

Statusrapport

Evaluering af projekt: "LønMotiverende Indsats i Hedensted Kommune

Midtvejsevaluering (tredje statusevaluering) – Marts 2021

Indhold

1. Baggrund.....	3
1.1. Indledning.....	3
1.2. Evalueringens metode og formidling.....	3
2. LMI i korte træk	5
3. Projektets målsætninger.....	7
4. Opsamling fra tidligere nedslag	9
4.1. Hovedresultater fra tidligere statusnedslag.....	9
5. Projektstatus	11
5.1. Projektstatus primo 2021	11
5.2. De unges timer og jobfunktion.....	12
5.3. Sammenfattende status for de unge visiteret til LMI	13
5.4. Målopfyldelse.....	13
6. Karakteristik af de unge i LMI	15
6.1. De unges sociale og helbredsmæssige forhold	15
7. Opsamling fra interviews	20
7.1. De unges motivation for beskæftigelse	20
7.2. Virksomhedernes erfaringer.....	22
7.3. De unges trivsel på arbejdspladserne	23
7.4. De unges faglige niveau.....	24
7.5. Coachfunktionen	24
7.6. Jobcentrets samarbejde med virksomheder og de unge	25
7.7. Forventninger til det videre forløb.....	26
8. Virksomhedskonsulenternes vejledningsfaglige metoder	28

1. Baggrund

1.1. Indledning

Hedensted Kommunes Ungeenhed har igangsat et toårigt projekt om LønMotiverende Indsats (*herefter omtalt LMI-indsats*). Med projektet afprøves nye veje til at få unge¹ i alderen 18-30 år i job eller uddannelse. Projektet er støttet af A. P. Møller Fonden i perioden oktober 2019 til ultimo 2021.

Igennem den godt toårige projektperiode udarbejder LG Insight kvartalsvise statusevalueringer til Den A.P. Møllerske Støttefond og Hedensted Kommune, hvor vi i statusnotaterne løbende dokumenterer og opsamler på projektets centrale resultater. Statusevalueringerne giver grundlag for at følge målopfyldelsen samt eventuelle behov for justeringer af projektindsatsen.

I denne rapport præsenteres resultater, som er opnået primo 2021. Der er således tale om en midtvejsevaluering. Rapporten giver dels en status på de igangværende og afsluttede ansættelsesforløb i løntilskud blandt projektets unge og dels en præsentation af resultater fra interview med de unges selv og repræsentanter fra virksomhederne. Interviewresultaterne er præsenteret under forskellige temaer i dette notat.

1.2 Evalueringens metode og formidling

Denne evalueringens status er baseret på en række datakilder, bl.a. Hedensted Kommunes egne registreringer om de unges deltagelse i LMI-forløbet vedrørende start i virksomhedsforløb, jobfunktioner, skånehensyn mv. samt progressionsmålinger på de unge.

Hedensted Kommune indsamler en række data vedrørende de unges baggrunde, ressourcer, interesser m.m. Disse data ligger tilgængelig i hele den periode, de unge har modtaget offentlig forsørgelse. I forbindelse med evalueringen er der udviklet værktøjer til registrering af supplerende oplysninger om de unge, ligesom der anvendes et progressionsværktøj, der tager udgangspunkt i Hedensted Kommunes spindelvævsdiagram². Progressionsværktøjet dokumenterer udviklingen i de unges interesser, adfærd og ressourcer med bred værdi for deres trivsel samt tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelse.

¹ Målgruppen modtager primært uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse og er således omfattet målgrupperne i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 2, nr. 13 (aktivitetsparate) og nr. 11 (rehabilitander).

² Jf. bilag A

Samlet bygger denne midtvejsevalueringen på følgende data:

- ⇒ Sagsanalyser af i alt 23 unge tilknyttet LMI-indsats fra oktober 2019-februar 2021
- ⇒ Interview med virksomhedsrepræsentanter (13)
- ⇒ Interview med 16 unge
- ⇒ Data vedrørende de unges LMI-forløb (virksomhedstilbud, resultater fra de løbende progressionsmålinger m.m.)
- ⇒ Interview med 2 virksomhedskonsulenter og 1 socialrådgiver, som har en tæt relation til de unge med rådgivning og støtte
- ⇒ Interview med projektledelsen

Med nærværende evaluering præsenteres først en kort præsentation af projektets hovedelementer, hvorefter der følger en beskrivelse af målsætninger samt en opdatering ift. tidligere resultater fra projektet.

Herefter gives en præsentation af de aktuelle projektresultater, herunder en kort præsentation af de unges profiler samt deres virksomhedsforløb.

Der gives derefter en selvstændig fremstilling af interviewresultaterne under udvalgte faglige temaer. Da der med denne midtvejsevaluering er særligt fokus på de vejledningsfaglige metoder og relationer, som virksomhedskonsulenterne arbejder med i samarbejdet med de unge, beskrives disse tilgange i rapportens afsluttende kapitel.

2. LMI i korte trækk

LMI har som målsætning, at 30 unge i alderen 18-29 år i projektperioden skal tilknyttes indsatsen. Det forudsættes, at de unge (mænd og kvinder) alle har såkaldte ”problemer udover ledighed” og er aktivitetsparate – dvs. unge som har én eller flere forhold i deres liv, som vanskeliggør deres muligheder for job og/eller uddannelse. Det kan være dårlige opvækstvilkår, som påvirker dem i ”voksenlivet” i form af sociale problemer (som f.eks. hash eller alkoholmisbrug), psykiske diagnoser (fx ADHD, borderline el.lign.), mobning i skole og lavt selvværd, generelt dårlige skoleerfaringer og ringe boglige kompetencer samt unge med dårlige indlæringsforudsætninger.

Alle i målgruppen har tidligere været tilknyttet en lang række tilbud – både (brudte) uddannelsesforløb som fx grundforløb på erhvervsuddannelserne, vejlednings-/afklaringsforløb i regi af Jobcenter Hedensted samt virksomhedspraktikker af flere omgange. Det forventes derfor, at de unge fra start vil være lidt motiveret for (endnu) et tilbud, herunder have negative forventninger til deres udbytte af forløbet.

LMI-projektet omfatter følgende nyskabende elementer:

- ⇒ Fra start ansættes de unge i en virksomhed – dvs. ansættelse i løntilskud, hvorved de unge får løn svarende til ca. 120 kr. som ikke-faglært, eller en månedsløn på ca. 19.000 kr. De unge opnår med ansættelsen en betydelig stigning i indkomst fra uddannelseshjælp eller selvforsørgelses- og hjemrejseydelse. Det forventes at have en meget stor motivationseffekt for de unge.

Det er forventningen, at de unge med et ansættelsesbrev og en garanti for ordinær beskæftigelse vil opleve sig mere inkluderet i virksomheden. Korte virksomhedspraktikker betyder oftest, at borgeren kan opleve sig selv som gæst på virksomheden. Med LMI-projektet ansættes den unge i 8 måneder i løntilskud og herefter på almindelige vilkår (eller fleksjob i måske anden virksomhed). Derved er den unge fra start ansat i virksomheden og ikke på besøg, hvilket ventes at styrke den unges selvværd (”jeg er lige som de andre ansatte”), men også at øge den unges loyalitet for virksomheden.

- ⇒ Der er indledt et samarbejde med virksomheder i Hedensted Kommune, hvor virksomhederne modtager lønkomensation fra fonden i en periode på 8 måneder. Virksomhederne har afgivet erklæring om, at de efter de 8 måneder vil videreføre ansættelsen af den unge uden lønkomensation. Forløbet er konstrueret sådan, at virksomheden undervejs i forløbet skal betale en stigende andel af den reelle lønudgift fratrukket løntilskuddet. I de første tre måneder har virksomheden ingen lønudgifter forbundet med den unge.

Midtvejs og afslutningsvis skal virksomheden afholde henholdsvis 25 og 50 pct. af udgiften. Udover udgifterne til løn modtager virksomheden også betaling for den coachfunktion, som den unge tilknyttes.

- ⇒ Selvom de unge er i løntilskud, fastholder Hedensted Kommune fortsat en tæt kontakt til de unge, herunder arbejdes der parallelt med de forhold i den unges livssituation, der kan have en betydning for den unges ansættelse (f.eks. tilknytning til behandlingstilbud osv.). Alle projekttilknyttede unge har derfor en sagsbehandler, der koordinerer med alle relevante aktører om eventuelle tilbud samt en virksomhedskonsulent som rådgiver og støtter den unge i forløbet.
- ⇒ Alle virksomheder udpeger en ansat, der skal varetage en coachopgave for den unge. Hedensted Kommune tilbyder med projektet en uddannelse til alle coachene, så de får viden om de unges problemstillinger og konkrete råd og teknikker til at støtte de unge. Coachen skal både støtte den unge på arbejdspladsen og bl.a. sørge for, at den unge oplever sig som en del af det sociale liv og trives i samvær med de øvrige ansatte. Derudover forventes det, at coachen bistår de unge med rådgivning også udenfor arbejdstid og med forhold, der ikke nødvendigvis er arbejdsrelateret. Coachen kan fx hjælpe den unge med forhold, som voksne i netværket/familien ikke kan hjælpe med, og som de unge ellers ville søge støtte til hos Hedensted Kommune. Målet med coachfunktionen er derfor også, at den unge gradvis mindsker tilknytningen til "systemet", får hjælp på virksomheden og gradvis klarer sig selv.

3. Projektets målsætninger

LMI har defineret en række målsætninger for de unge, som deltager i indsatsen. Det er således defineret, at

- ⇒ 80-90 pct. af de unge vil ende med at have ordinær ansættelse efter projektforløbet eller at være kommet i uddannelse. Få fra gruppen vil måske være påbegyndt uddannelse.
- ⇒ 75 pct. af de unge har fået en større tro på sig selv og egne muligheder.
- ⇒ 75 pct. af de unge har oplevet at tage større ansvar for deres eget liv.
- ⇒ 75 pct. af de unge har oplevet at få en styrket trivsel.
- ⇒ 90 pct. af de unge har opnået succesoplevelser i deres job.

Ligeledes er der også fastlagt målsætninger for virksomhederne i LMI. Der er formuleret følgende mål:

- ⇒ 75 pct. af virksomhederne oplever, at de med LønMotiverende Indsats får styrket deres kompetencer til at rumme udsatte unge.
- ⇒ 100 pct. af virksomhederne oplever, at de fra Ungeenheden har fået den tilstrækkelige støtte til at inkludere unge fra LønMotiverende Indsats.
- ⇒ 100 pct. af virksomhederne oplever, at LønMotiverende Indsats tilgodeser virksomhedernes vilkår ift. at samarbejde med Ungeenheden.

Endelig er der også fastlagt effektmål for aktørerne og aktivitetsmål for projektet:

- ⇒ LønMotiverende Indsats har udviklet (nyskabende) modeller for samarbejdet mellem virksomheder og Ungeenheden/kommunens aktører.
- ⇒ LønMotiverende Indsats' metoder og tilbudsformer har skabt nye interne samarbejdsformer – f.eks. styrket sammenhæng mellem sociale og beskæftigelsesfaglige aktører.
- ⇒ Minimum 30 unge har deltaget i LMI.
- ⇒ 75 pct. af de foretagne match mellem ung og virksomhed vurderes hensigtsmæssigt og fortsættes gennem alle 8 måneder.
- ⇒ For "mismatch" sker der den nødvendige genmatchning indenfor de første 3 måneder af forløbet (delmål: Max. frafald/genmatch på 25 pct. efter 3 mdr.).
- ⇒ 10-12 virksomheder deltager i LMI.

-
- ⇒ Der er ansat en/eller flere coaches på samtlige deltagende virksomheder.
 - ⇒ 75 pct. af coaches har deltaget i opkvalificeringsmøder.
 - ⇒ 100 pct. af virksomhederne er forblevet i projektet gennem hele forløbet.
 - ⇒ 75 pct. af virksomhederne har taget mere end én ung i forløb.
 - ⇒ 80-90 pct. af de unge, som er blevet matchet med virksomheder, er kommet i ordinært job eller uddannelse efter endt forløb i LMI-Indsats.

I afsnit 5 foretages en vurdering af, hvorvidt de fastlagte målsætninger er blevet opfyldt – vurderet ud fra nuværende datagrundlag.

4. Opsamling fra tidligere nedslag

4.1. Hovedresultater fra tidligere statusnedslag

Nærværende status har hovedfokus på seneste data og resultater for evalueringen af LMI ved starten af 2021. I forbindelse med vurderingen af disse resultater og erfaringer, er det dog væsentligt først at genopfriske/præsentere tidligere resultater.

Ad organisering

Evalueringsnedslag har vist, at der med LMI-indsatsen for virksomhederne er etableret en enkel samarbejdsform med jobcentret.

Alle unge har som forudsat fået tilknyttet en coach på de virksomheder, hvor de er ansat.

Omsætning af værdier til praksis

Centrale præmisser og værdier for LMI-projektet vurderes efterkommet: Det gælder i forhold til de unge, at de unges egne interesser i forhold til jobvalg skal vægtes, og at tilbuddet skal være frivilligt.

Virksomheders engagement og forpligtelser

Alle virksomhedsforløb er etableret på et aftalegrundlag som forudsat med projektansøgningen. Virksomhederne har indgået kontrakt om ansættelse i løntilskud med en stigende egenbetaling af lønudgifter over forløbet. Alle virksomheder har ligeledes givet garanti om fastansættelse af de unge efter løntilskudsperioden.

Målgruppen af unge

Evalueringen viser, at de unge tilknyttet LMI alle har den profil, som var forudsat fra projektstart og i ansøgningen. Det er unge, som dels har været ”en sag” i kommunen i flere år og som har deltaget i flere forskellige tilbud, der ikke har bragt dem videre i job eller uddannelse. Analysen viser også, at flere af de unge har afbrudte uddannelses- og aktiveringsforløb - herunder virksomhedstilbud.

Repræsentanterne fra virksomhederne oplever generelt, at de unge i LMI er motiverede. Virksomhederne tilkendegiver, at de unge efter meget kort tid i LMI-forløbet udviser samme interesse og engagement som øvrige ansatte samt at de unge efter kort tid får en fremmødestabilitet på samme niveau som øvrige ansatte.

De unges oplevelser

Alle unge har lagt stor vægt på, at de med LMI-ansættelsen får ”rigtig” løn og bedre økonomi end de tidligere har haft. De unge får således en konkret oplevelse af de fordele og muligheder som arbejde og løn giver, hvilket styrker deres motivation for job.

De unge fremhæver, at de har et godt forhold til de ansatte i jobcentret i Hedensted Kommune. Enkelte af de unge er desuden opmærksomme på, at de får mere hjælp end der er standard, og at de fx på skæve tider kan ringe til virksomhedskonsulenten og få rådgivning.

Et flertal af de unge fortæller også, at de i tilfælde af behov for rådgivning eller støtte i bredere livsforhold ville søge denne blandt de ansatte i jobcentret. Det skyldes dels deres gode relation til de ansatte, men også at de gerne vil holde eventuelle private problemer ude af deres arbejdsliv.

For alle unge har LMI-indsatsen bibragt dem klare udsyn i forhold til deres fremtid. Deres liv og fremtidsperspektiver var tidligere meget rodet og uklare, men nu er de enten blevet afklaret til fleksjob, har fået en arbejdsmarkedstilknytning og perspektiver for deres jobfremtid eller fået uddannelsesønsker.

Virksomhedernes oplevelser

Virksomhederne giver udtryk for, at de unge udvikler motivation og stabilitet, fordi de oplever sig som ansat på arbejdspladsen, har fået en ansættelseskontrakt, behandles som alle øvrige og får løn.

Virksomhederne sætter pris på at have samme kontaktperson/virksomhedskonsulent, der kender deres virksomhed og har de nødvendige projektressourcer i forhold til samarbejdet.

5. Projektstatus

5.1. Projektstatus primo 2021

I dette afsnit er der fokus på, om Hedensted Kommune ved evalueringsnedslaget har realiseret de forventede delmål for LMI-indsatsen – dvs. antallet af unge, deres arbejdsmarkedsstatus m.m.

Der er visiteret unge til LMI i to faser:

- ⇒ Oktober-2019 til januar 2020 er i alt 11 unge visiteret til LMI (i hold-indtag)
- ⇒ Juni-2020 til januar 2021 er i alt 13 unge visiteret til LMI (løbende indtag)

Samlet er i alt 24 unge visiteret til LMI primo 2021. Tre af de visiterede unge er dog ikke startet op i LMI pga. COVID19 (virksomhedstilbud afventer genåbning) og/eller bristede forudsætninger. Der er derfor tale om et egentligt samlet deltagertal på 21 unge.

Status for de unge er præsenteret nedenfor under de to visitationsgrupper:

Status per januar 2021 for unge visiteret i første fase af LMI (hold 1):

- ✓ 6 unge er i ordinær beskæftigelse på almindelige overenskomstmæssige vilkår, heraf er 5 ansat i samme virksomhed som under LMI-indsatsen.
- ✓ 1 ung er ansat i flexjob i samme virksomhed som under LMI-indsatsen.
- ✓ 1 ung er startet i ordinær uddannelse på SU.
- ✓ 1 ung har fået bevilliget revalidering.
- ✓ 1 ung er startet i anden aktivering udenfor LMI-projektet.
- ✓ 1 ung er fraflyttet kommunen (status ukendt).

I alt er 8 unge startet i enten (fleks)job eller i uddannelse – svarende til 73 pct. af alle unge visiteret i første fase. Det bemærkes desuden, at hovedparten af de unge har fået ordinær ansættelse i samme virksomhed, hvor de var ansat i løn-tilskud under LMI-projektet. Målsætningen om, at virksomhederne skal tilstræbe at ansætte de unge efterfølgende, må således vurderet realiseret.

Den unge deltager, som er bevilliget revalidering, har ligeledes ordinære timer med personlig assistance i samme virksomhed, som var vært for LMI-indsatsen.

En af projektets unge er startet i anden aktivering. Den unge kunne ikke gennemføre LMI på grund af en række personlige problemer. Vedkommende har imidlertid senere rykket sig meget og er påbegyndt anden aktivering.

Den høje grad af fastholdelse i projektansættelsen – og den efterfølgende status i form af job, uddannelse, afklaring m.m. - skal ses i lyset af, at de unge i tidligere forløb har haft flere afbrudte aktiveringstilbud, ligesom resultatet skal

vurderes ud fra de unges ressourcer og barrierer i forhold til job. Vi vil senere i evalueringsperioden sammenligne resultatet med en kontrolgruppe af unge i Hedensted Kommune, som ikke er med i LMI-projektet.

Status per januar 2021 for unge visiteret i anden fase af LMI (løbende indtag):

I anden visitationsfase – juni 2020 til januar 2021 – er i alt 10 unge visiteret til og startet i LMI³. De 10 unge er startet i ansættelse med løntilskud i 9 forskellige virksomheder (dvs. 2 unge er ansat i samme virksomhed).

5.2 De unges timer og jobfunktion

10 unge er fortsat i ansættelse og nedenfor er en oversigt over de unges start i ansættelse i løntilskud og forventet afslutning i LMI-projektet.

Tablet 5.1 De unge fordelt på branche, køn, timer og indsatsperiode

Branche	Køn	Antal timer pr. uge	Start	Forventet afslutning
Renovation	Mand	24	juni 2020	Feb. 2021
	Mand	24	juli 2020	Feb. 2021
Restauration	Mand	20-22	Aug. 2020	Marts 2021
Landbrug	Mand	30	Aug. 2020	Marts 2021
Industri	Kvinde	15-16	Sep. 2020	Maj 2021
Detail	Mand	37	Sep. 2020	Maj 2021
Lager/logistik	Mand	20	Okt. 2020	Juni 2021
Håndværk	Kvinde	20	Okt. 2020	Juni 2021
	Mand	24	Okt. 2020	Juni 2021
	Mand	37	Jan. 2021	Sep. 2021

Kilde: LMI, 2021

Det fremgår af tabellen, at 3 unge har mere end 30 timer om ugen, mens 6 unge har mellem 20-24 timer og 1 ung har 15-16 timer om ugen.

Der er desuden en god spredning blandt brancher, hvor håndværk og landbrug er nye brancher i forhold til de unge, som indgik i første visitationsfase. Fire virksomheder, som var vært for LMI forløb for unge i første visitationsfase, er også LMI-vært for en ny ung i anden visitationsfase, mens 5 virksomheder er helt nye i forløbet.

De unges jobstilling (jobfunktion) er ikke altid klart defineret, da jobbet typisk er skræddersyet med arbejdsopgaver fra flere forskellige arbejdsområder i

³Yderligere 3 unge var visiteret til LMI, men er ikke opstartet i forløbet. Dette skyldes, at virksomhedstilbud er udsat pga. COVID19-situationen og/eller bristede forudsætninger for deltagelse.

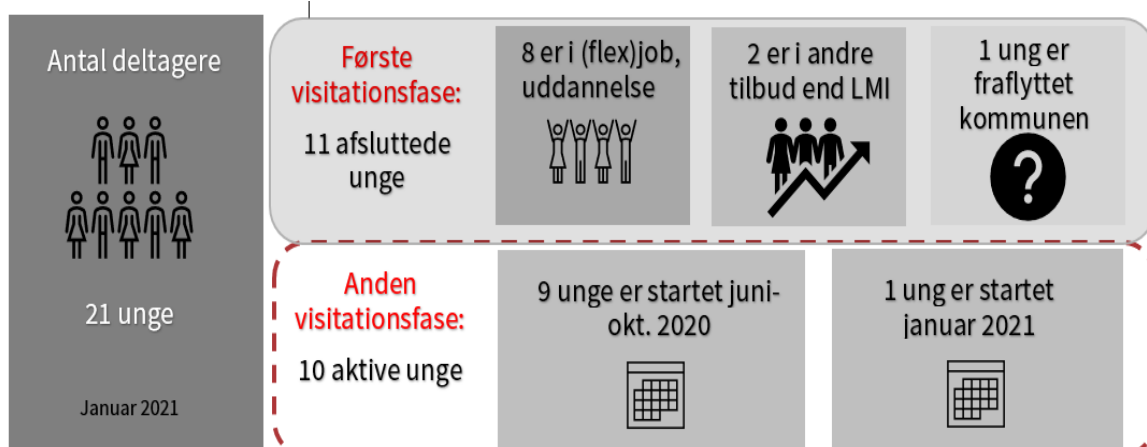
virksomheden. Nedenfor er givet en kort beskrivelse af arbejdsopgaver/stillingsbetegnelser for de 10 unge, som er aktive i LMI per januar 2021:

1. Dansk Retursystem: 2 ansatte med flaskesorteringsopgaver.
2. Nilan: Arbejder med ventilationsanlæg, produktionsmedhjælper.
3. Tørring Auto: Den unge er ansat som chauffør/klargøringsmand.
4. Café TIKKA BASA: Opgaver på cafeen – kundebetjening, køkken osv.
5. TrÆls: Opgaver med fremstilling af genbrugsmøbler m.m.
6. Bygtjek: Opgaver med pakning af byggeprodukter/materialer.
7. Borchminde: Opgaver indenfor det grønne område.
8. Superbrugsen: Medhjælper i slagter-/delikatesseafdeling.
9. Chrisa Bolig ApS.

5.3. Sammenfattende status for de unge visiteret til LMI

Figur 5.1 er en samlet præsentation af de unge visiteret til LMI i både første og anden visitationsrunde.

Figur 5.1. Oversigt over deltagere visiteret til LMI og deres status januar 2021*



Kilde: LMI, 2021. * Der blev oprindeligt visiteret 13 unge i anden visitationsfase, men grundet udsatte forløb og frafald er 10 unge reelt blevet aktive i LMI på evalueringstidspunktet.

5.4 Målopfyldelse

Projektets realiseringsgrad af centrale kvantitative/effekt mål per primo 2021:

- ✓ 21 unge har været eller er aktive i LMI. Det vurderes, at målet om 30 unge som gennemfører LMI inden ultimo 2021 bliver realiseret.
- ✓ I første visitationsrunde var gennemførelsesgraden 85 pct. – målsætningen er, at 85 pct. af de visiterede unge gennemfører LMI. Målet er dermed pt. opfyldt.

-
- ✓ Ca. 73 pct. af de afsluttede unge i LMI er selvforsørgende i job eller uddannelse. Målet er 80-90 pct. og er således næsten realiseret.
 - ✓ I alt 16 virksomheder har været eller er vært for LMI – målet var 10-12 virksomheder. Målsætningen er allerede realiseret.
 - ✓ Ingen LMI-forløb er afbrudt på initiativ fra virksomhederne, hvorved målet om, at 100 pct. af virksomhederne fastholdes, er indtil videre opfyldt.
 - ✓ Alle unge har fået tilknyttet en coach på virksomheden. Dette mål er opfyldt – dog er målet om, at coachene skal have tilbudt og gennemført en coachuddannelse fra Hedensted Kommune ikke realiseret.

6. Karakteristik af de unge i LMI

Der forsøges med dette afsnit at tegnes en profil af de unge i LMI. De unges profil er baseret på oplysninger indsamlet af Hedensted Kommune (dels faktuelle data om de unges historik vedrørende tilbud og forsørgelse samt anamneser udarbejdet af Hedensted Kommune for alle deltagende unge) og dels sagsanalyser gennemført af LG Insight.

Af diskretionshensyn fremstilles alene generelle oplysninger om de unge, herunder kun angivet ved antal, hvis diskretionshensynet tilgodeses.

Præsentationen af de unges baggrunde bygger på analyse af i alt 24 unge visiteret til LMI, heraf 11 i første visitationsfase og 13 unge i anden visitationsfase.

De 24 deltagende unge fordeler sig på 20 mænd og 4 er kvinder. Gennemsnitsalderen for deltagerne var/er ca. 23 år, hvoraf den ældste deltager var/er 29 år, mens den yngste deltager er 19 år. 11 af projektdeltagerne i LMI er under 25 år, mens 4 af deltagerne er over 25 år.

Alle de deltagende unge er kategoriseret som aktivitetsparate. 14 af de unge var på uddannelseshjælp. 8 modtog blandet forsørgelse (offentlig forsørgelse i kombination med ordinære løntimer) og 1 ung var på integrationsydelse.

6.1. De unges sociale og helbredsmæssige forhold

LG Insight har analyseret de unges sagsakter (anamneser), hvorved det er muligt at karakterisere deltagerens sociale og helbredsmæssige forhold m.m.

Sagsanalyserne viser, at flere af de unge generelt har haft problematiske opvækstvilkår i familien og i grundskolen, herunder brudte familier med fx vold, alkoholmisbrug m.m. i familien, afbrudte skoleforløb og mobning, ligesom flere af de unge har (haft) misbrug af alkohol eller hash. Analysen viser desuden, at flere af de unge har en lægefaglig psykisk diagnose som fx ADHD, borderline el. lign.:

- ⇒ 6 af de unge har tidligere/nuværende misbrug.
- ⇒ 17 af de unge har en diagnose, heraf har 11 mere end én diagnose. Der er desuden en række af de unge, hvor det ikke (endnu) har været muligt at afklare eventuel diagnose, men hvor der er psykiske eller kognitive udfordringer, der vil skulle tages højde for ift. et arbejde.
- ⇒ 14 af de unge har gennemført folkeskolens afgangsprøve, mens de øvrige unge har gået på specialskoler, er kommet til Danmark som uledsagede mindreårige flygtninge, ligesom enkelte har gennemført meget få års skolegang.

- ⇒ 9 af de unge har afbrudte uddannelsesforløb bag sig. Der er typisk tale om afbrudte ungdomsuddannelser i form af erhvervsfaglige grundforløb.
- ⇒ 12 unge har tidligere været i forskellige aktiveringstilbud, som er afbrudt før tid. Flere af de unge har tidligere været i virksomhedspraktik, der af forskellige årsager ikke er gennemført.

Tabel 6.1. Karakteristik af unge visiteret til LMI-projektet

Karakteristika hos unge før LMI	Første visitati- onsrunde	Anden visitati- onsrunde	Alle unge
	Antal deltagere	Antal deltagere	24 deltagere
	11	13	
Tidligere/nuværende misbrug	4	2	6
Har én Diagnose	2	4	6
Mere end 1 diagnose	3	8	11
Har folkeskolens afgangsprøve	6	8	14
Har oplevet mere end ét afbrudt skoleforløb/læreplads	5	4	9
Har oplevet mere end ét afbrudt aktiveringsforløb – fx virksomhedspraktik	6	6	12
Fritaget for aktivering i perioder	2	0	2

Kilde: Data baseret på anamneser foretaget af Hedensted Kommune. Tre unge i anden visitationsgruppe er på pause i projektet – hovedsagelig grundet Corona-situationen.

Case eksempler fra LMI/Hedensted (der anvendes fiktive navne af anonymitetshensyn)

Kvinde, 20 år

Baggrund: Anne er kendt af Ungeenheden siden hendes fyldte 15 år, hvor enheden blev kontaktet for støtte ift. skolevægring og andre udfordringer ift. læring. Anne lider således af flere diagnoser, herunder ADHD og overblikindlæringsbesvær, som var med til at skabe udfordringerne i særligt de sene skoleår. Anne fik støtte i form af reduceret undervisningsskema og særlige eksamenshensyn mv. Med støtten lykkedes det Anne at gennemføre en 9. klasse i det ordinære skolesystem. Hun har efterfølgende været tilknyttet forskellige indsatser og har bl.a. fået mentorstøtte til at hjælpe med at skabe struktur i hverdagen.

Anne er vokset op i trygge omgivelser og har god støtte fra forældrene, som har stor betydning for hende i dagligdagen. Anne har et begrænset socialt netværk og brugte gennem skoletiden meget af sin fritid derhjemme, da hun har svært ved at indgå i sociale relationer.

Tidligere forløb: Hun har modtaget uddannelseshjælp fra det fyldte 18. år og har udelukkende deltaget i praktikforløb gennem folkeskolen og Ungeenheden og har derfor ikke anden erhvervs erfaring forud for projektstart i LMI.

Mand, 25 år (det ser ud til at han er stoppet i forløbet, men han har jo været visiteret i første omgang!)

Baggrund: Arne har været tilknyttet Ungeenheden gennem en længerevarende periode, hvor han har været tilbudt forskellige forløb med henblik på enten påbegyndelse af uddannelse eller at komme i arbejde. Arne er tilknyttet en mentor og et samtaleforløb ved Ungeenhedens psykolog.

Arne havde et alkoholmisbrug fra 7. -9. klasse, men formåede at gennemføre 9. klasse uden betydeligt fravær i skolen og har efterfølgende gennemført et forløb på en ungdomshøjskole. Han har dog efterfølgende i perioder haft et dagligt forbrug af hash.

Arne har flere diagnoser og lider af udtalte angst- og depressive symptomer samt en meget svag selvforståelse og erkendelsesevne ift. egne evner. Han kommer fra familieforhold, der har været præget af vold og alkoholmisbrug, men har et godt forhold til dele af sin familie, der støtter op omkring hans forløb.

Arne har et begrænset netværk og tendens til at isolere sig, når det i perioder er hårdt, og det har været svært at opretholde kontakt til ham. Han har ikke mange kammerater, og det begrænsede netværk består primært af kontakter gennem misbrugsmiljøet.

Tidligere forløb: Han har tidligere været i virksomhedspraktik og i et ansættelsesforløb med løntilskud samt fået tildelt andre tilbud, der efterfølgende er blevet afbrudt.

Mand, 22 år

Baggrund: Bent har primært været tilknyttet Ungeenheden efter han fyldte 18 år, hvor han har været afprøvet i forskellige uddannelses- og praktikforløb. Han beskrives som en ung, der har svære udfordringer med at omsætte læring og viden til praksis.

Der er uklarhed omkring hans psykiske forhold, og der mangler en afdækning i forhold til hans egentlige muligheder for at tage en uddannelse samt hvilke muligheder han har for tilknytning til arbejdsmarkedet. Bent er tilknyttet en mentor, der er med til at støtte ham i sit forløb.

Bents barndom har været præget af et kaotisk forhold mellem hans forældre, men han har i dag et godt forhold til sin far, der også udgør en stor støtte.

Bent har gennemført 10. klasse og har siden folkeskolen været tilknyttet diverse uddannelses- og grundforløb, men har ikke gennemført nogen af dem.

Han har et begrænset netværk og har haft store udfordringer i forhold til at indgå i social kontakt med jævnaldrende, men beskriver selv at han har en god kontakt til venner gennem spil og online kommunikation via computeren.

Tidligere forløb: Han været i to praktikforløb ifm. skoleforløb og har deltaget i et særligt forløb for drenge på kanten. Derudover har han i en periode været selvforsørgende gennem et job som kromedarbejder i en kort periode.

6.2 De unges udvikling under LMI-forløbet

LG Insight har sammen med projektmedarbejderne i Hedensted Kommune udviklet et progressionsredskab, som afdækker de unges udvikling på forskellige målepunkter under projektførelsen. Redskabet er samstemt med Hedensted Kommunes øvrige spindelvævsdiagram, som ligeledes anvendes til måling af progression. Målepunkterne omfatter bl.a. de unges mødedisciplin, samarbejdsevner, faglige niveau, hygiejne m.m.

Progressionsværktøjet udfyldes af både de unge (selvvurdering), en repræsentant fra virksomhed (typisk coachen) og rådgiveren i Hedensted Kommune.

I denne evaluering er medtaget de unge i LMI, som har haft minimum 2 målinger med progressionsværktøjet (fra begge visitationsrunder).

Progressionsværktøjet benyttes som et evalueringsfagligt værktøj til indsamling af dokumentationsdata om de unges udvikling. Værktøjet anvendes imidlertid af både virksomhedsrepræsentanter og rådgivere også som et vejledningsfagligt værktøj, hvor der har været fokus på at bibringe de unge selvtillid og motivation. Dette har indflydelse på den indledende vurdering af de unge. Generelt vurderes de unges kompetencer og færdigheder højt fra start, hvorfor der på nogle målepunkter er en negativ progression ved andet nedslag. Resultaterne fra progressionsmålingerne må tages som udtryk for en motivationsstrategi og matcher ikke de unges profiler, som de tegnes gennem interview eller sags gennemgange. Profilanalysen tegner således generelt et billede af en forholdsvis udfordret målgruppe.

I figur 6.1. ses den gennemsnitlige udvikling i de unges progression fra første til andet nedslag på udvalgte målepunkter, mens figur 6.2. viser udgangsniveauet fra første måling⁴.

Det fremgår, at de unge har haft en negativ udvikling i mødedisciplin – både vurderet af de unge, virksomheden og rådgiveren. Det er især den unge og virksomhedsrepræsentanten, der på anden måling giver en negativ måling – måske nu mere realistisk og erfaringsbaseret.

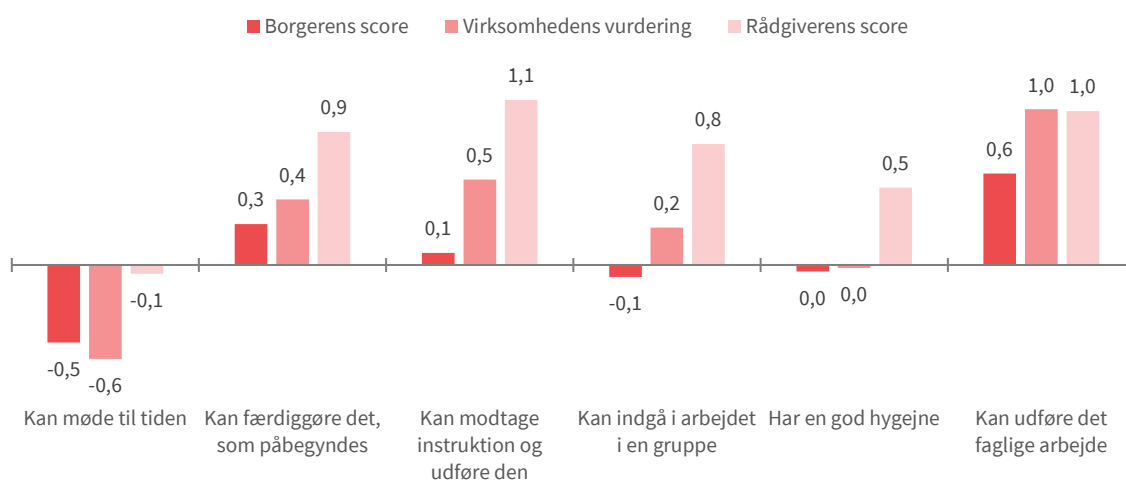
Både den unge, virksomhedsrepræsentanten og rådgiveren vurderer en positiv progression på de faglige områder vedr. evnen til at færdiggøre arbejdet, at kunne modtage/forstå en instruktion samt have evnen til at samarbejde. Den unge og virksomhedsrepræsentanten scorer mindre på disse områder end rådgiveren, ligesom den unge vurderer samarbejdsevnen negativt ift. første måling.

⁴ Progressionsværktøjet har 5 skalatrin, hvor 5 er det højeste trin – dvs. det højest opnåelige

Både de unge og virksomhedsrepræsentanterne vurderer den personlige hygiejne som uændret fra første til anden måling, mens rådgiverne vurderer en beskeden positiv udvikling i de unges hygiejne. De unge vurderer generelt i begge målinger, at de har en god hygiejne, mens virksomhedsrepræsentanterne oplever, at de unges hygiejne er mindre god – både i første og anden måling.

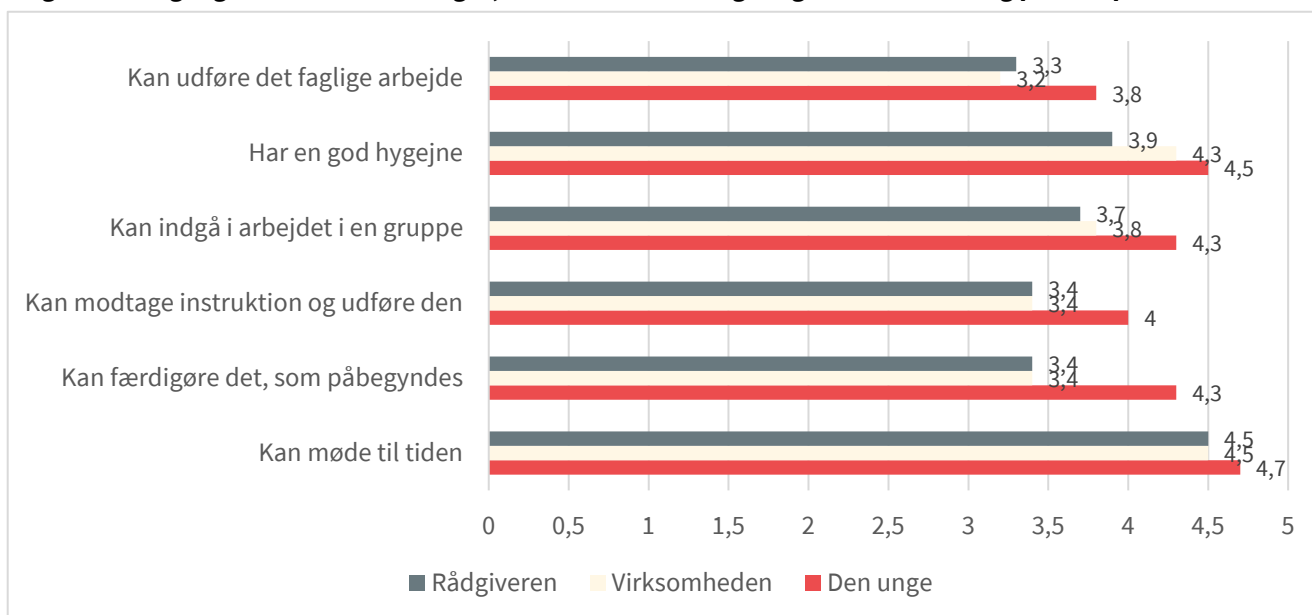
Generelt har alle unge positiv progression på de fleste målepunkter – undtagen mødedisciplin. I gennemsnit har de unge en positiv progression svarende til en fremgang på et skalatrin fra første til anden måling.

Figur 6.1. De unges status fra første til anden måling (hold 1 og hold 2)



Note: N = 20, heraf 11 fra hold 1 og 9 fra hold 2. Bemærk i denne figur, at der indgår 9 fra hold 2 i første måling, men kun 2 i anden måling. Kilde: Projektledelsen for LMI.

Figur 6.2. Udgangsniveauet for de unges, virksomhedernes og rådgiverens vurdering på målepunkter



7. Opsamling fra interviews

I dette afsnit gives en præsentation af resultater fremkommet gennem interviews med virksomhedsrepræsentanter og unge tilknyttet LMI. Citaterne vedrører alene unge fra seneste LMI-fase.

Resultaterne fremstilles under følgende temaer:

- ⇒ De unges motivation for beskæftigelse.
- ⇒ De unges trivsel på arbejdspladsen.
- ⇒ De unges faglige niveau.
- ⇒ Coachfunktionen - fokus på de unges øvrige livsvilkår.
- ⇒ Jobcentrets opfølgning og samarbejde med virksomheder og de unge.
- ⇒ Virksomhedskonsulenternes vejledningsfaglige metoder.

I opsamlingen under hvert tema præsenteres kort nogle generelle vurderinger eller udsagn fra virksomhedsrepræsentanterne og/eller de unge. Det vil fremgå, at der generelt er meget stor overensstemmelse i deltagernes vurderinger og oplevelser, hvorfor at udtryk som ”nogen”, ”de fleste” m.m. dækker over at et resultat baseret på et flertal af virksomheder eller unge.

I hovedparten af interviews med repræsentanter fra virksomheder, var den interviewede også coach for den unge. I de fleste virksomheder er der sammenfald mellem lederfunktion og coachfunktion (bl.a. fordi flere af virksomhederne er små virksomheder).

I fremstillingen gives eksempler på vurderinger/udsagn fra både de unge og repræsentanter fra virksomhederne. Det gives i form af anonymiseret citater med angivelse af, om citatet er fra en virksomhed eller en ung.

7.1. De unges motivation for beskæftigelse

De unge fremhæver alle i interviewene, at de er motiveret for beskæftigelse og at motivationen især skyldes, at de fra start er tilknyttet et forløb, der giver dem en ”rigtig” ansættelseskontrakt. Alle oplever, at de fra start er ansat og de unge lægger vægt på, at de får løn fra start.

Flere unge har tidligere deltaget i forskellige typer af aktivering, herunder virksomhedspraktikker, uden at opleve effekter i form af løntimer. De har derfor dårlige erfaringer med virksomhedspraktiktilbud og deres motivation for LMI skyldes den ordinære ansættelsesform og lønnen.

De unge fremhæver i interviewene, at de med LMI-ansættelsen får ”rigtig” løn og bedre økonomi end de tidligere har været vant til. De unge får således en

materiel oplevelse af de fordele og muligheder såsom arbejde og løn, hvilket styrker deres motivation for job.

Fem unge sagde i interviewene, at de med LMI-projektet havde fået bedre trivsel og levevilkår på grund af en bedre økonomi. Den dårlige økonomi på offentlig forsørgelse var før med til at give dem utryghed og dårlig nattesøvn.

Det fremgår også af nedenstående citater, at de unge finder det positivt, at de har fået et job, og kan klare sig uden støtte fra kommunen:

CITAT, UNGE

”Det der med, at man føler sig som en af de andre. Hvis man er i praktik, vil man bare være det og ikke ansat som de andre. (...) Jeg bliver bare behandlet ligesom alle andre. Det synes jeg var fedt.”

”Før det her gik jeg på et sted (...), sådan et aktiveringscenter, hvor jeg fik X kr. udbetalt. Nu får jeg nogle og X kr. efter skat. Jeg kan da godt mærke, at jeg er meget mere motiveret nu her.”

”Altså jeg synes, at det er meget bedre at være ansat. Man sætter sig meget bedre ind i det. Tit at det jo kun en uge eller noget (red. Man er i praktik).”

”Jeg kommer mere sådan ind i, at man er en del af sammenholdet i forhold til, når man er i praktik. Det er bare sådan mere, som at være ansat ligesom de andre.”

”Hvis der er nogen, der spørger mig, hvad laver du egentlig? Så kan jeg sige, at jeg har faktisk et arbejde. Det er rigtig fedt. Så er det rigtigt, at man føler sig ligesom en del af noget, fordi man også arbejder ligesom dem.”

”Ja, spare op kan jeg. Og så det der med at jeg ikke skal vende alt. Jeg føler jeg kan leve godt. Det giver mig også noget psykisk, at jeg ikke skal tænke på det (red. Økonomien) hele tiden.

”Altså jeg synes det er dejligt. Jeg har fået en bil for første gang, det var ikke muligt før. Det giver også noget motivation og lyst.”

”Det gør det noget nemmere at holde det hele kørende. (...) Det stresser ikke en så meget (red. Økonomien). Det er lidt nemmere at få det til at løbe rundt.”

7.2. Virksomhedernes erfaringer

Repræsentanterne fra virksomhederne oplever generelt, at de unge har været motiverede. Alle virksomheder oplever, at de unge efter meget kort tid i LMI-forløbet udviste samme interesse og engagement som øvrige ansatte. Samme virksomhedsrepræsentanter vurderede, at de unge efter kort tid havde en fremmedestabilitet på et tilfredsstillende niveau.

Alle virksomheder oplyser i interviewene, at de unge meget hurtigt (og i enkelte tilfælde allerede fra start) var ligeså motiveret og stabile i fremmøde som de ansatte på virksomheden. Efter forholdsvis kort tid kom de unge til tiden, fulgte rutiner og rytmer i forhold til pauser m.m. på arbejdspladsen og havde ikke et større sygefravær end de øvrige ansatte.

Virksomhederne fremhæver i interviewene, at de unges motivation og stabilitet skal forklares med, at de oplever sig som ansatte på arbejdspladsen, har fået en ansættelseskontrakt, behandles som alle øvrige medarbejdere og får løn for deres arbejdsindsats.

Virksomhedsrepræsentanterne oplever, at de unge er faldet godt til på arbejdspladsen. De påpeger, at deres rolle som coach er at integrere de unge i det sociale arbejdspladsliv. De fremhæver, at de er meget bevidste om hele tiden at få de unge med i fællesskabet på virksomheden.

En virksomhedsrepræsentant fortalte, at Corona-sikkerhedsregler i kantinen bl.a. betød, at de ansatte, herunder den unge i LMI, sad for meget med deres mobiltelefoner i pauserne. Han havde derfor opfordret både de øvrige ansatte og den unge til at bruge pauserne til at tale sammen.

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

”Corona betyder desværre, at vi har regler i kantinen omkring afstande osv. Det har sat en dæmper på, hvor meget der bliver talt sammen i pauserne. Han (den unge, red.) sidder også selv for meget med mobilen hele tiden i pauserne. Jeg har sagt, at det ikke er smart og at han skal tale med de andre også.”

Virksomhedsrepræsentanterne påpeger især, at de øvrige ansatte ved, at de unge skal være i forløbet i længere tid – og gerne efterfølgende fastansættes. Det giver de andre ansatte en lyst til at engagere sig i deres nye kollega.

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

”De andre har taget virkelig godt imod ham (den unge, red.). Han er en stille type, men er begyndt at åbne op og snakke mere. Jeg synes, at han falder mere og mere til. De andre er også rigtig gode til at huske at tage ham med i pauserne og er søde til at spørge ind til, hvad han har lavet i fritiden. I starten svarede han kun kort og var meget privat, nu er han begyndt at tale og fortælle, hvad han oplever. Det er godt.”

7.3. De unges trivsel på arbejdspladserne

På alle virksomheder er de unge blevet del af det sociale liv på arbejdspladsen. Det bekræftes af både de unge og repræsentanter fra virksomhederne i interviewene. De unge og virksomhederne fremhæver sammenvejet at årsagerne hertil er både ansættelsesforholdet (de er fastansatte og lige som de andre ansatte) og ansættelseslængden med start i løntilskud.

De unge fremhæver, at de ikke er fremmede på arbejdspladsen, som de følte sig i tidligere praktikker. Med LMI starter de godt nok i løntilskud i 8 måneder, men med garanti for ansættelse. De unges oplevelser at være ansat fra start giver dem lyst til at være en del af det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

De unge fortæller, at de deltager i det sociale liv i pauser og i fælles arrangementer på arbejdspladsen. De unge oplever, at deres kollegaer inviterer dem ind i det kollegiale fællesskab på virksomheden, men flere unge fremhæver også, at de selv tager sociale initiativer.

CITAT, UNGE

"Jeg har 10 minutters pause og der går jeg ud og ryger. Og så er der et rygeskur. Jeg siger ikke så meget, men jeg prøver at være med i samtalen. Men der kommer også tit nogen hen og spørger om noget. De spørger om, jeg er glad for at være her og hvor længe jeg skal være her. Det er rart. (...) Det er jo længere end jeg ellers har prøvet."

"Jeg har nogle gode kollegaer. Vi snakker meget sammen og hjælper hinanden."

"Mine kollegaer er skønne. (...) Der er en af de andre, der har været i projektet før. Så han ved jo lidt til det. (...) Vi kan godt snakke lidt om private ting. Vi har snakket sådan private ting og sådan, men ikke sådan hele tiden."

"Ja, det har jeg (red. Rigtig godt socialt). Altså jeg føler mig rigtig tryk. Jeg skal lige se folk an, men det gik lynhurtigt og jeg har det godt med mine kollegaer."

"Må jeg godt gå med (til frokost, red.)? Her er der en, der kommer hen til mig og siger, at der er mad, så jeg kommer med og spiser sammen med de andre. Det gør, at jeg føler mig mere tilpas. At jeg er med inde i fællesskabet."

"Jamen det er rigtig godt. Vi arbejder sådan for os selv, men hvis der kommer nogen hen, så snakker man sådan sammen. Og de laver mange jokes." (...) Når jeg kommer derned om mandagen, så spørger de altid, hvad jeg har lavet i weekenden."

7.4. De unges faglige niveau

For at opnå fastansættelse skal de unge i LMI under forløbet tilegnes de faglige kompetencer og den effektivitet som kræves. I interview er de unge blevet spurgt til deres oplevelse af deres arbejdsudførelse (om de har fået en dækkende oplæring, om de synes arbejdet er nemt eller svært osv.). Tilsvarende er repræsentanter fra virksomhederne blevet spurgt til, hvordan de unge har tilegnet sig kompetencer og deres vurdering af arbejdsudførelsen.

De unge oplever, at de er blevet dækkende oplært i de faglige arbejdsopgaver på virksomheden. De er alle blevet sidemandsoplært af enten leder eller en kollega med stor erfaring. Ingen af de unge oplever, at det har været for svært for dem og alle oplever, når de sammenligner sig med deres kollegaer, at de opnår den samme kvalitet i arbejdsudførelsen med samme tempo.

Kun i et enkelt tilfælde oplevede virksomhedsrepræsentanten, at den unge fra start ikke havde det faglige niveau som forventet, og at den unge har kognitive vanskeligheder, så den unge ikke vil kunne nå det påkrævede faglige niveau i forhold til en ansættelse. Den unge er faldet godt til på virksomheden, og virksomheden har nogle sociale hensyn til den unge, men forventer ikke at kunne ansætte ham ordinært. Virksomheden er i dialog med Hedensted Kommune om den unges fremtidige tilknytning til virksomheden (og LMI).

CITAT, UNG

”Det er lidt anderledes, fordi jeg er jo teknisk set ansat, så jeg har nogle flere opgaver, som jeg måske ikke ville have, hvis jeg bare havde været i praktik. Det viser jo, at de har brug det.”

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

”Han blev solgt lidt for fagligt stærkt fra start, fordi han vist har gennemført grundforløbet på tømreruddannelsen. Vi fik dog hurtigt syn for, at han ikke kunne så meget, og at han fx slet ikke kender til værktøjer og sikkerhedskrav med håndtering af maskiner. Vi kan rigtig godt lide ham, og han kommer hver dag til tiden, og falder rigtig godt ind i miljøet, men han har kognitive udfordringer. Han vil ikke kunne nå et fagligt niveau her på stedet, så vi kan ansætte ham med lønkroner.”

7.5. Coachfunktionen

Alle unge er blevet tilknyttet en coach på virksomheden, som skal varetage brede opgaver i forhold til introduktion på arbejdspladsen, men også hjælpe den unge med rådgivning og støtte i forhold til livssituationen generelt. Coachfunktionen er nærmere beskrevet i statusevalueringen, maj 2020.

I interviewene fortæller de unge, at de har en coach eller kontaktperson. Alle unge oplever også, at de kan gå til deres coach/kontaktperson med alle problemstillinger i relation til (fortrinsvis) deres arbejde, herunder hvis de fx har

praktiske spørgsmål om arbejdstid, ferie, afspadsring el.lign., men også vedrørende alle trivselsspørgsmål på arbejdspladsen.

De fleste unge taler ikke med deres coach om forhold udenfor arbejdstiden – dvs. private forhold. De peger selv på, at det ikke er nødvendigt, da de i stedet kan få hjælp hos de ansatte i Hedensted Kommune. Coachene fortæller i interviewene, at de løbende opfordrer de unge til at komme til dem med alle former for spørgsmål, så de mener, at de stiller sig til rådighed, men at de unge ikke tager imod tilbuddet. Enkelte virksomhedsrepræsentanter siger også, at de unge klarer sig fint, hvorfor det også er vigtigt ikke at gøre dem til noget særligt.

CITAT, UNGE

”Han (coachen, red.) er den bedste. Han kan godt sætte sig ind i mig (den unges situation, red.) og han har selv prøvet lidt forskelligt, da han var yngre.”

”Han (coachen, red.) er fantastisk. Han er meget forstående. Han har hjulpet mig rigtig mange steder.”

7.6. Jobcentrets samarbejde med virksomheder og de unge

De unge fremhæver i interviewene, at de har et godt forhold til de ansatte i jobcentret i Hedensted Kommune. Enkelte af de unge er desuden opmærksomme på, at de får mere hjælp end hvad der er almindeligt, og at de fx på skæve tider kan ringe til virksomhedskonsulenten og få rådgivning.

Et flertal af de unge fortæller, at de i tilfælde af behov for rådgivning eller støtte i bredere livsforhold ville søge denne blandt de ansatte i jobcentret. Det skyldes dels deres gode relation til de ansatte, men også at de gerne vil holde eventuelle private problemer ude af deres arbejdsliv.

Det er vurderingen på baggrund af interviewudsagn, at de unge oplever samarbejdet med jobcentret som godt og dækkende. De unge oplever, at de kan komme til jobcentret og få hjælp, hvis de har behov.

Repræsentanter fra virksomhederne fremhæver samarbejdet med Jobcenter Hedensted som rigtig godt og tæt. De har en tæt (og for flere et mangeårigt) samarbejdsrelation med virksomhedskonsulenterne, som de kender godt og som kender virksomhederne godt (deres kultur, behov og krav).

Generelt roser virksomhederne jobcentret og kritik vedrører alene få forhold. I et tilfælde oplever virksomheden, at LMI-projektet er blevet ”oversolgt”, men virksomheden tillægger det ikke virksomhedskonsulentens ansvar, da den unge på papiret havde gennemført en grunduddannelse.

Virksomhederne og de unge finder, at virksomhedskonsulenten fra jobcentret kommer på besøg med rimelige intervaller, og at besøgsformen er uformel.

Virksomhedskonsulenterne i Hedensted Kommune er gode til at ringe eller tilfældigt komme på ”interesse”-besøg for at høre om alt er ok.

CITAT, UNG

”Altså, det er meget mere medgørligt (red. Dette tilbud). Man bliver ikke bare puttet i en kasse. Der bliver taget hånd om én privat. Det er ligesom at få to venner, altså X og X (aktører fra jobcenteret, red.). Nogen af få nogle gode snakke med.”

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

”Samarbejdet med Hedensted Kommune er virkelig godt. Vi har samarbejdet med dem i mange år. Vi kender dem, og de kender os. Det giver stabilitet, og vi kan stole på hinanden.”

”Vi ville gerne være med i dette projekt, fordi vi gerne vil gøre noget for unge mennesker, som ikke har fået de bedste muligheder og start i livet. Vores eneste betingelse fra start var, at jeg ikke gad alt det papirarbejde, men det har virksomhedskonsulenten klaret for os. Det hele har været enkelt og smart, og vi oplever, at vi altid kan kontakte ham, hvis vi har behov for det. Om alle mulige spørgsmål.”

7.7. Forventninger til det videre forløb

I dette afsnit præsenteres resultater fremkommet gennem interviews om de unges forhåbninger og forventninger til fremtiden samt virksomhedernes vurderinger af de unges jobperspektiver.

For alle unge har LMI-indsatsen bibragt dem klare udsyn i forhold til deres fremtid. Deres liv og fremtidsperspektiver var tidligere meget rodet og uklare, men nu er de enten blevet afklaret til fleksjob, har fået en arbejdsmarkedstilknytning og perspektiver for deres jobfremtid eller fået uddannelsesønsker.

For de fleste af de unge har det stor betydning, at de med LMI-projektet kom ind på arbejdsmarkedet, som altid har været et upræcist mål defineret af kommunen, men som nu er blevet virkelig for dem. De har med LMI oplevet de sociale, faglige og økonomiske fordele, som et arbejdsliv giver, og det har styrket deres motivation for at fastholde deres jobtilknytning.

CITAT, UNGE

”Vi har også snakket lidt om, at hvis jeg bliver ved at gøre det godt, så kan jeg komme i lære efter det her. Ja, jeg kunne godt se mig selv arbejde indenfor det i fremtiden.”

”Jeg er virkelig overrasket over, at jeg er kommet igennem den her vinter uden at droppe ud af arbejdet. (...) Jeg er den sidste, der er tilbage på den her ordning, så jeg holder ved. Jeg ved ikke hvor lang tid, men jeg holder ved.”

CITAT, VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANT

”XX (den unge, red.) klarer opgaverne ok. Kvaliteten er fin og der er ikke flere fejl end hos de andre ansatte, men XX er lige nu alt for langsom, og når måske kun 33% i forhold til de andre. Vi skal nu til at arbejde med tempoet, så XX kommer op i gear og kan klare det samme mål, som gælder for alle øvrige ansatte.”

”Modsat mange andre har vi haft travlt under Corona. Det gælder på alle vores virksomheder, og vi gik ind i LMI, fordi vi mangler arbejdskraft, men samtidig har jeg en baggrund i forsvaret og har taget en uddannelse i coaching. Jeg har selv interesse og også forudsætninger for at arbejde med lidt udsatte unge, og i det store og hele har det gået godt. Faktisk helt perfekt. De to arbejder godt, og er faldet godt til”

”Synes allerede at jeg kan sige, at vi har ændret vores opfattelse af de unge, og at vi nu er meget mere parate til at tage unge ind, også selvom de ikke har nogen papirer med sig - måske lige bortset fra en masse papirer fra kommunen og måske fra politiet. Jeg synes at alle vinder ved det her!”

8. Virksomhedskonsulenternes vejledningsfaglige metoder

I forbindelse med denne evalueringsstatus er der gennemført personlige interviews med de to virksomhedskonsulenter for at afdække, hvordan de skaber relation til de unge, deres vejledningsfaglige metoder og på hvilke områder i de unges (arbejds-)liv, at de står til rådighed med støtte og rådgivning.

Interviewene med de unge – både i forbindelse med denne status og tidligere – har dokumenteret, at de unge oplever en særlig relation til bl.a. de to virksomhedskonsulenter tilknyttet LMI i Hedensted Jobcenter. De unge giver udtryk for, at de altid kan få hjælp og støtte, og de unge foretrækker at søge denne hjælp hos virksomhedskonsulenterne, fremfor hos deres personlige coach i virksomheden. Endelig viser evalueringen også, at de unge sætter pris på den hjælp og støtte de modtager hos bl.a. virksomhedskonsulenterne, og at de er bevidste om, at de får mere hjælp end normalt i et jobcenter.

Begge virksomhedskonsulenter har lang erfaring bag sig med både samarbejde med virksomheder og (udsatte) unge. Det er en erfaringsbaseret kompetence, som er opbygget i både professionelt og privat regi.

Konsulenterne lægger ikke skjul på, at deres relationsarbejde med de unge og deres vejledningsfaglige metoder alene er erfaringsbaseret, og at de ikke er funderet i vejledningsfaglig metodeteori. De peger begge på følgende vigtige tilgange og principper, som er grundlaget for deres arbejde:

- ⇒ **Tro på de unge:** Konsulenterne har begge den tilgang, at de tror på de unges vilje, kompetencer og muligheder for job eller uddannelse. Selv ved flere af de unge har tunge udfordringer bag og/eller med sig, er deres arbejde funderet i en tro på, at LMI-målet vil opnås.
- ⇒ **Ressourcefokuseret tilgange:** At lyse på det, der virker og parallelt (og i det stille) at hjælpe med barrierer i de unges hverdagsliv. De unge er fastlåst i negative narrativer om dem selv og deres liv. Konsulenterne er bevidste om at pege på det de unge kan og herigennem opbygge den unges selvtillid og motivation. Samtidig arbejder de meget konkret med at løse de udfordringer, der hele tiden opstår i de unges hverdag – fx ved i en periode at vække dem om morgenen, hente og bringe dem fra deres bopæl til arbejdsstedet m.m.
- ⇒ **Være tilgængelig når de unge har behov:** De unge har varierende behov for rådgivning og støtte – uanset dag eller tidspunkt. Konsulenterne fortæller de unge, at de altid kan skrive (SMS) eller ringe – om aften/natten eller

i weekenden, hvis de har brug for det. De unge oplever, at tilbuddet er reelt, og at de kan komme i kontakt med konsulenterne, hvis de fx har brug for rådgivning en weekend, aften el.lign. Der er bl.a. flere eksempler på, at de unge har kontaktet konsulenterne fx om natten eller har mødtes med konsulenterne i weekenden.

- ⇒ Være vedholdende: Flere af de unge har problemer, hvor tilbagefald til misbrug eller u hensigtsmæssige adfærdsformer kan forekomme. Konsulenterne er forberedte herpå og fastholder kontakten og støtten - også når forløbet ikke går som forudsat. Den vedholdende (tålmodige) tilgang skaber en stabilitet og loyalitetsoplevelse hos den unge, som er med til at skabe og styrke relationen til konsulenten.
- ⇒ Være engageret: Begge konsulenter opleves som oprigtig engagerede i de unge og i deres arbejde. Det er en egenskab, der er smittende for de unge, og som er med til at give de unge en oplevelse af, at de møder en voksen, der vil dem personligt. Denne oplevelse er helt central for de unges relation til konsulenten og som er grundlaget for, at de unge tillægger konsulentens rådgivning autoritet og betydning.

Selvom konsulenterne ikke har tilegnet sig vejledningsfaglig viden gennem uddannelse, er deres teknikker og metoder alligevel ikke teoriløse. De anvender i høj grad ubevidst den ressourceorienterede tilgang med konstruktivistiske vejledningsfaglige tilgange⁵. De betoner og skalerer de aktiviteter, kompetencer og egenskaber m.m., som virker i de unges liv, samtidig med at de tager den unge i hånden og (an)viser løsninger på udfordringer i de unges liv.

Forskning har i flere sammenhænge på børn- og ungeområdet dokumenteret, at det ikke er én metode og metodebevidsthed i sig selv der virker, når der skal skabes relation og støtte til udsatte børn og unge. Afgørende er en vifte af metoder – tilegnet gennem uddannelse og/eller erfaring – i kombination med et personligt engagement hos den fagprofessionelle. I LMI er det tydeligt, at begge konsulenter har et personligt engagement, som de unge oplever, og som skaber en (forpligtende) relation hos den unge. Den unge oplever en person, der både er professionelt samt personligt engageret og involveret i deres liv, og det er den kombination, der giver de virkningsfulde resultater. Resultater som ligeledes opnås med de unge tilknyttet LMI-projektet.

⁵ Klassiske eksempler herpå er psykologerne Vygotskys og Piagets teorier. Ny viden opbygges ifølge disse teorier ved hjælp af menneskers aktive, ”konstruerende” handlinger. I forhold til vejledning er pointen, at vejlederen selv skal være aktiv for at læring finder sted. Det er ikke nok, at vejlederen rådgiver og den unge lytter. Vejlederens rådgivning bør desuden, ifølge konstruktivismen, følges op og/eller afbrydes af læreprocesser med endnu mere aktiv konstruktion.

I det beskæftigelsesfaglige metodeunivers er det personlige engagement hos de fagprofessionelle ikke på samme måde (aner)kendt som i det socialfaglige og familiefaglige arbejde med udsatte børn, unge og familier. Måske er LMI-projektet en forholdsvis simpel blanding af beskæftigelsesfaglige tilbud med løn og udsigt til ansættelse kombineret med fagprofessionelt engagement.