse er bierhverv.

Rapport1 (side 24) peger på at forskellige registres brancheopdeling ikke er identisk.¹³ Der er benyttet en relativ højdetaljeret opdeling på 16/17 brancher for at få "en tættere kobling mellem jobtype og branche".

Projektet udsender 500 breve med informationsfolderen til tilfældigt udvalgte virksomheder, forholdsmæssigt ud fra antallet af virksomheder i branchen.¹⁴ (Rapport1:side 25). Oversigt over disse virksomheder fås fra Fyns Erhvervscenter TIC.¹⁵

Rapport1 (side 25) har en tabel over antal virksomheder i forskellige brancher, procentfordelingen af virksomheder efter branche, og hvor mange virksomheder man har sendt brev til. (Se bilagstabel 2)

¹² Kilde hertil er primært Projektets statusrapport fra 1. fase, herefter benævnt Rapport1. Jeg har foretaget enkelte beregninger på baggrund af de oplysninger der indgår i Rapport1

¹³ Dette kommer også til udtryk ved en meget stor forskel på antal virksomheder (større end enmandsvirksomheder). Tabel på side 25 i Rapport1 giver 10.463 virksomheder, medens tabel i appendiks efter Danmarks statistik viser 15.065 virksomheder. Ud over den meget store forskel i antal, er der også betydelige forskelle mellem branchernes størrelse i de to tabeller. Jeg har ikke undersøgt de forskellige registres registreringspraksis. Jeg har herefter holdt mig til tabellen fra side 25 i Rapport1 idet denne indgår i selve teksten.

¹⁴ Alternativt kunne udvælgelsen have været efter virksomhedernes størrelse, dvs repræsentativitet ift antallet af arbejdspladser

¹⁵ Oplyst ved telefonisk henvendelse, benytter TIC Købmandsstandens Oplysningsbureau. Her registreres virksomheder som ikke er enmandsejede og som har et CVR (tidligere S.E.) nr.

Projektet har ved brev kontaktet et udsnit af Fynske virksomheder, som – fordelt efter branche – modsvarer den forholdsvise fordeling af fynske virksomheder.

Imidlertid får Projektet kun svar fra 62 virksomheder, svarende til en svarprocent på 12,4. Og kun 14 virksomheder ønsker at deltage i interview og observation. Hvilket svarer til 2,8% af virksomhederne. (Rapport1, side 26).

Projektet opnåede ikke de tilstræbte minimum 20 virksomheder til interview og observation - ved at henvende sig til virksomhederne ved brev.

Herefter gik man i gang med telefonbøgerne hvor man ved opringning fandt 7 virksomheder der ville medvirke.

Ud over vognmandsbranchen hvor man fik mange afslag, var deltagelsen stor ved telefoniske henvendelser (Rapport1, side 27)

Endelig fik man 13 virksomheder ved personlig henvendelse.

I alt opnåede man tilsagn fra 34 virksomheder.

Projektet opfylder rigeligt kravet om interview m.v af minimum 20 virksomheder.

Tabellen i bilag 2 viser den procentvise fordeling af Fynske virksomheder, og fordelingen af virksomheder som er indgået i Projektets interviewdel¹⁶.

De største afvigelser udgøres af landbrug som er overrepræsenteret i interviewdelen, samt handel og ejendom som begge er underrepræsenteret i interviewdelen.

Virksomhederne skal kontaktes per telefon

De meget dårlige erfaringer med at få fat i virksomhederne ved at udsende informationsmateriale ligger godt i tråd med erfaringerne fra Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår. Om private virksomheder siges at "virksomhederne læser ikke pjecer ... undtagen i de store virksomheders personaleafdelinger". men at "Personer i produktionen hverken ser eller læser pjecer"¹⁷

Ud over den ovenstående, har Projektet afholdt en del informationsaktivitet i form af pressemeddelelser, avisartikler, præsentationsdag, artiler i fagblade mv.¹⁸

Anbefaling.

Virksomhederne skal kontaktes direkte. Enten via telefon eller ved fremmøde.

Denne anbefaling understøttes af virksomhedsinterviewene i denne evaluering. Virksomhederne ønsker primært telefonisk henvendelse.

¹⁶ Med det lille antal virksomheder der indgår i interviewdelen, giver 1 virksomhed et udsving på 3 procentpoint.

¹⁷ "Afsluttende beretning", Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår", Marts 2003, side 17.

¹⁸ jf. Rapport1, side 4-5.

Matchning mellem virksomhedsfordeling og Brugerønsker.

Omkring 100 Brugere blev interviewet om deres erhvervsønsker af Vejlederne, jf. senere. Sammenlignes fordelingen af virksomheder på Fyn efter branche med fordelingen af Brugerønsker fordelt efter branche, er der væsentlige forskelle¹⁹. Således udgør handelsvirksomheder 25% af virksomhederne, men der er kun 2% af Brugere der har handelsvirksomhed som ønske. Modsvarende har 27% af Brugere et jobønske i landbrug, hvor landbrug kun udgør 7% af virksomhederne på Fyn.

Målt på branche, er der afvigelser mellem forskellige branchers størrelse med virksomheden som enhed og fordelingen af Brugerønsker

Alene heraf kan man se at der er matchningsproblemer på jobønsker og praktikpladser.

I øvrigt kommer næsten ingen af de virksomheder der lader sig interviewe til at indgå som praktiksted. En af forklaringerne herpå er matchningsproblem i forhold til Brugerønsker. En anden forklaring er transportproblemet jf. nedenfor. En mulig tredje forklaring er at interviewene vedrørte gruppen af udviklingshæmmede, hvor henvendelserne for at få praktikplads skete med en konkret Bruger som udgangspunkt.

Min antagelse.

Det er nemmere at få praktikplads hvis man henvender sig med en konkret Bruger end hvis man henvender sig alment med gruppen af Brugere.

I forbindelse med at finde praktikpladser til Brugere er der 3 større problemstillinger

- at finde pladser der svarer til Brugernes ønsker
- at Brugeren kan transportere sig fra sit hjem til praktikpladsen.
- at bestemme Brugerønsker

At finde pladser der svarer til Brugernes ønsker

Ifølge interview med Vejlederne, var det ikke så svært med de fleste. Men efterhånden blev det sværere og sværere. Og for enkelte viste det sig ikke muligt at finde praktikplads trods henvendelse til samtlige virksomheder af en bestemt type i telefonbogen.²⁰ Hele udgangspunktet var at praktikpladserne skulle findes efter Brugernes ønsker.

At Brugeren kan transportere sig fra sit hjem til praktikpladsen.

Det er ikke nok at have et jobønske der hedder landbrug, og en praktikplads der er landbrug. Brugeren skal også kunne bevæge sig fra sin bolig til praktikpladsen. Og for nogles vedkommende også fra praktikplads til værkstedet og/eller omvendt.

¹⁹ Se tabel i bilag 2. Hertil kommer problematikken om sammenhæng mellem brugerønsker og praktikplads.

²⁰ Se Projektets afslutningsrapport.

Brugerne er afhængige af at praktikpladserne har en placering i forhold til bolig og værksted der gør det er muligt for dem at tilbagelægge med de transportmuligheder de råder over.

Kun få af Brugerne har kørekort og bil. Langt de fleste Brugere er afhængig af enten at blive transporteret ved en ordning eller ved kollektive transportmidler. Nogle cykler eller går.

Placering af en Bruger i praktik er meget afhængig af transportmuligheder – og eventuelle omkostninger herved.

At bestemme Brugerønsker

Inklusionskriterierne for at blive interviewet af Vejlederne med henblik på at afdække erhvervsønsker/-drømme var at Brugeren skal være 20-35 år, og "... kan indgå i en verbaliseret kommunikation og som skønnes at have en forståelse/fornemmelse af, hvad formålet med interviewet er". (Rapport1, side 6)

At finde et egnet praktiksted forudsætter at man kan få Brugers tilkendegivelse af praktikønske. Da de fleste arbejdspladser forudsætter at personen indgår i et minimum af samtale med andre mennesker, forekommer det relevant at afgrænse målgruppen til personer der kan indgå i en verbal dialog.

Men herfra og til at få hold på personens erhvervsønsker er der et stykke vej endnu. Når udgangspunktet er at placere Brugere efter deres ønsker, bliver bestemmelsen af disse ønsker helt centralt.

Inden for handicapforskning har der i de senere år været opmærksomhed på problemer ved, og muligheder i at interviewe udviklingshæmmede.²¹ Svens-Liavåg (2001:6) konkluderer at det er svært. Men at begrænsningen måske nok så meget ligger i interviewerens.

Aktører på feltet²² og Vejlederne i interviewene, giver udtryk for følgende vanskeligheder:

- et hukommelsesproblem. at det kan være svært at huske
- at den udviklingshæmmede kan være optaget af noget der lige er forekommet, og give udtryk for ønske om det (nu-tid)
- en tendens til at komme interviewerens i møde
- at en del Brugere skal opleve sig trykke ved en person for at ville udtale sig.
- lang bearbejdningsperiode

Vejlederne har søgt at tackle denne problemstilling på forskellige måder

- Ved at være opmærksom på ja-siger tendensen som et specialtilfælde af at tilhøre en klientlivsform²³

²¹ Camilla Svens-Liavåg, "Interviewing intellectually disabled – are they trustworthy or not?", Paper på NNDR konference, Malmø 2001

²² "Talens magt" – I dialog med Brugere på de beskyttede værksteder", Vestsjællands Amt, November 1994

²³ Se f.eks. om den klientiserede livsform i Jytte Faureholm: "Fra livstidsklient til medborger", Munksgård, 1996

- Ved at antage at den måde Brugerne er vokset op på, vil sætte sig spor i personen i retning af at have erhvervsønsker som tager udgangspunkt i oplevelser fra barndom/ungdom. Denne antagelse er baseret på teoretiske begreber som livsformer eller habitus.
- At det er muligt at nå ind til disse spor ved at gøre dele af interviewet til en dialog om erhvervsdrømme. I denne dialog præsenterer Vejlederen også sine drømme som en måde at anspore Brugerne – med fare for at aktivere nu-tid og ja-siger tendens.
- Ved i selve interviewsituation at være 2 interviewere, hvor Brugerne kender den ene af interviewerne – trygheds-faktoren og fakta-faktor.
- Hvor den ene interviewer tager notat og observerer – ekstra-øre og bevare-kontakt.

Disse vanskeligheder har bl.a. gjort at jeg i denne evaluering i forhold til Brugerne primært har valgt at være til stede sammen med Vejlederne. Samt at være tilbageholdende med hvad jeg kan udsige om Brugernes synsvinkel.

At kunne udsige med en vis sikkerhed om Brugerne, mener jeg forudsætter at jeg fulgte Brugerne i deres dagligdag gennem længere tid, med sideløbende samtale.

Projektets ide har været at følge Brugerens ønsker. Også selvom Brugerens ønske ikke umiddelbart forekommer realistisk. Dette har f.eks. ført til at en Bruger ikke kunne placeres fordi han kun ville ud at sejle. Hvad Vejleder vurderede ikke kunne lade sig gøre. En anden Bruger har måttet vente fordi der ikke har kunnet findes praktikplads der svarer til ønske, hvor der så er sket en opblødning af Brugerens ønske ifølge Vejleder.²⁴

En afstikker. En særlig problematik – udenfor Projektværkstederne.

Ud over de 4 værksteder der indgår direkte i Projektet, har der i Projektets første fase været kontakt med 4 andre værksteder. På hvert af disse værksteder skulle man finde 5 personer til at indgå i interviewdelen, for at afdække om de eventuelt ønskede at komme i praktik.

Ifølge oplysninger fra Vejlederne, meldte et værksted fra. På de 3 øvrige værksteder blev der interviewet. Det var kun på et værksted der var interesserede Brugere.

De 4 værksteder der indgår i Projektet havde omkring 40% af normeringerne på de fynske værksteder og dagcentre²⁵

Hvis man ser på den interesse der har været på de 4 deltagende værksteder, må man sige at det er *statistisk set påfaldende at der ikke er interesserede Brugere på 3 af værkstederne.*

En mulig forklaring kan være problematikken omkring afdækning af Brugerønsker. At det kan være vanskeligt for en interviewer der kommer udefra at få afdækket

²⁴ Der er ikke taget stilling til hvordan ønsker eventuelt er overensstemmende med "behov" defineret som fagpersoners opfattelse af hvad der er godt for personen.

²⁵ omregnet efter tabel Rapport1, sidste side

Brugerønsker. Dels fordi Brugeren ikke har kendskab til interviewerens, og dermed er mere tilbageholdende. Dels at interviewerens ikke kender Brugeren, og dermed kan have sværere ved at vide hvordan personen konkret skal spørges ind til samt et muligt forståelsesproblem for Intervieweren i forhold til Brugers måde at formulere sig på.

På det fjerde værksted var der Brugere der var interesseret, og som dels deltog i kursus, dels blev (forsøgt) placeret.

Her viste spørgsmålet om kendskab at blive aktuelt.

Den ene person fra det værksted der ikke var direkte med, havde Vejlederen ikke personligt kendskab til. Det lykkedes Vejleder at arrangere et møde med en mulig praktikplads. Men Brugeren og virksomheden havde en tidligere fælles sag. Mødet udviklede sig så Vejleder valgte at afslutte mødet. I de næste forsøg i lokalområde meldte stederne straks fra når de hørte hvem Brugeren var. Det viste sig ikke muligt at placere Brugeren i lokalområdet. Til sidst meldte Brugeren selv fra. Hvis Vejlederen havde været fra nævnte værksted, ville han have haft personkendskab til Brugeren.

Såvel afklaringsproblematikken som personkendskabsproblematikken peger i retning af:

At Vejleder kender Bruger, øger muligheden for:

- *at det lykkes at afdække Brugerønsket*
- *at Vejleder har et kendskab til Brugerens placering i lokalsamfundet*

og, som det vil vise sig under virksomhedernes svar, at virksomhederne lægger afgørende vægt på

- *at Vejleder kan præsentere Brugeren reelt for virksomheden*

Faser i placering af Brugere i praktik.

Jeg skelnes i det følgende mellem følgende udvælgelsesfaser²⁶:

- at være på et værksted og tilhøre målgruppen
- at blive udvalgt til interview
- at blive forsøgt placeret i praktik
- at blive placeret i praktik
- at gennemføre praktikken

Ud fra navnelister og Vejledernes oplysninger, er det muligt at opdele Brugere efter Værkstedsform. Beskyttet Værksteds Bruger (BV) eller Dagcenter Bruger (DC) samt opdeling efter køn.

Men først en lille afstikker til spørgsmålet om deltagelse af Brugere fra andre værksteder end de 4 værksteder der indgår direkte i Projektet.

Udvælgelsesfase og værkstedsform

Kriteriet for at blive udvalgt til interview til afklaring af eventuelt praktikønske, har som nævnt været at Brugeren

²⁶ Jeg inddrager ikke deltagelse i Introduktionskursus i den følgende analyse.

"... kan indgå i en verbaliseret kommunikation og som skønnes at have en forståelse/fornemmelse af, hvad formålet med interviewet er". (Rapport1, side 6)

I de følgende vil der blive undersøgt om der sker en systematisk selektion efter værkstedsform og køn, når man bevæger sig gennem faserne fra at tilhøre målgruppen²⁷ til at være placeret i praktik. Endelig inddrages også om de har gennemført praktikperioden²⁸. Analysen omhandler kun de 4 værksteder.

Først ses på opdelingen af Brugere efter deres placering som Bruger af værksted eller dagcenter²⁹.

Tabel 1. Brugere i aldersgruppen 20-35 år, fordelt efter udvælgelsesfase (alle, interviewet, forsøgt placeret, placeret og gennemført praktik) og værkstedsform BV eller DC. I %

	Værksted	Dagcenter	Ialt	n = antal
Alle i aldersgruppen	62 %	38 %	100 %	121
Interviewet	67 %	33 %	100 %	82
Forsøgt placeret	74 %	26 %	100 %	38
Placeret	76 %	24 %	100 %	34
Gennemført praktik	74 %	26 %	100 %	27

Note. Der er i alt 129 Brugere i aldersgruppen på de 4 værksteder.

Dagcenterbrugernes andel i målgruppen falder fra at udgøre 38%³⁰ af Brugere på Projektværkstederne til at udgøre 24 % af Brugere som er kommet i praktik. (og 26% af dem der gennemfører en praktik)

Denne udskillelse kunne tænkes at afspejle de bagvedliggende forhold der har betydet om Brugere er blevet placeret som Brugere af beskyttet værksted eller som Bruger af dagcenter hvor det formodes at Dagcenterbrugere har færre ressourcer end brugere af beskyttet værksted.

²⁷ Fra det ene værksted mangler 8 Brugere som opfylder aldersbetingelserne, men som ikke blev interviewet. Oplysninger jeg mistede undervejs.

²⁸ Afhænger af de enkelte faser, se ...

²⁹ Brugere er af værkstedet eller Vejleder placeret som enten BV eller DC

³⁰ De 8 Brugere der mangler under alle, kan ikke rykke væsentligt ved tallene. Hvis f. eks. alle 8 manglende Brugere placeres som dagcenterbrugere, ændres dagcenterandelen fra 38 % til 41 %.

Udvælgelsesfase og køn

Foretages en tilsvarende opdeling af Brugere efter køn og fase i forløbet, fremkommer følgende billede:

tabel 2. Brugere i aldersgruppen 20-35 år, fordelt efter udvælgelsesfase (alle, interviewet, forsøgt placeret, placeret og gennemført praktik) og køn. I %

	Mand	Kvinde	i alt i %	n = antal
Alle i aldersgruppen	53 %	47 %	100 %	121
Interviewet	54 %	46 %	100 %	82
Forsøgt Placeret	66 %	34 %	100 %	38
Placeret	68 %	32 %	100 %	34
Gennemført	63 %	37 %	100 %	27

Note. Der er i alt 129 Brugere i aldersgruppen på de 4 værksteder.

I udvælgelsesfaserne kommer en nedgang i andelen af kvinder. Kvindeandelen falder fra at udgøre knap halvdelen (47 %) af alle i aldersgruppen, til at udgøre en tredjedel (32 %) af dem der har fået en praktikplads.

(Ser man på hvem der gennemfører en praktik, stiger kvindeandelen fra 32% til 37 %.)

Det forekommer relevant at være opmærksom en eventuel kønssektion i fremtidig arbejde med at placere Brugere i praktik. Denne selektion kan være i overensstemmelse med Brugernes valg, men den kan også være en utilsigtet konsekvens.

Det foreslås at være eksplicit opmærksom på om nogle kvindelige Brugere uden eget ønske utilsigtet bliver udskilt fra at komme i praktik.

En vinkel kunne være at mændene, i større udstrækning end kvinder, identificerer sig med at være i arbejde udenfor værkstedet.

Sammenligner man med statistik over personer i skånejob, viser kønsfordelingen i aldersgrupperne til og med 44 år, at der er 63 % mænd og 37% kvinder.³¹

Udvælgelsesfase og værkstedsform og køn, samtidig.

I Tabel angives i de enkelte udvælgelsesfaser andelen af Mænd som er Brugere af beskyttet værksted i % af alle Brugere i en given fase. Respektiv andelen af kvinder

³¹ Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked. 2003:25:20 Tabel 8. Danmarks Statistik. Ved fleksjob er fordelingen 59% mænd og 41% kvinder.

som er dagcenterbrugere. Disse 2 grupper er fremdraget fordi det er her der sker ændringer.³²

Tabel 3. Brugere i aldersgruppen 20-35 år, fordelt efter udvælgelsesfase (alle, interviewet, forsøgt placeret, placeret og gennemført praktik) og mænd med Beskyttet beskæftigelse, og kvinder med Dagcenterplads. I % af alle i en given fase.

	Personer som på samme tid er Mand og VærkstedBruger i % af alle i fasen	Personer som på samme tid er Kvinde og DagcenterBruger i % af alle i fasen
Alle i aldersgruppen	31%	16%
Interviewet	32%	11%
Forsøgt placeret	45%	5%
Placeret	47%	3%
Gennemført praktik	41 %	4 %

Note: Tallene giver ikke 100% tilsammen i en given fase idet, to kategorier ikke er repræsenteret i tabellen. Se hele tabellen i Bilag 3.

Andelen af mandlige brugere fra beskyttet værksted stiger fra at udgøre knap en tredjedel af alle (31%), til at udgøre knap halvdelen (47%) af dem der er i praktik. Andelen af kvindelige dagcenterbrugere falder fra at udgøre hver sjette af alle (16%) til at udgøre 3%.

Af Bilag 3 fremgår at der ikke sker procentvise forskydninger for kvinder fra beskyttet værksted eller for mandlige dagcenterbrugere.

Den kombinerede tabel viser klart, at jo tættere man i udvælgelse kommer på at være placeret i praktik, jo flere af de placerede bliver mandlige værkstedsbrugere, og der bliver næsten ingen kvindelige dagcenterbrugere tilbage.

Der er tillige forskel i hvor i faserne forandringerne slår igennem.

For mændenes vedkommende er det springende punkt mellem at blive interviewet og at blive forsøgt placeret.

For de kvindelige dagcenterbrugere sker udskillelsen først i forhold til at blive udvalgt til interview, derefter et yderligere fald i forhold til at blive forsøgt placeret³³.

En mulig forklaring ligger i at der er forskellig grænse for mænd og kvinder mht om de bliver placeret som bruger af beskyttet værksted eller dagcenterbruger.

³² Den fulde tabel er som Bilag 3.

³³ Generelt må siges at analyserne er baseret på relativt små tal. Der kan være tale om forhold der forsvinder ved en mere omfattende undersøgelse

En mulighed er at kvinder i mindre udstrækning ser sig som deltager på arbejdsmarkedet end mænd.

En mulig forklaring er at Vejlederne ser færre jobåbninger for kvinderne.

En mulighed er at der er færre jobåbninger for kvinderne end for mændene.

Ved fremtidige placeringer bør man være opmærksom på

- *om motivation for eller færdighed i forhold til at gennemføre en praktik utilsigtet bliver overvurderet for mandlige brugere på beskyttet værksted*
- *om motivation for eller færdighed i forhold til at gennemføre en praktik utilsigtet bliver undervurderet for kvindelige dagcenterbrugere*

Betydningen af ovenstående understreges ved at de Brugere der ikke gennemfører praktik primært er mandlige Brugere fra beskyttede værksteder (5 af 7).

Andelen af mandlige brugere af beskyttet værksted falder fra at udgøre 47% af de Brugere der er i praktik til at udgøre 41% af Brugere der gennemfører praktik.

Projektets fase 2.

Af de delmål Projektet opregner i sin ansøgning til denne fase, tager evalueringen følgende op:

- at minimum 40 funktionshæmmede gennemfører et 3 ugers introduktionsmodul til arbejdsmarkedet.
- at minimum 40 funktionshæmmede får praktik i 3 måneder på det ordinære arbejdsmarked
- at hver funktionshæmmede får en personlige Vejleder som matcher jobsøger og virksomhed
- at Vejlederen som støtter personen i praktikperioden.

Introduktionsmodul³⁴

Her vil blot blive peget på 2 valg der var af betydning for forløbet, jf. vejlederne.

- Kursets indhold
- Vejledernes deltagelse

Ud fra Vejledernes interview af virksomheder og brugere, var det Vejledernes opfattelse at kurset skulle fokusere på almene sociale og personlige færdigheder og ikke på arbejdsfunktionsspecifikke forhold.

Dels ud fra at virksomhederne fokuserede på disse forhold. Dels gjorde Brugere det også. Endelig ville det være vanskeligt at afvikle et kursus der kunne være specifik i forhold til f.eks. både en køkkenfunktion og en funktion på et autoværksted³⁵.

Det ene af de opsamlingsmøder jeg deltog i havde fokus på dette kursus. På den ene side gav deltagerne udtryk for tilfredshed med kurset. På den anden side kunne mange ikke umiddelbart huske noget fra dette kursus. Ved en mere direkte udspørgen fra Vejlederne kom der flere ting frem.

Ud fra evalueringens virksomhedsinterview er der ingen tvivl om at virksomhederne ikke lægger vægt på specifikke færdigheder i forhold til arbejdsfunktionen. Det er et plus hvis det er der, men det afgørende er hvordan personen er.

Vejlederne giver udtryk for at det var godt at de deltog i kurset.

- De kunne i nogle situationer hjælpe underviseren i forhold til deltagerne.
- De kunne gå ind og gøre noget af det der blev oplevet som farligt (rollespil), så deltagerne bedre turde være med.
- De kunne i nogle gruppearbejder læse instruktionen og gøre den forståelig for deltagerne.

³⁴ Er beskrevet af Projektet i afsluttende rapport.

³⁵ Af mit interview med en medarbejder fra AMU fremgår at mulighederne for at integrere Brugere på eksisterende hold vil være meget afhængig af såvel Brugere som underviser.

- De så i nogle tilfælde nogle andre sider af Brugere de kendte.
- De fik oplysninger de kunne snakke med Brugeren om i forhold til forberedelse til samtale med virksomheden.

På baggrund af ovenstående oplysninger fra interview med Vejlederne, virker det relevant at Vejleder var med i kursusforløbet.

Praktik

For at evalueringen kan afgøre delmålet om at få 40 Brugere i praktik, må der afgrænses hvem der indgår som målgruppe, og hvornår man betragtes som værende i praktik.

Følgende tabel kan tages som udgangspunkt.

Tabel 4. Brugere opdelt efter om der er opnået praktikplacering og om de tilhører målgruppen.

	Placering i praktik opnået	Placering i praktik ikke opnået	i alt
Tilhører målgruppen	34	4	38
Tilhører ikke målgruppen	4	-	4
i alt	38	4	42

Note 1. "Tilhører ikke " omfatter Brugere der er ældre end 35 år og Brugere der fortsætter en praktik de var i forud for Projektstart.

I alt er 42 personer forsøgt placeret i praktik. Heraf er det ikke lykket at placere de 4. Af dem der er kommet i praktik, falder 4 udenfor målgruppen når denne defineres som aldersgruppen 20-35 år og ikke at fortsætte med en praktik ind i projektperioden.

At være placeret i praktik betyder at man har mødt i sin praktik den første dag. Med gennemførelse menes at de har fortsat praktikken fra den dag de er begyndt, som kan være 14 dage inde i praktikperioden, og ikke er ophørt ved den officielle praktikperodes ophør 31. maj.³⁶

7 personer har ikke gennemført deres praktik.

Så af 38 personer der tilhører målgruppen, er 4 personer ikke blevet placeret, og 7 personer ophører før tid, dvs. 27 af 38 personer fra målgruppen gennemfører en praktik.

³⁶ Medmindre det forud er aftalt at praktikperioden slutter tidligere.

Der er evaluators vurdering:

at de 27 gennemførte praktikker viser at det er muligt at placere en del Brugere i praktik. Og en god del af disse fortsætter, nogle i skånejob. De fleste er Brugere som ifølge Vejleder ikke ville være kommet i praktik uden Projektet.

at de 11 personer det enten ikke har været muligt at placere, eller som er ophørt før tid, viser at der er en del vanskeligheder forbundet med at få virksomheders krav og Brugerens færdigheder og motivation til at mødes. Det er ikke bare lige sådan.³⁷ Selv ikke med de ekstra ressourcer der har ligget i Projektet.

³⁷ Se senere under gruppe c MISMATCH under overskriften Hvordan gik det.

Virksomhedernes opfattelse

Grundstrukturen i placeringsdelen af Projektet har været etablering af kontakt, præsentation, placering, opfølgning, afslutning samt evtentuel aftale om forlængelse af praktik eller etablering af skånejob.

Kontakt.

At ringe til en virksomhed for at høre om det ikke var noget for dem at få en udviklingshæmmet i praktik.

Afvigelse.

I enkelte virksomheder er man gået ind ad døren uden at have ringet forud. Mindst en virksomhed har selv forud henvendt sig til værkstederne.

Præsentation af Bruger og virksomhed

Afholdelse af et præsentationsmøde med virksomheden hvor Bruger og Vejleder deltager.

Der snakkes om gensidige forventninger. Brugeren præsenterer sig. Der ses på konkrete jobfunktioner i virksomheden.

Placering.

Placering af Bruger.

I nogle tilfælde deltager Vejleder i (dele af) denne dag.

Opfølgning.

Vejleder følger Brugerens praktik.

Variation.

Vejlejerne har valgt hver deres struktur på opfølgning.

I den ene ende en Vejleder der har sagt at der er 3 møder i alt i virksomheden. Møderne aftales ugen forud.

I den anden ende Vejleder som er kommet forbi 1-2 gange hver 14. dag. For det meste uden forudgående aftale.

Afslutning.

Der afsluttes med et møde med deltagelse af virksomhed, Bruger og Vejleder.

Evt. forlængelse eller skånejob.

Forløbet afsluttes med en snak om hvordan det er gået.

Nogle slutter her. Andre får forlænget praktik. Enkelte får direkte skånejob.

Variation.

En Vejleder har valgt fra start at lægge op til både Bruger og virksomhed, at det var en praktik på 3 måneder.

En Vejleder har valgt at få skånejob i hus hvis det er muligt.

To Vejledere har valgt at lade praktikker forlænge, heraf nogle med direkte sigte på skånejob.

Der synes ikke at være systematiske forskelle mellem virksomhedernes svar og konkret Vejleders eventuelle variation på ovenstående grundstruktur.

Konklusion.

Som det vil blive udbygget i det følgende, er virksomhederne tilfredse med den vejledningsmodel der har været.

"Vejleders arbejde før, under og efter. Det har været alpha og omega"

Følgende hovedpunkter vil blive belyst³⁸.

- Hvordan virksomhederne ønsker at man henvender sig til dem.
- Præsentation af Bruger
- Eventuel bekymring ved at have sagt ja til at tage Brugeren i praktik
- Hvordan det har været at have Brugeren i praktik.
- Hvad der skal til for at kunne være på en virksomhed som den Brugeren har været på.
- Vejlederfunktionen.
- Hvad der har gjort mest indtryk på virksomheden.

Hvordan virksomhederne ønsker man skal henvende sig til dem.

På spørgsmålet om hvordan virksomheden ønsker at man henvender sig til dem, er svaret helt i overensstemmelse med den praksis Projektet har anvendt. De ønsker at der bliver ringet til den ansvarlige. For nogle få er direkte henvendelse uden forudgående opringning også i orden. "Det er nemmere at sige nej i telefonen".

Virksomhederne siger at de får mange pjecer mv. om diverse ordninger. De ryger for det meste i papirkurven. Nogle få nævner at de eventuelt lige øjer dem igennem.

Præsentation af Brugeren

Det helt gennemgående er at *virksomhederne synes der har været god overensstemmelse mellem præsentationen af Bruger og det videre forløb med Brugeren.*

Virksomhederne lagde vægt på at information om/fra Brugeren var "ærlig", "reel".

Virksomhederne gav udtryk for at man havde fået at vide "hvad Bruger kunne og ikke kunne". Flere synes det har været godt at de f.eks. har fået at vide at det ikke er en god ide at give besked om flere ting på en gang.

I en del tilfælde er det Vejleder der har sagt det meste med præsentationen.

Der er nogle få virksomheder der savnede information om Brugers væremåde, eller hvor det de forbandt med et udsagn om f.eks. at være langsom, ikke svarede til hvor langsom Brugeren så var.

³⁸ Interviewguiden til virksomhederne findes som Bilag 5

Det skal bemærkes at der her kan være tale om en tavshedproblematik. Vejleder kan have snakket med Bruger om en bestemt adfærd, men Bruger kan have sagt at han ikke vil snakke om det, eller ikke vil fortælle om noget bestemt.

Der er der tilfredshed med formen. virksomhederne synes det er en godt, at der er et fælles møde hvor man gensidigt fortæller om forventninger til hinanden. At man sammen kigger på hvad der er af arbejdsfunktioner i virksomheden. Så havde man et billede.

En enkelt virksomhed gav udtryk for at det var svært i præsentationssamtalen at sige til Brugeren at "Du er for dårlig". Det blev ikke noget godt forløb – set fra virksomhedens side. Brugeren var glad for det.

Eventuel bekymring over at skulle have Brugeren i praktik

På det direkte spørgsmål om eventuelle bekymringer siger nogle virksomheder først at de ikke havde nogen bekymring forbundet med at skulle have Bruger i virksomheden.

Senere i interviewet dukker der så forskellige forhold op. I sidste ende nævner næsten alle at de på forskellig måde har bekymret sig.

Det kan være at bekymre sig på Brugers vegne.

Om Bruger kunne komme til skade ved f.eks. at kravle op eller at pille ved maskiner som kan være farlige for dem selv eller andre. Eller hvordan de omgås heste eller køer.

Men også en almen usikkerhed på hvordan det skal gå. I virksomheder hvor man ikke har erfaringer med målgruppen.

Det kan også være bekymring over om Bruger vil blive træt af det, eller opleve ikke at kunne finde ud af det selvom Bruger gerne vil. At det vil opleves som et nederlag for Bruger. At det evt. ikke er godt for Bruger.

Om Bruger er til at snakke med i pausen.

Om Bruger måske vil være på en måde som gør at andre ansatte vil reagere ved at tage afstand eller isolere Bruger.

Så er der bekymring over hvad virksomheden kan sættes til. Hvad Bruger kan. Om arbejdet bliver for ensformigt for Bruger.

Bekymringen over hvilke ressourcer det mon koster at have Bruger i praktik. Om Bruger kan holde sig selv i gang, og afslutter opgaverne.

Som vi skal se, er det et punkt hvor nogle virksomheder bliver overrasket over de ressourcer det bliver nødvendigt at bruge her.

Overvejelser over hygiejne når man står i et køkken eller i forhold til kunder. Mere generelt i forhold til hvad kunder vil sige.

En er nervøs ved om virksomheden nu kan forstå Bruger som i præsentationssamtalen var meget nervøs og derfor sagde meget lidt. Og det Bruger sagde, var svært at forstå.

Enkelte nævner at det må man se på. Enten går det. Eller også går det ikke. Og det slutter jo under alle omstændigheder.

Hvordan er det gået med at have Brugeren i praktik?

Det overordnede billede er at det er gået godt – med udgangspunkt i at se Brugerne som personer der kræver særlige forhold³⁹.

Der er ikke en direkte sammenhæng mellem hvordan det er gået – set fra virksomheden, og om praktikken er forlænget eller der arbejdes på skånejob.⁴⁰

Der er virksomheder der synes at praktikken er gået godt, og som gerne ville fortsætte, men hvor Bruger ikke ønsker at fortsætte.⁴¹

Der er virksomheder som synes det er gået godt, men betragter det som en praktik og er åben for at der kan komme andre i praktik.

Der er virksomheder som synes det ikke er gået godt, men har valgt at gennemføre praktikken. Nogle ønsker at tage udviklingshæmmede i praktik igen, andre ikke. Der er virksomheder hvor praktikken er blevet afbrudt.

Man skal være opmærksom på at praktikkerne ikke er praktikker på fuld tid. Der er stor variation. De mest omfattende er praktik 4 dage om ugen. Det mest almindelige er 2 eller 3 dage i praktik hvor en del af disse praktikker ikke er en fuld arbejdsdag på den enkelte praktikdag.⁴²

Beskrivelse af Bruger som arbejdskraft⁴³.

Nedenfor er materialet fra virksomhederne opdelt i 3 grupperinger. Denne opdeling tager udgangspunkt i virksomhedernes beskrivelse af hvad de har oplevet i forhold til Brugers styrker og begrænsninger som arbejdskraft.

I beskrivelserne af Bruger som arbejdskraft henvises til almene eller sociale kvalifikationer. Virksomhederne nævner som hovedregel ikke specifikke kvalifikationer i forhold til det konkrete job. Forespurgt er svaret at det ikke er af betydning. Det skal virksomheden nok lære dem.

Der er områder hvor specifikke kvalifikationer nævnes af virksomheder. Der hvor man arbejder med biler nævnes kørekort som en ting der gør at Bruger kan få flere arbejdsfunktioner, og virksomheden få større glæde af Bruger. Det er ikke nødvendigt, men ville være godt.

³⁹ Optælling af hvor mange praktikker der er forlænget etc. fremgår af Projektets egen rapportering.

⁴⁰ En af Vejlederne har aftalt at vedkommendes Brugere har en afsluttet praktik på 3 måneder

⁴¹ Er værd at undersøge nøjere fra Bruger synsvinkel.

⁴² Se Projektets egen rapportering.

⁴³ De konkrete arbejdsfunktioner, se Projektets rapport.

Endvidere nævnes køkkenfaglige forudsætninger. Endelig nævnes et sted at Bruger gerne må have erfaring med heste. Men i ingen af tilfældene som en forudsætning for at komme i praktik, eller for vurdering af forløbets kvalitet.

I det følgende er Brugere inddelt i 3 grupper ud fra virksomhedernes svar.

Gruppe A. OK

"Han klør på indtil der kommer et problem. Så går han i stå."

Virksomhederne beskriver Bruger som "stabil". Kommer til tiden. "Giver besked" hvis de undtagelsesvis ikke kan komme på arbejde. "Omgængelig". "Kan snakkes med". "Er glad". "Du kan ikke gå sur hjem når du har været sammen med Bruger" "Har lyst til arbejdet". "Motiveret". "Klør på". "De ting han bliver sat på, klarer han fint". "Omhyggelig".

Her tegner sig altså billedet af en person som er en stabil, god arbejdskraft og rar at være sammen med. Sådan er det også, men det er ikke det fulde billede. Det skal ses i lyset af nogle begrænsninger.

"Han klør på indtil der kommer et problem. Så går han i stå."

"Går ikke selv i gang." "Man skal hele tiden sætte ham i gang".

"Kontaktsøgende"

"Kan ikke huske ..."

"Kan ikke se hvis der er brug for lige at tage ved".

"Sagde kun ja og nej. Og så dør en samtale ud."

"Kommer ikke selv hvis der er noget (hun er utilfreds med). Vi skal spørge"

"Langsom". "Vi andre er 4-5 gange så hurtige.

"Kan ikke tjene 15 kr. i timen"

"Bliver forvirret hvis hun får besked om flere opgaver" (samtidig).

Billedet er altså også at personen arbejder meget langsomt. Så langsomt at det kommer bag på virksomheden selvom det i præsentationen har været nævnt at personen arbejder langsomt. virksomhedens har ikke et sammenligningsgrundlag der gør at de kan forbinde præsentationens "langsom" med det de selv forbinder med "langsom".⁴⁴

Denne langsomhed har nogle konsekvenser for hvordan Bruger kan indplaceres. F.eks. har nogle virksomheder i perioder valgt at lade Bruger arbejde væk fra andre ansatte.

Når Bruger modtager besked om flere opgaver på samme tid, bliver Bruger forvirret, og går i stå. Det har konsekvenser for hvordan virksomheden kan organisere arbejdet. Virksomhederne oplever at de skal bruge mange kræfter her. Enkelte nævner "og så er det lige så hurtigt at gøre det selv".

Den enkelte opgave må ikke være for kompliceret. Hvilket har konsekvenser for organiseringen af opgaverne. De skal tænkes anderledes. Og man skal ofte have sin opmærksomhed på hvordan det går.

⁴⁴ Der er selvfølgelig andre Brugere som ikke er så langsomme.

Det kan være kombineret med at personen til stadighed skal instrueres i samme opgave. En virksomhed der nævnte at hvis personen var væk fra stedet i mere end nogle dage, var der nogle opgaver hun ikke kunne huske hvordan de skulle udføres. Konsekvens for virksomheden at det tager tid og evt. giver irritation.

Personen tager ikke selvstændigt initiativ. Hvis opgaven er løst "bliver det stolen". Personen venter på at blive sat i gang med noget andet. Også her har det konsekvenser for organiseringen. Og opmærksomhed.

Personen kan ikke se hvornår andre kan bruge en hjælpende hånd. Dette kan give irritation hos andre. Som synes det er selvindlysende at man kan se når en anden har brug for hjælp.

Personen giver ikke udtryk for utilfredshed. Man kan eventuelt se på personen at der er noget galt. Det er andre der må spørge til det. Og det er ikke altid at det gør at personen selv kommer med det. Nogle gange kommer det først sammen med eller gennem Vejleder⁴⁵.

Personen som meget lidt talende – af forskellige grunde. Konsekvensen er at det sociale, især på 2-mandshånd bliver vanskeliggjort. Samtalen som grundlag for udbygning af bånd mellem mennesker vanskeliggøres.

Så billedet er altså en arbejdskraft der har nogle kvaliteter virksomheden er glad for. Men også nogle begrænsninger som gør at virksomheden oplever at skulle bruge meget tid på at tilrettelægge arbejdet og holde personen i gang.

Denne gruppe virksomheder kan som hovedregel leve med at det er sådan. Nogle af praktikkerne fortsættes, nogle af dem i reduceret omfang. I denne gruppe optræder ikke virksomheder hvor praktikken formodes at føre til skånejob.

Gruppe B. MATCH

"Nogen gange siger vi han er den mest stabile mand vi har."

I forhold til gruppe A finder vi de samme positive udsagn om stabilitet, glad, laver arbejdet etc.

Forskellen ligger i at Brugers begrænsninger ikke er af samme omfang som i Gruppe A.

Personen arbejder stadig langsommere end andre medarbejdere. Eller skal stadigvæk instrueres. Men

"Vi skal passe på vi ikke sætter hende til for meget".

"Han er begyndt at vise kunderne hvor tingene er, eller spørger os."

"Han er begyndt at spørge "Der ligger noget der, skal jeg?"".

"Ting han er vant til at gøre er han begyndt at gå i gang med selv."

"Når jeg har vist det, kan hun. Og hun kan huske det næste dag."

"Nu står han selv for (indholdet af) fryseren"

⁴⁵ se Vejleder som fødselshjælper under Vejlederrøller.

"Kan nok sættes til en fast struktur"

"Og hvis hun var færdig med sin opgave kunne hun bare ... og det gjorde hun".

I denne gruppe kan Bruger efter en tid selv holde en struktur. Personen kan gå fra en afsluttet opgave til en anden fast opgave uden at blive instrueret. Enkelte er begyndt selv at tage initiativ til opgaver. Personen kan hjælpe kunder, og kender sin begrænsning så han/hun henter hjælp hvis det er nødvendigt. Nogle har fået ansvar for en bestemt ting i virksomheden.

Det gælder også her at arbejdet laves godt, men langsomt. Men nu er langsomt ikke udenfor virksomhedens forståelsesramme. Det er afgrænsede opgaver, som virksomheden skal organisere, men som f.eks. bliver til et fast skema som Bruger selv kan følge.

I denne gruppe er fortsættelse af praktik meget almindeligt, nogle med henblik på skånejob. Nogle får skånejob.

Gruppe C. MISMATCH

For denne gruppe gælder at de ikke fremviser de egenskaber der gør dem til en stabil arbejdskraft mv. som i gruppe A.

Billedet er mere broget her.

Person a⁴⁶ er vældig stabil og glad, men har dels nogle motoriske problemer, dels er arbejdsindsatsen meget begrænset. Uden at personen selv er klar over hvor lille arbejdsindsats.

Ifølge virksomheden havde det været nemmere at lave alt arbejde selv. Når Bruger havde fri, forsøgte man at indhente det man ikke havde nået.

Praktikken blev gennemført. Bruger vil meget gerne fortsætte. Men virksomheden oplevede det så omkostningsfuldt at de ikke foreløbig vil binde an med en udviklingshæmmet praktikant.

Person b er stabil. og vil gerne, men har meget begrænsede færdigheder. Når han hjælper giver hans indsats ofte merarbejde. Kommer mest til at stå i vejen bl.a. på grund af trange arbejdsforhold.

Øvrige ansatte begyndte at reagere. Virksomheden opsiger praktikken. Bruger ville meget gerne fortsætte. virksomheden oplever sig fanget mellem at ville tilbyde Bruger nogle arbejdsopgaver der ikke kun var at tørre borde af og på den anden side Brugers meget begrænsede færdigheder.

Har ikke mod på samme varighed af praktik.

Person c var arbejdsom når han var der. Men han begyndte at blive væk uden at give besked. Heller ikke efter flere snakke om det med Bruger og Vejleder ændredes det. Virksomheden mener det er psyken. Virksomheden opsiger praktikken, men er ikke skræmt for at gøre et nyt forsøg.

⁴⁶ Som nævnt ifølge virksomhederne.

Person d blev væk og mødte trods aftaler ikke op.

Andet personale begynder at reagere på at der gælder andre regler for fremmøde for Bruger end for dem. virksomheden opsiger. virksomheden er ikke afvisende for nyt forsøg, men er skærpet i sin opmærksomhed.

Person e kommer ikke til tiden om morgenen. Udfører opgaver, men skal holdes i gang. Begynder at udeblive. Meddeler gennem Vejleder at han ikke kommer mere. virksomheden har ikke afskrevet udviklingshæmmede i praktik. De er vant til praktikanter. Hvis det går godt er det godt og ellers er der ikke sket noget.

Person f kunne udføre nogle opgaver tilfredsstillende, men som praktikken skred frem oplevede virksomheden at de nærmest skulle kommandere ham i gang. Han begyndte også at råbe efter nogle af dem der benyttede stedet samt at drille ansatte. Praktikken blev gennemført. Bruger vil meget gerne fortsætte. Men virksomheden åndede lettet op da det sluttede. Har ikke mod på at prøve en ny udviklingshæmmede praktikant.

Eksemplerne i denne gruppe kan måske sammenfattes til at placeringerne har, set fra virksomhederne, været problematiske:

- hvis Brugers indsats er så begrænset at virksomheden oplever decideret tilsæt i hvad de selv kan nå at udføre i de timer praktikanten er til stede. Ud over at der samtidig medgår ekstra tid til at tilrettelægge arbejdet
- hvis Praktikanten ikke er stabil
- hvis virksomheden oplever at praktikanten generer andre eller dem selv⁴⁷
- hvis virksomheden oplever et misforhold mellem hvor begrænsede funktioner Bruger kan sættes til og virksomhedens grænse for hvad man kan byde folk
- Når andet personale begynder at beklage sig over at der Bruger ikke skal overholde adfærdsregler der ellers lægges vægt på i virksomheden, eller klager over merarbejdet

Opsamling.

Praktikforløbene i gruppe A og Bruger, som udgør størsteparten af forløbene, peger på positive erfaringer for Bruger og virksomhed.

Forløbene i Gruppe C peger på nogle problematikker. Nogle af virksomhederne har haft oplevelser der gør at de synes det har været besværligt eller direkte slidsomt at have en udviklingshæmmede praktikant. Disse virksomheder ønsker ikke umiddelbart igen at binde an med udviklingshæmmede. Hvor de andre forløb kan tænkes at sprede positive ringe ud fra virksomhederne, kan forløbene i denne gruppe tænkes at sprede ringe der er negative i forhold til udviklingshæmmede i erhverv.

Jeg forestiller mig ikke at sådanne forløb kan undgås. Men det skærper opmærksomheden i udvælgelse til praktik om eventuelle adfærdstræk hos Bruger der,

⁴⁷ Grænser for hvad der opleves som generende varierer. Det afgørende her er at det er hvad virksomheden oplever som generende.

set i relation til den konkrete virksomhed, kan resultere i forløb som virksomhederne vil opleve som meget utilfredsstillende.⁴⁸

Omkring Gruppe C kan man måske overveje et udsagn fra en virksomhed:

"Havde Bruger været vores arbejde, havde det været noget andet. Men vi har jo vores produktion."

Og det er måske en vinkel at være opmærksom på. Specifikt for gruppe C, men også generelt.

At man som Vejleder og ansat på værkstederne, netop har Bruger som sit arbejde. Når Bruger er i en virksomhed, har de ikke en person der har dem som arbejde. Der er ansat personer som skal lave deres eget arbejde. Bruger har kolleger eller chef. En af disse personer skal tilrettelægge arbejdet for de ansatte. Men man kan ikke bare tilrettelægge arbejdet for Bruger som for andre ansatte. Brugers arbejde skal tilrettelægges anderledes. Det kræver mere tid, og det kræver ny instruktion flere gange om dagen. Hertil kommer at nogle virksomheder ind imellem oplever det belastende at være sammen med nogle Brugere fra Gruppe C.⁴⁹

Hvilken indflydelse har det på Vejleders bedømmelse af om det kan være svært at være sammen med Bruger, at det er Vejleders arbejde at være sammen med Bruger?

Hvilken forskel gør det for samvær at Bruger ikke er virksomhedernes arbejde, men er en kollega.?

Hvad skal der til?

Brugeren

Ovenstående gennemgang peger på nogle væsentlige forhold ved graden af match mellem Bruger og virksomhed. I Bilag 4 er opregnet nogle forhold virksomhederne mener der skal være i orden for at kunne have en udviklingshæmmet Bruger i deres type virksomhed.

Arbejdet

Nogle virksomheder peger på forhold ved arbejdet.

"Så snart der er lidt pres på har man ikke tid til også at tage sig af ham. Det er nemmere at klare det selv. Han står hele tiden bagved og spørger "Hvad skal jeg lave nu?"

Aftale

Det har for nogle virksomheder været vigtigt at de har kunnet komme ud af praktikaftalen fra den ene dag til den anden, hvis det blev sådan.

⁴⁸ Det skal bemærkes at nogle af de Brugere der har haft forløb som virksomheden har oplevet som belastende ikke selv har denne oplevelse. Bedømt ud fra deres ønske om at fortsætte i praktik samt Vejlederudsagn.

⁴⁹ Afhænger også af virksomheden selv.

Strukturen

Omkring strukturen for praktikken nævner flere, at det er godt med f.eks. 2 dage på virksomheden, 2 dage på værkstedet, og 1 hjemmedag. Dette giver Bruger mulighed for at have noget socialt på værkstedet, og giver virksomheden mulighed for at få ordnet noget af det arbejde der var udskudt.

Hvad i dette forløb har gjort indtryk på dig?

Flere nævner glæde. "Glad når han kom. Glad når han gik hjem"

At man lærer personen at kende. Som så ikke svarer til ens billede af udviklingshæmmede.

Nogle peger på den udvikling der har været med Bruger
Fra Bruger til at begynde med var meget lukket, og nu taler med andre.
Eller at Bruger i en konkret situation selv viste initiativ.
At Bruger huskede virksomhedspersonens fødselsdag, og ringede.

En peger på Vejleders utrolige engagement. Et sted hvor de er vant til at have praktikanter fra forskellige steder.

Det er min vurdering at de steder der ikke forud har haft kontakt med gruppen, har fået nuanceret deres billede af udviklingshæmmede. Også på den måde at en nævner at han nu kan se at det kræver et stort arbejde at have med udviklingshæmmede at gøre. Respekt for de ansatte på værkstederne.

Andre nævner "Vi har godt af at se Bruger. Nogle fordomme ændres når der bliver sat en person på".

En anden igen nævner at "dem" viser sig at være lige som os andre. Har et liv med livskvalitet.

Det er vurderingen at der i forløbet har været tale om at der er virksomheder hvor man har fået et mere nuanceret og mindre afstandstagende billede af Brugerne.

Andet

Det var vigtigt for en virksomhed at der ikke kommer til at stå i aviserne at udviklingshæmmede kan få et arbejde. Det kan Bruger i denne virksomhed ikke. Han har fået et sted at komme hvor han får nogle oplevelser sammen med andre. Praktikken fortsætter.

Virksomheder mener også at det er af betydning for Bruger at være ude. At Bruger får noget at fortælle andre om hvad de har lavet. At have noget at tage sig til, være rigtig på arbejde.

Vejlederrollen

Som nævnt har Vejlederne haft forskellig praksis med for hyppighed og aftaleform for virksomhedsbesøg når Brugeren er kommet i praktik.

Variierende fra en Vejleder der som hovedprincip har haft at vejledning aftales en uge forud, med et møde om måneden, til en anden Vejleder der er kommet forbi en eller to gange hver 14. dag, og som oftest uanmeldt.

I interviewene med virksomhederne udtrykker disse helt klart at de er tilfredse med den vejledning der har været.

Dette gælder uanset vejledningshyppighed og vejledningsform.

allans hypotese om overensstemmelse som siger at det ikke er formen der er afgørende, men at der er intern overensstemmelse mellem den form Vejleder anvender, og Vejlederen som fagperson.^{50, 51}

Og også uafhængigt af om forløbet med Brugeren er ophørt før tid, gennemført men afsluttet, forlænget eller har ført til et skånejob.⁵²

Nogle virksomheder giver udtryk for at besøgshyppigheden set fra deres vinkel har været rigelig, men at det er ok i forhold til Brugeren.

Enkelte af Brugerne giver udtryk for at besøgshyppigheden har været for stor.

Næsten alle virksomheder nævner at det har været en tryghed at Vejlederen har været der. At man altid har kunnet ringe.

De situationer hvor virksomhederne selv har henvendt sig er:

En for at ændre aftale eller mødetid.

En for at spørge om medicin i en konkret situation.

En situation hvor Bruger, som ellers meget stabil, ikke dukkede op – og ikke reagerede på virksomhedens opkald. Vejleder tog affære.

En virksomhed efter nogen tids ustabilitet med Bruger.

En virksomhed rettede direkte henvendelse til en Brugers bosted vedrørende hygiejne. Som kom i orden.

En anden virksomhed siger at de skulle have haft rettet henvendelse til Vejleder om at Brugeren ikke havde madpakke med.

⁵⁰ Inspireret af forskning om virkning af forskellige terapiformer. Her synes den overvejende tendens at være at det – med nogle undtagelser – ikke er terapiformen/-retningen der er den væsentligste faktor for terapiens virkning, men kvaliteten af relationen mellem terapeut og klient. Dette betyder derimod ikke at det er lige meget om terapeuten ved noget om terapi. Det forudsætter stadig at terapeuten er veluddannet/kyndig indenfor den retning vedkommende tilhører.

⁵¹ Mange forklaringer er mulige.

⁵² Den eneste reservation ligger for to virksomheder som har oplevet informationen i præsentationen af Brugeren som utilstrækkelig. (se under dette)

At der ikke er så mange virksomheder der selv har rettet henvendelse til Vejlederen kan ses i lyset af:

At virksomhederne er vant til at de selv tager sig af sådanne spørgsmål. De efterspørger sjældent direkte vejledning

At Vejlederen faktisk er kommet rundt, og her har snakket med Bruger og med virksomhed. Det fremgår af interviewene med virksomhederne at de i disse situationer "uformelt" modtager vejledning.

De steder Vejlederen er kommet uanmeldt⁵³ synes virksomhederne generelt at der er i orden. Enkelte nævner at det er godt at Vejleder følger med i hvordan Brugeren har det uden at virksomheden ved hvornår Vejlederen kommer.⁵⁴ "Fint at Vejleder følger med i hvordan det går. At Brugeren har det godt nok."

Flere nævner om Vejlederne, at de har været gode til at fornemme situationen når de er kommet på besøg. "Hvis vi havde travlt gik han igen og kom en anden gang". " En anden virksomhed om en anden Vejleder: "Han har blik for om vi har travlt. Så snakker han lige med Bruger, og er væk igen." Andre gange har der været tid til at virksomhed og Vejleder lige har snakket lidt sammen.

Det ser ud til at virksomhederne i denne undersøgelse helt udpræget foretrækker en vejledningsform der er uformel. At man snakker sammen om tingene når man har tid. Disse situationer opstår typisk når Vejlederen kommer forbi.

Disse situationer indebærer at Brugeren bedre får formuleret nogle ting. Og at virksomhed eventuelt får afklaret noget omkring Bruger.

Det sidste er vigtigt ud fra erfaringerne om at virksomhederne ikke selv henvender sig. Og ud fra erfaringerne omkring eventuelle bekymringer ved at tage en udviklingshæmmet Bruger i praktik, svarede at de ikke havde bekymringer, men hvor det i løbet af interviewet kom frem at de fleste havde haft forskellige bekymringer

Det synes at være vigtigt at Vejleder har fornemmelse for om det er nu man skal snakke sammen eller en anden gang.

Nogle af virksomhederne har haft andre i praktik eller folk i aktivering.

Der har alle steder været tale om at man i de tilfælde kunne ringe. Men der har ikke været det opfølgning på som der har været her.

"Når vi har underskrevet papirerne hører vi ikke mere til dem."

En af virksomhederne, som har haft praktikanter fra forskellige steder, siger "at de aldrig har været ude for noget lignende." – ment positivt.

En anden siger at Vejledningen har været. "Meget mere positiv" – end fra Kommunen.

⁵³ Det er som nævnt forskelligt Vejlederne imellem.

⁵⁴ en virksomhed nævner at de helst vil have at Vejlederen ringer først. Hvad Vejlederen så har gjort.

Virksomheder som har haft folk i aktivering har oplevet at man der skulle udfylde en del papirer. Det er man som hovedregel undtaget for i dette Projekt. Og det vurderes positivt.

Det følgende er et forsøg på at systematisere forskellige aspekter af Vejlederrollen, som de er kommet til udtryk i interviewene.

Vejlederen som

Informationsgiver⁵⁵

Herunder falder eksempler hvor virksomheden giver udtryk for at få information om gruppen af Brugere. Her er f.eks. at mange af Brugerne bliver forvirrede eller oplever kaos hvis de får flere ordrer på en gang, eller forskellig besked fra forskellige personer. Samt arbejdstempo. Aftaler om kontaktform. Også at være vejviser i forhold til ordninger på området. "Vejleder fortalte om skånejob. Det er noget nyt."

Personkendskabshaver⁵⁶

Konkret kendskab til den konkrete Brugere.

Hvilke opgaver Brugere kan klare. Hvad Brugere ikke kan klare. Hvad man kan forvente af reaktioner. "At få forklaring på nogle reaktioner" som virksomheden har undret sig over.

Og til at få at vide at sådan er Brugere også på værkstedet.

F.eks. får en virksomhed at vide at "de godt kan lade Brugere stå og kigge, det kan han få lang tid til at gå med". virksomheden oplevede et konstant pres for at beskæftige Brugere. Samtidig med at Brugere skulle holdes i gang.

"Godt at Vejleder kom forbi. Så kunne vi spørge om Brugere kunne køre med en plæneklipper".

Ved tilrettelæggelse af arbejdet i starten "rettede vi os meget efter Vejleder."

Samtalemødel.

Flere virksomheder har ikke kendskab til gruppen af Brugere. De er lidt usikre på hvordan man skal snakke til Brugeren. Nogle virksomheder giver udtryk for at have lært noget om hvordan man skal snakke med Brugeren

Det handler dels om ikke at såre Brugere, dels hvordan man kan formulere sig. Det er mit indtryk at det sidste bl.a. handler om at være direkte i sine formuleringer. Problemet opstår hvis virksomhed synes at Brugere f.eks. ikke rigtig får gjort noget ved en arbejdsopgave.

"Vejleder forklarer tingene på en god måde. Kan se at Vejleder ikke passer på Brugere."

Dommer.

⁵⁵ Man skal ikke forvente at virksomhederne selv henvender sig.

⁵⁶. Bemærk at denne rolle kan stå i modsætning til et ønske fra virksomheder om at det er den samme person i kommunen de skal henvende sig til jf. f.eks. "afsluttende beretning", side 22

Nogle få virksomheder har ønsket at det var Vejleder der blev den der sagde at praktikken var slut.

"Godt at Vejleder sagde til Bruger at det slutter her, så vi ikke skulle stå med ansvaret."

Bindeled

Vejleder er som person den der binder Brugerens to verdener sammen. Værkstedet og praktikken. Vejleder og Bruger snakker om værkstedsverdenen. Bringer nyt med sig fra dagtilbuddet. Snakker om fremtidige ting på værkstedet. "Bruger er glad for at Vejleder kom. De snakkede om hvad der skete på værkstedet og hvad der skulle ske." Ved at optræde som et kendt element i en ny verden, formidler Vejleder den tryghed der er forbundet med Brugers hidtidige liv.⁵⁷

Vejleder bliver vidne til hvad Bruger laver. Brugeren viser hvad han laver. Inddrager Vejlederen i sin succes. "Bruger viser Vejleder hvad han laver."

Træner

Træner Brugeren. Vejlederne har i enkelte tilfælde trænet bestemte aktiviteter med Bruger så de bedre har kunnet klare deres arbejde på virksomheden.

Vejleder har i nogle tilfælde været med Brugeren på arbejde den første dag. Enkelte virksomheder nævner at Bruger er kommet lidt op i omdrejninger når og lige efter Vejleders besøg.

Fødselshjælper

virksomhederne giver udtryk for at Brugerne har svært ved at sige til hvis der er noget. Også selvom de bliver spurgt. Nogle af de ting der kan være, får de snakket med Vejleder om. Enten på værkstedet hvis de også kommer der. Eller når Vejleder kommer på besøg. Som regel gør dette det muligt for Bruger at formulere sig i forhold til virksomheden. I andre tilfælde formulerer Vejleder og Bruger det sammen i forhold til virksomhederne. F.eks. nævner en virksomhed at Vejleder siger til Bruger: "Var der ikke noget du skulle huske at sige?", hvorefter Bruger formulerer sig.

I nogle tilfælde bliver Vejleder talerør når Bruger ikke selv har kunnet formulere sig. "Godt at Vejleder kom forbi. Så havde han måske snakket med Bruger om noget (på værkstedet)".

"Man kan høre at Vejleder har snakket med Bruger om de ting".

Bagstopper

Som nævnt giver virksomhederne over en bred kam udtryk for tilfredshed med at de altid har kunnet ringe hvis der var noget. Og at de har oplevet dette som reelt. "Jeg kunne altid få fat i Vejleder hvis der var noget". De virksomheder som har givet udtryk for problemer har oplevet at Vejleder har taget fra, har gjort noget. Som måske ikke har kunnet løse et givet problem, som en Brugers psykiske reaktion, men hvor virksomheden har oplevet at der blev gjort noget.

⁵⁷ Sammenlign her med Projekt Dobbeltfleks hvor personerne i fleksjob kommer tilbage til basen "og genoplade det flade batteri"

"Projekt dobbeltfleks – fleksjob med særligt socialt perspektiv", FormidlingsCenter Aarhus, 2000, side 5.

"Det har været fint med det bagland". Herunder også Aktør. "Tog fat når der var noget".

Ovenstående roller kan udledes af interviewene med virksomhederne. Ved at inddrage Vejledervinkel kommer et par nye roller til

Beskytter

F.eks. at hjælpe med at snakke om eventuel aflønning. Eller at Bruger ikke bliver alene på virksomheden.

For en Vejleder har det også haft betydning at sikre at det at komme i praktik er Brugers ønske.

For nogle virksomheder er denne vinkel i orden, jf "I orden at Vejleder følger med (kommer uanmeldt). Ser at de har det godt."

En enkelt virksomhed undrer sig over at Brugeren ikke selv forhandler løn.

Udviklingsfremmer

Vejlederne lægger vægt på at Brugeren udvikler sig. At de ikke alene er arbejdskraft. Og mener at virksomhederne burde stilles overfor et krav om udvikling. Et af standardspørgsmålene fra Vejleder til Bruger var "Lærer du noget nyt".⁵⁸

Set i forhold til de gennemgåede vejleder roller, her tænkes primært på rollerne som personkendskabshaver, bindeled og fødselshjælper, er det *vigtigt at Vejleder har et godt, konkret kendskab til Bruger for at kunne udfylde disse roller. Og udfyldelse af disse roller kræver måske også at Bruger kender Vejleder.*

Hertil skal lægges at virksomhederne som tidligere nævnt lægger stor vægt på at Brugeren præsenteres reelt. Denne præsentation kan vanskeligt ske uden konkret kendskab til Bruger.

⁵⁸ Nogle af virksomhederne ser sig selv i denne rolle. At de går langsom frem med at afsøge hvad Brugeren kan lære.

Afslutning

Matchning igen.

I starten af rapporten blev spørgsmålet om matchning mellem Brugerønsker og virksomhederne efter branche behandlet.

Man kan diskutere hvor brugbar "branche" er som styringsmiddel.

Samme branche kan dække overforskellige jobfunktioner, og samme jobfunktion kan være i forskellige brancher.

Den samme funktion, f.eks. at have køkkenfunktioner kan være i forskellige brancher. I Projektet har der været køkkenpraktik på et dagcenter, et bibliotek og en skole.

På området med biler, har der været variationer over funktioner. Fra piccoloagtigt til at skifte dæk på biler.

I den ene ende er arbejdsfunktion en indgang. Set fra dette perspektiv er det vigtigt at arbejdet har et bestemt indhold for Brugeren, f.eks. at vaske op.

Men måske er det man kalder miljøet en anden vigtig indgang. Set fra denne vinkel er selve arbejdsfunktionen ikke så vigtig for Brugeren. Det vigtige er at praktikken foregår i et bestemt miljø, f.eks. i forhold til biler.

Aktiviteter på værkstederne der trækker.

Det er tidligere beskrevet at en del Brugere både er i praktik og på værkstedet. Det gør at man er en del af dagligdagen på værkstedet. Bl.a. har man her nogle kendte personer at være sammen med.⁵⁹ Det vedligeholder Brugers netværk. Det kan imidlertid give problemer i forhold til Praktikstedet. Hvis der foregår en aktivitet på værkstedet som de andre skal med til, og man også gerne selv vil med. Set fra en netværksvinklen er at det er vigtigt at Brugeren er med til sådanne aktiviteter. Men det kan kollidere med den aftalte arbejdstid. Enkelte Brugere ser ikke dette som et problem. Nogle praktiksteder stiller sig undrende overfor Brugers valg. Set fra arbejdsgiversynsvinkel er det bare ærgerligt at man så gået glip af denne aktivitet. Men man har altså et job man skal bestride.

Udviklingsdilemmaet.

Som nævnt lægger Vejlederne vægt på at Brugere udvikler sig i deres arbejde. Det gør nogle af virksomhederne også.

I dette udviklingsønske ser jeg nogle mulige dilemmaer

- at Vejleder går ind på virksomhedens område
- at virksomhed kan komme til at lægge et udviklingsønske som overstiger Brugers muligheder

Bruger er på et arbejdsmarked. Her gælder arbejdsmarkedets vilkår for indgåelse af løn og arbejdsvilkår.

⁵⁹ Nogle Brugere kommer ikke på værkstederne samtidig.

Konjunkturer og udviklingshæmmedes muligheder.

Ifølge SFI⁶⁰ er der i de seneste år i befolkningen ikke er sket nogen holdningsændring i retning af øget åbenhed overfor handicappede.

SFI mener derfor at de positive resultater der er opnået primært skyldes

- bedre støtteordninger
- bedre økonomiske konjunkturer.

Netop nu synes konjunkturerne at være for nedadgående, med øgede arbejdsløshedstal.

Disse forhold bør tænkes ind ved vurdering af udplacering af Brugere fra værkstederne.

Man skal dog næppe se bort fra at der stadig er rum for at opnå erhvervspraktikker, på længere sigt i nogle tilfælde skånejobs, idet

- der er undersøgelser der viser at en del virksomheder ikke er blevet kontaktet⁶¹
- at dette Projekt har opnået positiv effekt i form af erhvervspraktikker ved direkte henvendelse med præsentation af konkrete Brugere.

Konklusion

Det er evalueringens vurdering at det er muligt at finde praktikpladser til udviklingshæmmede også i fremtiden ved

- direkte henvendelse til virksomhederne
- med præsentation af en konkret Bruger
- med en reel præsentation
- med opfølgning på virksomheden

ved en Vejleder som har et konkret kendskab til Bruger, og som Bruger kender, og som har en fornemmelse for den konkrete arbejdsplads.

⁶⁰ "Danske arbejdspladser – Plads til alle?" SFI, 02:6

⁶¹ "virksomhedernes opfattelse og vurdering af Aalborg Kommunes virksomhedsservice – og fremtidige samarbejds muligheder.", Ålborg 2001:15 hvor det fremgår de fleste virksomheder ikke er blevet kontaktet.

Litteraturliste

"Afsluttende beretning"

Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår"

Marts 2003

"Danske arbejdspladser – Plads til alle?"

SFI, 02:6

Jytte Faureholm:

"Fra livstidsklient til medborger"

Munksgård, 1996

"Projekt dobbeltfleks" – fleksjob med særligt socialt perspektiv"

FormidlingsCenter Aarhus

2000

Rapport1

"Fra Bruger til medborger"

Statusrapport 1. fase

2002

Statistiske Efterretninger.

Arbejdsmarked. 2003:25

Danmarks Statistik.

Svens-Liavåg, Camilla

"Interviewing intellectually disabled – are they trustworthy or not?"

Paper på NNDR konference

Malmø 2001

"Talens magt" – I dialog med Brugerne på de beskyttede værksteder"

Vestsjællands Amt

November 1994

"virksomhedernes opfattelse og vurdering af Aalborg Kommunes virksomhedsservice – og fremtidige samarbejdsmuligheder."

Ålborg 2001

Bilagsoversigt

- Bilag 1 Dataindsamling
- Bilag 2 Tabel over den procentvise fordeling efter branche af henholdsvis virksomheder på Fyn, interviewede virksomheder og Brugernes jobønsker.
- Bilag 3 Tabel over Brugere i aldersgruppen 20-35 år, fordelt efter udvælgelsesfase (alle, interviewet, forsøgt placeret, placeret og gennemført praktik) og værkstedsform/køn. I % af alle i en given fase.
- Bilag 4 Forhold der skal være i orden for at virksomhederne kan have en udviklingshæmmet Bruger – ifølge virksomhederne.
- Bilag 5 Interviewguide, evalueringens virksomhedsinterview.

Bilag 1. Dataindsamling

Jeg er startet med at følge en af Vejlederne på en arbejdsdag med en del virksomhedsbesøg i maj 2003.

De 4 Vejledere er blevet interviewet hver for sig i maj 2003. Interview a ca. 3 timer. Enkeltinterviewene er optaget på bånd, men ikke udskrevet.

Jeg har deltaget i en indkaldsdag under praktikperioden. Her deltog 2 Vejledere og 14 Brugere.

Umiddelbart efter praktikkens ophør har jeg deltaget i en afslutningsdag med samme Vejledere og delvis samme Brugere. Samt en afslutningsdag ved en anden Vejleder og de fleste Brugere vedkommende havde haft i praktik.

På disse dage fortalte Brugere om deres oplevelser fra praktikken, og svarede på uddybende spørgsmål fra Vejlederne og fra andre Brugere. Jeg stillede selv spørgsmål til hver enkelt Bruger.

Jeg har interviewet et par Brugere med den fjerde Vejleder til stede.

Og har interviewet 4 af sidstnævnte Vejleders praktikanter enkeltvis på værkstedet efter praktikkens ophør.

Jeg har interviewet 24 virksomheder. 19 interviews på virksomhederne, 5 telefonisk. Virksomhedsinterviewene har typisk været 30-45 minutter. Det er den virksomhedsansvarlige person der er interviewet.

Jeg har noteret undervejs, og typisk udskrevet mine noter samme dag eller dagen efter.

Virksomhedsinterviewene – deltagelse og bortfald.

I min opgørelse er der placeret eller forsøgt placeret 42 Brugere i praktik. Heraf falder 4 personer udenfor målgruppen.

Af de 38 personer fra målgruppen er 4 ikke blevet placeret.

Der er således 34 virksomheder til interview.

Af de 24 interviewede virksomheder har 1 interview været med en virksomhed der har haft en Bruger udenfor målgruppen.

Opnåede interview: 23 af 34 dvs. en besvarelsesprocent på 68.

De deltagende virksomheder dækker alle Vejledere, Brugere af begge køn og værkstedsform. praktikforløb der er forlænget, gennemført uden at være forlænget eller afsluttet før tid.

Bortfald.

I 4 tilfælde har enten virksomhed eller Bruger ikke ønsket virksomhedsinterview.

I 2 tilfælde har jeg ikke modtaget adresse på virksomheden.

I 1 tilfælde resulterede flere telefoniske henvendelser ikke i et interview.

Bilag 2. Tabel over den procentvise fordeling efter branche af henholdsvis virksomheder på Fyn, interviewede virksomheder og Brugernes jobønsker.

Branche	virksomheder i %	virksomheder Interviewet af Projektet - i %	Brugernes Jobønsker i %
Landbrug	7	17	27
Industri	12	9	15
El, gas, vand varme	1	6	-
Bygge- og anlæg	11	17	5
Handel og	25	17	2
Hotel og	3	-	7
Transport	6	3	12
Penge og	3	3	5
Ejendom og udlejning	10	3	-
Offentlig adm	1	3	-
Undervisning	4	3	-
Sundhed og velfærd	11	13	12
Forlystelser og kultur	6	6	-
andre	-	-	15
I alt i %	100	100	100
Antal (n)	10.463	34	41

Kilde: Rapport1, side 25 og 28

Note 1. virksomheder på mindst 2 medarbejdere

Note 2. Brugerønsker i branchen Penge mv dækker over ønske om edb.

Bilag 3. Brugere i aldersgruppen 20-35 år, fordelt efter udvælgelsesfase (alle, interviewet, forsøgt placeret, placeret og gennemført praktik) og værkstedsform/køn. I % af alle i en given fase.

	Værksted Mænd	Værksted Kvinder	Dagcenter Mænd	Dagcenter Kvinder	I alt I %	Antal (n)
Alle i målgruppen	31 %	31 %	22 %	16 %	100 %	121
Interviewet	32 %	35 %	22 %	11 %	100 %	82
Søgt placeret	45 %	28 %	21 %	5 %	100 %	38
Placeret	47 %	29 %	21 %	3 %	100 %	34
Gennemført praktik	41 %	33 %	22 %	4 %	100 %	27

Note. Bemærk at i sidste kolonne er det lavere tal i en celle under en anden celle, en delmængde af cellen over.

Bilag 4. Forhold som skal være i orden ifølge virksomhederne for at kunne have en udviklingshæmmed Bruger.

At man skal kunne noget med sine hænder.

"Kunne gøre tingene færdig"

Være stabil

Møde til tiden

Melde afbud

Kunne tage imod instruktion og besked.

Kunne spørge

ÆGlighed

glad/smilende

"Ku' li' det"

Fortælle hvad kan/ikke kan

For enkelte af virksomhederne med kundekontakt nævnes Brugers udseende. Som ikke må være for påfaldende.

Hertil:

"Må ikke koste"

Ikke selv at skulle stå med papirarbejdet

Bilag 5. Interviewguide virksomhedsinterview - allan

Vejleder

Bruger

dato for interview

dato for renskrivning.

Virksomheden

Tidligere erfaringer

Første kontakt

Begrundelse for at sige ja til Bruger

Din bekymring

Præsentation af Bruger

Arbejdsopgaver

Hvordan er det gået

Vejleder

Hvis problemer hvad så?

Ansatte

Tillidsrepræsentant

Kunder

Fremtiden

Hvordan henvende sig til virksomheder?

Hvad skal der til?

Hvad gjorde mest indtryk?

Andet



DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond



**Odense
Socialpædagogiske
Seminarium**

