



## SÆT GANG I BESKÆFTIGELSEN

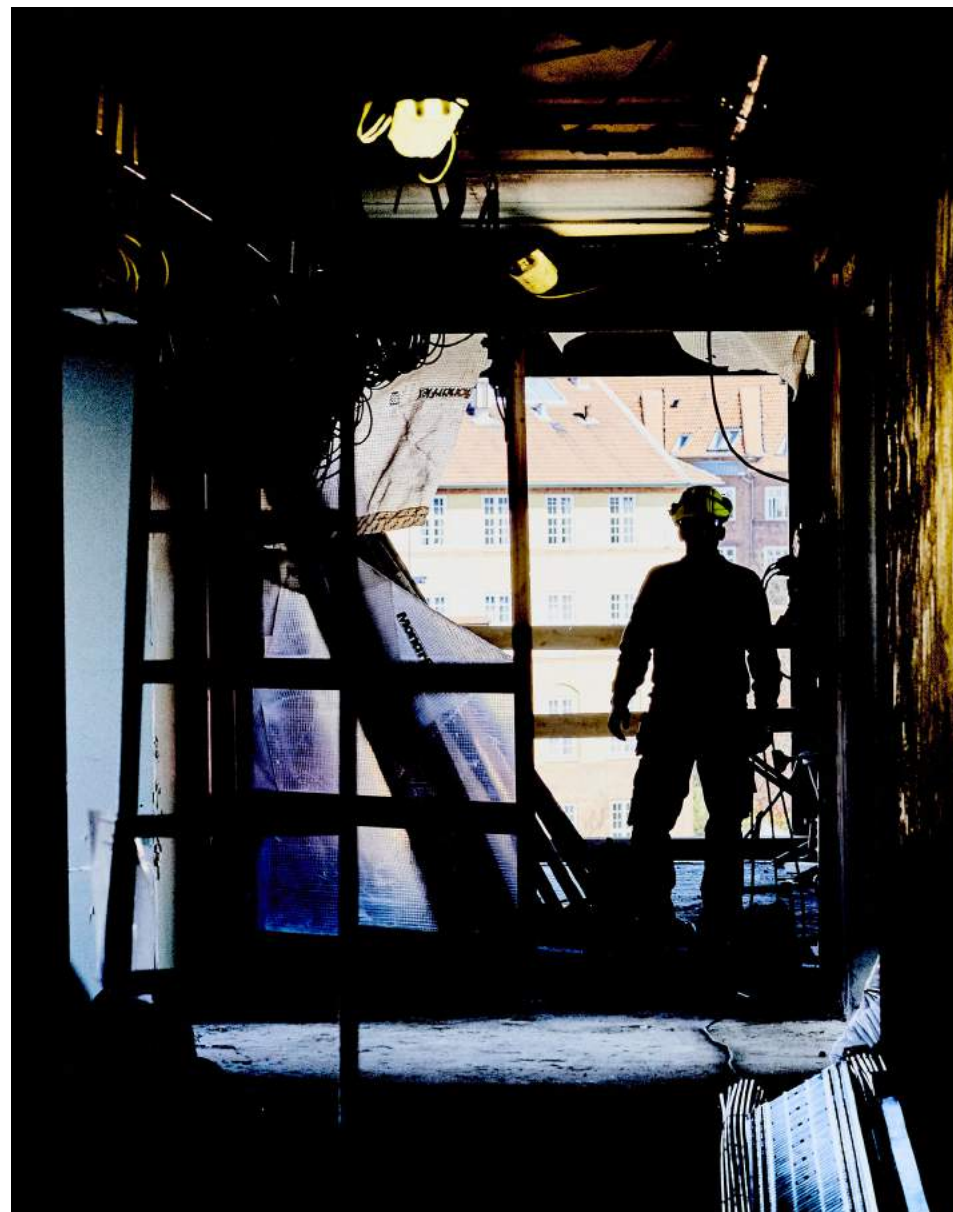
Inspiration til fokuserede  
beskæftigelsesindsatser  
i udsatte boligområder



# INDHOLD

---

Inspiration til beskæftigelsesindsatser .....	3
Den lokale indsats .....	5
<b>Mohammed Teta: At åbne et lukket land</b> .....	9
Samarbejde giver synergi .....	11
<b>Dennis Mølgaard Hansen: En "must do-ting"</b> .....	15
Virksomhederne på banen .....	17
<b>John Strands Petersson: Vilje og vedholdenhed</b> .....	21
Find mere viden her .....	23



# INSPIRATION TIL BESKÆFTIGELSE SINDSATSER

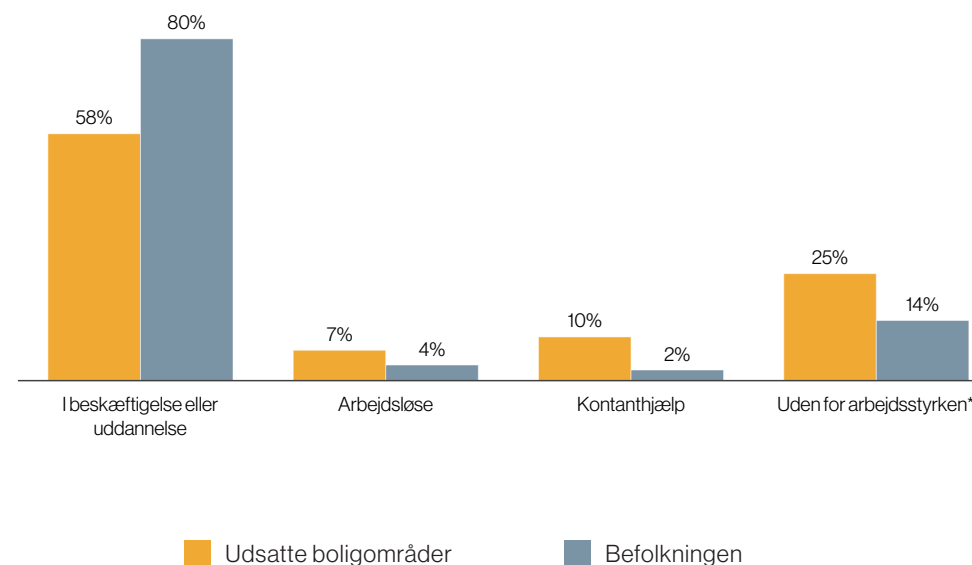
Ledigheden i udsatte boligområder er højere end i resten af landet. Derfor er der brug for at sætte fokus på, hvordan flere borgere i udsatte områder kommer i arbejde. Mange er langt fra arbejdsmarkedet og har andre udfordringer end ledighed. De har brug for en indsats, der tager hånd om personlige problematikker såvel som jobmæssige. Det er et langt sejt træk, og indsatserne giver ikke hurtige resultater, men meget tyder på, at samtaleforløb samt praktik og løntilskud på virksomheder har en virkning.

Vi ved, at den lokale beskæftigelsesindsats i boligområdet har en række styrker. Vi ved også, at det er en fordel, at den lokale indsats inddrager både jobcenteret, lokale medarbejdere i boligområdet og virksomheder.

Dette er et inspirationshæfte til arbejdet med den lokale beskæftigelsesindsats. I hæftet samler vi CFBU's viden om beskæftigelsesindsatser i udsatte boligområder. Vi sætter både spot på styrkerne ved de lokale indsatser og på vigtige opmærksomhedspunkter, når indsatsen rykker ud lokalt. Hæftet indeholder også seks konkrete eksempler på indsatser, der kan fremme beskæftigelsen i udsatte boligområder. Sidst men ikke mindst fortæller en kommunal leder, en helhedsplansleder og en virksomhedsleder om deres erfaringer og perspektiver på lokale beskæftigelsesindsatser.

Vi håber, at hæftet vil inspirere medarbejdere i kommuner og boligorganisationer til arbejdet med beskæftigelsesindsatser i de udsatte boligområder.

## LEDIGHED OG BESKÆFTIGELSE BLANDT 18-64-ÅRIGE (2014)



\*Uden for arbejdsstyrken dækker over personer i ressourceforløb, vejlednings- og opkvalificeringsforløb, revalidering, barselsorlov og sygefravær fra ledighed, ægtefælleforsørgede, førtidspension, efterløn og lignende.





Worker on upper level

Worker on lower level

Wooden structure

Sand pile



# DEN LOKALE INDSATS

---

En lokal beskæftigelsesindsats skaber et vigtigt supplement til det kommunale jobcenter. Særligt de mest udsatte ledige profiterer af en indsats i lokalområdet.



## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER I DEN LOKALE INDSATS

1. Forskellige boligområder har forskellige problematikker og ressourcer og har derfor brug for forskellige løsninger.
2. En helhedsorienteret indsats, som tager hånd om personlige og sociale problemer, er vigtig. Dog skal der være fokus på målsætningen om beskæftigelse.
3. Indsatser for udsatte ledige skal have realistiske målsætninger og måles på baggrund af disse.

## HJEMMEBANEN SKABER TILLID

Den fysiske placering tæt på borgerens bopæl giver en vigtig hjemmebanefordel til den ledige. Det gælder, uanset om den lokale beskæftigelsesindsats er organisatorisk forankret i kommune eller boligorganisation, og om den er bemandede med medarbejdere ansat kommunalt eller i boligorganisationen.





## INSPIRATION #1 BOLIGSOCIALE JOB- OG UDDANNELSESVejledninger

Der er etableret frivillige job- og uddannelsesvejledninger i flere af landets udsatte boligområder. Brugere er ofte ledige, der har behov for en ekstra indsats i forhold til den, jobcenteret kan tilbyde. De ansatte har fokus på den enkelte lediges situation og udfordringer, som kræver håndtering, inden vedkommende kan fokusere på at søge job. Brugere får også hjælp til jobsøgning og en bred introduktion til det danske arbejdsmarked.

Tre ud af fire ledige, der får hjælp i en frivillig job- og uddannelsesvejledning, bliver mere arbejdsparate. Indsatsen skaber størst udvikling i deltageres evner til at mestre hverdagen, søge job og uddannelse samt kendskabet til arbejdsmarkedet. Kun ganske få af deltagerne opnår beskæftigelse eller uddannelse på kort sigt, men indsatsen kan lægge et grundlag for beskæftigelse på længere sigt.

### LÆS MERE HER

**Små skridt mod beskæftigelse** (CFBU-rapport, 2014)

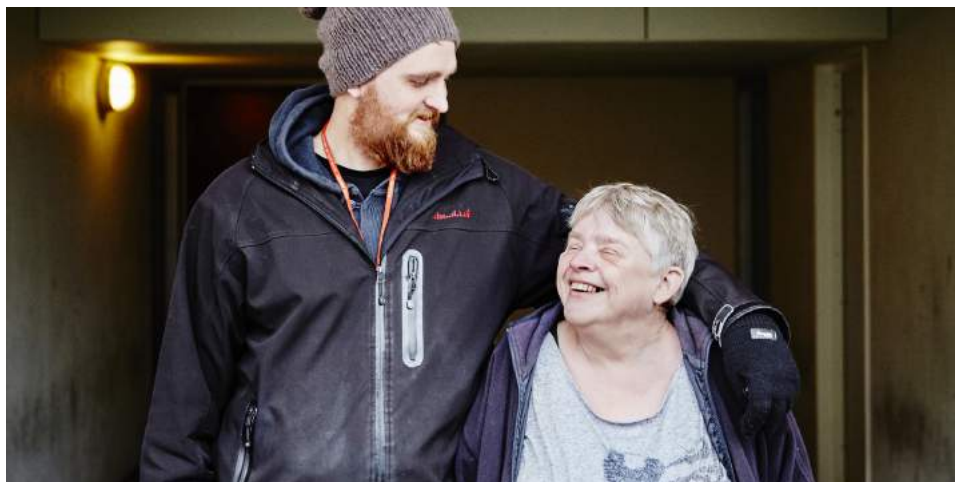
**Boligsociale job- og uddannelsesvejledninger** (CFBU Håndbog, 2014)

En lokal indsats giver gode relationer og øget tryghed og tillid mellem borger og medarbejder. Det sker, fordi:

- borgerne er mere trygge i de vante omgivelser i boligområdet.
- der er et mere uformelt miljø end på jobcenteret, uden skranke og vagter. Indsatsen er nemt tilgængelig, fordi den ligger tæt på bopælen, og der ikke er besværlig tidsbestilling og ventetid på samtaler.
- medarbejderne er ofte kendt af borgerne fra deres deltagelse i andre af boligområdets aktiviteter.
- der er mulighed for stor fleksibilitet i tilrettelæggelsen af indsatsen for den enkelte.

Mange steder har lokale indsats opnået gode resultater ved at lave en helhedsorienteret indsats, hvor medarbejderne også hjælper med andre problemer end de rent ledighedsrelaterede. Det betyder, at barrierer for beskæftigelse kan ryddes af vejen, så borgeren kommer tættere på at kunne klare et arbejde. Her er det dog vigtigt, at medarbejderne ikke ender med kun at arbejde med de sociale og personlige problemer og glemmer, at målet er, at den ledige opnår arbejde.

Der er stor forskel på, om de lokalt placerede kommunale medarbejdere har myndighedsfunktion i boligområdet eller ej. Myndighedsfunktionen giver stor handlekraft. Den giver både mulighed for at bevillige opkvalificerende indsatser og lignende til den ledige og mulighed for at stille krav om aktiv deltagelse. Fraværet af myndighedsfunktion gør derimod, at relationen bliver præget af større åbenhed, da borgeren ikke frygter at miste ydelser, hvis de siger noget forkert. Det er derfor vigtigt at overveje, om myndighedsfunktionen er en fordel eller en ulempe i den konkrete lokale indsats.



## INSPIRATION #2 VIRKSOMHEDSCENTRE MED MENTORER

Beskæftigelsesrettede mentorindsatser for voksne ledige er en udbredt aktivitet i de udsatte boligområder. Der er flere versioner af sådanne indsatser.

I en version etableres der et virksomhedscenter i det udsatte boligområde. Her kommer voksne ledige i praktik i helhedsplanen eller på ejendomskontoret, og de får tilknyttet en medarbejder, der er ansat i boligområdet, som mentor.

Målgruppen for virksomhedscentre i de udsatte boligområder er udsatte ledige. Formålet er derfor trinvis opkvalificering frem for direkte beskæftigelse. Kombinationen af praktikforløb og mentorindsats skal give målgruppen selvtilid, afklaring og udvikle dem personligt, socialt og fagligt.

### LÆS MERE HER

**Beskæftigelsesmentorer for udsatte voksne** (CFBU-rapport, 2015)

**Mentorer i udsatte boligområder** (CFBU-rapport og -håndbog, 2013)

## GUIDE TIL DET OFFENTLIGE SYSTEM

De lokale medarbejdere har en vigtig rolle som brobygger til tilbud og aktører i kommunen. Dels fungerer de som systemguide, der oversætter og forklarer ikke bare breve, men hvordan hele det offentlige system fungerer i Danmark. Dels skaber de tillid til medarbejderne "oppe på" kommunen og hjælper borgeren med at henvende sig det rette sted for at få den hjælp, de har brug for.

## DEN RIGTIGE MÅLGRUPPE

En lokal indsats er en ekstraordinær indsats for ledige i de udsatte boligområder. Det nødvendiggør et strategisk valg om, hvilken målgruppe af ledige indsatsen er tiltænkt. Før indsatser igangsættes, skal de respektive ledere derfor overveje spørgsmålene: Hvem har gavn af en indsats, der er placeret lokalt? Er det de unge, førtidspensionisterne, de etniske minoritetskvinder eller de nye flygtninge? Og hvad er behovet i det konkrete boligområde?

Udsatte boligområder er ikke ens, og behovet for løsninger er derfor ikke det samme. En behovs- og målgruppeanalyse er et godt afsæt for etablering af en lokal indsats. Den kan sikre, at målgruppen og behovene er der, og indsatsen dimensioneres derefter.

Når målgruppen er fundet, skal valget af lokal beskæftigelsesindsats koordineres med eksisterende tilbud og ressourcer i området og kommunen. Relevante spørgsmål er: Hvilke tilbud findes allerede til målgruppen? Imødekommer de målgruppens behov? Skal tilbuddene udvikles, eller skal der tænkes helt nyt?

## RELEVANTE RESULTATMÅL

Oftentimes er de lokale indsatser for ledige, der er langt fra arbejdsmarkedet, og det er vigtigt, at de forventede resultater er realistiske. Et relevant resultatmål kan for eksempel være, om der sker en udvikling af kompetencer, der gør den ledige bedre i stand til at søge arbejde eller tage et arbejde på sigt. At måle på de lediges udvikling i forhold til at komme tættere på et arbejde er et godt redskab til at synliggøre resultater, når målgruppen kræver en længevarende indsats.





MIT ARBEJDE GÅR UD PÅ  
AT HOLDE DRØMMEN I LIVE  
HOS BEBOERNE ”



# AT ÅBNE ET LUKKET LAND

---

Det handler om at opbygge selvtillid hos borgerne og tillid hos arbejdsgiverne, fastslår Mohammed Teta i dette interview. Derfor skal den lokale beskæftigelsesindsats have fokus på at klæde de ledige på til arbejdsmarkedet og på at skabe kontakt til virksomhederne.

Mohammed bliver ansat i Varbergparken i 2001. Området brænder, ambulancer tør ikke køre ind i området uden politiet, og Haderslev Politi tør ikke køre ind i området uden opbakning fra Kolding politi. Mohammed går målrettet ind og arbejder med holdning og opdragelse både hos de unge og hos forældrene. Han ved, at han kan løse problemer og tale med mennesker, og det er det, der skal til. Hans mål er at få dem så integreret, at de begynder at føle, at Danmark er deres land. Han er ikke et sekund i tvivl om, at den eneste vej til integration er arbejde – alt andet kommer bagefter. "Når du kommer i arbejde, lærer du sproget, du lærer folk at kende, du lærer de andres kultur at kende, og du tilhører en gruppe," siger han insisterende. Arbejdet er nøglen.

## HVAD KAN VI GØRE SAMMEN?

I vinteren 2005 er der folketingsvalg. TV Syd har omdannet aktivitetslokalet i Varbergparken til et summende tv-studie, og valgdebatten er i gang på direkte tv. Beboere og medarbejdere fra boligområdet har mulighed for at stille spørgsmåle til politikerne. Mohammed holder sig ikke tilbage. Han spørger: "Hvad vil I gøre ved beskæftigelsen for indvandrere og flygtninge?" og giver selv sit eget bud på, hvordan den

offentlige sektor skal vise vejen for den private. To dage efter kommer integrationschefen fra kommunen på besøg. Han har set Mohammed på tv og vil gerne tale med ham – "hvad kan vi gøre sammen?" spørger han. Det bliver starten på samarbejdet om Det Grønne Sjak.

I dag er Det Grønne Sjak et fast etableret samarbejde med kommunen, hvor beboere i området ansættes til at vedligeholde de grønne områder i Varbergparken. I højsæsonen har de 22 ansatte. Sjakket er kendetegnet ved rummelighed og ansætter både fleksjobbere, langtidsledige, praktikanter og sygemeldte. For nogle er det et helt almindeligt job, for andre et sted at blive afklaret, og for nogle er det første skridt på vej ud på arbejdsmarkedet efter lang tids ledighed.

## DU SKAL KENDE NOGEN

Ramee står på Mohammeds kontor med et blik i øjnene, der både rummer frustration, håb og opgivelse. Han beder om hjælp til at finde et arbejde. "Jobcenteret kan ikke finde noget til mig, kan I hjælpe mig?" spørger han. Ramee er flygtning fra Syrien, han har en kone og tre børn og er bekymret for, at deres liv skal blive endnu sværere, hvis han ikke snart finder



et arbejde. Han vil arbejde med alt, hvad som helst. Efter samtalen kigger Mohammed ud ad vinduet, bladene er så småt begyndt at blive gule, og tunge skyer farver himlen grå. Ærgerligt, at det ikke er højsæson i Det Grønne Sjak, tænker han, det havde måske været en mulighed, men de mangler ikke medarbejdere på denne tid af året.

Mohammed har selv erfaret, at det er svært at komme ind på arbejdsmarkedet, når man er ny i landet, så han har fuld forståelse for Ramees situation. Han er indvandret fra Algeriet i slutningen af firserne og har blandt flere andre uddannelser en bachelorgrad i samfundsvidenskab og en master i International Business fra England. Alligevel havde han svært ved at finde arbejde i Danmark. Han har mærket på sin egen krop, hvor hårdt det er ikke at kunne få et job, og hvor meget det betyder at have et netværk. "Danmark er et lukket land," siger han. Ordene falder hårdt. Du skal kende nogen for at få et job, og det er problemet for mange af dem, der bor her, de har ikke det nødvendige netværk til arbejdsmarkedet i Danmark, mener han. Derfor lægger han stor vægt på, at beskæftigelsesindsatsen i boligområdet skal gå på to ben.

### **DET ER KOMBINATIONEN, DER GØR DET**

Der skal både arbejdes med den enkelte for at give dem troen på, at de kan, og der skal arbejdes med virksomhederne for at skabe de nødvendige jobåbninger, så vi kan finde jobs til folk som Ramee, siger han. Der skal opbygges tillid til arbejdsgiverne og selvtillid hos de ledige.

Styrken i Varbergparkens beskæftigelsesindsats er, ifølge Mohammed, at de har kombinationen af en arabisk medarbejder, der kan arbejde med indvandrerne i området, og en dansk medarbejder, der kan åbne dørene til det danske ar-

bejdsmarked. "Mit arbejde går ud på at holde drømmen i live hos beboerne. Drømmen om at have et liv med et almindeligt arbejde, et liv, hvor man har råd til at købe en is til sine børn, og hvor man kan planlægge sin fremtid, eller sin sommerferie. Det er der mange her i Varbergparken, der ikke kan," siger Mohammed og holder en lille pause i talestrømmen, for at ordene kan synke rigtig ind. "Jeg kan deres sprog, jeg kan læse

deres kropssprog, og jeg kender deres kultur, derfor taler de med mig." Samtidig fremhæver han, at det er vigtigt, at de har en medarbejder, der kan åbne dørene hos virksomhederne. En, der taler deres sprog, og som virksomhederne oplever kan stå inde for de mennesker, som de sender ud til dem. For på den måde kan de være det netværk til arbejdsmarkedet, som beboerne her ikke selv har.





# SAMARBEJDE GIVER SYNERGI

Når den lokale indsats sker i samarbejde mellem det kommunale jobcenter og de lokale medarbejdere i boligområdet, kan de sammen give borgerne en bedre indsats.



## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER I SAMARBEJDET

1. Ledelsen har en afgørende rolle i prioritering og forankring af samarbejdet.
2. Et godt samarbejde kræver både et uformelt og et formaliseret samarbejde mellem medarbejderne i boligområdet og på jobcenteret.
3. Deling af viden mellem medarbejderne i den lokale indsats og jobcenteret er centralt for at skabe bedre indsatser for borgerne.

Beskæftigelsesindsatser er en kommunal kerneopgave og forpligtigelse. Jobcenterets medarbejdere har en stor faglighed i forhold til beskæftigelsesindsatser og er opdaterede på lovgivningen på området. De har en stor palet af indsatser og muligheder og ikke mindst økonomi på beskæftigelsesområdet. De har med andre ord en handlekraft og ekspertise, som boligorganisationerne ikke har. Derfor er jobcenteret en helt central aktør i den lokale beskæftigelsesindsats. Det kan de blive på flere måder, for eksempel ved at:

- Jobcenterets medarbejdere flytter ud i boligområdet i en fremskudt indsats.
- Jobcenterets medarbejdere indgår i projekter eller aktiviteter i boligområdet.
- Udvalgte medarbejdere på jobcenteret har ansvar for at sikre samarbejde og koordinering med den lokale indsats.





## INSPIRATION #3 INDSATSEN FOR ÆGTEFÆLLEFORSØRGEDE KVINDER

I flere af landets udsatte boligområder er der de seneste år etableret beskæftigelsesindsatser for ægtefælleforsørgede indvandrerkvinder. Indsatserne er et frivilligt tilbud. Erfaringerne viser, at det kan være svært at rekruttere de ægtefælleforsørgede kvinder, og at et samarbejde mellem helhedsplan og kommune kan fremme rekruttering. Indsatsen kan bestå af en bred palet af aktiviteter. CFBU's evaluering af en indsats i Greve viser, at specielt tre aktiviteter virker for kvinderne:

- Danskundervisning
- Besøg ud af huset, på virksomheder, biblioteker og lignende
- Netværksdannelse, der modvirker isolation og skaber motivation.

Evalueringen viser også, at en indsats kan hjælpe ægtefælleforsørgede kvinder i beskæftigelse eller uddannelse. Hele 58 pct. af kvinderne i indsatsen i Greve kommer i løntilskud, ordinært arbejde eller uddannelse. I kontrolgruppen gælder det for 37 pct.

### LÆS MERE HER

**De skjulte ressourcer** (CFBU-rapport, 2015)

## SAMMEN NÅR VI FLERE

Når der er et tæt samarbejde mellem boligorganisation og kommune, kan de tilsammen nå flere borgere. Nogle borgere uden arbejde modtager ikke offentlig forsørgelse. Dem har medarbejderne på jobcenteret svært ved at nå. Det kan være en ung over 18 år, der bliver forsørgt af sine forældre. Det kan være en person, der har fået stoppet kontanthjælpen, fordi han er udeblevet fra samtaler på jobcenteret. Eller det kan være en ægtefælleforsørgt indvandrer-kvinde. Medarbejdere i en lokal beskæftigelsesindsats kan via de øvrige boligsociale aktiviteter og de boligsociale medarbejders relation til beboerne opnå kendskab og kontakt til disse grupper. Til gengæld kan de kommunale sagsbehandlere via obligatoriske opfølgningssamtaler opnå kontakt til ledige i området, der ikke selv søger hjælp i de frivillige tilbud i boligområdet. Ved at samarbejde opbygges et mere fintmasket net, der sikrer, at flere borgere får den hjælp, de har brug for.

## DELING AF VIDEN

Deling af viden giver et bredere billede af borgerens situation og en bedre indsats. Det skal ske med accept fra borgeren. Jobcenterets medarbejdere har via deres journaler og systemer et stort kendskab til, hvad der tidligere er sket i de lediges forløb. Medarbejdere, ansat i boligorganisationen, har ikke adgang til denne viden. De lokalt placerede medarbejdere har til gengæld en daglig tilstedeværelse i boligområdet og kendskab til de forskellige boligsociale aktiviteter og lokale aktører. Her får de ofte et hverdagskendskab til de ledige. Dette kan give kendskab til ressourcer såvel som problematikker, som medarbejderen på jobcenteret sjældent får indblik i ved de obligatoriske opfølgningssamtaler. Tilsammen har de et bedre kendskab både til den enkeltes situation og til relevante tilbud. Dermed kan de iværksætte bedre løsninger.





## INSPIRATION #4 **DEN FREMSKUDTE BESKÆFTIGELSESDINDSATS**

Fremskudte kommunale beskæftigelsesindsatser er kendetegnet ved, at jobcenterets medarbejdere rykker ud i boligområdet og samarbejder med de lokale aktører. Den fremskudte indsats har primært til formål at gøre jobcenteret mere tilgængeligt for borgere i de udsatte boligområder.

I København er den fremskudte indsats målrettet aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år. 12,3 pct. af de ledige i den fremskudte indsats i København kommer i løntilskud og virksomhedspraktik. I den almindelige kommunale jobcenterindsats er tallet 10,3 pct.

Dertil kommer, at fremmødet til opfølgningssamtaler er væsentligt højere i den fremskudte indsats end på jobcenteret.

### **LÆS MERE HER**

**Fremskudt beskæftigelsesindsats i København** (CFBU-rapport, 2015).  
**Beskæftigelse på hjemmebane** (CFBU-rapport, 2011).

Især for ledige med komplekse problemer er det godt, at de forskellige beskæftigelsesaktører samarbejder tæt. Det betyder, at de kan handle hurtigere, når der sker noget uventet i borgernes liv, og de kan tage problemer i opløbet. Ofte er samarbejde på tværs af organisationer og indsatser baseret på gode relationer og et godt kendskab til hinanden. De personlige samarbejdsrelationer skal dog understøttes af formelle rammer og samarbejdsaftaler, så samarbejdet ikke falder til jorden, hvis den ene part for eksempel får nyt arbejde.

### **PRIORITERING OG SAMMENHÆNG**

Ledelsen i såvel boligorganisation som kommunen er nøglen til en effektiv lokal beskæftigelsesindsats. Ledelsens prioritering skal effektueres gennem handling, som afsættelse af nødvendige medarbejderressourcer, engagement i styregrupper, bestyrelser og lignende. Ledelsen har også en vigtig funktion i at sikre, at alle relevante medarbejdere har kendskab til indsatserne i boligområdet og prioriterer samarbejdet. Når det sker, er det nemmere for de lokale medarbejdere i boligområdet at kontakte og samarbejde med andre medarbejdere i kommunen eller boligorganisationen. Det skaber bedre sammenhæng i indsatsen.

A photograph of two men walking through a modern office hallway. The man in the foreground is wearing a blue patterned button-down shirt and blue jeans, smiling as he walks. The man in the background is wearing a dark sweater and glasses, also smiling. The office has glass walls, a wooden bookshelf, and a potted plant.

VI SKAL VÆK FRA  
KONTORET, UD AF  
VORES KOMFORTZONE,  
OG GØRE TINGENE  
ANDERLEDES ”



# LOKALE BESKÆFTIGELSESINDSATSER ER EN "MUST DO-ING"

---

Skal vi lykkes med den kommunale beskæftigelsesindsats, skal den ud i de udsatte boligområder. Det mener Dennis Mølgaard Hansen, der leder den kommunale beskæftigelsesindsats i Fredericia.

"De er jo nogle psykopater derinde!" Dennis har spurg om holdningen til sagsbehandlerne i jobcenteret. Han sidder og spiser aftensmad med deltagerne i en ungeindsats i Vollsmose. Dennis er på besøg i ungeindsatsen for at høre de unge, hvad de synes om projektet. "Det er skidefedt at være her. De voksne er så søde, man kan altid få fat i dem, og de vil gerne hjælpe en," siger en af de unge, inden han tager en ekstra portion. De voksne, der her tales om, er de samme "psykopater", som sidder i kommunen. Nu er de bare rykket væk fra deres officielle kontorer og ud i boligområdet.

## UD FRA KONTORET

Besøget i ungeindsatsen er fra Dennis' job i Odense, før han kom til Fredericia, men det har unægteligt indprentet sig i ham. Når han fortæller, er det med energiske øjne og små tydelige markeringer med hånden, som understreger hans pointer: "Det har flyttet helt vildt på mig! Altså helt vildt! Det er sådan, jeg gerne vil have det. Vi skal væk fra kontoret, ud af vores komfortzone og gøre tingene anderledes," siger han og fortsætter: "Det er det, der virker, og det er her, dynamikken opstår."

Vi sidder på Dennis' nyindsatte kontor i jobcenteret og snakker om, hvorfor det er en god ide, at kommunen laver beskæftigelsesindsatser i de udsatte boligområder. Kontoret er lyst, men bart. Der har endnu ikke været tid til at hænge billeder op eller gøre det hyggeligt.

Når vi snakker om aktivering og beskæftigelse, fortæller Dennis, at det handler om at tænke på en ny måde og ændre rammerne for beskæftigelsesindsatserne. "At indkalde borgerne til jobcenteret er jo i høj grad at markere myndighed," forklarer han. Med sin erfaring fra ungeindsatsen i Vollsmose ved han, at det er vigtigt, at sagsbehandlerne i stedet bliver opfattet som støttende. "Man skal ikke underkende den følelse, borgerne går ind ad døren med," siger han, mens han på samme tid udstråler alvor og engagement. Han er overbevist om, at skal noget modtages, er man nødt til at gøre modtagerne parate. Hvordan får man andre til at tage imod den støtte og hjælp, man tilbyder dem? Det er et spørgsmål, der optager ham meget både personligt og professionelt.



## **VIRSKOMHEDERNE MANGLER HÆNDER**

Dennis har, sammen med de lokale boligorganisationer, stået for etablering af indsatser i de udsatte boligområder i Fredericia. Borgerne i de udsatte områder udgør en stor del af den arbejdsstyrke, som kommunens virksomheder står og mangler. "Vi har da et megaproblem, hvis vi ekskluderer 3000 mennesker fra arbejdsstyrken," siger han med eftertryk.

Når han taler med sagsbehandlerne ude i boligområdet, fortæller de, hvordan de pludselig ser nogle af kvinderne fra området.

## **ENGAGEMENT OG SAMARBEJDE**

Et godt samarbejde mellem jobcenteret, de lokale beskæftigelsesmedarbejdere og boligorganisationen er afgørende, når man skal nå borgerne og hjælpe dem i beskæftigelse, mener Dennis.

Dennis har været leder i Fredericia i halvandet år, og helt fra starten har han mærket, at der er et særligt engagement hos alle, der arbejder med boligområderne. Han husker tydeligt sit første styregruppemøde i Korsbærparkens lyse og lækre lokaler. Det var første gang, han var ude i boligområdet, og han blev positivt overrasket. Både over, hvor pænt boligområdet var, og over, hvor engagerede de andre til mødet var. "Det er fedt, så er der noget ved at være med i det," husker Dennis, at han tænkte dengang, og engagementet har ikke ændret sig siden.

## **DER SKAL KALDES "HØJEST OPPE FRA TRÆET"**

Ledelsen har en bærende rolle for, om de lokale indsatser lykkes, mener Dennis. "Konsulenterne i Helhedsplanerne kan være nok så dygtige og engagerede, men de kan jo ikke flytte noget, hvis de ikke har opbakning," siger han og tilføjer med en tydelig alvor: "Både politikere, boligforeningens direktører og kommunens direktører skal brænde for arbejdet – ikke bare sige det, men vise det og handle ud fra det." Signalet skal være tydeligt og autentisk. For som Dennis nøgternt og bestemt slår fast: "Vi gør det, som andre forventer af os. Så hvis det forventes, at vi er committede på samarbejdet med boligområdet, så er vi det også."





# VIRKSOMHEDERNE PÅ BANEN

---

Et samarbejde med virksomhederne giver mange gode muligheder for at introducere ledige til arbejdsmarkedet.



## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER I VIRKSOMHEDSSAMARBEJDET

1. Det kræver en prioriteret indsats at opsøge og vedligeholde kontakt til virksomheder.
2. Samarbejdet er ikke færdigt, når en ledig starter i praktik i en virksomhed. De skal støttes og fastholdes af lokale medarbejdere.
3. Virksomhederne kan have svært ved at navigere mellem aktører og tilbud på beskæftigelsesområdet.

Ledigheden i de udsatte boligområder er markant højere end i hele landet. Det betyder, at mange borgere har en begrænset erfaring med arbejdsmarkedet. De mangler netværk til at skabe kontakt til potentielle arbejdspladser. Og nogle mangler kendskab til, hvad det kræver at begå sig på en arbejdsplads. For disse grupper er beskæftigelsesfremmende samtaler og kurser gode, men praktisk erfaring og kontakt til arbejdsmarkedet er endnu bedre. Derfor er det vigtigt at få virksomheder med i den lokale beskæftigelsesindsats.



## SAMARBEJDET MED VIRKSOMHEDER

Mange lokale indsætter har samarbejde med virksomheder om at skabe fritidsjob til unge i de udsatte boligområder. Det bliver også mere og mere almindeligt, at boligorganisationer indgår et partnerskab med entreprenørerne i forbindelse med renoveringsopgaver i boligområderne. Partnerskabet går ud på, at virksomhederne giver praktikpladser til beboerne i området. Der er også andre måder at involvere virksomhederne på. Det kan for eksempel ske, ved at:

- Medarbejdere eller ledere fra virksomheder bliver mentorer for ledige fra boligområdet.
- Virksomheder besøger boligområdet med oplæg om deres jobfunktion og arbejdsplads.
- Arrangere virksomhedsbesøg for ledige fra boligområdet.
- Etablere lokale projekter i tæt samarbejde med virksomheder.
- Etablere virksomhedsnetværk, hvor lokale virksomheder aktivt bidrager til at fremme beskæftigelsen i boligområdet. For eksempel ved at finde erhvervspraktikpladser til de unge.

## MOTIVATION OG OPFØLGNING

Når virksomheder bliver involveret i den lokale indsats, kræver det en prioriteret indsats. Medarbejderne skal have viden om arbejdsmarkedet og blik for virksomhedernes behov og motivation.

Virksomheder skal mødes forskelligt, da deres motivation for at indgå i samarbejdet kan være meget forskellig. For nogle handler det om et ønske om at bidrage til lokalmiljøet. For andre er det en mere overordnet målsætning om at tage et socialt ansvar. Virksomhederne har interesse i at have en positiv bundlinje, og derfor er deres engagement ofte knyttet til, at det gavner virksomheden. Virksomhedernes behov for at sikre et fremtidigt rekrutteringsgrundlag kan være den drivende kraft, men det kan også være et ønske om en social profil, der kan give god omtale af virksomheden. Samtidig kan virksomhederne være motiveret af, at det giver arbejdsglæde og tilfredsstillelse at gøre noget godt for andre.



## INSPIRATION #5 FRITIDSJOBINDSATSER

Fritidsjobindsatser, for unge mellem 13 og 17 år, er udbredt i landets udsatte boligområder. Indholdet varierer, da nogle unge har brug for en håndholdt indsats for at fastholde et fritidsjob, mens andre unge blot har brug for hjælp til at finde et fritidsjob, fordi de mangler netværk på arbejdsmarkedet.

Unge, der har haft et fritidsjob, har større sandsynlighed for senere at gennemføre en uddannelse og komme i beskæftigelse. Fritidsjob giver de unge arbejdsmarkedskompetencer, ligesom det giver dem lyst til og tro på at komme videre med uddannelse og beskæftigelse.

### LÆS MERE HER

**Fritidsjobindsatser** (CFBU-rapport og -håndbog, 2011)

**Godt på vej** (CFBU-rapport, 2012)

**Virksomhedssamarbejde i ungeindsatsen** (CFBU-rapport, 2015)



## INSPIRATION #6 TEAM ILDFUGLE

Team Ildfugle er et 12 ugers-forløb på brandstationen. Det er en gruppebaseret aktiveringsindsats for sårbare unge fra 18-25 år på uddannelseshjælp eller kontanthjælp. Indsatsen er et samarbejde mellem kommune, boligorganisation og beredskabet.

Deltagerne bliver via praktiske og udfordrende aktiviteter rustet til at tage en uddannelse eller et job. Der er tale om en støttende indsats på en virksomhed, hvor fællesskab mellem deltagerne vægtes højt. Det giver erfaring med arbejdspladskultur, samarbejde samt egne styrker og svagheder.

CFBU har evalueret en indsats i Roskilde. Her er 36 pct. af deltagerne startet i job eller uddannelse tre måneder efter indsatsen. Derudover udvikler deltagerne sig både personligt, socialt, fagligt og sundhedsmæssigt.

### LÆS MERE HER

**Team Ildfugle** (CFBU-rapport, 2016)

Samarbejdet med virksomheder om udsatte ledige eller unge kræver en løbende kontakt. Arbejdet slutter ikke, når virksomhederne har taget personer i arbejdsprøvning, fritidsjob eller andet. Der opstår ofte situationer, hvor der er behov for, at parterne samarbejder om at fastholde borgeren i ansættelsen og sikrer, at forløbet går godt. Der kan være behov for hjælp til at komme op om morgenen, håndtere papirer fra kommunen og meget andet. Arbejdet med at opsøge nye virksomheder og med at vedligeholde kontakten er tidskrævende. Det er derfor vigtigt at afsætte tilstrækkelige ressourcer til virksomhedssamarbejdet.

### HVEM GØR HVAD?

Når de lokale indsats samarbejder med virksomheder om praktikker til ledige, er det vigtigt at have blik for, at der også er andre aktører på banen. Virksomhederne har brug for at vide, hvem de skal kontakte, og hvad de skal samarbejde om med henholdsvis jobcenter og den lokale indsats. Især jobcenteret er en stor aktør på området. Virksomhederne må ikke miste overblik og motivation af de mange tilbud om samarbejde fra forskellige aktører. Den lokale indsats skal derfor koordineres med jobcenterets arbejde. Klare aftaler gør det lettere at give tydelige udmeldinger til virksomhederne om, hvem der gør hvad.





MAN SKAL VÆRE  
NYSGERRIG PÅ, HVAD  
FOLK KOMMER MED.  
ALLE HAR EN FORM  
FOR POTENTIALE ”

# VILJE OG VEDHOLDENHED

---

John Strands Petersson tror på at give de unge en chance, og nogle gange også en chance mere. Han synes, at der er behov for mere opfølgning fra de boligsociale medarbejdere, og at systemet nogle gange gør det svært at få de unge i gang.

Vi har sat John i stævne for at høre om hans arbejde med de unge fra boligområdet. Han serverer te i en skurvogn midt på byggepladsen i Urbanplanen på Amager. Uden for vinduet er der håndværkerbiler og stilladser overalt. Solen skinner. Efterårsnudret, der dækker det meste af overfladen, er ved at tørre. Han tygger lidt på spørgsmålet om, hvorfor han og NCC hjælper de unge mænd fra området.

NCC's sociale engagement skyldes blandt andet en helt nøgtern interesse for at få kvalificeret arbejdskraft fra Danmark, så de ikke skal ansætte folk fra Østeuropa, forklarer han. For John handler det meget om værdier. Hans far havde en murerbiks. Faderen gav altid sine ansatte mange chancer, og der skulle meget til, før faderen sagde "nu er det nok". Johns tro på, at alle har ressourcer, stammer derfra. "Man skal være nysgerrig på, hvad folk kommer med, alle har en form for potentiale. Det er bare ikke sikkert, at de unge mennesker selv, eller nogen arbejdsgiver for den sags skyld, har fundet ud af, hvad det er – endnu!".

## ÉN STOR RODEBUTIK

Lidt efter fægter han lettere frustreret med armene til alle sider. Han taler om de mange samarbejdspartnere, der er, når han hjælper unge udsatte. Armene illustrerer, at han synes, det er én stor rodebutik, og at der er risiko for at miste de unge mennesker. "Vi har et system, der gør den dovne endnu mere doven," siger han ivrigt. "Incitamentet for at komme ud og arbejde, hvis tingene bliver for besværlige, det udfordres hos nogle. Man har måske en sagsbehandler, der er svær at få fat i, papirer og formularer og ting og sager, der skal være i orden. Hvis man ikke er så bogligt stærk eller struktureret, er det uoverskueligt."

Det er tydeligt, at det er en af hans kæpheste. John griber de unges engagement, når det er der, og lader dem komme i gang med det samme. "Det er det, der giver mening for dem, så hjælper jeg med papirerne bagefter," fortæller han.





## DE UNGE OG ANSÆTTELSEN

NCC har gennem årene haft mange forskellige unge ansat i arbejdsprøvninger, skolepraktikker, revalideringsforløb, fritidsjob og så videre. En ansættelse starter med en ansøgning eller et telefonopkald og en samtale med John.

Han husker tydeligt, da Hassan trådte ind ad døren til hans kontor. Ved sin side har han Heidi, der er medarbejder i Urbanplanen. Heidi har hjulpet Hassan med at skrive en ansøgning. John og han skal nu tale om et praktikforløb. Hassan vil gerne prøve, om håndværkerfaget er noget for ham. Hassan er duknakket og beklemt ved situationen. John tænker, at et møde med Hassan nok ville være noget andet på gaden om aftenen. Hassan er tydeligvis ikke i sit vante miljø på Johns kontor. Her er han en ydmyg og genert ung mand med en drøm. Samtalen bliver gennemført, men han skal trække sætningerne ud af Hassan.

Opgaverne fordeles hver dag kl. 7.00. De første dage ankommer Hassan lidt i 7. På tredjedagen er Hassans sjak allerede i fuld gang ude på pladsen, da han møder 7.20. Formanden sætter ham i gang. Hassan arbejder lidt, men trænger så til en smøg. Han står ofte ovre i hjørnet. Han betragter, at de andre arbejder. Den ene smøg tager den anden. Der er ikke nogen, som kalder ham tilbage til arbejdet. John husker, at Hassan hurtigt får ondt i kroppen. Armene og ryggen er helt ødelagte af alt det arbejde. Allerede på tredjedagen beslutter Hassan at gå en tur til købmanden midt i arbejdstiden. Han stopper fra den ene dag til den anden – uden et ord.

"Hassan følte sig nok ikke som en del af teamet, fordi han ikke selv bød ind," eftertænkter John. "Håndværkerne arbejder på akkord, og der er ikke overskud til motivationssamtaler

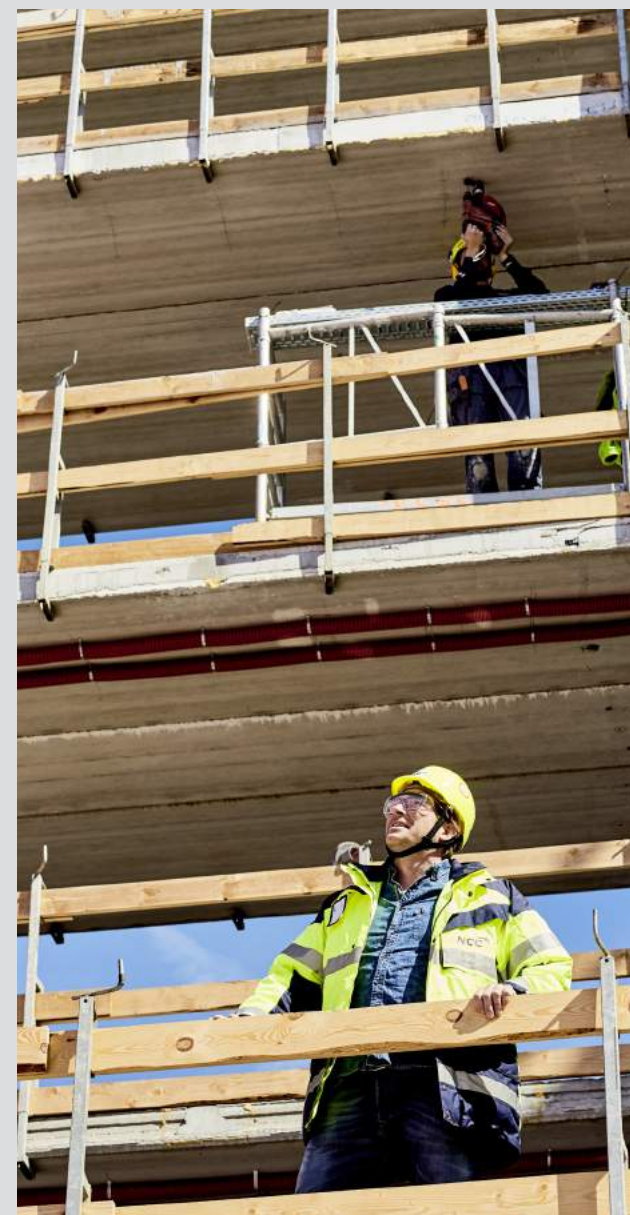
med de unge," forklarer han. "Holdningen blandt håndværkerne er, at hvis de unge vil det og lægger energi, er de meget velkomne." Han har stadig engagement i stemmen, mens han forklarer, at han har mange succeshistorier, men desværre endnu ikke nogen med udsatte hårde drenge, som Hassan.

## OPFØLGNING OG FASTHOLDELSE

Ugen før har John holdt møde med de boligsociale medarbejdere fra Urbanplanen. Alle var enige om, at de opjusterer samarbejdet, så de kan hjælpe de unge med at fastholde engagementet efter ansættelsen.

NCC har en medarbejder, hvis opgave er løbende at følge op på medarbejdere i arbejdsprøvning, men at det er vigtigt, at de boligsociale medarbejdere følger de unge længere ind på arbejdspladsen. I det fremtidige samarbejde skal de afholde ugentlige møder mellem den unge, NCC's sociale medarbejder og den boligsociale medarbejder fra helhedsplanen. Her skal gøres status og iværksættes nødvendige tiltag for at fastholde den unge. I fællesskab skal de også sikre afklaring og forventningsafstemning med den unge inden arbejdsstart. "Måske det kunne have hjulpet Hassan at vide lidt mere om arbejdet på en byggeplads," siger John, "det har vi nok ikke været gode nok til at forklare."

I morgen skal John have samtale med en ny ung, der har kontaktet ham om arbejdsprøvning på byggepladsen. Han giver ikke op, men fortsætter arbejdet med de udsatte unge. Som leder har han mulighed for at være rollemodel og skabe nogle muligheder for andre. Han afslutter: "Det er det, jeg vil med den indflydelse, jeg har!"





# FIND MERE VIDEN HER

---

## **RAPPORTER OM SAMARBEJDE MELLEM KOMMUNE OG BOLIGSOCIALE INDSATSER**

Samarbejde om beskæftigelse (CFBU-rapport, 2013)

Kommunerne på banen (CFBU-rapport, 2015)

## **OPSAMLINGER PÅ BESKÆFTIGELSESINDSATSER MV.**

20 løsninger til udsatte boligområder (CFBU-inspirationskatalog, 2015)

Inspirations- og videnskatalog til boligsociale indsatser (CFBU-inspirationskatalog, 2016)

## **EFFEKT MÅLING AF BOLIGSOCIALE BESKÆFTIGELSESINDSATSER**

Boligsociale beskæftigelsesindsatser (CFBU-rapport, 2011)







### OM INSPIRATIONSHÆFTET

Inspirationshæftet er baseret på CFBU's tidligere udgivelser om beskæftigelsesindsatser og på interview med tre ledere, gennemført i efteråret 2016.

Statistikken om arbejdsmarkedstilknytningen er egne beregninger baseret på data fra 2014 fra Danmarks Statistik.

Alle omtalte borgere og medarbejdere er anonymiserede og fremstår ikke med deres eget navn.

### TAK TIL

Vi vil sige stor tak til Mohammed Teta, Dennis Mølgaard Hansen og John Strands Petersson for at bidrage med jeres personlige meninger og erfaringer på beskæftigelsesområdet.

**Tekst:** Helle Nielsen; Rikke Engly Mygind, Sarah Lunar og Simon Bjørn Nielsen

**Layout:** Nikolaj Avlund, Simon Bjørn Nielsen

**Fotos:** Kristian Brasen og CFBU. Alle rettigheder tilhører CFBU

**Udgivet:** Maj 2017



Sadelmagerporten 2A  
2650 Hvidovre  
[www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk)