

## Status for projekt LønMotiverende Indsats – januar 2022

### Projektforløb afsluttet

Alle projektforløb er nu afsluttet, og vi afventer den endelige evaluering, men vi er fortrøstningsfulde ift. resultatet af projekt LønMotiverende Indsats.

29 unge har deltaget i projektet fordelt på tre overordnede hold – dog med løbende optag.

### Udfordringer undervejs i projektet

Der har været flere udfordringer, og nogle af dem kan kobles sammen med den målgruppe, som projektet var målrettet til, men de største udfordringer har ikke været de unge. Den altoverskyggende udfordring har været den situation, vi alle pludselig stod i – den verdensomspændende pandemi Corona/Covid-19. Corona medførte, at opstarten af projektforløbet for flere unges vedkommende måtte udsættes, da beskæftigelsesindsatsen var suspenderet og senere delvist suspenderet. Dette afstedkom også, at vi har været nødt til at forlænge projektperioden for at kunne nå at afslutte de sidste unge.

Corona har i det hele taget fyldt meget, ligesom i resten af samfundet, og i en længere periode inden opstart af tredje hold var virksomhedskonsulenternes største opgave at holde motivationen vedlige hos de unge, så de ikke mistede modet, før de overhovedet kom i gang. Pga. suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen blev de unges opstart i projektet rykket ad flere omgange, og det krævede et stort arbejde at holde de unges interesse vakt. Suspenderingen betød, at vi ikke måtte etablere nye løntilskudsansættelser, men de igangværende måtte gerne fortsætte, hvilket medførte udsættelse af opstarten for de unge og dermed også af slutdatoen for både deres egne forløb og for projektet.

Vi har haft en enkelt ung, som ikke ville indordne sig under Corona-restriktionerne på arbejdspladsen, hvorfor forløbet desværre blev afbrudt. Herudover har Corona betydet, at nogle virksomheder har måttet lægge arbejds gange eller produktion om eller har måttet trække sig fra projektet, inden den unge nåede at starte. Overordnet set har langt størstedelen af virksomhederne i LMI enten fundet en vej via omlægning eller ikke været ramt så hårdt produktionsmæssigt, at det har haft betydning for de unges deltagelse i projektet, og vi har ikke haft nogle unge, som har været sendt hjem pga. Corona-nedlukning.

En anden udfordring i forbindelse med Corona har været, at vi i perioder selv har været hjemsendte, og det har selvfølgelig haft en betydning for de tætte opfølgninger, som var en del af projektet, men vi fandt alligevel ud af at klare tingene online eller telefonisk.

Corona/Covid-19 fik også betydning for gennemførelse af kurser for virksomhederne. Disse blev, dog i noget mindre udgave, erstattet af temadage med input og oplæg fra dels en psykolog med stor viden om de udfordringer og diagnoser, de unge har, dels fra skuespiller Allan Olsen, som selv har haft store udfordringer i sit liv, og som kunne fortælle om, hvordan han selv kæmpede sig op og brugte netop det at have et job som en vigtig støtte for at komme videre.



Nogle få unge har ikke kunnet finde sig tilrette i projektet og har måttet afbryde forløbet af forskellige årsager. For nogle af dem kom det liv, som i forvejen har gjort tingene svære for de unge, i vejen for deltagelsen i projektet; for andre gjorde sygdom sig gældende. For nogle af de unges vedkommende er de kommet videre i beskæftigelse, praktik mv., andre har vi yderligere afklarende indsats på i Ungeenhedens regi.

Administrativt har projektet vist sig betydeligt mere omfangsrigt, end vi havde forventet. Det har også betydet, at vi har brugt mange ressourcer på de administrative opgaver forbundet med projektet.

### De gode historier

Heldigvis har vi flest af de gode historier, hvor unge har flyttet sig helt enormt, og hvor udviklingen har været markant bedre end hvad, vi tidligere har set.

De fleste unge i projektet er enten ordinært ansat i LMI-virksomheden eller anden virksomhed, er afklarede til fleksjob og har ansættelse som sådan eller er påbegyndt uddannelse, hvilket vi også ser som en succes.

De unge selv udtrykker også stor tilfredshed med projektet, og at metoden har gjort en forskel for deres motivation. Dels har lønnen og det at få en lønseddel gjort en stor forskel, dels har det haft kæmpe betydning, at de unge ikke har følt sig som gæster i virksomhederne, men derimod fra første dag har følt sig som en del af virksomheden på lige fod med andre ansatte. Nogle unge har givet udtryk for, at introduktionen fra arbejdsgivers side har været anderledes, end hvis man kommer i praktik, og ligeledes har medarbejderne taget imod den unge på en anden måde, fordi forløbet er et længere forløb med udsigt til ansættelse bagefter. De unge har oplevet, at både arbejdsgivere og kolleger har brugt mere energi og tid på at byde dem velkommen og på at spørge til dem, end de ellers har oplevet i praktikker.

Nogle unge har også givet udtryk for, at det har gjort en stor forskel på følelsen af at føle sig velkommen, at de har fået arbejdstøj udleveret.

Lønnen og lønsedlen må også konkluderes at have stor betydning for den unges motivation. Vi har hørt fra flere unge, at det, at de ikke skal bekymre sig om økonomien, og hvordan de nu kan betale regninger samtidig med, at de har mulighed for at købe de ting, som andre unge også kan, har haft og har en enorm betydning for dem, for stabilitetsfølelsen i deres liv, og for at de overhovedet har ro og overskud i hverdagen samt glæden ved kunne købe noget, man før kun kunne drømme om. Den ro og det overskud har formentlig også været medvirkende til, at de unge nemmere har kunnet fastholde mødestabiliteten.

Arbejdsidentiteten har også været vigtig for de unge. De er nu ikke længere en sag ved kommunen/i systemet, men kan med stolthed i stemmen sige, at de har et arbejde og fortælle om, hvad de laver. Betydningen af dette har umiddelbart været lidt overraskende for de unge selv, men det har rykket deres selvværd og selvtillid og troen på fremtiden.

Igennem hele projektperioden har vi været overvældet af, hvor stor interessen fra virksomhederne har været for at deltage i projektet. Virksomhederne har stået i kø for at være med, og



det har selvfølgelig været med til at lette arbejdet med at finde det rette match mellem ung og virksomhed.

### Et kig indad i egne rækker

Flere af forløbene har givet stof til eftertanke, men særligt ét har vist os, at der er justeringer, vi skal foretage internt - ting vi selv skal være opmærksomme på i vores tilgang. Vi har måttet kigge grundigt på vores egen tilgang i forhold til, hvornår den unge skal stå på egne ben, og hvornår vi skal støtte fx ved besøg ved arbejdsgiver. Dette har også været medvirkende til overvejelser om, hvordan vi som forvaltning skal passe på ikke at være forventningsfattede - og tro mindre på den unge, end den unge selv og arbejdsgiveren for den sags skyld. Et emne som bliver en del af vores procesarbejde i 2022. Forventningsfattigdom og "pakken ind i vat" fra vores side kan spænde ben for den unge, og det er bestemt det modsatte af, hvad vores kerneopgave er.

Alt i alt ser vi projektet som en succes og er positivt overraskede over, hvor godt både de unge og virksomhederne har taget imod ideen, og det har været intet mindre end fantastisk at se, hvordan unge, som vi har kendt i mange år, har udviklet sig og fundet deres ståsted i livet på et niveau, som vi ikke havde turde tro på. De unge har rykket sig både personligt, socialt og fagligt på helt forrygende vis, og for det skal virksomhederne naturligvis også anerkendes.

Virksomhederne har i den grad taget de unge til sig, haft forståelse for de unges udfordringer, men alligevel også formået at skubbe lidt til dem, når det var nødvendigt. Virksomhedernes rolle er naturligvis helt essentiel, når vi også hører, hvordan de unge fortæller, at de måske for første gang ikke følte sig som en gæst på en arbejdsplads, men som en del af virksomheden på lige fod med andre ansatte. Virksomhederne har forberedt sig godt på opgaven og har gjort en kæmpe forskel i de unges liv.

Projektet har åbnet vores øjne for, hvor vigtigt det er, at vi tror på, at den unge lykkes og også vigtigheden af, at den unge ikke føler sig som gæst i virksomheden. Opfattelsen af den unges rolle i og betydning for virksomheden er afgørende for succes for den unge. En observation som vi ikke har været helt så bevidste om før projektet som nu, og det kan være noget af svaret på, hvorfor praktikker ikke altid har den ønskede effekt, fordi de unge netop føler sig som gæst.

Vi kan desuden se, at selv de unge, som ikke har gennemført hele forløbet, kommer hurtigere videre end tidligere. De unge har alligevel fået noget med sig, som gør, at de ikke starter helt fra scratch, men har et fundament, som vi kan bygge videre på, og som gør, at de unge er mere motiverede for beskæftigelse, selvforsørgelse og/eller uddannelse end før deltagelse i projektet.

### Forankring af metoden

Metoden forankres i Ungeenhedens daglige drift efter projektperioden, da vi kan se, at metoden er særdeles effektiv. Metoden har givet resultater, som vi ikke har set før for denne målgruppe, og det skal naturligvis bæres videre. Det kræver dog, at lovgivningen på området ændres.



Vi håber på centralpolitisk bevågenhed, så reglerne på området kan ændres, og det bliver muligt at bruge metoden lovgivningsmæssigt. Vi havde planer om at bruge udfordringsretten i forbindelse med projektet, men på grund af COVID19-situationen har det ikke været muligt at forelægge metoden for Ministeriet.

Vi vil derfor igen forsøge at få denne kontakt – måske med henblik på en bredere afprøvning af metoden i yderligere fire til fem kommuner.

Samtidig så vil forankringen i Ungeenhedens daglige drift indtil videre ske ved at udbrede etableringen af ansættelser med løntilskud for unge, der har andre begrænsninger end ledighed, og kombinere dette med en gradueret støtte til virksomhederne til oplæring af de unge i virksomhedens arbejdsopgaver.

Alt i alt ser vi projektet som en stor succes, da mange unge er kommet godt i vej, og vi afventer nu spændte LG Insights evaluering.

