

ANSØGNING TIL DEN A.P. MØLLERSKE STØTTEFOND

Generelle oplysninger

Ansøger

Ungeenheden, Jobcenter Hedensted, Hedensted Kommune

Tilskudsansvarlig

Pia Hermanstad, Leder af Ungeenheden, pia.hermanstad@hedensted.dk

Projektets titel

LMI – LønMotiverende Indsats

Projektoplysninger

Projektets formål

Projektets formål er at få unge i job eller uddannelse. Job og uddannelse er ofte en udfordring for målgruppen, og vi vil med dette projekt sikre, at flere unge finder motivationen til at komme i arbejde og at holde fast i job og uddannelse, så de bliver selvforsørgende og kommer ud af den nedadgående spiral, som holder dem fast i ledighed og måske andre udfordringer såsom misbrug og kriminalitet.

Med projektet skal vi finde jobs, som de unge gerne vil. Som beskrevet i afsnittet om målgruppen, er det ofte meget vanskeligt at fastholde nogle af de unge, som vi arbejder med, i job eller uddannelse, og det er derfor vigtigt, at vi via projektet finder frem til jobs, som de unge gerne vil, så de ikke igen oplever nederlag, men derimod succes. De unge skal gennem projektet opnå en succes, som skal hjælpe dem til at blive selvforsørgende og fri af det system, de ofte har så store aversioner imod, men samtidig ofte også er dybt afhængige af. Som selvforsørgende vil de unge også opleve en større frihed til at kunne gøre de ting, som de har lyst til – og som andre unge har mulighed for at gøre.

På grund af målgruppens sammensætning, vil forløbet for nogle unge i sidste ende måske komme til at tjene som en afklaring til fleksjob. I disse tilfælde skal projektkoordinatorerne kunne beskrive den unge, så formaliteterne i forhold til møde ved rehabiliteringsteamet er på plads, og fleksjobbet er klart, når

projektforløbet afsluttes. På den måde bliver der ikke et hul, som potentielt kan skubbe den unge tilbage i negativ retning.

De unge vil i forløbet blive tilbudt job med løntilskud, selvom de i bund og grund egentligt ikke er i den traditionelle målgruppe herfor. Ved at få et job med løntilskud vil den unge nemlig opleve at skulle leve op til de almindelige vilkår på arbejdsmarkedet og at skulle være ansvarlig over for en arbejdsgiver og ikke over for kommunen. Dette vil have en altafgørende indflydelse for den unges indsats og progression, idet en arbejdsgiver jo meget mere kontant end en kommune vil kunne "sanktionere" ved udeblivelser, uhensigtsmæssig adfærd mv.

Det forventes, at 80 til 90 % af deltagerne vil ende med at have ordinær ansættelse efter projektforløbet eller at være kommet i uddannelse.

Denne ansættelse kan eventuelt være i fleksjob, hvis det gennem forløbet viser sig, at den unge er i målgruppen herfor. Det vil således gennem ansættelsen i virksomheden kunne afklares, om den unges arbejdsevne er varigt nedsat i et væsentligt omfang. Samtidig så vil den faste myndighedsrådgiver, der er tilknyttet projektet allerede i projektperioden kunne indhente den nødvendige lægelige dokumentation og sammen med den unge udarbejde en rehabiliteringsplan til forelæggende for kommunens Rehabiliteringsteam.

Samtidig så vil uddannelse for nogle af de unge gennem projektet vise sig at være en mulighed, som ikke tidligere har været tydelig. De vil således gennem ansættelsen i virksomheden kunne få den støtte, som vil være nødvendig for dem for at kunne påbegynde og gennemføre en uddannelse. Det skal i denne forbindelse bemærkes, at uddannelse også kan være sidemandsoplæring under ansættelse i virksomheden.

Projektets primære målgruppe

Målgruppen er unge i alderen 18 – 30 år med andre udfordringer end ledighed. De unge vil primært modtage uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse og dermed være omfattet af målgrupperne i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 2, nr. 13 (aktivitetsparate) og nr. 11 (rehabiliterende).

Der kan fx være tale om unge, der har haft en vanskelig barndom og en vanskelig skolegang, ikke har taget afgangsprøve og ikke er kommet i gang med uddannelse. Også unge, der fx tidligere har haft et misbrug af psykoaktive stoffer, men er kommet ud af misbruget, eller unge der har været ude i kriminalitet, kan være i målgruppen for projektet. Det skal dog ved visitation til projektet være tydeligt, at den unge har en arbejdsevne, og at denne kan udvikles.

De unge har ofte haft mange møder med systemet og er derfor blevet "systemtrætte". Vi vil forsøge at sikre, at de unge gennem projektet vil finde vejen ud af systemet og ind på deres egen sti, som skal være en forbedret udgave af det liv, de har kendt inden projektets start.

De unge er ofte blevet stillet forskellige tilbud i udsigt, men de har i det kommunale regi fx først skulle bevise, at de kan være mødestabile, før de fx vil få tilbudt ansættelse med løntilskud eller sågar virksomhedspraktik. Denne gruppe af unge giver ofte op, før de næsten er kommet i gang, hvis guleroden ikke er der med det samme. Hvis gevinsten først viser sig et halvt til et helt år senere, så har de unge ikke motivationen til at fuldføre prøveperioden. Derfor tabes en del unge, som ikke kan se formålet med den tid, de først skal bruge på at bevise, at de kan varetage et job, før de overhovedet kan komme i praktik. Vi vil med projektet sikre, at de unge ikke skal igennem en længere periode, hvor flere ting skal bevises, men derimod skal gevinsten for den unge, ved at tage et job, vise sig fra første dag. For målgruppen her er det en nødvendighed for at få dem ud af systemet og ind på den rette vej, hvor de er selvforsørgende og ansvarlige for eget liv. Langt de fleste unge i målgruppen ønsker rent faktisk at være ansvarlige for eget liv og at være helt "almindelige", men vejen dertil er for besværlig, tung og uoverskuelig, "når først man skal bevise sit værd i en prøveperiode", hvor man stadig er på offentlig ydelse.

Målgruppen har, som det er beskrevet ovenfor, store udfordringer, og disse kan i mange sammenhænge spænde ben for en ansættelse eller uddannelse, og de unge oplever ofte et nederlag, når de forsøger at finde job eller starte en uddannelse. For hvert nederlag den unge oplever, mindskes lysten og motivationen til at forsøge igen, og ofte er det meget skrøbeligt, hvis de alligevel får foden indenfor i uddannelsessystemet eller på arbejdsmarkedet, for de løber deres vej, så snart der viser sig udfordringer.

I målgruppen for projektet vil der være en overvægt af det mandlige segment.

Deltagerantal

Der vil være cirka 30 deltagere i projektet – fordelt med 10 – 11 ad gangen i forhold til antal deltagende virksomheder.

Projektperiode

Projektperioden er toårig, og den enkelte unge vil deltage i projektet i cirka otte måneder.

Nuværende indsats for projektets målgruppe

Vi arbejder i Hedensted Kommune med en del unge med omfattende begrænsninger, og de har tilsvarende omfattende indsatser i kommunalt regi. Der er forsøgt med indsatser inden for både Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats og Lov om Social Service, men det har ikke altid været nok til at sikre, at de unge bliver selvforsørgende. Med dette projekt vil vi forsøge at nå de unge, som ikke har profiteret af andre indsatser, og hvor det er nødvendigt at afprøve nye tiltag.

Vi ved gennem vores mangeårige indsats på området, at det er socialt ekskluderende ikke at være i arbejde og en del af sammenholdet på en arbejdsplads. Arbejde er jo i vores kultur identitetsdannende, og det er derfor især farligt for unge ikke at være en del af arbejdsmarkedet, for unge har jo netop endnu ikke dannet en færdig identitet, og hvis arbejdslivet ikke bliver en del af denne, så er der stor fare for, at de kommer til at betragte sig selv som nogen, for hvem det er en succes at blive forsørget af det offentlige. De har i denne kontekst ofte vanskeligt ved at gennemskue, at en sådan tilværelse også medfører et liv i fattigdom uden mulighed for fx at tage på en god ferie (eller for den sags skyld opleve glæden ved at kunne holde en velfortjent ferie), købe en bil eller, når den tid kommer, få en ordentlig pension.

Vores erfaring er dermed også at tilknytning til arbejdsmarkedet ofte er en helbredsfræmmende faktor i forhold til både de egentlige psykiatriske diagnoser, men også i forhold til kriminalitet og misbrug. Det at have "fred og ro" i utømmelige mængder er således ikke sundt, og mennesker bliver socialt inkluderet af at have arbejde.

Mange af borgerne har vi allerede indsatser på i kommunalt regi. Dette arbejde fortsættes også i projektperiodens forløb, og projektet her er at betragte som en ekstra og ny indsats.

De unge vil altså skulle kunne magte at gå på arbejde hver dag og samtidig kunne være med i de fx sociale indsatser, som kommunen allerede har igangsat for dem. Dette faciliteres ved, at der i forhold til projektet vil være én myndighedsrådgiver. Vedkommende vil derfor have et godt overblik over de unge og deres arbejdstider og vil kunne tilrettelægge supplerende indsatser, så disse ikke kommer til at blive en hindring for fuldtidsarbejdet og ej heller kommer til at gøre, at den unge "løber sur" i det hele.

Beskrivelse af hvordan målene/resultaterne nås

Som beskrevet i afsnittet om målgruppen, har denne målgruppe brug for mere end et løfte om løn efter en tilfredsstillende prøveperiode på seks måneder for at kunne oparbejde motivationen til at holde fast i jobbet. Derfor skal de unge med projektet her have løn fra første dag, så de straks oplever fordelene ved at være i job fremfor på offentlig ydelse.

Ansættelsen med løntilskud jf. Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 51 kan etableres for personer, der er omfattet af samme lovs § 2, nr. 1-6, 8 og 11-14, og dermed for projektets målgruppe.

Det er ad ovenstående ud fra vores erfaring vores klare overbevisning, at de økonomiske ydre motivationsfaktorer er den "rette medicin" over for målgruppen, selvom der er tale om socialt udsatte unge.

Herudover så er der jo til stadighed debat om, hvorvidt økonomi kan tilskynde ledige til at finde et arbejde. Der er mange økonomiske incitamenter i mange forskellige politiske udformninger, og der er både gulerod og pisk. Gulerod i form af fx jobpræmier, småjobs og fx ansættelser med løntilskud. Pisken kan være sanktioner, hvis den ledige ikke deltager i det iværksatte forløb mv., samt en generel

nedsættelse af de offentlige forsørgelsesydelse.

Der er meget forskning på området, og det fremgår heraf, at både økonomisk pisk og økonomisk gulerod kan få ledige til hurtigere at finde sig et job. Vi vil gerne prøve med guleroden.

For nogle af de unge kan der måske være tvivl om, at løn som en ydre motivationsfaktor er tilstrækkeligt til, at vedkommende forbliver i jobbet. Nogle af de unge kan måske have det så svært, at de ved "bump på vejen" på arbejdspladsen vil kunne sige "nu kan det være lige meget" og forlade stedet og projektet.

Fællesskabet, som den unge bliver en del af på arbejdspladsen, vil selvfølgelig understøtte de indre motivationsfaktorer, og projektkoordinatoren vil derfor i hvert enkelt tilfælde være opmærksom på, at dette hurtigt skal komme til at fungere godt. Den unge skal herigennem komme til at føle et tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Det skal samtidig også søges at lave en introduktion i virksomheden, som gør, at de unge hurtigt oplever at kunne mestre enkle arbejdsopgaver og få ansvar for disse. Den unge vil således herigennem komme til at opleve, at der er brug for ham/hende, at han/hun besidder kompetencer, som kan bruges i virksomheden.

Projektkoordinatoren skal i forløbet være opmærksom på, om de indre motivationsfaktorer understøttes i forløbet, og om den unge er i stand til at opleve at være kompetent og komme til at føle en vis selvbestemmelse. Hvis de indre motivationsfaktorer ikke kan udvikles gennem tiltag i virksomheden, så vil projektkoordinatoren i samarbejde med myndighedsrådgiveren vurdere, om der kan iværksættes pædagogiske eller psykologiske tiltag.

Samtidig så er vi selvfølgelig godt klare over, at der også er behov for en betydelig social indsats for de unge. Denne indsats vil for de allerfleste unge i målgruppen for projektet allerede være iværksat, og den fortsættes under projektforløbet og skal selvfølgelig også være med til at understøtte en styrkelse af de indre motivationsfaktorer og få den unge til at føle sig kompetent.

For at sikre de unge et stabilt forløb, vil der blive lavet aftaler med lokale virksomheder, som forpligter sig til at ansætte den unge efter projektperioden, såfremt kemien og kompetencerne er rigtige. Det skal gøres klart for virksomhederne, at det ikke er en mulighed at springe fra en ansættelse kort før forløbet i projektet afsluttes. Projektet skal ikke bruges til at skaffe virksomhederne periodisk billig arbejdskraft, og det er derfor et krav, at virksomhederne forpligter sig til ansættelse af kandidaten efter forløbet.

Der er i forbindelse med etableringen af projektet en vis risikovillighed hos DEN A.P. MØLLERSKE STØTTEFOND og hos Hedensted Kommune, og det skal der selvfølgelig også være hos de deltagende virksomheder.

Der skal således sikres en bindende jobgaranti fra de deltagende virksomheder. Virksomhederne forpligter sig således gennem en samarbejdsaftale med projektet og med de øvrige virksomheder til at ansætte de unge, og jobgarantierne skal derfor være skriftlige og bindende.

Der skal endvidere, for at virksomhederne kan godkendes til at deltage i projektet, være en interesselikendegivelse, og virksomhederne skal lave en hensigtserklæring om, hvorfor de gerne vil være med i projektet. Virksomheden skal her beskrive sin sociale rummelighed, og de skal beskrive, hvorfor der er behov for den ufaglærte arbejdskraft, som dette projekt omhandler, i deres virksomhed.

Ovenstående sker ud fra det fact, at hvis man som virksomhed hjælper en udsat, så får man en meget loyal medarbejder. Dette er værdiskabende for virksomheden.

Efter godkendelse til at deltage i projektet vil virksomheden ved projektets opstart, som ovenfor beskrevet, skulle lave en skriftlig og bindende jobgaranti.

Endelig så vil konstruktionen være sådan, at virksomheden i forløbet skal betale en stigende andel af den reelle lønudgift fratrukket løntilskuddet. Virksomheden vil således i de første tre måneder betale 0 % af denne udgift, herefter 25 % i de næste tre måneder, og i de sidste to måneder af projektperioden for den enkelte unge vil virksomheden betale 50 % af udgiften.

Der vil i projektet deltage 10 til 12 virksomheder fordelt i omegnen af Hedensted Kommunes tre store byer; Juelsminde, Hedensted og Tørring.

Forløbet skal være en god oplevelse for både den unge og virksomheden. Der vil derfor blive tilbudt undervisning til virksomheden i målgruppens diverse udfordringer. Dette vil være med til at klæde virksomheden godt på til at varetage en, for dem måske, ukendt opgave med oplæring af unge i denne målgruppe. Undervisningen af virksomheden vil være med til at sikre en forståelse for de udfordringer, som de unge har med i bagagen, og med forståelsen følger evnen til at rumme de unge og kompetencerne til at håndtere de udfordringer og problemer, der helt sikkert vil opstå i forløbet. Det er altafgørende for succes, at virksomheden forstår at håndtere de unge med de vanskeligheder, de kommer med. Føler den unge sig ikke hørt eller mødt, vil det ofte betyde et hurtigt exit, og dette skal undervisningen af virksomhederne afhjælpe.

Virksomheden skal udpege en coach for den unge, og ovenstående undervisning skal klæde coachen på til at opbygge en relation til den unge.

Uddannelsen til virksomhederne vil bestå af en todages coachuddannelse og efterfølgende efteruddannelse.

Emnerne i uddannelsen vil være:

- Viden om håndtering af psykisk skrøbelige unge på arbejdspladsen – dialogen med den unge, dosering af arbejdsopgaver og det kollegiale samarbejde.
- Viden om undervisning af de unge i, hvordan de gebærder sig på en arbejdsplads, og i hvad arbejdslivet i øvrigt indebærer.
- Særlige hensyn i medarbejdergruppen på virksomheden, når der ansættes unge med særlige udfordringer, som skal introduceres til arbejdsmarkedet. Hvordan gør man, og hvordan

organiserer man indsatsen?

- Unge med fx Autisme, ADHD, ADD på arbejdspladsen.
- Hvordan agerer man, hvis den unge har et misbrug af fx alkohol eller psykoaktive stoffer?
- Hvordan rummer man nydanskere på arbejdspladsen?
- Hvordan rummer man de "umulige unge" på arbejdspladsen?
- Generel viden om udsatte unge. Hvad kendetegner dem i forhold til fx opvækst, selvværd, når deres trykke ramme er, at livet er noget rod?
- Hvilke redskaber har vi til at hjælpe dem – og hvordan kan virksomhedsforløbet hjælpe disse unge?
- Hvordan kan virksomhederne være en positiv rollemodel, når den unge måtte ønske uddannelse?
- Hvordan kan virksomhederne rumme og støtte op om de unge, når de personlige og sociale kompetencer mangler? Hvorfor er det, at virksomheder er så gode til at hjælpe disse borgere? En viden om at få selvværd og selvtillid gennem arbejdet, at opleve kompetencen og det gode fællesskab – og hvordan arbejdet bliver en del af medicinen, for når arbejdet fylder, så fylder problemer mindre.
- Hvordan kan man som coach tilpasse engagementet i forhold til behovet?
- Hvilke tilbud er der i kommunen?
- Hvad er helhedskoordinerede planer?

Herudover så vil der være erfaringsudveksling med oplæg og case fra en af virksomhederne i forhold til nedenstående:

A. *Håndtering af situationer, hvor den unge er i fare for ikke at kunne forblive i løntilskudsansættelsen.*

B. *De særligt udfordrede unge. Hvordan håndterer vi opgaven i forhold til kolleger og ledelse, hvordan kan vi bedst hjælpe de unge?*

Coachen skal løbende støtte den unge i opgaverne i virksomheden, og den unge skal også have mulighed for at kunne kontakte coachen efter arbejdstid og i akutte situationer. For de unge mennesker i målgruppen er det ofte uden for arbejdstid, at tingene brænder på, og ligesom der er brug for støtte til at varetage et arbejde, vil der også være brug for støtte til at mestre svære situationer privat. Disse situationer vil oftest få indflydelse på, om den unge fastholder arbejde, og det er derfor en vigtig del af den unges udvikling, at der også er mulighed for at kunne kontakte coachen i fritiden i tilspidsede situationer. Virksomheden skal være indstillet på at honorere dette.

Virksomheden skal vide, at det i begyndelsen ofte ikke vil være en ressource, de tager ind, men med den rette oplæring og træning vil den unge på længere sigt udvikle sig til en reel arbejdskraft. Oplæring og træning vil også bestå i social træning af den unge, og den opgave skal virksomhederne ligeledes klædes på til. Derfor vil social træning også indgå som en del af undervisningen af virksomhederne.

Metoden i projektet bliver en håndholdt og helhedsorienteret indsats, hvor projektkoordinatorer vil fungere som både mægler og motivator i et tæt samarbejde med både virksomheden og den unge.

Mæglerrollen kan blive relevant, når to kulturer skal finde sammen i en arbejdssituation, og projektkoordinatoren vil derfor som en del af den håndholdte indsats følge med ud i virksomheden, når forløbet påbegyndes. Det vil være individuelt, hvor mange gange og over hvor langt tid projektkoordinatoren skal tage med den unge på arbejde, og dette beskrives som en del af planen for forløbet. Som mægler er projektkoordinatoren med til at oversætte eventuelle misforståelser, så opstarten bliver så let for både den unge og virksomheden som muligt. Der kan være mange ting, som skal forklares og forstås såsom adfærd, opmærksomhedspunkter og andre barrierer, og den proces vil projektkoordinatoren være en del af – både som den unges og virksomhedens mand, så længe det er nødvendigt. Dette er med til sikre en god oplevelse for begge parter, og projektkoordinatoren er med til at danne relation den unge og virksomheden imellem – en relation som forhåbentlig kan bære videre til ordinær ansættelse.

Når eventuelle opstartsvanskeligheder er overvundet, og relationen mellem virksomhed og den unge er opbygget, skal projektkoordinatoren tale mest med virksomheden om, hvordan det går, så den unge lærer at søge rådgivning som almindelig arbejdstager – fx ved arbejdsgiveren eller fagforeningen. Det er vigtigt, at den unge er ligestillet med andre ansatte i virksomheden og oplever de samme regler som ordinært ansatte. De gængse arbejdsforhold er med til at understøtte, at den unge ikke føler, at vedkommende har en sag ved kommunen, men derimod har et normalt arbejdsretligt forhold til arbejdsgiver. Kommunen har et forhold til arbejdsgiver, og arbejdsgiver har et forhold til den unge, hvilket er med til at opbygge en følelse af normalitet hos den unge. Dette er vigtigt, når man er "systemtræt" og vil væk fra identiteten som "en sag i systemet".

Hvis det i forløbet viser sig, at den unge har så store begrænsninger i arbejdsevnen, at vedkommende efter forløbet ikke vil kunne varetage et job på ordinære vilkår, så skal arbejdsgiver være med til at forklare den unge hvorfor samt vise dette for vedkommende i det daglige arbejde. Det, at en ung efter endt projektførløb, måske skal have et fleksjob, må således ikke blive til et nederlag for den unge. Med den type stillinger, som unge fra projektet umiddelbart vil kunne varetage, vil der ikke blive noget egentligt indkomsttab ved ansættelse i fleksjob i stedet for i ordinært u-støttet arbejde.

Vi skal med projektet sikre, at den unge får, hvad der svarer til ordinær løn, hvilket vil være den gevinst, som kan motivere den unge til at blive i jobbet – også når det ind imellem bliver svært. Lønnen vil være med til at sikre fastholdelse af den unge i beskæftigelse og være et stort skridt i den rigtige retning ud af offentlig forsørgelse på vejen til et selvstændigt liv ude af systemet.

Samtidig så skal det selvfølgelig sikres, at den ordinære løn med løntilskud ikke bliver en negativ fastholdelsesfaktor. Umiddelbart så synes der dog ikke at være nogen risiko for dette. De unge vil i løntilskudsperioden således typisk få en løn, der svarer til mindstelønnen, der for ufaglærte er 119,75 kr. pr. time, svarende til en månedsløn på 19.199,52 kr.

Hvis de unge efter endt løntilskudsansættelse fastansættes i virksomheden, vil de som minimum opnå en tilsvarende løn.

Hvis det under løntilskudsansættelsen viser sig, at den unge har sådanne begrænsninger i arbejdsevnen, at vedkommende vil skulle visiteres til et fleksjob, så vil vedkommende få en aflønning (løn fra

arbejdsgiver + fleksløntilskud), der umiddelbart ikke kan blive mindre end 19.240 kr. pr. måned.

Projektets indhold er herefter at sikre, at arbejdsgiver får tilskud til den unges løn samt tilskud til coachindsatsen.

Resultatmål

80 – 90 % af deltagerne er ved projektets afslutning i ordinært arbejde eller fleksjob. Få fra gruppen vil måske være påbegyndt uddannelse.

Rekrutteringsstrategi vedrørende virksomheder

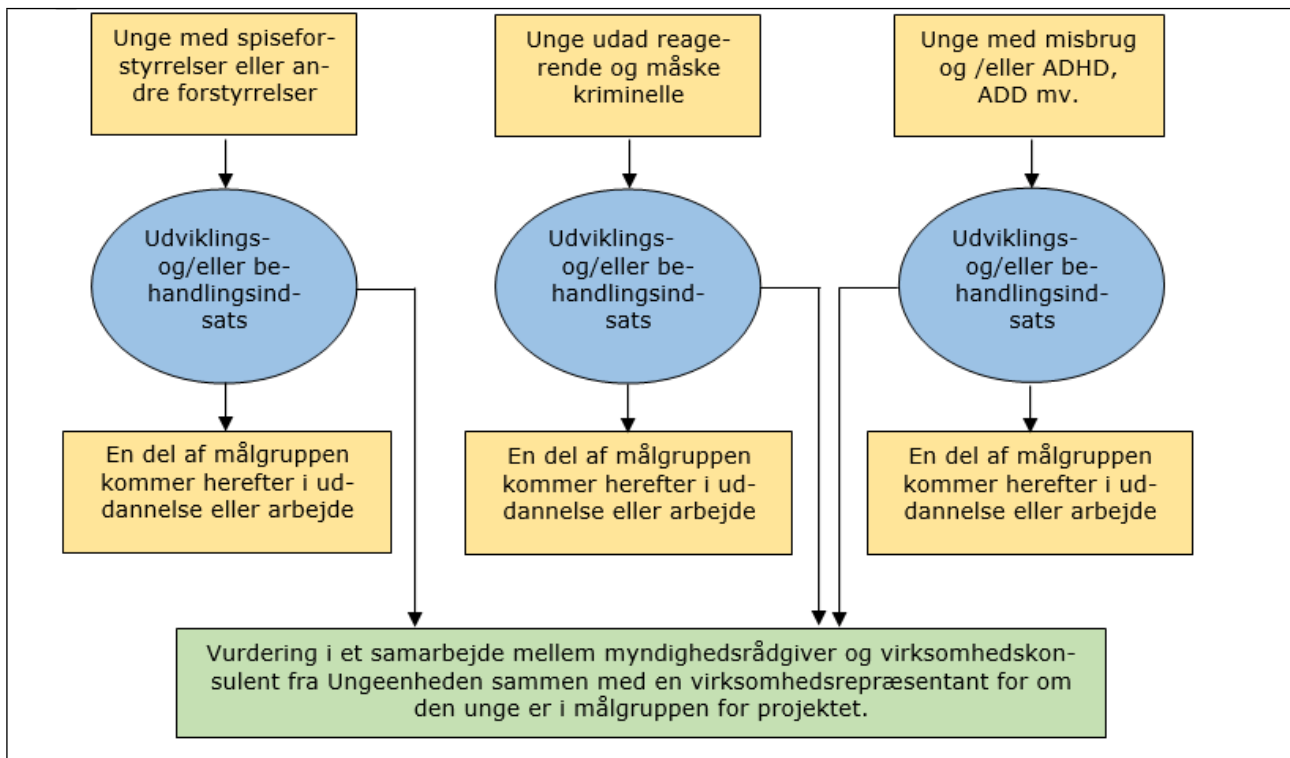
De virksomheder, som tilbydes deltagelse i projektet, rekrutteres primært blandt de virksomheder, hvor Ungeenheden i forvejen har et godt og solidt samarbejde, og som er seriøse i deres tilgang til målgruppen og til det at have unge i praktik i deres virksomhed. Virksomhederne skal, som tidligere beskrevet, tydeligt tilkendegive deres interesse og formål med at deltage i projektet.

Rekrutteringsstrategi vedrørende de unge

Det skal ved rekrutteringen af de unge til projektet være tydeligt, hvorfor det lige er den pågældende unge, der tilbydes at deltage i projektet, og at vedkommende rent faktisk vil være i stand til at honorere de krav, der vil blive stillet, og at der er et udviklingspotentiale.

Der må således ikke på nogen måde kunne være tale om, at den udbetalte løn blot er en "forhøjet uddannelseshjælp".

Herudover så screenes de unge til projektet, som det fremgår i nedenstående model.



Organisation og ledelse

Unge ledighed har politikernes bevågenhed i Hedensted Kommune, og der er bred enighed om, at inklusion i det danske samfund sker bedst gennem beskæftigelse og uddannelse. Ved udvalgets godkendelse af projektet begynder også den politiske forankring i kommunen, og politikerne vil følge projektet tæt. Projektejer varetager informering om projektets fremdrift i møder i Udvalget for Beskæftigelse.

Der vil til projektet blive nedsat en styregruppe bestående af projektejer (Leder af Ungeenheden, Jobcenter Hedensted), projektkoordinator, udviklingskonsulent, og en repræsentant for de virksomheder, som er en del af samarbejdet i projektet. Styregruppemøder vil blive afholdt tre gange årligt. Styregruppen sørger for udvikling i projektet samt vidensdeling på tværs i kommunen. Projektkoordinatoren varetager den daglige styring af projektet.

Styregruppen samt månedlige møder mellem projektkoordinator og virksomheder er med til at skabe ejerskab både i kommunen og i den private sektor.

Styregruppen vil endvidere under hele projektet skulle foranledige "stop & goes" hver tredje måned, hvor projektets hidtidige forløb og resultater evalueres, og hvor det i samarbejde med DEN A.P. MØLLERSKE STØTTEFOND vurderes, om projektet skal fortsætte.

Aktiviteter og metode bliver videreført i Ungeenhedens arbejde efter projektperiodens udløb. Samarbejdet på tværs i kommunen og med det private arbejdsmarked vil ligeledes have fokus efter

projektperioden, så resultaterne kan fortsætte.

Forankring

Aktiviteter og metode bliver forankret i Ungeenheden efter projektperiodens udløb. Der vil løbende ske en udvikling af projektet, så det sikres, at den mest effektive strategi set i forhold til målgruppen videreføres efter projektets afslutning. Aktiviteter og metode afhænger af målgruppens sammensætning, som kan variere, og det er vigtigt, at forløbene giver de bedste resultater for hver enkelt ung og virksomhed, hvorfor forankringen i Ungeenheden sker med målgruppens bedste for øje.

Der skal efter den første projektperiode på otte måneder laves en evaluering af resultaterne, og hvis disse er som forventet, så vil den udvidede udfordringsret, som er aftalt i samarbejdet mellem Regeringen, KL og Danske Regioner, hvor alle offentligt ansatte og private leverandører har mulighed for at komme med ændringsforslag til uhensigtsmæssige statslige og lokale regler, samt søge om at fravige reglerne for selv at vise, at arbejdet kan indrettes på en smartere måde, skulle anvendes.

Budget

Der ansøges om betaling af udgifter i alt 3.086.537 kr. til

- Løn til projektkoordinator med ca. 450.000 kr. pr. år i to år i alt 900.000 kr.
- Løn fratrukket løntilskud ved borgernes ansættelse:
 - Fuld lønudgift til borgeren minus løntilskud (19.199,52 kr. – 12.765,53 kr.)
= 6.433,00 kr. pr. måned for 10 deltagere * 3 i tre måneder pr. deltager i alt 578.970 kr.
 - 75% af den fulde lønudgift til borgeren minus løntilskud (19.199,52 kr. – 12.765,53 kr.) * 75% = 4.824,75 kr. pr. måned for 10 deltagere * 3 i tre måneder pr. deltager i alt 434.227 kr.
 - 50% af den fulde lønudgift til borgeren minus løntilskud (19.199,52 kr. – 12.765,53 kr.) * 50% = 3.216,50 kr. pr. måned for 10 deltagere * 3 i to måneder pr. deltager i alt 192.990 kr.
- Materialeanskaffelse for ca. 20.000 kr. pr. år i alt 40.000 kr.
- Revision i alt 25.000 kr.
- Samarbejde mellem virksomheder:
 - Event for virksomhederne (understreger samarbejdet):
 - Tillæg til coach for rådighed uden for arbejdstid, tillæg i henhold til overenskomsten for at være til rådighed, 15.400 kr. pr. virksomhed pr. år = 30.800 kr. pr. virksomhed i alt 308.000 kr.
- Ekstern evaluering ved LG Insight i alt 607.350 kr.

Kommunens egenfinansiering vil i alt være 4.672.381 kr., fordelt med

- Løntilskud svarende til 79,68 kr. (i 2019) pr. time i 37 timer pr. uge for 10 deltagere * 3 i otte måneder pr. deltager i alt 3.063.728 kr.
- Mentor i virksomheden i tre timer om ugen a' 214 kr. i 10 virksomheder = 295.320 kr. pr. år i alt 590.640 kr.
- Transport for projektkoordinator, ca. 1.020 km. pr. uge i 92 uger a' 3,54 kr. i alt 332.194 kr.
- Projektledelse ca. fem timer pr. uge a' 375, 85 kr. i 92 uger i alt 172.891 kr.
- Coaching/oplæring af medarbejdere i virksomheden til coachrollen
Omfanget skønnes at være ca. 10 timer pr. forløb pr. virksomhed a'
241,40 kr. pr. time i alt 72.420 kr.
- Fondsmoms 17,5% af 2.517.187 kr. i alt 440.508 kr.

Evaluering

Projektet evalueres eksternt af LG Insight.

Tilskudsansvarliges navn og underskrift

Pia Hermanstad, leder i Beskæftigelse i Hedensted Kommune