

# 2013

## Shaqo 2011-2013 anbefalinger



Akantus 2011 ApS

08.02.14

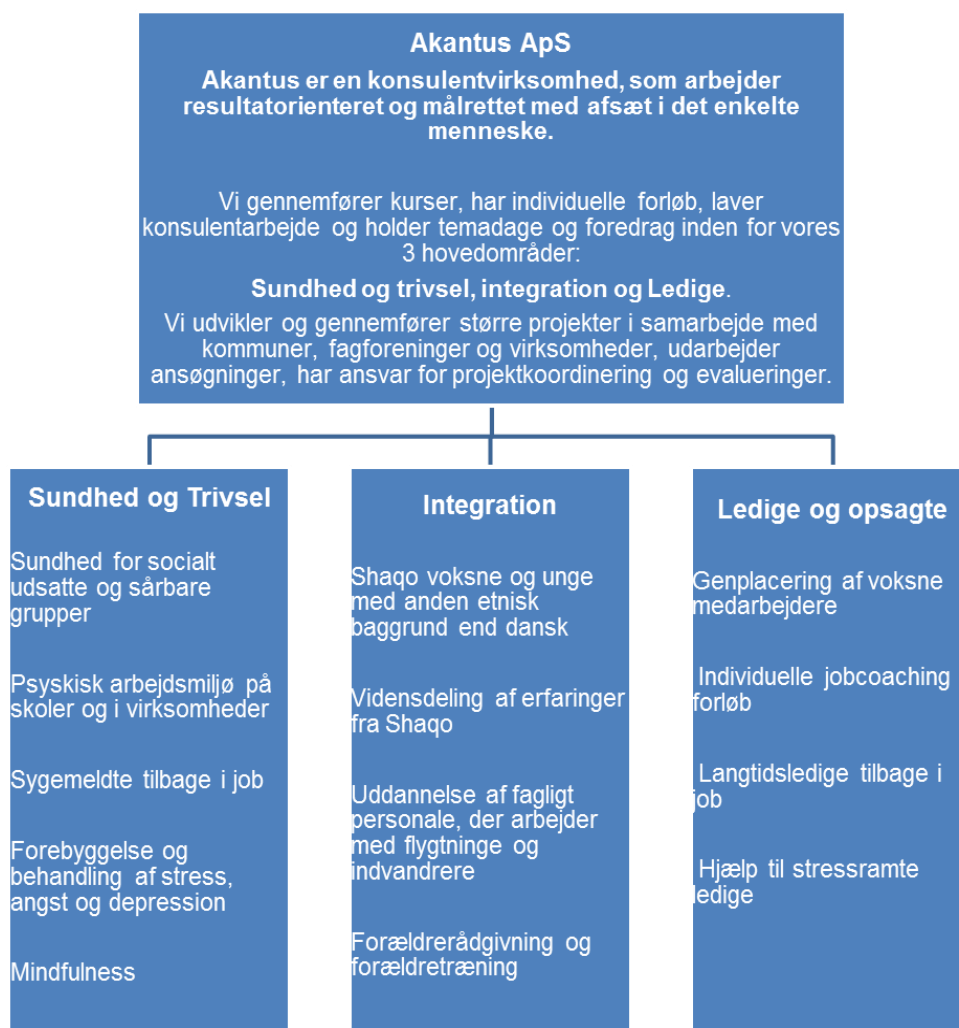
<b>1. Baggrund</b>	2
<b>2. Målgruppebeskrivelse</b>	5
2.1 Barriererne	5
2.1.1 Systemiske barrierer	5
2.1.2 Kulturelle barrierer	7
2.1.3 Arbejdsmarkedsbarrierer	8
2.1.4 Sociale barrierer	8
<b>3. Visitation og indskrivning</b>	10
3.1 Visitation	10
3.2 Indskrivningssamtale	10
3.3 Visitationsskema	10
<b>4. Registrering og Stamblade</b>	12
4.1 Registrering af deltagere	12
4.2 Stamblad	12
4.3 Indhold og brug af stamblad	12
<b>5. Læring og Undervisning</b>	14
5.1 En tro på deltagerens fornuft	14
5.2 Didaktiske refleksioner over undervisning i Shaqo projektet	14
5.3 Oversigt over pixibøger	15
5.4 Shaqo Konsulentens relation til deltageren	16
5.5 Enhver handling har konsekvenser	17
5.6 Deltagerens personlige fortælling	18
5.7 Shaqo Konsulentens anerkendelse af deltageren	18
5.8 Inklusionsbegrebets betydning i arbejdet med deltagerne	19
5.9 Deltagernes vej mod at opnå empowerment	20
5.10 Deltagernes forståelse af det danske samfunds struktur	20
<b>6. Shaqo – pædagogiske principper</b>	21
6.1 Respekt	21
6.2 Deltagerne kan og vil	21
6.3 Fortæl mig det, og jeg glemmer, Vis mig, og jeg husker, involver mig, og jeg forstår	21
6.4 Kvalitet er en forudsætning for succes	22
6.5 Pædagogik indebærer at ville noget med andre	23
6.6 Livet er en erfaringsproces	23
6.7 Sund fornuft giver som regel svaret	24
6.8 Mennesker er forskellige og der differentieres arbejdet med deltagerne	24
6.9 Der findes ikke problemer, men barrierer som kan nedbrydes	24
<b>7. Kontakt til virksomheder</b>	26
<b>8. CV og ansøgningsprocedure</b>	27
<b>9. Praktik, job og opfølgning</b>	28
<b>10. Personalemøder</b>	30
 Bilag 1 for visitationsskema	 31

## 1. Baggrund

Shaqo betyder arbejde på somalisk og forstås på arabisk, og det er navnet på et arbejdsmarkedsintegrationsprojekt udviklet, administreret og udført af Akantus, som er en privat virksomhed, der arbejder med:

- Job, uddannelse og integration i samarbejde med Østjyske Kommuner og i særlig grad med Aarhus Kommune. Desuden samarbejder vi med en række etniske foreninger f.eks. med Somali Community, Arabisk Kulturforening mv. gennem Shaqo projekterne, som sigter mod at hjælpe flygtninge og indvandrere til at få uddannelse og job
- Repatriering til Somalia gennem projektet Shaqo Repatriering til Somalia
- Sundhed og trivsel for børn og voksne
- Coaching og udvikling særligt over for målgruppen af forsikrede og ikke-forsikrede ledige og sygemeldte
- Projektudvikling med afsæt i praksis og med vægt på gennemførelse af høj kvalitet og med vægt på empowerment

Akantus har således fokus på og erfaring med arbejdet med tre overordnede områder: Sundhed og Trivsel, Integration samt Ledige og Opsagte, som alle har arbejdsmarked og integration som omdrejningspunkt.



Konkret har Akantus gennemført en række projekter inden for disse områder, hvoraf Shaqo 2011-2013, Shaqo – Repatriering til Somalia og På Sporet – Sund vej ud af ledighed bl.a. kan nævnes.

Akantus har i en årrække gennem forskellige Shaqo-projekter arbejdet med at støtte flygtninge og indvandrere på overførselsindkomst til arbejde eller uddannelse. Vi har haft mere end 1.150 deltagere gennem et Shaqo projekt heraf mange, som har opholdt sig i Danmark helt op til 10 og 20 år stort set uden kontakt til arbejdsmarkedet og ofte med meget ringe dansk kundskaber.

**Shaqo 2008 – Integration og Jobformidling.** Fra 1.1.2008 til 30.6.2010 blev Shaqo 2008 gennemført for bevilling til Akantus fortrinsvist fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, men det første år også fra Integrationsministeriet. Vi havde **519 deltagere og formidlede job eller uddannelse til 215.** Mange af resten var i én eller anden fase på vej til job. Rigtig mange havde aldrig haft job i Danmark før, så derfor brugte vi med afsæt i den enkelte deltagers forudsætninger tid på vejledning og coaching i dansk arbejdspladskultur, skattekort, A-kasse, løn osv.

**Shaqo Junior.** I løbet af det første halve år blev Shaqo-projektet opsøgt af mange unge og deres forældre, og på den måde opstod Shaqo Junior, som Akantus opnåede støtte til af Det Lokale Beskæftigelsesråd fra Aarhus fra 1.2.2009 – 31.1.2011. **Vi fik 382 deltagere, selvom målet kun var 320, og 71 % af deltagerne kom i uddannelse og 8 % i job.**

**Shaqo 2011 – 2013.** På grund af de unikke erfaringer og resultater lykkedes det Akantus at få en bevilling på 9,5 mio. kr. fra Satspuljen til et nyt Shaqo projekt, som kun skulle have 200 deltagere og i højere grad have fokus på udvikling af redskaber og dokumentation af de metoder, der virker. Endelig blev erfaringsspredning også et vigtigt element af projektet. Projektet har haft 258 deltagere og har dermed overskredet de 200 deltagere, fordi vi får mange henvendelser, og der ikke findes et alternativt tilbud. 108 af deltagerne er nu helt eller delvist selvforsørgende, selvom målgruppen er blevet tungere, og en tredjedel er på ledighedsydelse, og det vil sige, at de er visiterede til fleksjob og er prægede af fysiske og psykiske skavanker.

Akantus har således i en årrække gennem Shaqo-projekterne arbejdet med at støtte flygtninge og indvandrere på overførselsindkomst til arbejde eller uddannelse, en gruppe som ellers var i risiko for at ende i permanent offentlig forsørgelse.

**Hvorfor virker det?** Vores succes med Shaqo-projekterne har flere årsager, bl.a.

- vi tager fat i de barrierer, der måtte være, også når det bliver rigtig svært
- vi har medarbejdere af både dansk og anden etnisk oprindelse
- vi har afsæt i empowerment,
- vi "står på skuldrene" af og har rod i de etniske foreninger
- vores målgruppe har tillid til os, fordi de oplever, at vi står uden for det etablerede system, mange har mistillid til
- vi er stabile, de kender medarbejderne, de får hjælp ét sted til job, uddannelse, sociale og personlige problemer, og ikke mindst en række lavpraktiske udfordringer, som ofte er uoverstigelige i det daglige
- vi har en stor viden om det arbejde, vi udfører, og vi kan støtte deltagerne til at forstå de vigtige kulturelle koder til arbejdsmarkedet og samfundet generelt
- vi har et stort netværk også til arbejdsgivere, som har tillid til os
- vi har ingen tabuer, og vi har forventninger og stiller krav
- vi følger op også efter, at deltageren er kommet i job
- vi har altid fokus på job eller uddannelse

Vi lægger vægt på høj kvalitet på alle områder, afsæt i det enkelte menneske, strukturerede arbejdsmetoder, en håndholdt indsats med fokus på at flytte deltagerne fra overførselsindkomst til

## Anbefalinger



selvforsørgelse og grundig dokumentation af det, vi beskæftiger os med. I Akantus lægger vi også stor vægt på empowerment, at støtte deltagerne til at have ansvar for eget liv, og vi arbejder med respekt og forventning til, at de kan og vil integreres på arbejdsmarkedet og blive en aktiv del af samfundet. Det betyder også, at vi stiller krav til deltagerne om et aktivt samarbejde i retning mod job eller uddannelse og gennemfører en individuelt tilrettelagt, helhedsorienteret og langsigtet håndholdt indsats.

## 2. Målgruppebeskrivelse

Den målgruppe, Shaqo henvender sig til, er flygtninge og indvandrere uden for arbejdsmarkedet. Målgruppen er kendetegnet ved en række fælles barrierer, men det er forskelligt i hvilket omfang, den enkelte møder disse barrierer på sin vej mod arbejde. Barriererne har meget stor betydning for deltagerens evne til at kunne træde ind på arbejdsmarkedet, og de barrierer, som kendetegner deltagerens situation, kan listes op som:

- Systemiske barrierer
  - Manglende kendskab til det danske samfund
  - Manglende indsigt i uddannelsessystemet og jobmuligheder
  - Manglende indsigt i arbejdspladskultur
  - Angst for systemet og indgriben i eget liv
  - Ikke vestlig sygdomsforståelse
- Kulturelle barrierer
  - Kulturelle og sproglige misforståelser
  - Generelle imageproblemer
  - Kulturelle og religiøst betingede barrierer
  - Tab af status
- Arbejdsmarkeds barrierer
  - Manglende indsigt i dansk virksomhedskultur
  - Sygdomsforståelse
  - Børnepasning
  - Dansk
- Sociale barrierer
  - Ensidigt netværk med rod i det etniske miljø
  - Begrænsede muligheder for at træffe kloge valg
  - Social kontrol
  - Mange børn og graviditeter

### 2.1 Barriererne

Lavpraktisk set er barriererne omfattende, og de indebærer, som ovenstående viser, alt muligt og umuligt – alt tænkeligt og utænkeligt.

#### 2.1.1 Systemiske barrierer

De systemiske barrierer udtrykkes ved, at deltagerens kendskab til det danske samfund er meget begrænset. De ved simpelthen ikke, hvordan det er indrettet. Som eksempel herpå kan nævnes en deltager, som troede at den løn, man får for sit arbejde, kommer fra samme "kasse" som kontant-hjælpen – altså en total manglende indsigt i hvem, der udbetaler penge og hvorfor.

Deltagerne har desuden meget begrænset eller ingen indsigt i uddannelsessystemet og de muligheder, uddannelser fører med sig, ligesom de ikke har indsigt i deres jobmuligheder – og dermed ikke ved, hvad der er realistisk for dem. Nogle kommer måske med en uddannelse fra hjemlandet som f.eks. mekaniker, som de ikke har fornyet eller brugt i de 10 – 20 år de har været i Danmark. Derfor er det også en opgave for Shaqo Konsulenten at motivere deltageren til at varetage andet arbejde end det, deltageren måske drømmer om i de tilfælde, hvor drømmene er urealistiske at omsætte til praksis.

I Shaqo tager vi udgangspunkt i at fremme deltagerens kompetencer og ressourcer ved at nedbryde deres arbejdsmarkedsbarrierer med henblik på at få deltageren i reel beskæftigelse og vi arbejder med, at deltagerne bliver motiveret for at udføre det arbejde, som det realistisk set er muligt, de

kan få. Det er erfaringen, at når man knap nok taler dansk og ikke forstår de kulturelle koder, så er det at skyde langt over målet at arbejde hen imod, at en deltager f.eks. kommer til at arbejde som faglært mekaniker uden en uddannelse fra Danmark. Vi hjælper så at sige deltagerne på vej mod realistiske drømme, som vi kan virkeliggøre i samarbejde med deltageren.

Ud over det manglende kendskab til samfundet generelt er der også manglende indsigt i arbejdspladskultur, hvilket er en barriere af stor betydning, fordi det stort set er umuligt at få og fastholde arbejde, hvis man ikke kan omgås sine kolleger og chef. Derfor bruger vi i Shaqo både gennem undervisning og coaching, meget tid på at lære deltagerne om dansk arbejdspladskultur. Det kan f.eks. dreje sig om, hvad man taler om i pausen, at man mange steder giver morgenbrød ved fødselsdag, at man siger godmorgen og hej når man kommer og går – og hvem, man siger godmorgen og hej til (man går jo ikke rundt til alle medarbejdere og chefer og siger godmorgen eller hej, hvis man er på en stor arbejdsplads). Det drejer sig også om, at deltagerne lærer, at man giver hånd til alle, men kun den første gang man hilser. Derefter er det nok at hilse verbalt osv. Disse barrierer er selvsagt mange, og de synes måske lidt ligegyldige, men erfaringen viser, at de er en meget vigtig del af "nøglen" til arbejdsmarkedet og dermed til at få og ikke mindst beholde et arbejde.

De systemiske barrierer udtrykkes også ved, at mange er præget af, at det er nemmere at sige det, der forventes, nemlig "ja", men hvor forudsætningen for et gennemtænkt og realistisk valg mangler. Det betyder, at nogle kommer i gang med uddannelse og kompetenceudvikling, som på forhånd er dømt til at mislykkes.

Mange af deltagerne er bange for, at systemet vil gribe ind i deres liv og f.eks. tvangsjerne deres børn. Vi har således haft en deltager, som skulle have afklaret sin forældreevne på "Bethesda", som er en familieinstitution i Aarhus. Deltageren oplevede at være i fængsel og havde ikke nogen andre at ringe til end Shaqo konsulenten, som hjalp med at afklare, hvad Bethesda er, og hvorfor deltageren var der, ligesom Shaqo konsulenten støttede deltageren med kulturel tolkning i forløbet. Dette eksempel vidner om, at selvom Shaqo er et arbejdsmarkeds- og integrationsprojekt, så tager Shaqo konsulenterne sig af mange forskelligartede opgaver i arbejdet med at få deltagerne integreret på arbejdsmarkedet. Tillid er et nøgleord og det er ufatteligt vigtigt, at Shaqo Konsulenten har deltagerens tillid, så vi kan give deltageren den bedste hjælp og støtte mod selvforsørgelse.

Da deltagerne kommer fra ikke vestlige lande, har mange en meget anderledes sygdomsforståelse end den vestlige. Det kommer til udtryk ved, at de har en særegen opfattelse af, hvornår man er syg og har en egen forståelse af, hvornår det betyder, at man ikke kan passe et arbejde. Derfor bruger Shaqo konsulenten meget tid på at coache deltagerne i sygdom og sygdomsforståelse, med henblik på at deltagerne ikke melder sig syg fra arbejde i tide og utide.

Da deltagerne, som nævnt, ikke har en vestlig sygdomsforståelse, har de også en meget anderledes forståelse af psyken og psykiske sygdomme. Det er i dag sådan, at mange fra målgruppen bruger imamer til at uddrive "den onde ånd". Vi går i Shaqo ind i sagen, hvis der er problemer med psykisk sygdom og brug for hjælp. Vi har således haft en deltager, som havde en ægtefælle, der var psykisk syg og havde truet med at ville slå familien ihjel med en økse. Deltageren tog fat i Shaqo konsulenten, som skabte kontakt til det mobile psykoseteam, som så kunne tage sig af at behandle ægtefællen, så deltageren fik ro på i hjemmet og kunne få overskud til at komme ud på arbejdsmarkedet.

Det er altså alle barrierer, vi i Shaqo tager os af. Ud over at samarbejde med Bethesda og det mobile psykoseteam samarbejder vi med alle relevante instanser – også praktiserende læger, og vi giver al den oplysning vi kan til deltagerne på den ene side og læger, pædagoger eller sygeplejersker mv. på den anden.

## 2.1.2 Kulturelle barrierer

De kulturelle barrierer skal forstås bredt. Det kan dreje sig om kulturelle og sproglige misforståelser og i fortsættelse af de systemiske barrierer, er det vores erfaring, at det er en gængs opfattelse blandt professionelle, at når der har været tolkning, er der ikke sproglige misforståelser. Men vi oplever, at tolken ofte oversætter det, der bliver sagt uden at tage højde for den kulturelle del. Alt så om det, der bliver sagt, også bliver forstået. Desuden kan manglende tillid til tolken, som ofte er meget ung, og én de måske kender, resultere i, at vigtige omstændigheder udelades. Vi taler derfor altid som udgangspunkt dansk med deltagerne – også selvom det kan være svært. Dette fordi deltagerne dansk styrkes derved, men også fordi deltagerne relation til Shaqo konsulent styrkes ved, at de taler direkte med hinanden. Vi har oplevet, at deltagere har haft ægtefæller med til at tolke, men hurtigt finder de ud af, at de kan klare sig selvstændigt. Vi tager i øvrigt gerne en snak om, at de skal komme alene, hvis de har deres ægtefælle med hver gang. Dette styrker også deltagerne selvtilid.

De kulturelle barrierer består også af generelle imageproblemer for visse grupper på arbejdsmarkedet bl.a. somaliere, som har et dårligt rygte på arbejdsmarkedet. Derfor er det også en opgave for Shaqo konsulenterne at oplyse om - og "sælge" deltagerne til arbejdsgiverne, ligesom det i forlængelse af ovenstående barrierer er en opgave at træne deltagerne til arbejdsmarkedet. Ud over ovenstående eksempler kan det f.eks. dreje sig om at træne deltagerne arbejdstempo, som oftest er langsomt med slæbende skridt eller at forklare dem, at de ikke skal gøre et toilet rent fem gange, da der ikke er tid til det, men at de skal gøre det ordentligt rent første gang. Det drejer sig om, at den enkelte deltager ikke må leve op til de fordomme, dårlige erfaringer med og dermed negative syn på gruppen, som nogle arbejdsgivere kan have.

Deltagerne er ofte også hæmmet af kulturelt og religiøst betingede barrierer. Det kan dreje sig om, at deltagerne har ønske om bøn i arbejdstiden, som ikke er en rettighed, de har, men som ofte kan løses ved smidighed og diskretion. Andre udfordringer drejer sig om håndtering af rengøring af køkkener, hvor der er rester af svinekød, opfyldning af minibarer på hoteller mv. Derfor er det Shaqo konsulentens opgave at matche deltagere og virksomheder, at hjælpe deltagerne til at finde den gyldne middevej, så de kan håndtere et arbejde med visse forbehold. Det kan f.eks. være at bære handsker, hvis man arbejder med at fylde varer op i et supermarked, så man ikke kommer direkte i berøring med flasker med alkohol, og i sidste ende er det Shaqo konsulentens arbejde at støtte deltageren til at træffe reelle og selvstændige valg i forhold til at ville eller ikke ville arbejde med de konsekvenser, valget måtte have. Det betyder, at en deltager, hvis han siger ubegrundet nej til et job, kan miste sin kontanthjælp. Shaqo bygger derved ikke på det, vi kalder hensynsbetændelse. Foruden de religiøse og kulturelle forbehold, har mange af kvinderne malede hænder, lange tørklæder og nederdele, dårligt fodtøj, som umuliggør f.eks. rengøringsarbejde. Derfor er det også vigtigt med et fokus på at lære kvinderne, hvordan de kan binde deres tørklæde, så det ikke er voldsomt stort og hænger, så det kommer i vejen, at de kan skifte til deres arbejdsuniform eller arbejdstøj på arbejdspladsen, eller at de kun har malede hænder i ferier, hvis de arbejder f.eks. i et køkken.

I arbejdet med at nedbryde deltagerne barrierer er det vigtigt, at deltagerne mødes med respekt, inddrages og forstår, hvorfor og hvordan deres forbehold kan være en barriere for specifikke job, så de ikke fejlfortolker arbejdet med at nedbryde barrierer eller arbejdsgiverens krav som racisme, og at de med empowerment kan træffe beslutninger og erkende konsekvenser af deres valg.

Traditionelt set betragtes mændene som hovedforsørgere, og det vækker frustration grundet tab af status ved at være arbejdsløs mand. Sagen kompliceres ofte ved, at mændene i høj grad har bygget en kultur op i Danmark, hvor de sidder og drikker te dagen lang i f.eks. Bazar Vest, som er et "indkøbs-marked", som primært er drevet af flygtninge og indvandrere i Aarhus. Man kan sige, at mændene har resigneret og handler apatisk med meget stor fare for at komme på varig overfø-



selsindkomst. I den nye "te-drikker-kultur" holder mændene hinanden fast i, at de er ovenpå, fordi de har råd til ikke at arbejde, hvilket er en stor hindring for at komme ud på arbejdsmarkedet. Derfor er det også Shaqo konsulentens fokus at motivere deltagerne og give dem en tro på, at de kan og vil. Denne tro og selvtillid opnår de gennem Shaqo konsulentens måde at møde dem på, men også ved at begynde at få noget at stå op til om morgenen ved at komme i Shaqo. Der skal dog altid være mening med det, de skal møde op til. Det betyder, at vi i Shaqo altid kun tilmelder deltagerne til aktiviteter, som giver mening i forhold til deres konkrete situation, hvilket gør, at vi også samvittighedsfuldt kan stille krav om, at de møder op.

### 2.1.3 Arbejdsmarkedsbarrierer

Arbejdsmarkedsbarriererne har bl.a. grobund i, at deltagerne i mange tilfælde ikke har haft et reelt job før, hvorfor de mangler et generelt kendskab til virksomheders kultur, ligesom de også ofte mangler basal viden om det at gå på arbejde. Man kan sige, at deltagerne er "Bambi på glat is", og deres situation forværres ofte af en udtalt forventning fra kolleger om, at de kan begå sig socialt på arbejdspladsen. Derfor er det altafgørende, at deltagerne som nævnt, lærer om dansk arbejdspladskultur, f.eks. hvordan man siger goddag, godmorgen, farvel / hej, god weekend og ferie osv. Det drejer sig også om, at de i starten støder på lavpraktiske udfordringer, som at det kan være svært at finde hen på arbejdspladsen og komme med den rigtige bus osv.

I flere af de kulturer, vi arbejder med, er der ikke tradition for, at mænd passer småbørn eller henter og bringer børnene fra institutioner. Derfor er det meget svært for mange kvinder med børn at arbejde uden for normal arbejdstid, ligesom det også er svært at påtage sig fuldtidsarbejde. Desuden er der særligt blandt somaliere en kultur, hvor kvinden skal have mange børn og lave tidskrævende madlavning. Dette forstærker udfordringerne ved at kunne passe et fuldtidsarbejde. Vi arbejder med at flytte grænser og give individuel vejledning og tager gerne en snak med ægtefællen om udfordringen med at have arbejde og hente børn og fordelene ved at få et job.

Selvom mange har været i Danmark i mange år, har en del så dårlige danskkundskaber, at det er en barriere for et job. Vi oplever meget ofte, at deltagere der har været i Danmark i 10 – 20 år taler meget dårligt og næsten uforståeligt dansk. Det dansk, de måske i sin tid lærte, har de glemt, fordi de har levet i et parallelsamfund bestående af et etnisk mindretal, hvor dansk ikke er det, der tales. Vi bruger ofte tid på at hjælpe deltagere med at forstå breve fra "systemet", at ringe op for dem mv. Der er meget ringe erkendelse fra det offentlige Danmark af, at der er en stor gruppe borgere, som ikke kan forstå de breve, de sender, og som næsten ikke kan gøre sig forståelig i en telefonsamtale. Vi bruger derfor også tid på at støtte deltagerne i at få styr på "udestående" med det offentlige eller andre, fordi det giver ro og overskud til at kunne varetage et arbejde.

Foruden denne indsats gennemføres undervisning i jobrettet dansk i Shaqo's lokaler. Det skal her nævnes, at det er vigtigt, at undervisningen foregår dér, hvor Shaqo ligger, fordi det er vigtigt, at danskundervisningen kombineres med jobrettede tiltag, og da de har tillid til Shaqo, vil de være mere modtagelige for input og undervisning, når det foregår som en del af Shaqo.

### 2.1.4 Sociale barrierer

De sociale barrierer skyldes deltagernes begrænsede og ensidige netværk, som hovedsageligt er forankret i det etniske miljø. Det har den konsekvens, som det måske er blevet tydeligt, at deltagerne ikke forstår den danske kultur, hvilket betyder, at deltagerne meget ofte træffer dårlige praktiske valg, som har betydning for deres arbejdsmuligheder. Det kan f.eks. dreje sig om, at deltagerne tager højtforrentede kviklån og ikke har styr på økonomien, så der ikke er råd til et taletidskort eller råd til at betale et almindeligt telefonabonnement, og dermed kan de ikke oplyse telefonnummer til arbejdsgiver. Eller hvis de ikke har penge til et buskort, kan de ikke komme frem. Vi sørger for at løse disse barrierer, og vi sikrer kontakt til både den enkelte og arbejdsgiveren eller uddannelsen. Shaqo konsulenten tilbyder, hvis det er relevant at give deltageren lidt coaching i fornuftige økonomiske dispositioner og taler med deltageren om forskellige lånemuligheder, når og

hvis det er nødvendigt at låne penge, og vi henviser til yderligere hjælp, hvis økonomien er meget kaotisk og en barriere for job eller uddannelse..

Det er for den del af målgruppen, som er længst fra arbejdsmarkedet f.eks. somaliere stort set altid sådan, at det er kvinden, der passer børn, og at familien har mange børn. I det etniske miljø er den sociale kontrol bl.a. bundet op på at bevare kvindens rolle som moder og hustru, hvorfor det er forbundet med en vis stolthed at klare jobbet, og der ikke er tradition for at bede hinanden om hjælp, og der er desuden mange enlige mødre. Vi arbejder på at ændre kvindernes syn på sig selv, så der bliver rum for, at de kan komme ud på arbejdsmarkedet. Vi arbejder også med at ændre mændenes syn på kvindernes rolle, fordi det vil lette den sociale kontrol, som (også) kvinderne er underlagt.

Vi arbejder endvidere med netværk og netværksdannelse, hvor vi støtter kvinderne i at finde alternative pasningsmuligheder – f.eks. veninder, naboer, ægtefælle eller lignende. Foruden at arbejde direkte med deltagerne laver vi også oplysning mere generelt i det etniske miljø gennem Somali Community og Arabisk Kulturforening, hvor vi f.eks. holder oplæg i Somali Aktiv Kvindeforening.

Mange har et kulturelt betinget ønske om mange børn, så også de mange graviditeter er en barriere for en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi har ingen tabuer, og vi tager altid emnet op, når det er relevant.

### 3. Visitation og indskrivning

Deltagerforløbet er struktureret, og det starter altid med en visitation. Herefter modtager deltageren et velkomstbrev og indkaldes til en indskrivningssamtale, og deltagerne registreres i projektet. Selve projektforsløbet afhænger af den enkelte deltagers ressourcer og barrierer og består forenklet sagt af undervisning, coaching og job- eller uddannelsesformidling.

#### 3.1 Visitation

Det er kommunen, der visiterer deltagere til projektet, men projektet er ikke lukket for deltagere, som selv henvender sig. Alle i målgruppen kan få hjælp. Når en deltager er visiteret til projektet, modtager Shaqo Konsulent en mail fra sagsbehandler, hvorefter Shaqo Konsulent indkalder deltageren til en indskrivningssamtale i Shaqo.

#### 3.2 Indskrivningssamtale

Indskrivningssamtalen foregår én til én, og hensigten er at få indblik i og afdækket deltagerens umiddelbare ressourcer og barrierer. Derfor foregår indskrivningssamtalen struktureret med et visitationsskema som struktur for samtalen. Der spørges struktureret ind til personoplysninger, familiære forhold, arbejdsmarkedserfaring, uddannelsesniveaue og personlige forbehold. Desuden vurderer Shaqo Konsulent deltagerens dansk niveau på en skala fra 1 – 4.

Vi tilrettelægger herefter straks i samarbejde med deltageren et relevant deltagerforløb bestående af jobrettet danskundervisning, Shaqo undervisning og coaching i forhold til deltagerens barrierer og ressourcer og et realistisk mål. Deltageren får samtidig straks en tid til det første møde med den tildelte Shaqo Konsulent. Den tildelte Shaqo Konsulent bliver deltagerens coach og kontakt i Shaqo, og det er den person, der hjælper og støtter deltageren mod selvforsørgelse.

#### 3.3 Visitationsskema

Som nævnt udføres indskrivningssamtalen med udgangspunkt i et struktureret visitationsskema. Visitationsskemaet er delt op i forskellige "temaer" så det er overskueligt for Shaqo Konsulent og for at sikre, at alle informationer opnås. De forskellige temaer er:

- Personlige oplysninger – så vi kan opnå kontakt med deltageren og få grundlæggende oplysninger om deltagerens familiemæssige baggrund
- Forsørgelsesgrundlag - det registreres, om deltageren får dagpenge, kontanthjælp, ledighedsydelse mv ligesom det registreres, om deltageren har haft Job, Uddannelse, Kurser og Erfaring og hvilke erhvervsrettede kompetencer, den enkelte besidder. Vi bruger disse oplysninger til at afklare, om deltageren skal modtage Shaqo Undervisning, om deltageren, når der er job i sigte, har behov for et kompetencegivende kursus som f.eks. hygiejnekursus og til evt. at afklare hvilket job, der passer til deltageren i kraft af hans uddannelse og erfaringer
- Jobmuligheder og arbejdstider m.v. – fordi vi altid tager udgangspunkt i deltageren og dennes situation. Vi registrerer deltagerens ønsker til job, arbejdstider, forbehold og ønsker om uddannelse for at have noget konkret at arbejde med og hen imod
- Andet som dækker over indtrykket af deltageren, deltagerens helbred og evt. graviditet, deltagerens fritidsinteresser og frivilligt arbejde. samt om deltageren har en ren straffeattest ligesom vi gennem vort indtryk kan få en fornemmelse af deltagerens personlighed; er han genert, usigneret, tilbageholdende, osv. hvilket er et godt udgangspunkt for det videre arbejde med deltageren

## Anbefalinger



Som visitationsskemaet viser, spørges der systematisk ind til målgruppens generelle barrierer på et overordnet plan. Når deltageren starter forløbet med Shaqo Konsulenten, afdækkes deltagerens besvarelser ved indskrivningssamtalen gennem dialog og samtale med deltageren. Desuden er det som oftest sådan, at deltagerne vil åbne for at tale om mere personlige barrierer og udfordringer, når samarbejdet med Shaqo Konsulenten er i gang.

## 4. Registrering og Stamblade

Registrering af deltagere foregår både på et generelt niveau med en samlet statistik og et individuelt deltagerniveau. Begge er for at sikre, at projektet styrer i den rigtige retning.

### 4.1 Registrering af deltagere

Det anbefales at registrere og følge deltagernes jobsituation på et generelt niveau og i den sammenhæng er det vigtigt at slå fast, at registrering er et værktøj til at yde en god indsats. Den skal bruges til at yde en optimal indsats for hver Shaqo deltager, og den skal bruges til også at hjælpe deltagerne tilbage på arbejdsmarkedet, hvis de mister deres job. Det betyder, at registreringen er en integreret del af indsatsen, som gør det muligt for Shaqo Konsulenterne at styre i havn og fastholde, at Shaqo er et arbejdsmarkeds- og integrationsprojekt. Det anbefales derfor at:

- Shaqo Konsulenterne involveres i registreringen ved, at de videregiver opdateringer til den person, der står for registreringen og den samlede statistik
- Der videregives opdateringer på fast basis – dvs. at der er en klar arbejdsgang. Det kan f.eks. være at man opdaterer dagligt eller ugentligt
- Den der står for at lave registreringerne er en anden end Shaqo Konsulenten, fordi dette samarbejde åbner for at sikre, at alle oplysninger opdateres
- Benytte et registreringsprogram, der automatisk registrerer manglende opdateringer
- Der laves opdateringer ugentligt i den periode, hvor deltageren er en aktiv deltager i projektet og med en opfølgning, som er individuelt tilrettelagt, men som et minimum hver 3. måned, når deltageren er sluttet i projektet eller er i job eller uddannelse
- Benytte et registreringsprogram, som følger forsørgelsesgrundlaget for hver deltager

### 4.2 Stamblad

Det anbefales også at registrere deltagere på individ niveau i stamblade. Hver deltager har deres eget stamblad, som indeholder alle oplysninger. Rent praktisk hænger stambladet sammen med visitationsskemaet, som kommer først, hvilket gør det nemt for Shaqo Konsulenten at sikre, at hun har fat i det rigtige stamblad. Stambladene (og visitationsskemaerne) gemmes elektronisk og i papirform sammen med deltagernes ansøgninger mv.. I papirform er de indsat alfabetisk efter deltagerens fornavne i mapper, som fysisk står tilgængelig for Shaqo Konsulenterne på kontoret, så det altid er nemt og enkelt at finde et stamblad og oplysninger om en deltager.

### 4.3 Indhold og brug af stamblad

Stambladet er bygget op, så der er et struktureret fokus på deltagerens jobmuligheder og situation ved at fremhæve deltagerens ressourcer uden at ignorere, at der også er barrierer, og hvad der kan gøres ved det og hvordan.

- Ressourcerne er vigtige at have for øje i arbejdet med at flytte deltageren til at blive selvforsørgende, fordi de giver gode indikationer på, hvad deltageren kan magte og hvilke job, der vil være realistiske. Hvis en deltager taler forståeligt dansk og har et kørekort, men ikke har erhvervserfaring, vil det måske være en mulighed, at deltageren kommer til at arbejde som bus- eller taxa-chauffør, og er deltageren motiveret for dette, kan der arbejdes målrettet hen imod, at deltageren får et taxa- eller buskørekort - men kun såfremt, at der er et konkret job i sigte.

- Da deltageren jo er arbejdsløs, er det nødvendigt, at Shaqo Konsulenten også forholder sig til årsagerne til situationen. Det betyder, at selvom Shaqo Konsulenten tager udgangspunkt i deltagerens ressourcer i arbejdet med deltageren, tages der også fat på de svære emner, og der arbejdes systematiseret og målrettet på at nedbryde barrierer. Stambladet er i den sammenhæng en god navigator, fordi Shaqo Konsulenten via stambladet skal forholde sig til barriererne og arbejdet med dem og hvilken ændring hos deltageren, indsatsen medfører. Indsatsen kræver dog, at Shaqo Konsulenten ikke er konfliktsky.
- Barriererne er ofte reelle problemstillinger, som skal være tydelige for Shaqo Konsulenten, for at arbejdet med deltageren kan lykkes. Shaqo Konsulenten formulerer derfor de reelle og centrale problemstillinger og forholder sig til, hvad der skal gøres, hvem der skal inddrages, og hvordan indsatsen opfylder det eller de delmål, der sættes i arbejdet med at få deltageren ud på arbejdsmarkedet.
- Det registreres også, hvilken indsats deltageren modtager, så der hele tiden er styr på deltagerens forløb, og så Shaqo Konsulenten har indblik i hvilke indsatser, der potentielt vil have effekt for deltageren ud fra erfaringen med de indsatser, deltageren tidligere har modtaget. Slutteligt registreres det også hvor mange timer, der stilles krav om, at deltageren møder, så vi kan fastholde, at deltageren ikke bliver overladt til sig selv, men hele tiden gennem empowerment udfordres til at gøre en indsats og har mål at arbejde hen imod.
- Shaqo konsulenten skal kontinuerligt forholde sig til deltagerens situation ved at beskrive sine refleksioner over indsatsens effekt for at lære af erfaringer, og for at det konkrete deltagerforløb hele tiden bevæger sig i retning mod selvforsørgelse og ikke kører i ring ved at afprøve lignende indsatser, som har vist sig ikke at have effekt.
- Deltagerens forløbs-historie skal også beskrives, så deltagerens situation til stadighed er tydelig for Shaqo Konsulenten, så hun kontinuerligt har en idé om, hvordan der bedst sættes ind og kan ændre kursen, hvis det er nødvendigt.

Stambladet er således et værktøj til Shaqo Konsulenten og det er en uddybelse af visitationsskemaet.

## 5. Læring og undervisning

Shaço består af læring i forskellige former. Enten som en én til én relation mellem Shaço Konsulenten og deltageren eller som en underviser – ”elev” relation mellem en underviser og flere Shaço deltagere.

I Shaço er det erfaringen, at tilgangen til deltagerne er af afgørende betydning og de følgende afsnit, vil bestå af pædagogiske anbefalinger.

### 5.1 En tro på deltagerens fornuft

Fornuftsrationalet i Shaço handler om, at vi sætter det enkelte menneske i centrum og sætter vor lid til, at han kan træffe fornuftige valg på baggrund af den coaching, oplysning, undervisning og de samtaler, han er en del af. Denne tilgang kan også ses som empowerment, da vi ikke bestemmer over deltagerne, men lader dem træffe egne valg med de konsekvenser, valgene må få. Konkret anbefales det:

- At benytte oplysning i form af undervisning og coaching som en metode til at hjælpe deltagerne på vej mod arbejdsmarkedet ved at inddrage dem i danske samfundsforhold, hvor arbejdsmarkedet står centralt. Det er erfaringen, at de fleste deltagere vælger arbejde til, når de først forstår sammenhængene og ser ”lyset” i forhold til, hvad det at arbejde kan give dem.

### 5.2 Didaktiske refleksioner over undervisning i Shaço projektet

Undervisningen i Shaço er formet efter deltagerne, og deltagerens perspektiv og motivation er nødvendig for en succesfuld undervisning og læring. For at undervisningen bliver succesfuld anbefales det:

- At deltagerne kun deltager i de undervisningsforløb, som er relevante for netop dem. Mange har deltaget i meget meningsløs aktivering, og vi lægger derfor stor vægt på, at undervisningen skal være og føles meningsfyldt for deltageren. Vi tilbyder undervisning i jobrettet dansk, hygiejne, arbejdsmarkedskendskab og IT som en del af Shaço undervisningen. Det skal som nævnt altid være meningsfyldt for deltageren at møde op i Shaço.
- At deltagerne altid har en individuel plan at holde sig til, som indeholder relevante undervisningsforløb, coaching, praktik mv. Vi stiller store krav om aktiv deltagelse og ansvarlighed.
- At underviseren inddrager deltagerne. Det betyder, at underviseren kun underviser i relevante emner og klart formidler emnernes relevans for deltagerne, hvis det er nødvendigt, fordi det skaber motivation og dermed aktiv deltagelse fra deltagerens side.
- At underviseren tager udgangspunkt i deltagerens forskellige kendskab til et emne ved at benytte, at deltagerne laver brainstorm, som der bl.a. tages udgangspunkt i i undervisningen, fordi det er nemmere at skabe dialog om det nye (danske samfund / arbejdsmarked), når der tages udgangspunkt i deltagerens egne erfaringer, oplevelser og syn på samme.
- At materiale er udarbejdet med udgangspunkt i deltagerens barrierer – dvs. indholdet omhandler det danske arbejdsmarked og samfundet som sådan i forhold til deltagerens kulturelle forudsætninger.

- At materialets form er udarbejdet med udgangspunkt i deltagernes barrierer – dvs. at der anvendes let tilgængeligt dansk.
- At materialets layout medtænker deltagernes etnicitet i valg af billeder, så deltagerne oplever, at materialet er henvendt til dem, og at de kan genkende sig selv i billederne.

### 5.3 Oversigt over pixi-bøger

I Shaqo har vi udviklet en række pixibøger, som omhandler relevante emner. Det anbefales, at pixibøgerne bruges i undervisningssammenhæng og som samtaleværktøj mellem Shaqo konsulenten og deltageren. I nedenstående oversigt indgår titlen på den enkelte pixibog samt en kort beskrivelse af formålet med pixibogen. Der er i alt 28 pixibøger.

	Titel	Formål
1.	Børnepasning og barsel	At deltagerne får viden om, hvordan man forholder sig ved børns sygdom samt får oplyst deres barselsrettigheder
2.	Danmark kort fortalt	At deltagerne får viden om Danmark
3.	Hvad kan jeg lave, og hvad kræver det?	At deltagerne får indblik i, hvad forskellige job indebærer. Et inspirationskatalog
4.	Praktik – en god start	At deltagerne motiveres til at starte i en praktik med henblik på at få fast ansættelse efterfølgende
5.	Danmark kort fortalt i tal	At deltagerne får viden om Danmark
6.	Aarhus Kommune - din kommune	At deltagerne får viden om Aarhus Kommune og oplever kommunen som sin
7.	Dine rettigheder og pligter	At deltagerne lærer forskellen på rettigheder og pligter, og at de lærer, at de har rettigheder, men også pligter
8.	Helligdage og højtider – hvordan fejres de, og hvorfor?	At deltagerne får indblik i danske traditioner og højtider
9.	Respekt eller racisme?	At deltagerne får et nuanceret blik på, at manglende respekt ikke altid er racisme, og at når der stilles krav, så kan det være udtryk for respekt
10	Vigtigt at vide, når du har fået et arbejde	At deltagerne får praktisk viden, som knytter sig til arbejdslivet
11	Seværdigheder og fritidsaktiviteter i Aarhus	At deltagerne får indblik i, hvilke fritidsmuligheder Aarhus tilbyder
12	Psykisk sygdom – hvad er det?	At deltagerne får indblik i vestlig psykiatrisk sygdomsforståelse
13	Opkvalificering – din vej ind på arbejdsmarkedet	At deltageren ved hvilke formelle kompetencer, forskellige job kræver
14	Telefonkultur	At deltagerne lærer, hvordan vi håndterer og taler i telefon i Danmark
15	Få styr på din økonomi	At deltagerne får et værktøj til at kunne styre egen økonomi
16	Når du skal holde ferie	At deltagerne får indblik i ferieregler, muligheder for at rejse billigt, samt indblik i hvor tidligt, de f.eks. skal bede om ferie på arbejdspladsen
17	Personale-politik, hvad er det?	At deltagerne får indblik i, at der findes personale politik, og hvad det betyder
18	Fagforening og A-kasse, hvad er det?	At deltagerne får indblik i, hvad en fagforening og A-kasse er
19	Shaqo – din vej til arbejde	At deltagerne lærer om, hvad Shaqo er for et sted
20	Den første dag på arbejdet	At deltagerne bliver vidende om, hvordan man praktisk agerer på arbejdet, og at de får svar på de spørgsmål, der opstår, når man star-



		ter på et nyt arbejde
21	Jobsamtalen	At deltagerne får praktisk indblik i, hvordan man bedst håndterer jobsamtalen
22	Mødet med kollegerne	At deltagerne får praktisk viden om det sociale liv på arbejdspladsen
23	Hvorfor er det godt at arbejde?	At deltagerne bliver motiverede for at arbejde og kan se det positive i at være selvforsørgende
24	Sygdom og arbejde	At deltagerne bliver bevidste om det ansvar, der følger med et arbejde, og som indebærer, at man ikke bør melde sig syg med mindre, man ikke kan arbejde grundet sygdom
25	Arbejdsmarkedsregler	At deltagerne får indblik i arbejdsmarkedsreglerne
26	Danskerne privat	At deltagerne får praktisk viden om danskerne, så de bedre kan fortolke deres adfærd og begå sig
27	Tøjvalg og hygiejne på arbejde	At deltagerne får en forståelse for, at der er krav til hensigtsmæssig beklædning på arbejdsmarkedet, og at der er forskel på arbejds- og fritidstøj, og at de bliver bevidste om deres hygiejne på arbejdet
28	Hvis du vil tage en uddannelse	At deltagerne får indblik i uddannelsessystemet og de muligheder, der er

Ovennævnte pixibøger kan rekvireres gratis hos Akantus ved at sende en mail til:  
[bodil.aarup@akantus.net](mailto:bodil.aarup@akantus.net)

## 5.4 Shaqo Konsulentens relation til deltageren

Det er vigtigt at danne tillidsfulde relationer til deltagerne, fordi de spejler sig i Shaqo konsulenten, og fordi denne har betydning for, hvordan deltageren forstår og optager det, der formidles. For at relationen skal kunne fungere som tillidsfuld, anbefales det, at Shaqo konsulenten:

- Er troværdig, dvs. taler åbent og direkte til deltageren – også om de svære ting.
- Er til at stole på, dvs. gør det, som hun lover deltageren – og det både i form af at overholde aftaler med deltageren, at kontakte sagsbehandleren i de tilfælde, hvor situationen er til det, og at hun oplyser deltageren om, at hun kontakter sagsbehandler, når hun gør det, eller at hun leverer en jobåbning i de tilfælde, hun har sagt, at den er der.
- Er respektfuld over for deltageren, dvs. ser deltageren som et ligeværdigt menneske. Deltagerens situation er særegen, og den danner fundamentet for deres personlighed, som bl.a. er præget af, at de oftest kun har meget lave forventninger over for systemet. De føler, at de har været udsat for ligegyldighed og en laissez faire holdning fra systemets side i form af, at der ikke er blevet stillet krav til dem om at være en aktiv del på arbejdsmarkedet, og at ingen har haft forventninger til dem. At se deltageren som et ligeværdigt menneske indebærer, at Shaqo Konsulenten behandler deltageren med respekt og anerkender deltageren som værdifuld. Det skal i denne sammenhæng understreges, at det ikke er hensigtsmæssigt, at Shaqo Konsulenten ser deltageren som en ligeværdig person, fordi det vil spænde ben for, at deltageren kan lære noget af Shaqo Konsulenten. Shaqo Konsulenten er så at sige ”bedre vidende” i forhold til arbejdsmarkedet og det danske samfund generelt.
- Holder sin tavshedspligt, dvs. ikke deler følsomme oplysninger med uvedkommende.
- At der ikke bruges tolk til at oversætte, og at der videst muligt tales på dansk, men at det kan være muligt at tale modersmål med en deltager, i de tilfælde det er nødvendigt, og hvor der er ansat en Shaqo konsulent af samme herkomst.

- At de Shaqo konsulenter med anden kulturel baggrund end dansk sparrer de danske Shaqo konsulenter i forhold til at fortolke deltageres handlinger kulturelt. Derfor er det vigtigt, at konsulentgruppen består af et multi-etnisk team.

Udover at relations-dannelsen til den enkelte er afgørende for tilliden, er tilliden også afhængig af, at deltagerne har en oplevelse af, at de er en del af noget, som vil dem det godt og er på deres side. Her tænkes særligt på, at mange deltagere har systemangst og derfor i rigtig mange tilfælde svarer det, de tror, der forventes for at tækkes sagsbehandleren og undgå repressalier eller anden systemisk indgriben i deres liv. Det anbefales derfor også:

- At projektejerne har gode relationer til det etniske miljø, der hvor projektet skal foregå. Det etniske miljø er af meget stor betydning i forhold til at skabe en tillidsfuld kontakt til målgruppen samt i forhold til at oplyse målgruppen om tilbuddet som en god mulighed.

## 5.5 Enhver handling har konsekvenser

Som nævnt er tilgangen til deltagerne funderet i en positiv tro på, at mennesket kan træffe valg, som er fornuftige for dem selv, og fordi mennesket er et socialt individ, er det erfaringen, at det også vil vælge det, der er rigtigt, og det er som oftest deltagelse i fællesskabet. Vi arbejder derfor med, hvad deltagerne bør gøre, hvis de vil have et arbejde og vi tager afstand fra at sige hvad de skal gøre. Dette stemmer godt overens med den empowerment forståelse, som Shaqo bygger på. For at deltagerne kan optage og forstå, at deres handlinger har konsekvenser, og på den baggrund handle selvstændigt og tage de konsekvenser, der kommer i kølvandet af deres handlinger, anbefales det, at Shaqo konsulenten:

- Har en vejledende rolle og ikke fremtvinger, at deltagerne skal handle på én bestemt måde, men vejleder deltagerne i, at de bør handle på en bestemt måde, hvis de gerne vil ud på arbejdsmarkedet. I Shaqo opgiver vi derfor ikke deltagere, fordi de i første eller anden omgang ikke handler i overensstemmelse med Shaqo Konsulentens vejledning. Dog er det sådan, at hvis deltageren ikke er lydhør og ikke vil ændre adfærd, når det er påkrævet, så er det holdningen, at Shaqo Konsulenten kan være nødsaget til at afbryde samarbejdet med deltageren. Dette er dog kun sket i meget få tilfælde. Desuden er der adfærd, som er uacceptabel – f.eks. provokerende adfærd som tyggegummi ved en samtale, fordi det modarbejder en evt. ansættelse, men også fordi det er vigtigt, at Shaqo nyder tillid og har gode relationer til arbejdsgiverne.
- Lader deltagerne drage egne erfaringer med konsekvenser af bestemte handlinger i en given situation. Det kan f.eks. dreje sig om ikke at ville bære lille tørklæde, her er det vigtigt at Shaqo konsulenten gør deltagerne opmærksom på, hvad konsekvensen er i forhold til at blive en del af arbejdsmarkedet ved at holde fast i at bære stort tørklæde og lange store kjoler. Det kan også dreje sig om, at Shaqo konsulenten sparrer deltagerne inden en samtale, og under samtalen lader deltageren udtrykke sig selv, og bagefter snakker med deltageren om den del af deres adfærd, som viste sig uhenigtsmæssig under samtalen. Det er dog aldrig sådan, at Shaqo konsulenten lader deltageren sejle sin egen sø under samtalen. Shaqo konsulenten vil bryde ind og hjælpe deltageren på vej mod at blive ansat i det omfang, det er muligt. Dog altid uden at bryde deltagerens tillid – f.eks. ved at irettesætte deltageren under samtalen. Desuden forbereder Shaqo konsulenten altid samtalen med deltageren for at forebygge, at deltageren f.eks. har tyggegummi i munden, hvilket som nævnt er uacceptabelt eller på anden måde opfører sig uacceptabelt eller har en ikke hensigtsmæssig fremtoning.

## 5.6 Deltagerens personlige fortælling

Det er erfaringen, at deltagerne ligesom etniske danskere er forskellige med forskellige historier, og at deres situation er særegen. Det betyder, at vi altid tager udgangspunkt i individet, men det spænder ikke ben for, at vi også tager udgangspunkt i et generelt kendskab til målgruppen. Den personlige fortælling har derfor udspring i et generelt kendskab til målgruppen og nuanceres af et direkte kendskab til den enkelte. For at nå frem til dette kendskab anbefales det:

- At projekt-udbyderens kendskab til de generelle barrierer bruges aktivt. Det vil sige, at det allerede ved visitationen forsøges indkredset hvilke barrierer, der spiller en rolle for den enkelte, så disse kan danne grundlaget for det videre kendskab til den enkelte.
- At Shaqo konsulenten altid tager den enkeltes situation alvorligt, og at det er situationen og de aktuelle barrierer, der danner grundlaget for den hjælp og støtte, den enkelte deltager modtager. Det kan f.eks. dreje sig om, at den enkelte ikke har råd til buskort, hvilket kan være nødvendigt, for at komme til og fra arbejde. Shaqo konsulenten hjælper i disse tilfælde deltagerne med at finde en løsning på situationen, så den ikke hindrer, at den enkelte kan passe et arbejde. Derfor er indsatsen altid håndholdt med udgangspunkt i den enkeltes situation.

## 5.7 Shaqo Konsulentens anerkendelse af deltageren

I arbejdet med deltagerne er der to ting, der søges forenet: deltagerens situation og arbejdsmarkedets krav. Erfaringen er, at deltagerne er motiverede for at arbejde, når de ser en mening med det, og derfor arbejdes der med deltagerens barrierer, så de kan modsvare arbejdsmarkedets krav. Det kan f.eks. dreje sig om, at deltagerens arbejdstempo ikke er højt nok, fordi de ikke har forstået, at det er nødvendigt at være produktiv, for at kunne fastholde og komme i arbejde. I disse situationer anerkender Shaqo konsulenten arbejdsmarkedets krav og anerkender deltageren ved ikke at se denne som doven, men hjælper deltageren til at knække koden, så han forstår, at det er nødvendigt at arbejde hurtigere. F.eks. vil Shaqo konsulenten øve tempo med deltageren i de tilfælde, hvor det er relevant. Det kan konkret være at coache deltageren i deres gang, som i visse kulturer er præget af at være langsom med "slæbende" skridt, hvor deltageren nærmest ikke løfter fødderne. Det anbefales derfor, at Shaqo konsulenten:

- Anerkender den enkelte som et ligeværdigt menneske, men som en forskellig person. Det betyder, at synet på den enkelte indebærer, at Shaqo konsulenten erkender, at hun selv kunne stå i samme situation, såfremt hendes egen situation var lig deltagerens. Dette betyder dog ikke, at Shaqo konsulenten bruger tid på at synes, det er synd for deltageren, men bruger tid på at løse de udfordringer, deltageren står over for, så deltagerens situation ændrer sig.
- Anerkender, at arbejdsmarkedet stiller særlige og bestemte krav til arbejdstagere. Derfor er det disse krav, som Shaqo konsulenten hjælper deltageren til at kunne modsvare og forstå.
- Anerkender deltagerens behov for en håndholdt indsats. Det drejer sig om, at Shaqo konsulenten ikke slipper deltageren, men er der kontinuerligt og yder støtte og hjælp til deltageren, når der er behov – også når deltageren er kommet i beskæftigelse.

## 5.8 Inklusionsbegrebets betydning i arbejdet med deltagerne

Som nævnt er anerkendelse og relations-dannelsen mellem Shaqo konsulenten og deltageren vigtig for de resultater, Shaqo har genereret og genererer. Det er erfaringen, at netop disse er forudsætninger for, at den enkelte integreres og bliver en solidarisk medborger med en egen identitet. Inklusion handler i Shaqo med andre ord om, at den enkelte lærer de kulturelle koder at kende, så den enkelte kan træffe fornuftige og meningsfulde valg – dvs. valg, som er fornuftige og meningsfulde for den enkelte selv. For at fremme den enkeltes dannelse til solidarisk medborger anbefales det:

- At omdrejningspunktet for alle indsatser i projektet altid indbefatter de kulturelle koder - det være sig undervisning, coaching, oplysning osv. Det er altså altid i spændingsfeltet mellem den enkelte deltager og fællesskabet i form af arbejdsmarkedet, at dannelse sker.
- At der ikke arbejdes ud fra misforstået hensynstagen. Dette betyder, at projektet ikke er tilrettelagt ud fra en inklusionsforståelse, hvor man "tilrettelægger med henblik på at kunne rumme". Dermed sagt, at projektet er tilrettelagt – både i form og indhold – med henblik på at videreformidle dansk arbejdsmarkeds og -pladskultur. F.eks. kan det dreje sig om at stille krav om, at deltagerne overholder mødetider ved undervisning, at de overholder møder med Shaqo konsulenten, eller at der f.eks. ikke er indrettet et "bede-rum" til deltagerne i projektet. Misforstået hensyn forstås altså som et udtryk for, at ville rumme deltagerne på deres præmisser. Det inkluderende i indsatsen handler tværtimod om at se deltagerne som ligeværdige mennesker (jf. behovet for at anerkende) og ikke som ligeværdige (forstået som lige gyldige) personligheder med en særegen kultur. Sidstnævnte netop fordi målet er, at deltagerne integreres i det danske samfund og rustes til at træffe reelle og egne valg med hensyn til aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet og dermed rustes til at kunne varetage reelle job på det ordinære arbejdsmarked eller gennemføre ordinære uddannelser.
- At teamet af Shaqo konsulenter består af medarbejdere, som forstår den danske kultur i et omfang, hvor de kan videreformidle og tolke med udgangspunkt i den. Konkret drejer det sig om, at Shaqo konsulenten f.eks. skal kunne oversætte en arbejdsgivers krav og forventninger til deltageren med udgangspunkt i dansk kultur og ikke med udgangspunkt i deltagerens kultur, hvis der opstår problemer på arbejdspladsen. Det kan også dreje sig om, at Shaqo konsulenten kan coache deltagerne i, hvordan deres fremtoning kan være til hinder for at opnå beskæftigelse. Det kan f.eks. dreje sig om, hvordan man klæder sig, når man er på arbejde, at man ikke kan have hennafarvede hænder, hvis man arbejder i et køkken, eller at man siger godmorgen til sine kolleger osv.
- At projektet også henvender sig til politikere og arbejdsgivere med henblik på at åbne for et fokus på, at deltagerne gerne vil være en del af arbejdsmarkedet, og at de evner dette. Hensigten er således at præge arbejdsmarkedet og samfundet i en retning mod større rummelighed, anerkendelse og accept af flygtninge og indvandrere i det danske samfund og dermed flygtninge og indvandrere som en integreret del af arbejdsmarkedet.

## 5.9 Deltagernes vej mod at opnå empowerment

I Shaqo forstås empowerment som muligheden for at træffe frie valg. For at deltagerne kan dette, anbefales det:

- At Shaqo konsulenterne lader deltagerne tage et eget ansvar for deres situation. Det betyder, at Shaqo konsulenten lader deltagerne træffe deres egne valg, og at deltagerne erfarer konsekvenserne heraf.
- At Shaqo konsulenterne besidder ydmyghed over for deltagerne og lader deltagerne være eksperter i deres eget liv. Det betyder, at deltagerne inddrages i at definere hvilke barrierer, de måtte have - enten gennem samtale eller gennem en dialog om den handling, Shaqo konsulenten erfarer, deltageren udfører. Derfor er der aldrig tale om generel coaching, men kun om individuel coaching tilpasset hver enkelt deltager.
- At deltagerne lærer om det danske samfund og arbejdsmarked, og når det vurderes, at deltagerne skal modtage generel undervisning, er det med udgangspunkt i den enkelte deltagers situation, kompetencer og kendskab til arbejdsmarked og samfund. Det er altså ikke alle deltagere, der modtager generel undervisning.
- At Shaqo konsulenten stiller krav til deltageren, men at disse krav altid er i afpasset til deltagerens evner. Det vil sige, at der aldrig stilles uoverstigelige krav til deltageren, men at der altid stilles krav, som deltageren kan forventes at honorere.

## 5.10 Deltagernes forståelse af det danske samfunds struktur

Fordi deltagerne står uden for det danske samfund og ofte har meget svært ved at fortolke situationer med udgangspunkt i dansk kultur, misforstår de ofte situationer. Deltagerne har brug for at blive socialt mobile, så de reelt kan træffe egne valg. For at deltagerne opnår dette anbefales det:

- At projektet er konkret for deltagerne, hvilket opnås gennem brug af billeder i undervisningsmateriale, at formidle jobmuligheder, at stille krav (hvilket tydeliggør forventninger), at Shaqo konsulenterne, undervisere og andet personale er rollemodeller for deltagerne (f.eks. i forhold til adfærd og påklædning) osv.
- At Shaqo konsulenterne kender og anerkender det danske samfund og arbejdsmarked, så de kan videregive positiv viden om det. Det betyder, at Shaqo konsulenten ikke altid tækket deltagerens opfattelse af forskellige situationer. Det kan f.eks. dreje sig om en deltagers ønske om at blive IT medarbejder, hvilket i langt de fleste tilfælde, ikke er realistisk. Det kan også være, at en deltager misforstår dansk adfærd som racistisk – f.eks. kravet om at bære lille tørklæde. I den forbindelse er det vigtigt at nævne, at tillidsforholdet til deltagerne er afgørende for succes. Shaqo konsulentens rolle er i mange tilfælde "at bygge bro" til en arbejdsgiver, til "systemet" mv.
- At der benyttes en konfliktnedtrappende "samtaleteknik" der ikke er konfliktsky – dvs. der stilles krav, og der er forventninger, men også en anerkendelse af, at deltagerne har forskellige behov for omsorg i form af f.eks. vejledning og coaching.

## 6. Shaqo - Pædagogiske principper

Shaqo er baseret på en række principper, som er funderet i vort menneske og samfundssyn. I det følgende er det hensigten at tydeliggøre, hvordan vi efterlever principperne og komme med anbefalinger med udgangspunkt heri.

### 6.1 Respekt

Respekt handler i høj grad om at stille krav og vel og mærke krav, som det kan forventes kan blive imødekommet. Det er respektløst ikke at stille krav, fordi det signalerer ligegyldighed. Derfor anbefales det at:

- Stille krav til deltagerne om at overholde aftaler og yde en indsats i forhold til deres egen situation – det kan være at tænke over sit tøjvalg, at løse udfordringer med at få børn passet, at lægge penge til side hver måned, så der er råd til buskort osv.
- Stille krav til sig selv som Shaqo konsulent om kvalitet, nærvær og resultater, fordi det medfører, at man med rette kan stille krav til andre, og fordi der bliver tale om et gensidighedsforhold, som er forudsætningen for udvikling.
- Stille krav, som det med rette kan forventes, at den enkelte kan modsvare. Derfor er der meget sjældent tale om, at vi møder gruppen med generelle krav. I stedet møder vi den enkelte der, hvor han er og stiller krav med udgangspunkt heri.

### 6.2 Deltagerne kan og vil

I Shaqo er det holdningen, at deltagerne er voksne og derfor kan og vil forsørge sig selv, når bare de ser en mening med at være selvforsørgende og være på arbejdsmarkedet. For at udøve dette princip anbefales det at:

- Snakke med deltagerne om gevinsten ved at arbejde i de tilfælde, hvor motivationen er svag eller mangler. Gevinsten kan være, at deltageren bliver fri af det offentlige system, at deltageren bliver et bedre forbillede for sine børn, at deltageren bliver selvforsørgende, at deltageren opnår stolthed, at deltagerne opnår anerkendelse af danskerne mv.
- Definere deltagerne positivt – dvs. snakke ordentligt og give dem udfordringer, som de kan og vil løse. Desuden handler det om at formidle praktik og job, som deltagerne kan magte, så de får en succesoplevelse med arbejdsmarkedet.
- Coache deltagerne, så de lærer, hvordan man opfører sig ved en samtale og på arbejdspladsen blandt kolleger og chefer.

### 6.3 Fortæl mig det, og jeg glemmer, vis mig, og jeg husker, involver mig, og jeg forstår

I Shaqo er det erfaringen, at jo mere man involveres, des bedre forstår man. Det er erfaringen, at når deltagerne involveres i processen mod at komme ud på arbejdsmarkedet, så forstår de bedre deres situation. Det anbefales derfor at:

- Coache deltagerne i forhold til konkrete omstændigheder fra deres eget liv – det kan f.eks. være ægteskabelige eller økonomiske problemer.
- Stille deltagerne til ansvar for egne valg og fravalg ved at fastholde f.eks., at deltageren må få styr på økonomien, må ændre attitude, være mere stabil mv., og vi støtter og hjælper selvfølgelig deltageren med det, når det er nødvendigt.

- At samtale ærligt med deltageren, fordi ærlig samtale skaber tillid. Det betyder, at vi sætter ord på og ikke skjuler noget, i forhold til at gøre deltageren ansvarlig. Det er ikke samfundets skyld.

### **6.4 Kvalitet er en forudsætning for succes**

I Shaqo spiller kvalitet en stor rolle. Kvalitet handler for os at se om respekt, og det kommer til udtryk ved, at der er sammenhæng mellem - og hold i det, vi siger og gør. Det er vores holdning, at respekt også handler om at stille krav til sig selv. Derfor stiller vi store krav til os selv, og det er erfaringen, at det har en afsmittende effekt på deltagerne. De store krav, vi stiller til os selv, ses f.eks. ved at vi altid:

- Overholder alle mødeaftaler med deltagere, arbejdsgivere og andre samarbejdspartnere.
- Holder, hvad vi lover deltageren, arbejdsgiveren eller andre samarbejdspartnere.
- Kan træffes på telefon – også uden for normal arbejdstid.
- Laver grundige og fyldestgørende beskrivelser til sagsbehandleren, når en deltager afsluttes i projektet.
- Giver deltageren et grundigt indblik i dansk kultur, samfund og arbejdsmarked, inden vi formidler job eller uddannelse til ham.
- Arbejder seriøst med deltagerens konkrete barrierer – dvs. at dansk undervisning f.eks. kun tilbydes, når der er behov og Shaqo undervisning eller kompetencegivende kurser, når det er relevant.
- Sørger for, at deltageren har travlt – dvs. det er vigtigt at sørge for, at der altid er et indhold i Shaqo, som den enkelte deltager kan arbejde med på vej mod job. Det kan være Dansk, Samfundsforståelse, konkrete barrierer, der skal løses – f.eks. at deltageren finder alternative børnepasningsmuligheder osv.
- formidler job eller uddannelse til deltagerne i samarbejde med dem og aldrig ”trækker noget ned over hovedet på dem”.
- Overholder tavshedspligt – det betyder, at det, deltageren fortæller i Shaqo, ikke fortælles videre til andre deltagere eller pårørende mv. uden deltagerens samtykke.
- Tilbyder frisk kaffe og te til deltagerne eller andre samarbejdspartnere, som kommer forbi
- Er almindeligt præsentable.
- Sørger for, at der er indrettet ”hyggeligt” og imødekommende med blomster, billeder o.l.
- Er imødekommende og siger goddag og smiler til deltagerne mv.
- Sørger for, at blomster ikke er visne eller døde, at der altid er rent, at der altid er ryddet op, og at møbler og inventar altid er intakt og almindeligt præsentabelt.

Det anbefales altid at se reflekteret kritisk på lokaler og præsentation, overholdelse af aftaler osv. I Shaqo har vi konkret et fast punkt på de ugentlige personalemøder, som omhandler kvalitet. Her

gennemgår vi, hvad vi skal være opmærksomme på for vedvarende at overholde vores kvalitetsstandard. Vi anser kvaliteten hele vejen rundt som nødvendig, fordi det udstråler respekt, og fordi vi dermed med rette kan stille krav til deltagerne og forvente, at de bliver imødekommet.

## 6.5 Pædagogik indebærer at ville noget med andre

Pædagogikken i Shaqo bærer altid præg af at ville integrere deltagerne via arbejdsmarkedet. For at opnå dette anbefales det, at Shaqo konsulenten:

- Har et grundigt kendskab til deltageren og målgruppen.
- Har et grundigt kendskab til arbejdsmarkedet og de muligheder, det giver.
- Stiller krav til deltageren om aktiv deltagelse.
- Skaber tillid til deltageren – bl.a. gennem samtale.
- Er målrettet og struktureret i processen mod at få deltageren ud på arbejdsmarkedet. Det gælder både i kontakten til potentielle arbejdsgivere, men også i registreringen af deltagerforløbet, fordi det giver mulighed for at sikre, at kursen bliver holdt, og at der ikke bruges unødvendige ressourcer og tid på at gentage tiltag, der har vist sig uden effekt over for deltageren.
- Bruger sin sunde fornuft, når hun skal matche deltageren med potentielle arbejdsområder og arbejdspladser.

## 6.6 Livet er en erfaringsproces

I Shaqo tager vi det faktum, at livet er en erfaringsproces, meget alvorligt. Vi ved, at deltagernes erfaringer med det danske samfund er meget begrænsede, fordi de oftest lever i en etnisk subkultur. Derfor er anbefales det, at:

- Alle ansatte Shaqo Konsulenter og undervisere har et godt kendskab til målgruppen og deres måde at leve i Danmark.
- Alle ansatte Shaqo Konsulenter og undervisere har et indgående og særdeles godt kendskab til det danske samfund.
- Alle ansatte forstår at formidle dansk kultur til deltagerne gennem almindelig samtale, men også gennem handling. Dvs. de ansatte er repræsentanter for dansk arbejdspladskultur og det danske samfund generelt, hvilket kræver en opmærksomhed på f.eks. påklædning og sprog – her forstået at de ansatte godt kan klæde sig med tørklæde og lignende, men det skal være præsenterbart uden at være "festligt", ligesom sproget ikke må være stødende (dvs. brug af bandeord o.l.).
- De ansatte arbejder målrettet med deltagernes forventninger og overbevisninger i forhold til arbejdsmarkedet, danskere og det danske samfund generelt. Det kan f.eks. dreje sig om, at en deltager har en klar forventning om at komme til at arbejde som skolelærer i Danmark, men ikke har kompetencerne til det. Så er det Shaqo konsulentens og underviserens ansvar at flytte deltagerens forventning til et mere realistisk jobønske. Hvis det skønnes realistisk, kan vi støtte deltageren i en langtidsplan i retning mod målet samtidig med et job. Det kan også dreje sig om, at en deltager opfatter alle danskere som racister og derfor fortolker enhver udfordring og modstand som racisme. Her må de ansatte arbejde målrettet med at



flytte deltagerens negative forventninger og overbevisninger til noget positivt. Måden at gøre det på er at samtale med deltageren og at oversætte oplevelser og situationer kulturelt.

## 6.7 Sund fornuft giver som regel svaret

Alle tiltag og metoder i Shaqo er baseret på sund fornuft, og at de logiske enkle valg som regel er de rigtige. F.eks. kan det ikke nytte noget at arbejde med pasningsspørgsmål, hvis en deltager ikke har børn. Derfor afklarer vi dette ved indskrivningssamtalen, så Shaqo Konsulenten kan gå fornuftigt til værks i arbejdet med at flytte deltageren ud på arbejdsmarkedet. Det anbefales at:

- Shaqo Konsulenterne er handlekraftige og handler i dag i stedet for i morgen. Dog skal deres handlinger ikke være overilede, så indsatsen bliver uovervejede, men indsatsen skal være præget af et tempo, der matcher erhvervslivet.
- Shaqo Konsulenterne giver deltagerne konkret og relevant sparring og coaching.
- Shaqo Konsulenterne matcher jobmuligheder med deltageren og dennes situation.
- Medarbejderne fastholder enkeltheden i mødet med deltagerne, arbejdsgiveren og andre samarbejdspartnere. Enkeltheden opnås gennem strukturerede arbejdsprocesser og gennem tydelige mål.
- Projektet er tydeligt for medarbejderne – dvs. at medarbejderne bruger tid på at sætte sig ind i projektet og de metoder, der har vist sig at virke.
- Benytte kollegial sparring som middel til at opnå resultater – både i hverdagen og generelt. Derfor kan vi anbefale et kontorlandskab, hvor Shaqo Konsulenterne er tætte på hinanden. I den forbindelse er det vigtigt at nævne, at der skal være aflukkede lokaler til rådighed, hvor Shaqo konsulenterne kan tage de svære samtaler.

## 6.8 Mennesker er forskellige og derfor differentieres arbejdet med deltagerne

I Shaqo er det synet på og viden om den enkelte, der er styrende for det individuelt tilrettelagt forløb, som deltageren skal være en del af. Så selvom vi har en grundig og omfattende viden om målgruppen og de generelle barrierer, så bruger vi kun denne som pejlemærker og forståelsesramme. Det anbefales at:

- Starte ethvert forløb med at afdække den enkeltes ressourcer og barrierer allerede ved visitationssamtalen, så Shaqo Konsulenten har noget at arbejde med.
- Shaqo Konsulenten har opmærksomhed på, at deltagerne er forskellige.
- At Shaqo Konsulenten er åben for, at deltagerne kan have både flere ressourcer og flere barrierer, end det blev tydeligt under visitationssamtalen, og derfor skal indsatsen løbende evalueres og tilrettes.
- At Shaqo Konsulenten justerer indsatsen løbende – dvs. er på forkant med, at deltagerens situation kan ændres, eller at hun får større og mere nuanceret indblik i deres situation.

## 6.9 Der findes ikke problemer, men barrierer som kan nedbrydes

I Shaqo er det holdningen, at man ikke skal lade sig standse af barriererne og ikke dvæle ved dem, men at der kan gøres noget ved dem. Derfor er det vigtigt at Shaqo Konsulenten:

- Tror på og kan se, at det lader sig gøre at blive barriererne kvit.

- Tør handle på de udfordringer, der dukker op – også når de er svære. Det kan f.eks. dreje sig om at tage fat i, at deltageren har svære ægteskabelige problemer, at deltageren er ustabil, at deltageren har religiøse og kulturelle forbehold, som kan være til hinder for at komme ud på arbejdsmarkedet.
- Kan motivere deltagerne til at nedbryde barriererne ved at kunne formulere hensigter og få deltagerne til at se fordele frem for ulemper. Det kan være at ride op for deltagerne, hvad der vindes ved at få et job, og hvad der tabes samt fastholde deltagerne i løbet af deltagerens vej til arbejdsmarkedet.

## 7. Kontakt til virksomheder

Kontakten til virksomheder er altafgørende for, at Shaqo opnår de resultater, der er nødvendige. Shaqo Konsulenterne bruger derfor tid på at skabe kontakt til virksomheder og i den forbindelse anbefales det, at Shaqo Konsulenten:

- Bygger virksomhedskontakten på et grundigt kendskab til virksomhederne og den enkelte deltagers ressourcer og barrierer for så vidt muligt at matche rigtigt og ikke belemre virksomheder, når det ikke er relevant – både fordi det er spild af tid for alle parter, men også fordi det vil give Shaqo projektet et dårligt ry blandt virksomhederne.
- Har en liste over virksomheder, som kan være relevante at rette henvendelse til i den konkrete situation.
- Kontakter relevante virksomheder i den konkrete situation, men altid være parat til at finde nye virksomheder og brancher, når der er behov for det. Hermed også sagt at Shaqo Konsulenten ikke altid trækker på de samme virksomheder.
- Holder sig ajour med opslåede job – også selvom ansættelse meget sjældent sker ad den vej.
- Er velformuleret og kan formidle relevante og realistiske informationer i forhold til konkrete situationer. Her tænkes særligt på, at Shaqo Konsulenten skal kunne formidle deltagerens ressourcer og "sælge" deltageren uden at give indtryk af, at han kan mere, end det reelt er tilfældet.
- Er analytisk stærk i forhold til at kunne matche deltagere og virksomheder med succes.
- Skaber et tillidsfuldt forhold til virksomheden – herunder gør det klart, at de altid kan ringe til Shaqo Konsulenten, såfremt der opstår uoverensstemmelser eller andre problematikker på arbejdspladsen. Derfor har vi en hotline i Shaqo, som virksomheder og deltagere altid kan ringe til.

## 8. CV og ansøgningsprocedure

Formulering og udarbejdelse af CV og ansøgning er altid afstemt efter deltagerens kompetencer og dansk kundskaber. Det betyder, at det stort set i alle tilfælde er Shaqo Konsulenten, der står for at formulere ansøgning og CV ud fra nogle meget enkle skabeloner, vi har udviklet, fordi deltagerne i langt de fleste tilfælde er for dårlige til dansk, og det som regel drejer sig om ufaglærte job, hvor der ikke er store forventninger til ansøgning og CV. I CV og ansøgningsproceduren er det vigtigt at Shaqo Konsulenten:

- Er god til at formulere sig skriftligt på dansk og kan formulere en kort, relevant og interessant ansøgning og CV.
- Er analytisk og kan fange det centrale i et jobopslag.
- Har æstetisk sans og kan stille en ansøgning og et CV pænt op.
- I samarbejde med deltageren udarbejder CV med det samme, hun får en ny deltager, og at hun gemmer dette sammen med deltagerens stamblad, så det altid er nemt at finde.
- Ikke lader som om, deltageren kan formulere en ansøgning og CV, når det ikke er tilfældet, fordi det er respektløst at lade som om, og det befordrer ikke tillid fra deltageren. Desuden er det vigtigt i forhold til empowerment, at når deltagerne skal tage ansvar, så skal det også kunne forventes, at de kan bære det – ellers er der reelt set ikke tale om empowerment.

## 9. Praktik, Job og opfølgning

I Shaqo bruger vi ikke praktik som isoleret aktivering, fordi vi mener, det er respektløst og uden udsigt at bruge den som sådan. En stor del af praktikkerne bliver til job, og praktik er altid et skridt i retning af job. Derfor er det vigtigt, og det anbefales at:

- Praktikken altid har et formål. Formålet kan være, at deltageren bliver ansat i job eller afprøves og afklares i forhold til et konkret job.
- Praktik bruges til at få afklaring på, hvad deltageren skal blive bedre til for at blive ansat og fastholde et job.
- Praktik bruges som en måde, hvor deltageren kan sælge sig selv og blive inspireret til at handle på nye måder.
- Shaqo Konsulenten motiverer deltagerne i en grad, så de udviser energi i praktikken.
- Shaqo Konsulenten coacher deltagerne til at blive mere selvbevidste, så de kommer til at opleve, at praktikken har gjort en forskel. Denne coaching tager også udgangspunkt i arbejdsgivers feedback til Shaqo Konsulenten, og det er i denne sammenhæng værd at nævne, at deltageren ikke altid overhører arbejdsgivers feedback, da det kan være nemmere for arbejdsgiver at tale frit, når deltageren ikke er til stede. Konsulenten formidler efterfølgende arbejdsgiverens evaluering til deltageren.
- De deltagere, som taler godt dansk og har arbejdsmarkedserfaring, kommer som udgangspunkt ikke i en afklarende praktik. I disse tilfælde vil Shaqo Konsulenten altid arbejde på, at deltageren kun kommer i praktik, hvis der er et job i sigte.
- Deltageren er motiveret for og indforstået med at skulle i praktik. Det er i den forbindelse Shaqo Konsulentens ansvar at få formidlet praktikken som noget positivt til deltageren for på den måde at motivere for praktikken. Denne formidling kan evt. støttes af Shaqo pixibogen: "Praktik – en god start". Det er vigtigt, at deltageren ikke ser praktikken som en straf eller lignende, fordi det vil demotivere deltageren, og ideen med at afklare deltageren går derfor tabt, da billedet af, hvad deltageren magter, vil være forringet. Det er vigtigt, at deltageren ser praktikken som en måde at få forøget sit netværk, at få nye erfaringer og som en forudsætning for et job.
- Shaqo Konsulenten coacher deltageren, så deltageren ser praktik som et reelt arbejde og dermed yder sit bedste.
- Formålet med praktikken altid aftales både med arbejdsgiver og deltager, og at praktikken altid er kortest muligt som regel minimum 4 uger.
- Samarbejde med virksomhederne, hvor virksomhederne supplerer Shaqo Konsulentens kendskab til deltageren gennem feedback ud fra, at de har et praktisk kendskab til deltageren. På den måde kan Shaqo Konsulenten arbejde mere målrettet med deltageren.
- Shaqo Konsulenten skaber et fundament for, at virksomheden og deltageren samarbejder om at styrke deltagerens kompetencer og ressourcer.

Der skelnes mellem deltagerne i forhold til deres arbejdsmarkedserfaring og dansk kundskaber, og denne skelnen kan ses som en trappetrinsmodel, hvor de, der står nederst på trappen, kommer i

praktik, mens de, der står højere på trappen, kommer direkte i job eller eventuelt kommer i praktik med henblik på fastansættelse. Uanset om deltagerne kommer i praktik eller job, vil Shaqo Konsulenten lave en opfølgning efter max.14 dage. Det anbefales i den forbindelse at:

- Shaqo Konsulenten bruger opfølgningen til at kunne vejlede deltageren i, hvad han evt. skal ændre og stramme op på. Det gøres selvfølgelig med udgangspunkt i arbejdsgivers evaluering af forløbet. Denne opfølgning ser vi som forebyggende, da den i de fleste tilfælde sikrer, at deltageren ikke mister muligheden for job.
- Shaqo Konsulenten sørger for, at indsatsen forbliver håndholdt, selvom deltageren er i praktik eller job. Deltageren bliver derfor ikke sluppet, selvom han er i job eller praktik.
- At ansættelse foregår i arbejdsgivers tempo, fordi det vil være u hensigtsmæssigt at presse arbejdsgiver unødigt. Dog vil Shaqo Konsulenten arbejde på, at få deltageren i job og særligt i de tilfælde, hvor praktikken når 4 uger – eventuelt indledt med et privat løntilskudsjob, hvis det er nødvendigt.

## 10. Personalemøder

I Shaqo holder vi ugentlige interne personalemøder med det formål at sikre kursen i det, vi gør. Personalemøderne er strukturerede og indeholder en række faste punkter, som mødet holdes ud fra. Der bliver altid taget referat af møderne, som kort gennemgås og godkendes på næste møde. Ud over dette punkt består dagsordenen af følgende punkter:

Sparring i forhold til konkrete deltagere. Dette punkt er med til at danne et skærpet fokus på deltagerne og deres individuelle situationer ved, at Shaqo Konsulenterne kan sparre med hinanden i forhold til konkrete deltagere, som er særligt udfordrende.

- Kvalitetssikring. Her sikrer vi altid kvaliteten i det, vi gør, og vi sparrer med hinanden og giver konstruktiv kritik i forhold til at bevare den høje standard.
- Orientering og gensidig formidling. Når der sker nyt i Shaqo, orienterer vi altid hinanden, så alle er inde i projektet og har et overblik over, hvad der sker.
- Involvering i deltagerens "historier". Det er vigtigt, at alle involveres i særligt udvalgte, udfordrende eller positive deltager-historier, fordi det giver mulighed for at sparre hinanden i forhold til de udfordringer, der måtte opstå i forbindelse med den enkelte deltagers situation og sammen glædes over succeserne.
- Status. Hver uge informeres Shaqo Konsulenterne om hvor mange deltagere, der er kommet i beskæftigelse, så de ikke mister overblikket, men hele tiden er opdateret i de fremskridt projektet generer.
- Fordeling af praktiske opgaver og ansvarsområder. For at holde den høje kvalitet, er det vigtigt at strukturere de praktiske opgaver, så alle ved, hvem der gør hvad.

## Bilag 1 for Visitationsskema

Personlige oplysninger						
Dato	Optagelsessamtalen		Startdato		Slutdato	
Navn				Alder	M	K
Adresse, gade, nr.						
Post nr., by						
Telefon / mobil						
E-mail						
Civil status – (sæt X)	Gift - samboende		Fraskilt		Enlig	
Børn og alder						
Børnepasning (Vuggestue, dagpleje, børnehave, netværk v. syg)						
Kørekort						
Bil						
Dansk niveau (sæt X)	Dårligt		Forståeligt	Godt	Flydende	
Modersmål (sæt X)	Analfabet		Læse		Læse og skrive	
Henvist fra jobcenter / sagsbehandler?	Ja	Nej	Navn på sagsbe- handler			
A kasse, fagforening hvilken?				Fagforening		
Oprindelsesland						



Region (sæt X)	Somalia	Afrika	De arabiske lande	Asien	Afghan., Pakistan	Europa	Andet	
Antal år i DK ved projektstart								
<b>Forsørgelse - husk opdatering</b>								
Forsørgelse v. <b>projektstart</b> (sæt X)	Kontant-hjælp	Dagpenge	SU	Løn + sup. dp	Uden egen indtægt	Revalideringsydelse	Start-hjælp	Elev-løn
	Ledighedsydelse	Løn	Fleksjob	Førtids-pension	Skånejob	Barsel	Job m. privat løntilskud	Job m. offentligt løntilskud
Forsørgelse efter <b>13 uger</b> (sæt X)	Kontant-hjælp	Dagpenge	SU	Løn + sup. dp	Uden egen indtægt	Revalideringsydelse	Start-hjælp	Elev-løn
	Ledighedsydelse	Løn	Fleksjob	Førtids-pension	Skånejob	Barsel	Job m. privat løntilskud	Job m. offentligt løntilskud
Forsørgelse efter <b>6 måneder</b> (sæt X)	Kontant-hjælp	Dagpenge	SU	Løn + sup. dp	Uden egen indtægt	Revalideringsydelse	Start-hjælp	Elev-løn
	Ledighedsydelse	Løn	Fleksjob	Førtids-pension	Skånejob	Barsel	Job m. privat løntilskud	Job m. offentligt løntilskud

Forsørgelse efter 1 år (sæt X)	Kon- tant- hjælp	Dag- penge	SU	Løn + sup. dp	Uden egen ind- tægt	Revali- der- ings- ydelse	Start- hjælp	Elev- løn
	Ledig- heds- ydelse	Løn	Fleks- job	Før- tids- pensi- on	Skå- nejob	Barsel	Job m. privat løntil- skud	Job m. offent- ligt løntil- skud
Forsørgelse ved <b>pro- jekt</b> afslutning (sæt X)	Kon- tant- hjælp	Dag- penge	SU	Løn + sup. dp	Uden egen ind- tægt	Revali- der- ings- ydelse	Start- hjælp	Elev- løn
	Ledig- heds- ydelse	Løn	Fleks- job	Før- tids- pensi- on	Skå- nejob	Barsel	Job m. privat løntil- skud	Job m. offent- ligt løntil- skud
<b>Job, uddannelse, kurser</b>								
<b>Erhvervserfaring Danmark</b>								
Lønnet job (sæt X)	Ingen		Under ½ år		½ til 2 år		Over 2 år	
Branche (ordinært lønnet job)								
Deltaget i andre projekter? (sæt X)	Ja				Nej			
<b>Erhvervserfaring hjemland</b>								
Job i hjemlandet	Ingen		Under ½ år		½ til 2 år		Over 2 år	
Branche mv.								
<b>Uddannelse / skolegang ved projektstart</b>								
I Danmark eller i hjemland - Akantus	Deltaget i		Bestået					
	Under 3 år	Grund- skole	Gymna- sie	Faglært		Kort vide- reg.	Lang vide- reg.	

<b>Kompetencegivende kurser</b>		
Truck, rengøring, hygiejne mv.		
<b>Ønsker til job eller uddannelse , arbejdstider osv. Overvejelser og dialog i forbindelse med visitationssamtalen</b>		
Jobønsker		
Uddannelsesønsker		
Mål for ugentlig arbejdstid (37 timer ved fuld forsørgelse)	Fuld forsørgelse (sæt X)	Fleks- eller skånejob – antal timer:
Realistisk delmål for ugentlig arbejdstid	Slutmål 37 timer – realistisk ugent- ligt timetal som delmål:	Eventuelt delmål for fleks- og skånejob:
Ønsker til tid på dagen og ugen		
Transportmuligheder		
Bemærkninger (bøn, alkohol, tørklæde, svine- kød, fysiske og psykiske lidel- ser osv.)		
<b>Andet</b>		
Fritid og evt. frivilligt arbejde		
Helbred / graviditet		
Ren straffeattest (sæt X)	Ja	Nej
Bemærkninger (indtryk fra samtalen mv.) Eventuelt væsentlige be- mærkninger fra henvisningen fra Jobcenteret		

## Bilag 2 for stamblad

Deltagerens ressourcer		Hvad fremmer job eller uddannelse?	Hvordan understøtter vi det?			
Husk udfyld og opdatér						
1	<b>Faglige</b> ressourcer, f.eks. jobberfaring, dansk niveau mv.					
2	<b>Sociale</b> ressourcer, f.eks. netværk, opbakning fra familie mv.					
3	<b>Personlige</b> ressourcer, f.eks. motivation, selvtillid mv.					
4	<b>Andet</b>					
Mulige barrierer for deltageren		Hvad forhindrer job eller uddannelse?	Hvordan arbejder vi med det?	Ændret Viden	Ændret hold-	Ændret praksis
Husk udfyld og opdatér						
1	Sundhed og motivation					
2	Sygdomsforståelse og sygemelding					
3	Børn, institution, skole, familieforhold					
4	Kendskab til det danske arbejdsmarked herunder dansk arbejds-pladskultur, nødvendighed af praktik					
5	Påklædning og tørklæde					
6	Religiøse forhold – f.eks. svinekød, alkohol, bøn i arbejdstiden					
7	Systemforståelse / systemtillid					
8	Personlig fremtoning / motivation,					

	selvtillid mv.				
9	Praktiske barrierer				
10	Andet				

### Igangsatte aktiviteter og handlinger:

Dato	Aktivitet	Aktører	Periode	Timer pr. uge

Dato	Realistisk job- / uddannelsesmål – Opdateres løbende med praktik (med datoer), job- eller uddannelsesmål, job mv. - kort "historie" over forløbet og den aktuelle status

8.1.2014

Akantus 2011 ApS

Bodil Aarup  
 tlf. 28 19 93 90  
[baa@akantus.net](mailto:baa@akantus.net)  
[www.akantus.net](http://www.akantus.net)