



Evalueringsrapport

Januar 2014

Udarbejdet af VIFIN

VIFIN 

Indhold

1. Indledning.....	3
2. Baggrund	4
3. Projektets forløb.....	5
4. Metode og dataindsamling.....	6
5. Projektets tilgang og metoder	9
5.1 Værdier	9
5.2 Overordnede tilgange.....	10
5.3 Indsatser	12
5.4 Konsulenten.....	16
5.5 Metoder	18
6. Analyse	24
6.1 Deltagernes karakteristika.....	24
6.2 Barrierer hos deltagerne	32
6.3 Deltagernes forsørgelsesgrundlag.....	37
6.4 Nærmere arbejdsmarkedet.....	43
6.5 Indsats og udbytte	46
7. Formidlingsindsats.....	53
7.1 Projektets overførbarhed	55
8. Sammenfatning og anbefalinger	57
9. English summary.....	61
10. Bilag	67
10.1 Bilag I: Kvantitative registreringer	67
10.2 Bilag II: Forandringsteori for Shaqo-undervisningen.....	70
10.3 Bilag III: Forandringsteorier for coachingområder	71
10.4 Bilag IV: Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt ift. ved projektets afslutning.....	73
10.5 Bilag V: Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved slut på forløb projekt ift. ved projektets afslutning..	74

1. Indledning

Projektet *Shaqo – Integration – Uddannelse – Jobformidling* blev igangsat januar 2011 og afsluttes ved udgangen af 2013. Projektet gennemføres af den private virksomhed Akantus 2011 ApS med satspuljemidler fra Arbejdsmarkedsstyrelse. Af ansøgningen fremgår det, at formålet med projektet er:

At udvikle og dokumentere:

- a) hvad der skal til for at den store og svage gruppe af flygtninge og indvandrere, som stort set har været på overførselsindkomst, siden de ankom, kan blive selvforsørgende i langt højere grad end nu. Der analyseres og dokumenteres på processer, metoder og resultater
- b) Et detaljeret og fleksibelt koncept med anbefalinger af de helt afgørende og nødvendige elementer til brug for arbejdet med at motivere og fastholde målgruppen af flygtninge og indvandrere i uddannelse eller job til brug for kommuner, uddannelsesinstitutioner og andre med en vejledende eller rådgivende funktion over for målgruppen
- c) Innovative og fleksible redskaber bl.a. med brug af ny teknologi til vejledning og rådgivning af målgruppen af flygtninge og indvandrere
- d) Formidling af kompetenceudvikling til sagsbehandlere, jobkonsulenter, vejledere, fagforeninger mv., som har en vejledende funktion overfor målgruppen

At sikre udnyttelse af en hidtil uudnyttet arbejdskraft-ressource:

- a) **Selvforsørgelse** Vi kommer til at mangle arbejdskraft særlig inden for social og sundhed, og vores formål er at dokumentere og sprede den viden, som sikrer, at en stor del af målgruppen kan blive selvforsørgende
- b) **Social arv** Den sociale arv hviler tungt på de børn, som vokser op i familier, som lever på overførselsindkomst uden kendskab til det danske uddannelsessystem og arbejdsmarked. Med dette projekt ønsker vi at medvirke til, at flere får et realistisk job eller uddannelse og derved medvirke til en positiv påvirkning på børn og unge
- c) **Besparelser** På sigt kan der ske store besparelser på bl.a. kontanthjælp og andre sociale udgifter, når de flygtninge og indvandrere, som er i fare for permanent offentlig forsørgelse, føler og får ansvar og hjælp til selvforsørgelse
- d) **Erfaringsspredning** Vi ønsker at medvirke til at påvirke arbejdsmarkedets parter til en større rummelighed ved opfølgning og oplysning

Nærværende rapport foreligger ved afslutningen af projektet, og er et produkt af evaluators samlede data- og erfaringsindsamling siden 2011. Rapporten indeholder både redegørelse for projektets tilgang og metoder, samt en nærmere analyse af indsats og resultater. Formålet med rapporten er at bidrage til en anvendelsesorienteret vidensdeling af projektets arbejde og give mulighed for overførsel af metoder. Samtidig ønsker denne endelige evalueringsrapport at belyse, hvordan metoderne brugt i projektets forløb påvirker resultaterne.

Rapporten er udarbejdet af VIFIN (Videnscenter for Integration), som er tilknyttet projektet til at stå for analyse og evaluering. VIFIN har fulgt projektet siden efteråret 2011.

Indledningsvist vil rapporten beskrive projektet, dets baggrund og forløb. Dernæst redegøres for den dataindsamling og metode, der ligger til grund for evalueringen. Efterfølgende beskrives projektets tilgang og metoder, hvorefter der følger en nærmere analyse af deltagere, samt disses barrierer, ressourcer og udvikling. Som det næste vil projektets formidlingsindsats blive beskrevet, og endelig sammenfattes de vigtigste pointer sammen med et sæt af anbefalinger, samt et engelsk resume.

2. Baggrund

Akantus har tidligere gennemført flere beskæftigelsesrettede projekter med flygtninge og indvandrere som målgruppe, f.eks. "Job med Rengøring 2007", "Shaqo 2008", "Shaqo Junior" og "Shaqo Vagt". Projekterne har opnået gode resultater i forhold til at bringe deltagerne videre i job eller uddannelse, på trods af at mange deltagere har boet i Danmark i adskillige år og havde ingen eller meget lidt erhvervs erfaring samt dårlige dansk kundskaber. Med Shaqo 2011 ønsker Akantus at sætte større fokus på dokumentation og analyse af metoder og processer, med henblik på videreudvikling og formidling af konceptet.

Ordet 'shaqo' er somalisk og betyder arbejde, og forstås også på arabisk. En stor del af deltagerne i Shaqo 2008 var somaliere, ikke mindst på grund af den somaliske kvinde, som var og stadig er projektleder. I ansøgningen til Arbejdsmarkedsstyrelsen beskrives målgruppen i Shaqo 2011 som "flygtninge og indvandrere af begge køn fra hele Århus Kommune med risiko for permanent offentlig forsørgelse". Den oprindelige forventning var, at deltagerne primært var kontanthjælpsmodtagere.

Ifølge den oprindelige ansøgning har Shaqo 2011 to faser. I den første fase visiteres 200 deltagere til intensivt forløb. I anden fase af projektperioden arbejdes der videre med de 200 deltagere, samtidig med at der sættes fokus på formidling af projektets koncept og erfaringer til såvel professionelle som til foreninger mv. I begge faser arbejder projektet med at udvikle materialer og redskaber, som kan indgå i både intensive

og ekstensive forløb. I hele projektperioden er det planen, at i alt 300 deltagere skal tilbydes et ekstensivt forløb, som skal forbedre deres mulighed for at blive fastholdt i uddannelse eller job.¹

Shaqo har rent fysisk kontor i City Vest i Brabrand, og kontoret bemandes til dagligt af Shaqos konsulentstab, som forestår den daglige kontakt, afklaring og vejledning mv. med deltagerne. Gennem hele projektet har der konstant været 2-3 konsulenter tilknyttet. Den daglige projektleder, Mulki Hussein, som også har været tilknyttet andre tidligere Shaqo-initiativer, har stået for den daglige projektledelse, og indgår også i den overordnede koordinering og ledelse af projektet sammen med virksomhedens direktør, Bodil Aarup (i perioder også i samarbejde med anden udviklingskonsulent fra Akantus). Projektet har ligeledes en akademisk medarbejder med pædagogisk baggrund tilknyttet, som i høj grad har været involveret i udvikling af materialer og konceptbeskrivelse. Derudover har projektet haft forskellige undervisere tilknyttet til at stå for undervisning i bl.a. dansk og it. Undervisningen foregår i Shaqos egne lokaler.

3. Projektets forløb

I løbet af projektets tre-årige periode er der løbende sket ændringer i projektets indsats, men også af nogle af de betingelser, som projektet arbejder under. Justeringer ift. de enkelte dele af projektets indsats vil blive selvstændigt behandlet under afsnittet *Projektets tilgang og metoder*, men i nærværende afsnit vil de forhold, der ellers har påvirket forløbet, blive beskrevet.

I ansøgningen blev målgruppen, som tidligere nævnt, beskrevet til at være flygtninge og indvandrere i Århus Kommune, som havde risiko for at ende i permanent offentlig forsørgelse. Forventningen var inden start på projektet, at deltagerne især ville være kontanthjælpsmodtagere, og det er ligeledes denne målgruppe, som har været i fokus i tidligere Shaqo-projekter. Denne forventning har ikke holdt stik, idet de største grupper af deltagere er dagpengemodtagere (32 %), deltagere på ledighedsydelse (31 %), og først som den tredjestørste andel kontanthjælpsmodtagere (18 %). Dette har uomgængeligt haft konsekvenser for projektets arbejde, idet især deltagerne på ledighedsydelse har været en udfordring, da mange af disse

¹ Det intensive forløb består af undervisning, vejledning, coaching og andre jobrettede aktiviteter samt opfølgning med afsæt i den enkelte deltager. De ekstensive forløb består fortrinsvist af de aktivitetstilbud med f.eks. undervisning i arbejdsmarkedsrettede emner, dansk og IT, som man kan deltage i uden at være intensiv deltager, men også af rådgivning i en vis udstrækning. De ekstensive aktiviteter er registreret under deltagernes aktiviteter, og undervisningsaktiviteterne afreporteres som del af analysen. Rådgivningen som en del af de ekstensive aktiviteter har været svære for konsulenterne at registrere, da de primært sker ved personer, som kommer forbi kontoret til en uformel snak og hjælp. Derfor er det ikke muligt at evaluere særskilt på effekten af disse aktiviteter, derfor fokuserer nærværende rapport på de intensive deltagerforløb.

deltagere, som er visiteret til fleksjob, har store fysiske eller psykiske begrænsninger i forhold til arbejdsevne. Ligeledes er der forskel på, hvordan gruppen af kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere skal vejledes og hjælpes. Den endelige målgruppe har dermed bevirket, at arbejdsbetingelserne og indsatsen til en vis grad skulle justeres i forhold til forventet (detaljer i forhold til disse justeringer vil fremgå i afsnittet *Projektets tilgang og metoder*).

Der er yderligere sket ændringer i forholdene på arbejdsmarkedet siden ansøgningen og siden tidligere Shaqo-projekter. Finanskrisen har generelt gjort det svært for alle ledige at finde arbejde, og det har også været gældende for deltagerne i Shaqo. Samtidig er der i kommunen etableret en række virksomhedscentre. Virksomhedscentrene er virksomheder, som indgår i et samarbejde med Jobcentret om at få de svageste ledige tættere på arbejdsmarkedet. En del af de virksomheder, som potentielt kunne udgøre relevante praktik- og efterfølgende jobmuligheder for Shaqo-deltagerne (blandt andet indenfor rengørings- og hotelbranchen), er blevet virksomhedscentre og får praktikanter fra Jobcentret. Konsulenterne i Shaqo har derfor oplevet, at disse virksomheder siger nej til at få deltagere fra Shaqo, og det er blevet sværere at finde relevante praktikpladser.

Medarbejdersituationen har desuden også udviklet sig gennem projektforløbet, hvor den somaliske projektleder har været gennemgående figur i hele perioden. Derudover har der været tilknyttet endnu en konsulent helt fra starten, som dog forlod projektet efter sommeren 2013. Udover disse to konsulenter, har der i projektets forløb været tilknyttet 3 andre konsulenter (på forskellige tidspunkter), så der i perioder har været 3 konsulenter. Herudover er projektet fortsat med at optage deltagere i 2013, selvom planen var at man ville stoppe optag efter de første to år, og derefter fokusere på erfaringsspredning og det fortsatte opfølgende arbejde med disse deltagere. Dermed har projektet i alt 254 deltagere (per ultimo oktober 2013) og samtidig har der siden efterår 2012 blot været 2 konsulenter til at varetage de intensive forløb for aktive deltagere, opfølgning på de tidligere intensive forløb, samt forestå formidlingsindsatsen (i samarbejde med direktør for Akantus).

4. Metode og dataindsamling

For at kunne udarbejde midtvejsrapport og endelige evaluering, har VIFIN indsamlet data siden evaluator blev tilknyttet projektet. Første periode var fokuseret omkring indsamling af viden om deltagere, metoder og indsats for at kunne udarbejde midtvejsrapportens koncept- og metodebeskrivelse. Sidste del af projektet har fokus været på at få indblik i arbejdet med samarbejdspartnere, indhentning af erfaringer, samt fokus på indsats og resultater.

Datakilderne der ligger til grund for evaluators arbejde er:

- Fælles møder med konsulenter og projektledelse gennem hele forløbet
- Workshop og efterfølgende udarbejdelse af forandringsteorier for projektets indsats
- Individuelle interviews med konsulenter ultimo 2011 og ultimo 2013
- Interview med direktør for Akantus
- Individuelle interviews med alt 12 deltagere² foretaget mellem vinter 2011 og sommer 2012
- Interview med to repræsentanter fra virksomheder
- Interview med fire sagsbehandlere fra Aarhus Kommune
- Observation af fælles undervisning af deltagerne ved to lejligheder³
- Observation af to individuelle coachingsamtaler mellem konsulent og deltager
- Projektets egne fortegnelser over formidlingsindsats⁴
- Skriftligt materiale om projektet, herunder ansøgning og indberetninger til Arbejdsmarkedsstyrelsen, udarbejdede pixibøger, samt Akantus egne anbefalinger og konceptbeskrivelse
- Stamblade og logbøger på samtlige deltagere

Ud fra erfaringer fra interviews med deltagere i første del af projektet har VIFIN fundet det mest hensigtsmæssigt, at den endelige evaluering tager udgangspunkt i en kvantitativ analyse af deltagernes stamblade og logbøger. Interviewene viste, at der i mange tilfælde var en lav grad af refleksion hos deltagerne omkring den indsats og det forløb, de gennemgik i Shaqo, og samtidig var der betydelige sprogbarrierer hos en del af de udvalgte deltagere. VIFIN har ikke i denne situation fundet det optimalt at anvende tolkning, og har derfor i sidste del af forløbet fravalgt yderligere interviews med deltagere.

Forandringsteoriene, som blev udarbejdet i samarbejde med konsulenter og projektledelse i vinteren 2011-12, beskriver indsats, coaching mv. leveret af Shaqo. En forandringsteori er en illustration af, hvordan indsatsen i et projekt tænkes at virke, dvs. hvilke sammenhænge mellem indsats, resultater og virkninger, der forventes at være. Forandringsteorien er inddraget for at synliggøre delelementerne i Shaqos indsats, samtidig med, at den i høj grad har dannet udgangspunkt for evalueringens fokus.

² Udvælgelse af deltagere til interviews tog udgangspunkt i at få repræsenteret de hyppigste oprindelsesregioner, forsørgelsesgrundlag, samt køn.

³ Undervisningen blev observeret i to omgange, da der i foråret 2012 blev skiftet underviser.

⁴ Det er i samarbejde med projektledelsen bestemt, at formidlingsindsatsen bliver beskrevet ud fra projektet egne registreringer af denne. Ved enkelte møder har oplægsholder fra Shaqo uddelt og indsamlet korte tilfredshedsspørgeskemaer til deltagerne, men brugen af disse samt besvarelsene har været så beskedne, at de ikke vurderes at kunne give et retvisende billede af formidlingen.

De individuelle stamblade og logbøger indeholder konsulenternes registreringer af oplysninger om deltageren og deltagernes muligheder og begrænsninger ud fra visitationssamtalen, samt den løbende udvikling på og vurdering af deltagerens forløb i logbogen. Disse registreringer er overført til et kvantitativt format af evaluator, således det er muligt at foretage en beskrivelse og analyse af deltagernes karakteristika, ressourcer, barrierer, samt eventuel udvikling og resultater, og sammenhænge mellem disse og indsatsen. (For uddybende forklaring af registrering og definition af variable, se Bilag I). Det skal dog her bemærkes, at stamblade og logbøger ikke er blevet anvendt helt i den grad, som det var forhåbningen før projektets start. Direktøren beskriver, hvordan forskellige forhold på medarbejdersiden (ressourcer, forskellig opgavefordeling, tid til refleksioner over udvikling mv.) har været årsag til dette.

5. Projektets tilgang og metoder

I ansøgningen er beskrevet, at Akantus fra sine tidligere beskæftigelsesrettede projekter for flygtninge og indvandrere har erfaring med, at der ofte er behov for at arbejde med eller håndtere en række større og mindre barrierer hos deltagerne. Disse beskrives som systemiske, kulturelle, arbejdsmarkedsrelaterede og sociale barrierer. På den baggrund bliver det i ansøgningen fremlagt, at centrale elementer i projektets koncept er en helhedsorienteret afklaring og vejledning og en håndholdt individuel indsats. Dette er ifølge projektets medarbejdere og ledelse baggrunden for, at der arbejdes med en specifik tilgang, der adskiller sig fra andre projekter og indsatser, de har stødt på.

Denne tilgang uddybes i nærværende afsnit ved en nærmere beskrivelse af projektets værdisæt, tilgange, indsatser, konsulentens rolle, samt metoder. Denne beskrivelse skal rammesætte Shaqos arbejde og projektets koncept.

5.1 Værdier

I ansøgningen beskrives det, at projektet bygger på empowerment, en holistisk indstilling og afsæt i kulturforståelse. Yderligere præciseres det, at indsatsen tager afsæt i følgende værdier og principper:

- Forventer, at de kan og vil
- Respekt for den enkelte – derfor krav – empowerment
- Holistisk afsæt – alle aspekter – kultur, mand, børn, skole, bolig, påklædning osv.
- Tager altid udfordringerne op – også de sværeste – ingen tabuer
- Afsæt i den enkelte – små skridt bedre end ingen skridt!

Dette værdigrundlag har været uændret gennem perioden. Direktøren nævner også, at en vigtig værdi for projektet er, at der altid arbejdes hen imod job eller uddannelse, ikke blot aktivering eller afklaring. Ligeledes beskriver hun, hvordan værdierne er af afgørende betydning for den efterfølgende indsats, da netop troen på og anerkendelsen af individet har betydning for motivationen og mobiliseringen af deltageren. Indstillingen til deltageren er den, at de kan og vil, og at deltagelse i Shaqo er forpligtende, hvilket gøres ud af respekt for deltageren.

5.2 Overordnede tilgange

I forlængelse af det overordnede værdigrundlag arbejder projektet ud fra en række tilgange, der kan ses som mere konkrete måder at gå til hver deltager på. Tilgangene er supplerende, og skal ikke ses som adskilte valg konsulenten træffer i sit arbejde, men i stedet parallelle måder at tænke individ og indsats på.

Projektet har en **helhedsorienteret tilgang** til deltagerne, dvs. at alle aspekter af deltagerens liv, der kan have en betydning for deltagerens jobmuligheder eller evne til at fokusere på sin jobsøgning, afdækkes og indgår i indsatsen. Ved optagelsessamtalen og de efterfølgende samtaler afdækkes det, om der er nogle særlige barrierer eller problemstillinger hos den enkelte, f.eks. i forhold til sundhed, familiesituation, transport, religiøse/kulturelle forbehold, kendskab til det danske arbejdsmarked etc. Det pointeres fra projektledelse og konsulenter, at det er vigtigt ikke at have berøringsangst overfor eventuelle barrierer i deltagerens liv. I Shaqo er der ingen tabuer for, hvilke problemstillinger man vil arbejde med.

I tråd med den helhedsorienterede tilgang arbejder projektet også ud fra et **individuel udgangspunkt**, dvs. at det er centralt altid at møde deltagerne, hvor de er; at lære dem at kende og lytte til deres ønsker. Dette er grundlaget for at tilrettelægge en indsats, der er tilpasset den enkelte, og respekten for det enkelte individ er en vigtig forudsætning for dette.

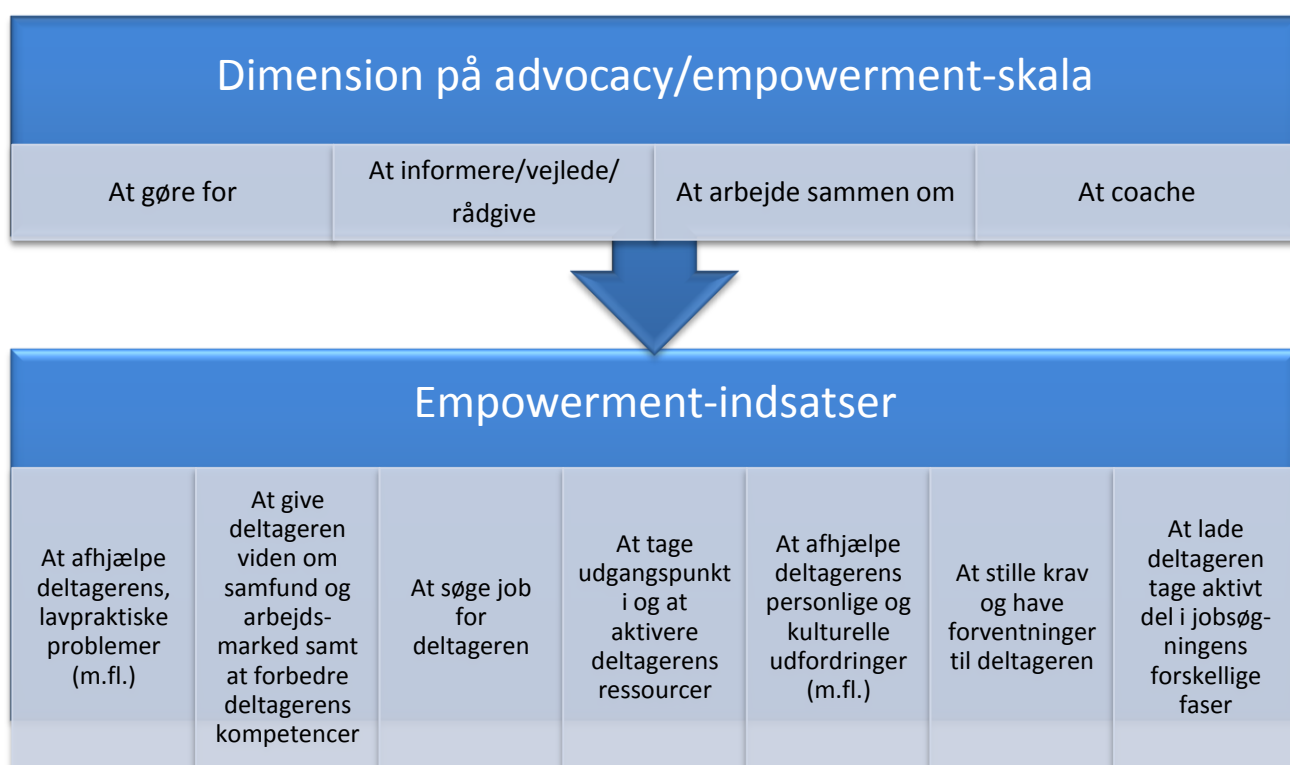
Samtidig er tilgangen i projektet **løsningsfokuseret**. Heri ligger, at der ikke bliver fokuseret eller dvælet for meget ved deltagerens problemer, men at fokus er på det fremadrettede, altså hvordan man kan igangsætte en indsats, der enten bearbejder eller går udenom eventuelle barrierer.

En af de andre konsulenter fremhæver det **handlingsorienterede**: *"Når man taler om job og gør noget ved det, så mærker de jo også, at der sker noget, og at de kommer ud til nogle samtaler. (...) Mange af dem har også været i meget lange forløb, med skiftende sagsbehandlere, som ikke har tid til at gøre den slags, og hvor mange af dem har været syltet i aktiveringsprojekter, hvor der ikke er arbejdsmarkedsperspektiv." I dette perspektiv ligger også, at deltagerne får følelsen af, at der sker noget, og at der er tro på og chance for, at de kommer i job.*

I projektet er der samtidig en erkendelse og forståelse af, at det også er nødvendigt at være **procesorienteret**. For nogle deltagere skal forhindringerne ryddes af vejen i små skridt: *"Det er meget komplekst at arbejde med de deltagere, jeg har. Man kan ikke regne med, at de vil snakke om job hver gang. Nogle gange kan man mærke, at de har brug for at "lufte ud". (...) Der er mange problemstillinger, og det er en lang proces at flytte dem."* Der er samtidig en bevidsthed om, at processen for nogle deltagere

kan være af meget lang varighed, og at tid er en meget vigtig komponent i arbejdet med de deltagere, der er længst fra arbejdsmarkedet (mere om tidsperspektivet beskrives i afsnittet om konsulenten)

Empowerment beskrives også som en meget vigtig del af både værdigrundlag og tilgange, og er en del af at motivere deltageren til at være aktiv og deltagende i sin egen proces. Empowerment skal ikke forstås som en fuldstændig selvstændiggørelse af deltageren i forhold til jobsøgning, da dette for en stor del af deltagerne ikke er et realistisk mål. I stedet forstås empowerment i Shaqo som, at deltageren i højere grad får kontrol over og indflydelse på egen situation. Dette kan ske på, hvad der kan kaldes, en 'empowerment-skala', hvor dimensionerne går fra lav grad af involvering til høj grad af involvering af deltageren.



Figur 1: Empowerment-skala

Dimensionerne i Shaqo ses at være:

- **At gøre for:** På dette trin af empowerment er det i høj grad konsulenten, som igangsætter tiltag og initiativer på deltagerens vegne og med deltagerens samtykke. Det kan være i form af at afhjælpe praktiske forhindringer, søge job for deltageren mv.

- **At informere/vejlede/rådgive:** På dette trin er der en højere grad af overførsel af viden til deltageren, som forbedrer deltagerens kompetencer til senere hen selv at foretage jobsøgning, træffe beslutninger mv.
- **At arbejde sammen om:** Med dette trin aktiveres deltageren i højere grad selvstændigt i processen ved at få selvstændige opgaver eller løse dem sammen med konsulenten. Det vil oftest tage udgangspunkt i aktivering af nogle af de ressourcer, deltageren besidder, for derved at give selvtillid og følelsen af selvstændighed.
- **At coache:** Det højeste trin af empowerment i Shaqo. Her udfører deltageren i stor grad selv sin jobsøgning og opgaver, og konsulenten bistår ved at coache omkring denne proces.

Dimensionerne skal ikke forstås som adskilte og i mange tilfælde arbejdes med en deltager på forskellige dimensioner omkring forskellige aspekter af vedkommendes liv. Det sker i høj grad gennem en vurdering af, hvor deltageren har de stærkeste ressourcer, og hvor der er behov for en tættere indsats. Har en deltager for eksempel stor arbejdsmarkedserfaring og er vant til kontakt med virksomheder, kan deltagerne måske selvstændigt sendes ud og aflevere ansøgninger efter en coaching (trin 4 – at coache), hvor samme deltager har problemer med at forstå det offentlige online system, og skal have hjælp fra konsulenten til at afklare papirarbejde til det (trin 1 – at gøre for). Når konsulenten varetager opgaver for deltageren skal det derfor heller ikke ses som en overtagelse af ansvar, men som et led i en empowerment-indsats vurderet ud fra, hvor på skalaen deltageren befinder sig.

Målet med empowerment-indsatsen er, at deltageren kommer i job eller uddannelse. Parallelt med dette ses det også som et mål, at deltageren får øget kontrol over egen livssituation og får øget sin viden og kompetencer, netop fordi det i et længere forløb er med til at selvstændiggøre deltageren og øge chancen for selvforsørgelse. Empowerment er yderligere en ansvarliggørelse af deltageren: *”... vi prøver at bruge empowerment (...) ved at tricke det der med, hvad vil du selv og hvad tænker du selv, og hvad er så dit ansvar – fordi du har også pligter, du har ikke kun rettigheder. (...) men stadigvæk skal vi ikke lege at du kan skrive en ansøgning hvis det slet ikke [kan lade sig gøre]”*

5.3 Indsatser

Shaqo beskriver selv deres indsats som en håndholdt individuel indsats. Det vil sige at der ud fra den individuelle tilgang er fokus på at tilrettelægge indsatsen efter den enkelte deltagers udgangspunkt, ressourcer og barrierer. Dette giver en helhedsorienteret indsats med opmærksomhed på, at de barrierer eller problemstillinger, som kan have en betydning for deltagerens muligheder for at komme i beskæftigelse, kan ligge i alle sfærer af personens liv.

Den individuelle tilrettelæggelse tager udgangspunkt i en række af tilbud, som Shaqo råder over, jf. den overordnede forandringsteori på følgende side. Nedenfor beskrives de enkelte indsats hver for sig, men indsatsen for en deltager er altid en kombination af flere elementer. Der er i forløbet blevet justeret, både i forhold til hvilke indsats der igangsættes og indholdet i disse. Hvor det er tilfældet, beskrives det under den enkelte indsats.

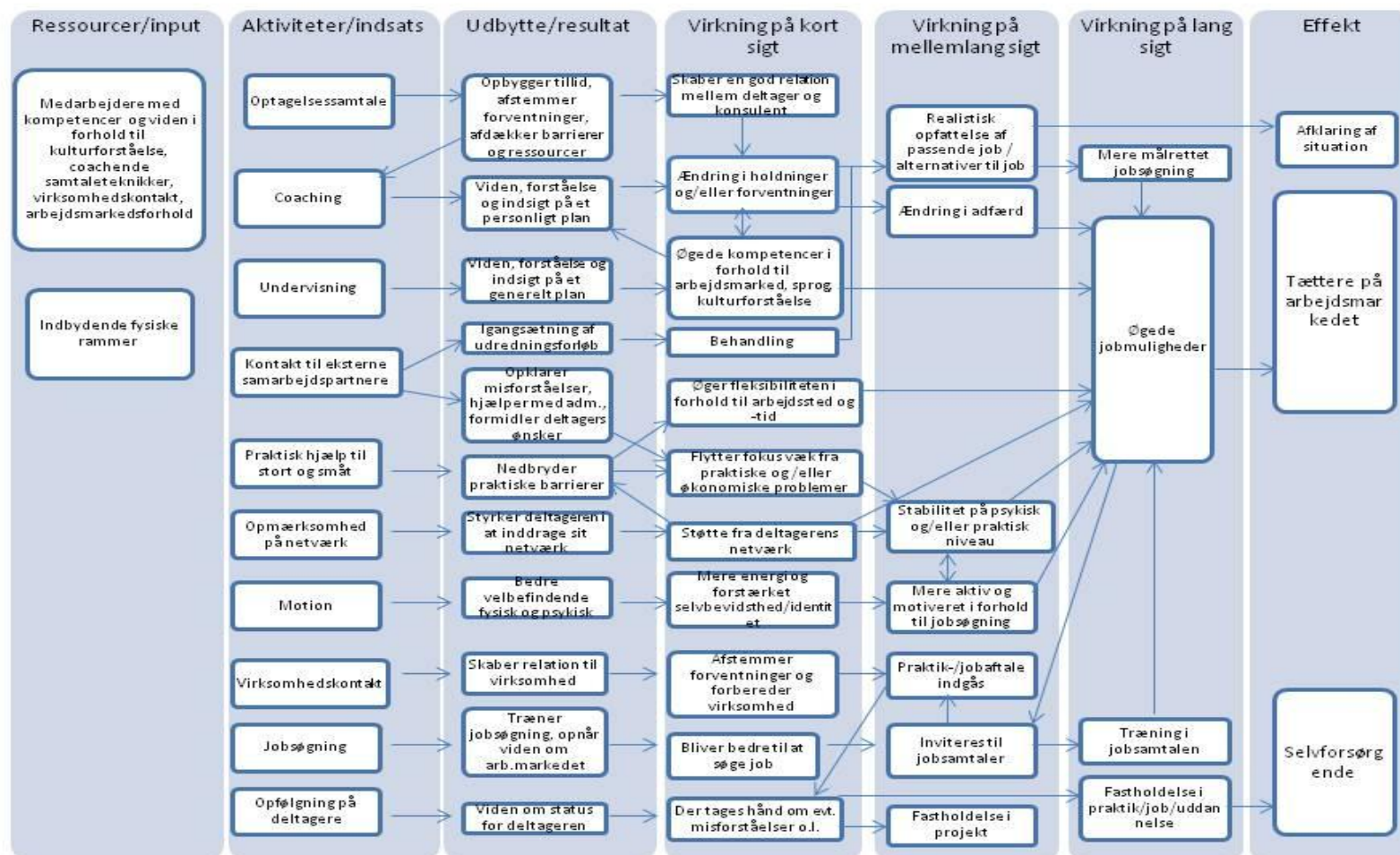
Optagelsessamtalen/visitationen foregår med en eller flere konsulenter (det har i forløbet været skiftende, hvem der har foretaget samtalen). Ved optagelsessamtalen afdækkes deltagerens baggrund, ønsker og erfaringer, og fokus er på at lære deltageren at kende og skabe grundlag for en tillidsfuld relation. Som en af konsulenterne udtrykker det: *"Det første møde er meget vigtigt – at man føler sig velkommen og set og respekteret."* Afdækningen af eventuelle barrierer eller problemstillinger begynder også her, og det vurderes, hvilken indsats deltageren efterfølgende skal i gang med.

Undervisning for deltagerne tilbydes også af Shaqo. Konceptet for undervisningen er blevet ændret i løbet af perioden ud fra de erfaringer, der er gjort, og hvad deltagerne har haft behov for. Nedenstående præsenterer de typer undervisning, der har været tilbudt.

IT-undervisning blev tilbudt deltagerne i starten af projektet, hvor indholdet primært var jobsøgning og it-kompetencer. IT-undervisningen kørte i 2011, hvorefter konceptet blev ændret til Shaqo-undervisning.

Shaqo-undervisningen blev etableret inde i forløbet, da der var et oplevet behov for at koble it-undervisningen med arbejdsmarkeds- og samfundsrelaterede emner. Dette dækker bl.a. over jobsøgning via nettet, jobsamtalen, dansk arbejdspladskultur, fagforeninger mv. I undervisningen anvendes egne udviklede materialer, bl.a. pixi-bøger, samt eksterne materialer, hjemmesider, mv. Formålet med undervisningen er at øge deltagernes faglige og personlige kompetencer, give viden og i sidste ende skabe øgede jobmuligheder. (For flere detaljer, se forandringsteori over Shaqo-undervisningen i Bilag II). Der har i sidste halvdel af 2013 ikke kørt Shaqo-undervisning for hold, da det ikke rent praktisk har været muligt at samle et hold deltagere. Emnerne i Shaqo-undervisningen foregår derfor som individuel coaching for de deltagere, som har behovet.

SHAQO – overordnet forandringsteori



Figur 2: Overordnet forandringsteori for Shaqo. Forandringsteorien illustrerer indsatsens aktiviteter og hvilke forventninger der er til resultat og virkninger af disse.

Der er desuden et oplevet behov for mere undervisning i hverdagsøkonomi, et emne som deltagere har haft behov for praktisk hjælp til, og hvor der i de sværeste tilfælde har været hentet bistand udefra til at hjælpe deltagerne. Ligeledes nævnes sundhed og mad som et emne, der er belæg for at fokusere mere på i fremtiden.

Dansk-undervisning har været et tilbud til deltagerne gennem hele forløbet. Dansk-undervisningen gennemføres efter FVU-lovgivningen og er et tilbud til de deltagere, som har behov for et sprogligt løft. Det vurderes fra projektets side, at der ikke pt. findes det rigtige dansk-tilbud til målgruppen, og at der mangler et tilbud, der er rettet mod mundtlig kommunikation og arbejdsmarkedet.⁵ I samarbejde med underviseren er det dog forsøgt i så vid mulig grad indenfor lovgivningen at tilpasse FVU-undervisningen til målgruppen.

Ekstra dansk er et tilbud, der er oprettet fra sommeren 2013, hvor der på små hold undervises i jobrettet mundtlig kommunikation. Dette er et selvstændigt initiativ og udføres af en sprogunderviser ansat af Akantus.

Der tilbydes andre **eksterne kurser** til deltagerne, hvis konsulenten vurderer, at det er nødvendigt eller skaber mulighed for at komme i job. Det drejer sig bl.a. om hygiejnekurser, bus- eller taxakursus, vagtkursus, rengøringskursus, truckcertifikat mv. Fælles er, at der ikke sendes deltagere i kursusaktiviteter, medmindre det er rettet mod en specifik jobmulighed.

Coachingsamtaler er en del af praktisk taget alle deltagerforløb, som igangsættes efter optagelsessamtalen. Deltageren får efter optagelsessamtalen tildelt en fast konsulent, som er deres kontaktperson gennem hele forløbet og som også forestår coachingen.⁶ At der er en fast konsulent tilknyttet ses som afgørende for relationen til deltageren og den tillid, det kræver at coache.

Coachingen kan være i forhold til en række forskellige emner og problemstillinger. For nogle deltagere vil der fra starten udelukkende være fokus på coaching og hjælp til jobsøgning, udarbejdelse af CV og ansøgninger mv., mens der for andre er behov for at arbejde med yderligere afklaring, vejledning og coaching i forhold til de barrierer eller problemstillinger, der er relevante for dem. For uddybende omkring coaching og coaching-områder, se Bilag III: Forandringsteori for coachingområder.

⁵ Akantus har i 2013 indsendt en satspuljeansøgning til Beskæftigelsesministeriet til at oprette et sådant danskitbud.

⁶ Nogle deltagere har under forløbet skiftet konsulent som følge af udskiftning i personalegruppen. Enkelte deltagere har desuden fået coaching af en anden konsulent, hvis det vurderes mere effektivt. Dette gælder hovedsageligt somaliske deltagere, som er blevet coachet af den somaliske konsulent, selv om de ellers er tilknyttet en anden konsulent.

Aktiviteten coaching dækker i projektet over både formidling af viden, rådgivning, vejledning og coaching i den forstand, at konsulent via spørgsmål får deltageren til selv at komme frem til eller erkende løsninger og muligheder. En af konsulenterne udtrykker, at de sproglige eller videnskæssige mangler ofte er så betydelige, at det ikke er muligt at gennemføre coaching i traditionel forstand eller i hvert fald ikke stringent. Coachingen foretages som hovedregel dog så vidt muligt på dansk. Metoder i samarbejdet mellem deltager og konsulent vil blive nærmere beskrevet senere.

Pixi-bøgerne er nogle af de specifikt udviklede materialer i projektet, som er fremstillet som et dialogværktøj, der kan anvendes i både den individuelle coaching mellem konsulent og deltager, samt fungere som udgangspunkt for en diskussion i undervisningen. Der er udviklet 28 forskellige pixi-bøger om forskellige emner omkring samfund, lokalområdet, arbejdsmarked, arbejdspladskultur, helbred mv.; alle sammen udviklet med henblik på at formidle viden til deltagerne. Bøgerne er formuleret i korte afsnit med illustrerende billeder og letforståeligt sprog. Det beskrives af både projektledelse og konsulenter, at pixi-bøgerne ikke har været anvendt i det omfang, det havde været forventet. Dette forklares ud fra forskellige perspektiver; at der ikke har været den nødvendige tid til den fordybelse en sådan dialog kræver, at mange deltagere har haft et andet udgangspunkt og mere erfaring end forventet og at konsulenter besidder den viden bøgerne indeholder, og dermed har bragt den i spil på andre måder end ved pixi-bøgerne.

Praktiketablering og jobsøgning er en central del af indsatsen, både på opslag, men i høj grad også uopfordret. Her er et vigtigt element virksomhedskontakten. Nogle deltagere er i stand til selv at kontakte arbejdsgiverne, men konsulenterne tager ofte den første kontakt og er i nogle tilfælde også med til jobsamtaler. Det er dog vurderingen fra projektets side, at det er de færreste deltagere, som selv er i stand til at skrive ansøgninger.

Når deltageren er kommet ud i praktik eller job, er der opfølgning fra konsulentens side efter behov. Hvis deltageren er i praktik, er der som minimum en opfølgning efter 14 dage. En af konsulenterne fortæller: *"Midt i forløbet kræver det altid en opfølgende samtale, hvor jeg snakker både med deltageren og arbejdsgiveren. Og hvis det ikke går godt, så har vi mulighed for at rette op på det."* Ligeledes beskrives, hvordan opfølgningen er skrevet ind i praktikaftalerne, og at både arbejdsgiver og konsulenter holdes op på dette.

Det behandles senere, hvordan og i hvor høj grad de forskellige indsatser er blevet anvendt.

5.4 Konsulenten

Medarbejderne i en indsats som Shaqo anses fra projektets side som værende bærende for projektets succes. Der beskrives en række karakteristika, som en konsulent skal besidde, for at kunne levere en indsats

i overensstemmelse med Shaqos værdigrundlag, samt nogle betingelser der gør konsulentens arbejde muligt.

Konsulenten skal som udgangspunkt være fleksibel og tålmodig, da arbejdet med denne målgruppe er svært at passe ind i en kalender. Det gælder både for deltagere, som møder op uanmeldt og kræver konsulentens tid og opmærksomhed, eller som slet ikke møder op. Det gælder også i forhold til arbejdet med den enkelte deltager, hvor det kan kræve megen tid og 'udenomssnak' før deltageren kommer med det spørgsmål, de har på sinde. Man kan dermed ikke som konsulent planlægge sin dag i forvejen og forvente, den forløber som planlagt.

Det anses desuden som en forudsætning, at konsulenten er motiveret for arbejdet med målgruppen. Flere konsulenter pointerer, at det er nødvendigt for at kunne have jobbet, at man brænder for at gøre en forskel i andres liv. Denne motivation anses også som betingelsen for, at man netop kan være fleksibel.

Et andet vigtigt træk er, at konsulenten ikke må have berøringsangst overfor deltagernes eventuelle barrierer. Det er nødvendigt at gå direkte til deltageren og afdække dennes situation (afdækning af barrierer beskrives nærmere under metoder). Det pointeres desuden af projektledelse og konsulenter, at dette er noget, som adskiller Shaqo fra det offentlige system – at man netop ikke har berøringsangst og tør kigge på barrierer og problemer i alle sfærer af deltagerens liv, hvor opfattelsen er, at man i det offentlige system kigger på ressourcer og ikke rører ved ting, der vedrører privatlivet.

Alt dette eksemplificeres ved direktørens udtalelse: *"... at man er tilstede, at man har noget personale, som ikke er syge hele tiden, som er stabile (...) som ikke har den der lønmodtagerholdning med, at vi er her 8-16 og så glemmer vi alt. At man ligesom har nogle engagerede medarbejdere – det er også meget vigtigt. (...) Og at man får dem afkodet fra det der offentlige system."*

Supplerende hertil bør det nævnes, at både projektledelse og medarbejdere lægger stor betydning i, at Shaqo er adskilt fra det offentlige myndighedssystem. Selvom projektet varetager myndighedsopgaver, når de får henviste deltagere fra sagsbehandlere, har konsulenterne dog stadig en større frihed til arbejdet med deltagerne, og kan følge deltageren over en længere periode samt efter afslutningen i det henviste forløb. Direktøren beskriver det således: *"Det at vi er ved siden af systemet gør, at det er lettere at komme til os med bekymringer og ting. Fordi mange er jo mistænksomme overfor systemet, og hvis der er problemer med skolen, så kan de jo tro at børnene bliver fjernet og alle mulige grimme ting, selvom der måske slet ikke er noget i det."* Denne position ved siden af systemet ses altså som afgørende for den tillid, deltagerne har til Shaqo og konsulenten.

Ligeledes er muligheden for at bruge mere tid på deltagerne, både mens de er i forløbet, samt få lov at følge og hjælpe dem over en længere periode, noget konsulenterne anser som vigtigt for indsatsens succes. Det pointeres helt klart, at de henviste forløb på godt 3 måneder er alt for kort tid til at flytte denne type deltagere, som måske har været udenfor arbejdsmarkedet i årtier. Tiden der anvendes, mens deltagerne er i intensive forløb, vurderes af medarbejderne også at være langt højere, end det ville være muligt for en offentlig myndighed at bruge på deltagerne. For nogle deltagere kræver det daglige samtaler og kontakt, før de er klart til at starte i job eller praktik, og dette er en meget ressourcekrævende indsats for konsulenterne.

En vigtig del af Shaqo er den somaliske projektleder, som har en god kontakt både til det etniske miljø samt til de somaliske deltagere. Projektlederen repræsenterer i udpræget grad den kulturelle viden og empati, som yderligere er vigtig i arbejdet med deltageren. Tilliden ved at møde en person, som har indblik i ens kulturelle baggrund og miljø (og måske endda taler ens sprog), er essentiel for mange af især de somaliske deltagere. Dermed ikke sagt, at en konsulent skal have samme kulturelle baggrund som deltagerne, mange af elementerne og erfaringerne kan overføres. Det kan dog i nogle tilfælde give en ekstra effekt. (Læs mere om den kulturelle brobygning under beskrivelsen af metoder).

På trods af at medarbejderstaben i Shaqo har været forholdsvis lille gennem hele projektet, er der dog foregået en sparring konsulenterne imellem. Der har gennem projektet været ugentlige møder, hvor konsulenterne har haft mulighed for at diskutere og hente input til konkrete sager. Ligeledes blev møderne i starten brugt til at opdatere stamblade i et forsøg på at få ensartet registreringerne i disse. Møderne er også blevet anvendt til at få bearbejdet skuffelser eller oplevelser med deltagerne.

Der har endvidere været en vis grad af opgavefordeling konsulenterne imellem, hvor den somaliske projektleder i høj grad har været engageret i den tætte kontakt med den somaliske målgruppe, og den anden faste medarbejder har brugt meget tid på at lave papirarbejde, praktikaftaler mv., samt være opsøgende i forhold til virksomheder for at skabe praktikpladser og jobmuligheder. Konsulenterne har på den måde suppleret hinanden og også delt opgaver omkring deltagerne.

5.5 Metoder

I det følgende afsnit gennemgås overordnet de metoder, som konsulenterne aktivt benytter i deres arbejde med deltagerne. Metoderne skal forstås som en generel indgang til at arbejde med et område, hvorunder der kan være forskellige teknikker og arbejdsmåder, som konsulenterne anvender ud fra en vurdering af deltagerens niveau, problemstillinger og mål.

Metoderne beskrives kort med fokus på konkret beskrivelse og overførbarehed. For yderligere detaljer om de enkelte metoder henvises til midtvejsrapporten.

Afdække

Fra starten af et forløb er det vigtigt at afdække deltageren detaljeret i forhold til eventuelle barrierer og problemstillinger, samt finde frem til deltagerens motivation og ønsker. Dette gøres ved at være **aktivt lyttende**, f.eks. ved at få deltageren til at fortælle om sig selv eller ved at lave CV sammen. Supplerende kan det være nødvendigt at være **direkte spørgende** for at afdække, hvad de vil eller ikke vil, eller for at afklare hvilke barrierer der er.

Det forsøges at balancere samtalen for at bevare en positiv stemning og god relation, og således kan det, hvis et emne bliver meget sensitivt (eksempelvis privatliv eller religiøse holdninger), være nødvendigt at **switche**, dvs. dreje samtalen mod et mindre følsomt emne.

Yderligere **afklaring** af deltageren i forhold til arbejdsevne eller barrierer kan være nødvendig. Dette gøres ofte ved en afklarende praktik, da problemstillingerne oftest først bliver synlige i praksis.

Skabe personlig relation

Den personlige relation til deltageren etableres ved at møde deltageren med venlighed og nysgerrighed, for at de skal føle sig velkommen, set og respekteret. Præsentable og rydelige omgivelser er også en måde at vise deltageren respekt på. Desuden **personliggøres relationen** ved eksempelvis at starte en samtale med at spørge til dagligdags ting og familie, for at skabe god stemning og tryghed.

Den personlige relation føles anderledes for deltagerne end f.eks. deres relation til sagsbehandler, da konsulenten kender dem personligt og har mere tid til dem, og ikke anses som værende repræsentant for systemet.

Faglig tillid til at konsulenten kan hjælpe deltageren skabes ved, at det tydeliggøres, at Shaqo/konsulenten har gode erfaringer med at få andre i job og samtidig ved at deltageren hele tiden mærker, at der sker noget i forløbet.

Anerkende

Anerkendelse sker ved at møde deltageren åbent og imødekomende, f.eks. ved at være **rosende** helt ned i små ting som udseende eller deres familieliv for at styrke deres selvtillid. Gennem at **respekttere** deltageren anerkendes deres individuelle situation. Det gøres aktivt ved at tilkendegive en forståelse af

deres holdninger og oplevelser, også selv om man ikke er enig eller mener det er et problem. Denne anerkendelse er første trin for derefter at kunne arbejde med en holdning eller problemstilling.

Deltageren anerkendes også som den styrende for processen, ved at forløbet tilrettelægges efter deltagerens behov og ønsker, også selv om deltageren ikke kan være initiativtager i alle indsatser. Udgangspunktet er dog altid deltagerens egne ønsker og i nogle tilfælde er det konsulentens arbejde at finde frem til deltagerens ønsker.

At **give plads** er en vigtig del af anerkendelsen, især hvis deltageren har mange sideløbende problemstillinger. Der gives plads og hjælp til at tackle de personlige problemer, som står i vejen for job, hvorefter der kan arbejdes med de jobrelaterede problematikker.

Være assertiv og stille krav

For at underbygge den personlige relation og skabe grundlag for at kunne konfrontere deltageren er der fokus på at være assertiv, dvs. at konsulenten er tydelig og direkte om sin egen holdning på en ligeværdig og respektfuld måde. Der lyttes i første omgang til deltagerens position, men til sidst udtrykker konsulentens sin mening og forventninger. På den måde undgås mistanke om skjulte dagsordener.

Det forsøges at etablere et mere ligeværdigt forhold til deltageren, som ikke er en myndigheds-/systemrelation. Dette indebærer at der **afkræves respekt** også fra deltagerens side. Deltageren forventes at respektere konsulenten og de aftaler der laves, samt at deltageren selv yder noget, så det ikke handler om, hvad konsulenten kan gøre for dem. Der sker en **ansvarliggørelse** af deltageren, ved at de selv skal gøre noget, og ved at de bliver gjort klar over, hvad der bliver gjort for dem (jf. empowerment-skalaen). Hvor kulturelle normer stiller barrierer for en sådan respekt for konsulenten, f.eks. ved mænd som ikke er vant til at blive rådgivet af kvinder, forsøges dette afhjulpet ved at afklare konsulentens rolle for deltageren. Dette sker eksempelvis ved at forklare, at deltageren skal se konsulenten som en, der kan hjælpe ham videre, og at han skal anerkende, at konsulenten kan noget, han ikke selv kan.

Hvis respekten ikke umiddelbart opnås vælger konsulenten i nogle tilfælde at 'give op' og give deltageren et slags ultimatum – at de skal tænke over, hvad de vil, og hvad de skal have hjælp til, hvis de vil fortsætte i forløbet – for på den måde også at anskueliggøre, at deres valg har konsekvenser.

Aktivere ressourcer og motivation

Vejledning af deltageren sker tit ved **vejledning gennem deltagerens ønsker**, fordi disse netop giver mening og resonerer hos deltageren. Ved at spørge til deltagerens ønsker og drømme skabes et udgangspunkt for

at aktivere ressourcer og motivation mod målet. I forløbet kan enkelte beslutninger og skridt derefter holdes op mod dette mål og ønske, således valg og konsekvenser igen anskueliggøres.

Ved aktivering af deltagerens ressourcer ligger desuden en del selvstændiggørelse og empowerment så vidt det er muligt. Det kan være ved selvstændig jobsøgning eller mindre opgaver vedrørende praktiske forhold, som foregår under en aktiv vejledningsproces, hvor deltageren bliver støttet.

Det kan ligeledes være en selvstændiggørelse i forhold til at lære sine egne evner og begrænsninger, eksempelvis i forhold til fysiske begrænsninger, hvor konsulenten coacher deltageren til at lære at sætte grænser eller går i dialog med et praktik-/arbejdssted.

Motivering af deltageren er vigtig for deres aktive deltagelse i processen. Hvor deltageren virker uden håb, gøres dette ved at gribe fat i den mindste skygge af håb der ses, eksempelvis ved jobsøgningsaktiviteter og gennemgang af jobsteder, så det anskueliggøres, at der sker fremgang og at deltageren ikke står alene. Hvis motivationen ikke skinner igennem arbejdes med at **finde motivationen**. Eksempelvis ved at være opmærksom på, hvornår i samtalen der er energi i deltagerens kropssprog.

Motivation i forhold til praktik er en opgave ved mange deltagere, enten fordi de er modstandere af eller 'slidte på praktikker' eller fordi de er fremmede overfor arbejdsmarkedet. For førstnævnte gruppe forsøger konsulenten at få deltageren til at se praktikken som et 'lokkemiddel' eller oplæringsperiode, som kan være et skridt på vejen i forhold til deres ønskemål. For sidstnævnte gruppe afdramatiseres de praktiske forhold omkring at starte i praktik, og der ydes hjælp til at det kan fungere.

Give modstand og korrigere

Ved problemstillinger, som har betydning for deltagerens indstilling til job, bruges det at stille spørgsmålstejn ved deltagerens opfattelse af virkeligheden og hvilke konsekvenser deres valg har. Dette gøres ved at opstille **scenarier** om fremtiden som følge af det ene eller andet valg.

Konsulenten søger at **konfrontere** deltagerne, give modstand og ikke blot acceptere deres opfattelse af virkeligheden, hvilket gøres ved at være ærlig og konfrontere deres holdninger konsekvent.

Ved deltagere med urealistiske forestillinger om hvilket arbejde de er i stand til at varetage eller hvilke job der findes på det danske arbejdsmarked, forsøger konsulenten at korrigere deltageren ved at **formidle viden om arbejdsmarkedet**, samtidig med at det sættes i relation til deltagerens styrker og svagheder, og hvad konsulenten anser som realistisk. Det samme er tilfældet, hvor deltageren er optaget af, om jobbet har høj eller lav status, hvor et lavstatusjob eksempelvis sættes i relation til at være på offentlig forsørgelse.

Muslimske deltagere kan have barrierer i forhold til, hvad de må eller ikke må arbejde med ifølge religionen. Dette bearbejdes med to strategier. Den første er at give deltageren mere viden om arbejdsmarkedet, og hvilke typer job der findes, hvor disse religiøse forbehold ikke er en forhindring. Den anden er at **bruge sin egen viden om islam** til at perspektivere og give modstand på de religiøse holdninger. Det gøres ved at stille situationer op, hvor et potentielt arbejde eksempelvis i nærheden af svinekød eller alkohol sættes op imod at offentlig forsørgelse ifølge religionen kan være et endnu værre alternativ. På den måde perspektiveres forbeholdet.

En anden måde at ændre deltagernes opfattelse af virkeligheden, er ved at konsulenterne bruger deres **egne liv som eksempler**. For eksempel til at synliggøre løsninger på praktiske problemer eller at familie og arbejde kan fungere parallelt. Dermed anskueliggøres også, at disse praktiske problemer kan løses.

Bygge bro mellem kulturer

Den somaliske konsulent fungerer i forhold til coachingen af de somaliske kvinder som rollemodel og brobygger mellem dansk og somalisk kultur. Dette gøres med baggrund i hendes viden om somalisk kultur, eksempelvis at somaliere ikke praler, at de har stor fokus på stammebaggrund, om arbejdsmarkedsforhold i Somalia, den sociale kontrol somaliere imellem mv. Dette udgør en fordel i forhold til at udrede misforståelser omkring det danske samfund og arbejdsmarked. Viden om og fundering i det danske samfund er desuden nødvendig, da det skaber et balanceret forhold i indsatsen.

Den somaliske konsulent pointerer dog selv, at hun ikke opfattes som en 'insider' i gruppen af somaliere. Hun er ikke venner med de somaliske deltagere, og hun ser selv sin største fordel som sin indstilling – det at være åben og fordomsfri, og respektere alle som de er. Viden om somalisk kultur er derudover en betingelse for at coache på mange af de kulturelle barrierer, men det foregår med udgangspunkt i hendes egne værdier og ikke hendes egen etniske baggrund.

Yde hjælp og problemløsning

Deltagerne får hjælp til **jobsøgning** i det omfang, de har behov for det. Det strækker sig fra hjælp og sparring til at finde virksomheder, lave CV og ansøgning, samt coaching før eventuelle samtaler, til andre deltagere, hvor konsulenten hovedsageligt står for hele processen, kontakter virksomheder mv., men stadig aftaler forløb, jobs og brancher med deltageren.

Konsulenten hjælper desuden med at **overvinde praktiske barrierer**, f.eks. i forhold til organisering af hverdagen, transport, børnepasning, mv. Dette gøres lavpraktisk ved at lave planer eller tage bussen

sammen med deltageren. Ligeledes ydes hjælp til **kontakt med offentlige myndigheder** og andre instanser til at forstå breve, udfylde skemaer mv.

Følge op

Konsulenterne følger altid op, når en deltager er kommet i praktik, job eller uddannelse. Dette sker som minimum efter 14 dage, så der er mulighed for at tage eventuelle problemer i opløbet, men ellers sker det efter individuel vurdering. Det bliver også slået fast over for deltagerne, at de altid kan henvende sig til konsulenterne, selvom de er kommet i job.

Opsummerende kan projektets tilgang og metoder siges at være funderet i en række værdier, der tager udgangspunkt i respekt for og forventninger til deltageren, en holistisk og individuel indstilling og fokus på empowerment på vejen mod job eller uddannelse.

Projektets tilgang er ligeledes helhedsorienteret, løsningsfokuseret og handlingsorienteret, samt indeholder en forståelse for processen. Indsatser i den enkelte deltagers proces tager udgangspunkt i de tilbud Shaqo råder over, og bliver tilrettelagt efter deltagerens behov.

Konsulentens rolle er afgørende, og kræver medarbejdere der er fleksible, motiverede og ikke er bange for at tage fat på deltagerens barrierer. Der anvendes en række metoder med afsæt i projektets erfaringer, og med fokus på at afdække barrierer, samt bearbejde disse. Ligeledes aktiveres deltagernes ressourcer og deltageren får hjælp og vejledning.

6. Analyse

I analysen bliver deltagerne beskrevet ift. en række karakteristika for at give en uddybende beskrivelse af målgruppen. Deltagernes barrierer afdækkes og beskrives endvidere. Dernæst ses på projektets resultater i form af udvikling på forsørgelsesgrundlag, og også på de blødere værdier omkring at komme tættere på arbejdsmarkedet. Til sidst udfoldes de igangsatte indsatser ift. hyppighed, deltagere og de enkelte barrierer. Afsluttende forholder analysen sig til udviklingen på barriererne.

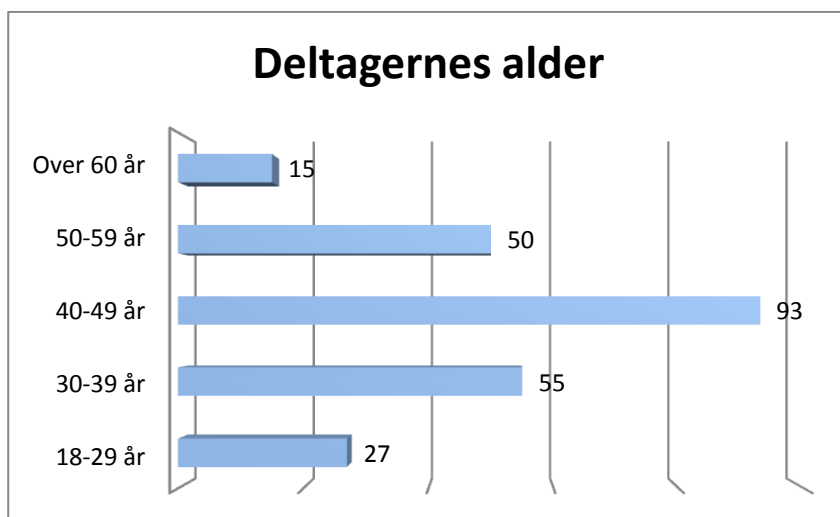
6.1 Deltagernes karakteristika

Nærværende afsnit er fokuseret omkring en nærmere beskrivelse af deltagergruppen og dens forskellige baggrund og karakteristika, herunder forskelligheder og ligheder.

I nedenstående tabel 1 ses fordelingen af mænd og kvinder for deltagergruppen i Shaqo. Som det fremgår af tabellen, er der en lille overvægt af mænd med 133 mandlige deltagere, mens en mindre andel af de i alt 240 deltager udgøres af 107 kvinder.

Deltagerantal	
240	
Mand	Kvinde
133	107

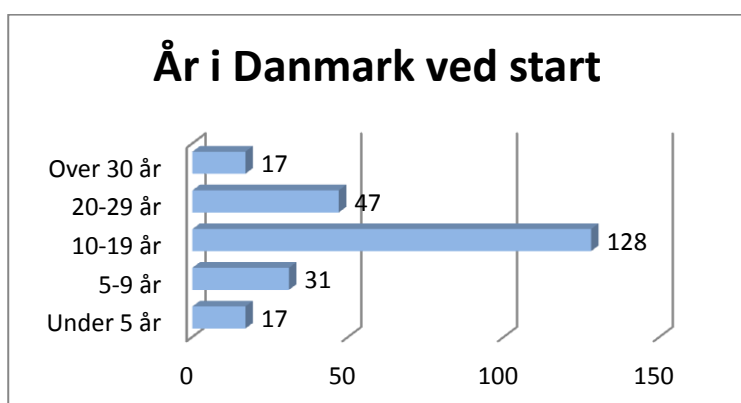
Tabel 1: Deltagere fordelt på køn



Figur 3: Deltagernes alder ved start i projekt, grupperet, n= 240⁷

Den største aldersgruppe af deltagerne er 40-49årige, som indeholder 93 deltagere (38 %), mens den andenstørste gruppe udgøres af deltagere i aldersgruppen 30-39 år med 55 deltagere (23 %). Endvidere udgør aldersgruppen 50-59 år næsten ligeså stor en andel som de 30-39-årige med 50 deltagere (21 % af alle deltagerne). Slutteligt udgør de yngste og ældste gruppe de mindst repræsenterede andele i Shaqo med henholdsvis 27 (12 %) og 15 (6 %) deltagere.

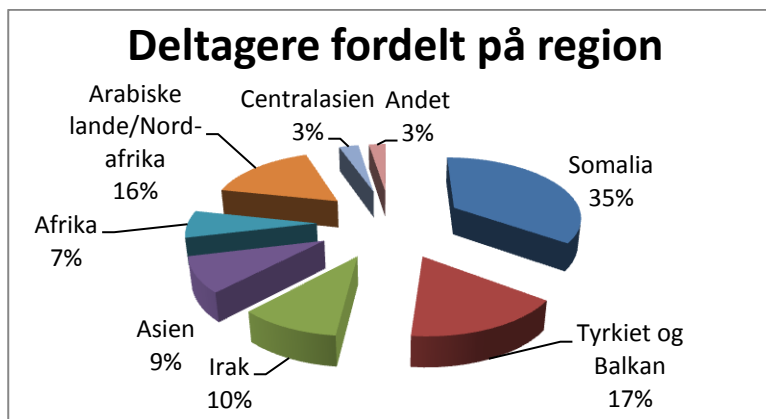
For størstedelen af deltagerne gælder, at de har boet i Danmark i over 10 år (80 %), og som det ses i figur 4 har den største andel på 128 deltagere været bosat i Danmark mellem 10 og 19 år (53 %). En noget mindre andel på 47 deltagere (19,6 %) har boet i Danmark mellem 20 og 29 år. For grupperne under 5 år, 5-9 år og over 30 år ses en mere jævn fordeling af deltagere på henholdsvis 17 (7,1 %), 31 (12,9 %), 17 (7,1 %).



Figur 4: Antal år i Danmark ved start, grupperet, n=240

⁷ N angiver antallet af deltagere i en given figur. Pga. manglende registreringer og oplysninger vil dette antal oftest være mindre end 240, det totale deltagerantal.

Ses der endvidere på deltagernes danskniveau, inddeles denne i fire trin⁸: 'dårligt', 'forståeligt', 'godt' eller 'flydende'. Den største gruppe er deltagere med et godt danskniveau med 101 deltagere. 60 deltagere er på trinnet under, forståeligt dansk. 44 deltagere er vurderet til at have et flydende dansk, mens kun 34 har et decideret dårligt dansk.



Figur 5: Deltagernes oprindelsesland fordelt på region i procent, n=240

Som det fremgår af ovenstående figur 5, udgør personer med somalisk baggrund den største enkeltstående etniske gruppe med 35 % af deltagerne, mens personer fra henholdsvis Tyrkiet og Balkan, og Arabiske lande/Nordafrika udgør de næststørste grupper på 17 % og 16 %. Blandt den somaliske gruppe har størstedelen (83 %) været bosat i Danmark i over 10 år, mens grupperingen fra Tyrkiet og Balkan fordeler sig med ca. 30 % i hver af kategorierne 10-19 år, 20-29 år og over 30 år. Personer med irakisk baggrund udgør alene 10 % og sammenlignet med grupperingen Arabiske lande/Nordafrika er denne betragteligt stor. 38 % af deltagerne med irakisk baggrund har været i Danmark mellem 10-19 år. Fra de Arabiske lande/Nordafrika har 75 % af deltagerne været i Danmark over 10 år.

Mindre etniske grupper er repræsenteret i regionerne Asien (9 %), Afrika (7 %) og Centralasien (3 %), og derudover er der 3 % deltagere fra andre lande (Syd- og Østeuropa samt Syd- og Mellemamerika).

De fleste af deltagerne er blevet henvist til at deltage i Shaqo af deres sagsbehandler, mens en mindre andel selv har henvendt sig til projektet. Antallet af henviste er på 175 personer, mens 60 personer selv har henvendt sig.⁹ Ifølge medarbejderne i Shaqo henvender deltagerne sig selv, fordi de hører om de resultater projektet skaber, samt fordi Shaqo har et godt ry i de etniske foreninger. I interviews foretaget med

⁸ Deltagerens danskniveau registreres efter konsulentens umiddelbare vurdering af deltagerens mundtlige dansk ved visitationssamtalen. Det bemærkes dog fra projektledelsens side, at i og med konsulenterne er vant til at færdes blandt målgruppen og høre og forstå deres tale, er de måske tilbøjelige til at vurdere dem som værende på et højere niveau, end det er tilfældet.

⁹ Det fremgår ikke i registreringen, hvorvidt de sidste 5 deltagere er henvist eller selv har henvendt sig.

udvalgte deltagere, giver de fleste udtryk for at have hørt gode ting om projektet på forhånd, hvorfor de også selv ønskede at deltage, da deres sagsbehandler henviste dem til Shaqo. Adspurgte sagsbehandlere gav under interviews udtryk for, at det i høj grad er personer med sprogbarrierer, de henviser til Shaqo. For nogle sagsbehandlere er der endvidere andre faktorer, der gør sig gældende, når de vælger at henvise personer. Dette drejer sig bl.a. om personer, der ikke er 100 % til rådighed for arbejdsmarkedet, personer der mangler viden om kultur og arbejdsmarked, eller hvor sagsbehandleren oplever, at der er behov for et skub på grund af kulturelle forskelle.

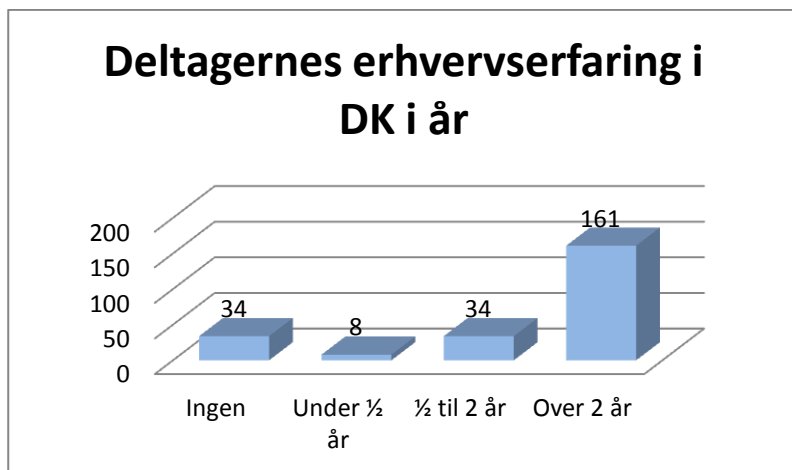
Deltagerne bliver ved start i projektet tildelt en fast konsulent. Deltagerne fordeles efter hvilken konsulent, der har tid, samt efter hvilke barrierer og karakteristika deltageren har. Den somaliske projektleder har gennem projektet haft 88 deltagere, med en lille overvægt af kvinder fra Somalia. Det har endvidere i høj grad været kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere. Den anden faste konsulent med dansk baggrund, som har været i Shaqo næsten hele projektet, har en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de 95 deltagere, hun har haft. Til gengæld har hun i højere grad haft deltagere på ledighedsydelse og de ældre deltagere, og har haft en stor del af de asiatiske deltagere, samt deltagere fra Tyrkiet og Balkan og Irak. Den mandlige konsulent, som var tilknyttet projektet fra efterår 2011 til efterår 2012, havde 56 deltagere, som primært var mænd. De deltagere der blev tilknyttet ham, var overvejende dagpengemodtagere og på ledighedsydelse, og de største grupper er fra Arabiske lande/Nordafrika, samt Tyrkiet og Balkan.¹⁰

Størstedelen af deltagergruppen har tidligere været forholdsvis erhvervsaktive i Danmark, hvilket også illustreres i nedenstående figur 6.¹¹

¹⁰ Ved konsulentens stop i Shaqo blev hans deltagere, som ikke var afsluttet fordelt på de to andre konsulenter, som også har forestået opfølgning på de afsluttede deltagere.

Udover de 239 deltagere der fremgår her, har konsulenten, der overtog efter den kvindelige danske konsulent i efteråret 2013 selv 1 deltager.

¹¹ Der er dog i en vis udstrækning uvished i stambladene om, hvorvidt erhvervserfaringen stammer fra reelle jobs eller fra aktiveringsindsatser/projekter. Deltagerne er ikke særlig bevidste om forskellen, så derfor er vurderingen fra projektets side, at den reelle erhvervserfaring for især kontanthjælpsgruppen er lavere end opgivet.



Figur 6: Deltagernes erhvervserfaring i Danmark i år, n=237 deltagere

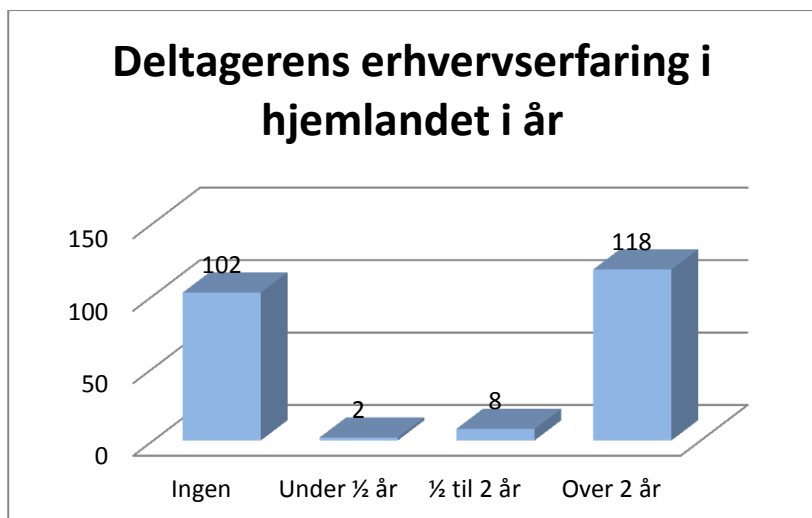
Mens antallet af deltagere, der har over 2 års erhvervserfaring i Danmark, er på 161 personer (67 %), er der 34 personer (14 %), der har ½ til 2 år erfaring. Kun 8 deltagere har under ½ års erhvervserfaring ved opstart hos Shaqo, og 34 personer (14 %) har ingen erhvervserfaring. Størstedelen af deltagergruppen besidder altså erhvervserfaring fra det danske arbejdsmarked. Dette vil umiddelbart være en ressource for den enkelte deltager, som har erfaringen og er noget, som konsulenten tager udgangspunkt i deltagerens forløb. Samtidig beskriver flere konsulenter dog også, at selvom nogle deltagere har haft arbejde i Danmark, kan de stadig have barrierer i forhold til eksempelvis arbejdsmarkedskendskab, da de måske ikke har haft berøringsflade med danske kolleger eller har en snæver arbejds erfaring.

Brancherne hvori deltagerne har erhvervserfaring er i høj grad rengøring, lager og produktion/fabrik, samt restaurations-, køkken- og servicejobs.

Det er bemærkelsesværdigt, at gruppen fra Tyrkiet og Balkan alle har over ½ års erhvervserfaring i Danmark, og næsten samme billede ses for deltagerne fra Asien (hvor der dog er 1 deltager, der ingen erfaring har). Gruppen fra Somalia fordeler sig i høj grad i de to yderkategorier som det generelle billede, med 60 % der har over 2 års erfaring, og 21 % med ingen erhvervserfaring.

Ses erhvervserfaringen i forhold til køn, er det de mandlige deltagere, der i højere grad har længere erhvervserfaring end kvinderne i deltagergruppen. Endvidere er der en sammenhæng mellem alder og graden af erhvervserfaring, dvs. desto ældre deltagerne er desto mere erhvervserfaring har de i Danmark, og ligeledes har de yngre naturligt mindre erhvervserfaring i Danmark.

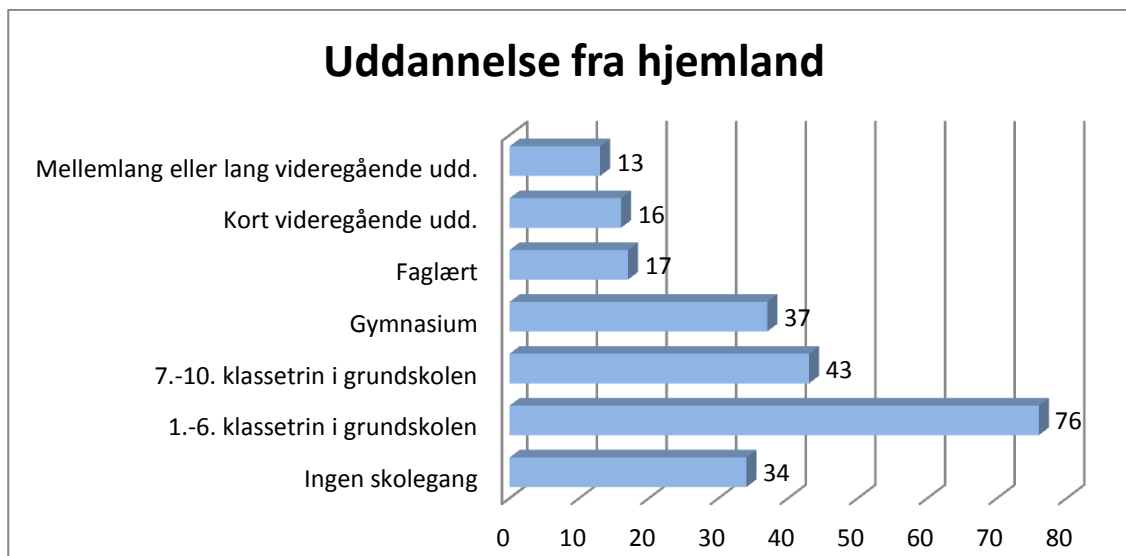
Den samme tendens ses for deltagernes erhvervserfaring fra deres hjemland, hvor de yngre har ingen eller lidt erhvervserfaring og hvor de ældre har mest. Derudover fordeler erhvervserfaring i hjemlandet sig som vist i nedenstående figur 7.



Figur 7: Deltagernes erhvervserfaring fra hjemlandet i år, n=230 deltagere

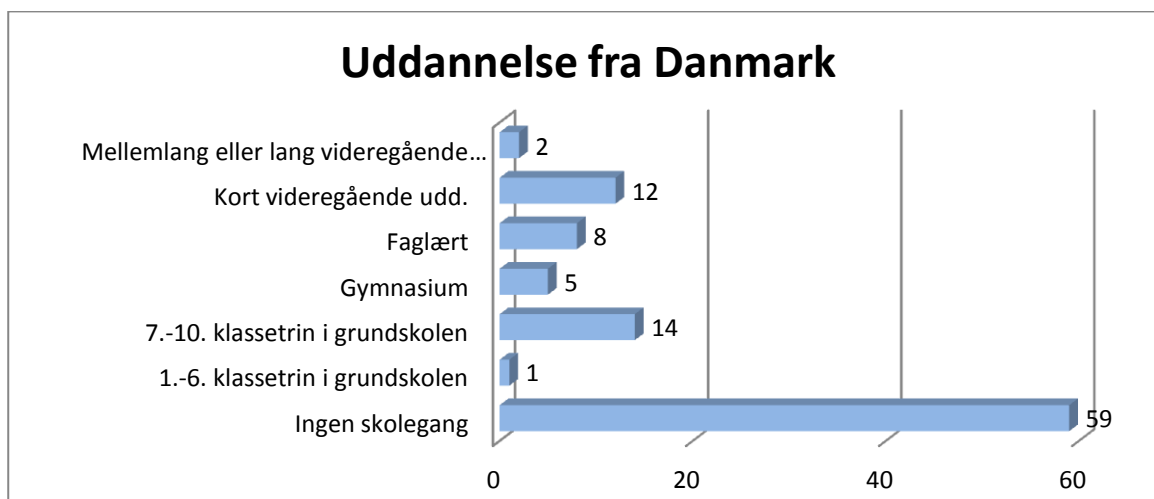
Endvidere ses det i ovenstående figur, at der er to store grupperinger, de der ingen erhvervserfaring har i hjemlandet (102 deltagere) og de der har over 2 år (118 deltagere). Gruppen, der ikke har nogen erhvervserfaring fra deres hjemland udgøres primært af somaliere, der udgør 45 % af gruppen, hvorefter personer fra Tyrkiet og Balkan udgør 21 % af gruppen. For gruppen med over 2 års erhvervserfaring er det ligeledes somalierne, der udgør den største andel på 27 %, mens deltagere fra Asien udgør den næststørste andel på 15 % af gruppen. Ligeledes er det i højere grad mændene, der har erhvervserfaring fra hjemlandet. Erhvervserfaringen udgøres af job indenfor mange forskellige brancher, men de dominerende brancher er de ufaglærte/mesterlærte, samt forskellige service- og plejefag.

Ressourcer hos deltagerne er udover erhvervserfaring også uddannelse. Her fordeler deltagernes uddannelse erhvervet i hjemlandet sig som vist i figur 8.



Figur 8: Deltagerne afsluttede uddannelse i hjemlandet, n= 236 deltagere

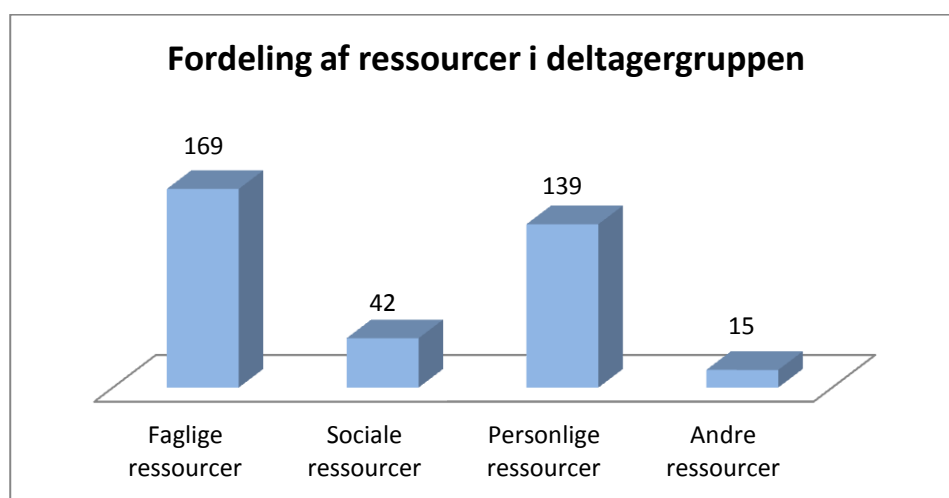
76 (32 %) af deltagerne har erhvervet 1.-6. klassetrin i grundskole i deres hjemland, mens 43 (18 %) har erhvervet 7.-10. klassetrin. Endvidere har 37 deltagere (15 %) en gymnasial uddannelse fra deres hjemland og 34 (14 %) har ingen skolegang i hjemlandet. Der er 17 deltagere (7 %), der har en faglært uddannelse, 16 (7 %) der har en kort videregående uddannelse og 13 deltagere (5 %) har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Der er altså forholdsvis få deltagere, der fra hjemlandet har en erhvervsrettet eller videregående uddannelse.



Figur 9: Deltagernes afsluttede uddannelse i Danmark, n=101¹²

¹² For 139 deltagere (58 %) fremgår uddannelse i Danmark ikke i registreringen. Dette dækker formentlig over, at deltageren ikke har erhvervet nogen uddannelse i Danmark, men dette vides ikke med sikkerhed, og derfor er de behandlet som manglende oplysninger.

59 af deltagerne oplyser, at de ingen skolegang har i Danmark, mens 14 har afsluttet 7.-10. klassetrin. 12 deltagere har en kort videregående uddannelse, mens 8 har en faglært. Endvidere har 5 en gymnasial uddannelse og 2 har taget en mellemlang eller lang videregående. Kun 1 deltager har 1.-6. klassetrin i grundskolen i Danmark. Det ses dermed, at en meget lille del af deltagerne har uddannelse og skolegang fra Danmark.



Figur 10: Ressourcer hos deltagerne, n=237

Ud fra stamblade og logbøger er deltagernes ressourcer forsøgt afdækket. Som det fremgår af ovenstående figur 10, er der registreret ressourcer indenfor 3 forskellige hovedkategorier. Her er **faglige ressourcer** den, som flest af deltagerne (169 deltagere) besidder. Faglige ressourcer dækker over arbejdsmarkedrelevante ressourcer, som er fremmende for at få deltageren i job. Dette kan være arbejdsmarkedserfaring, kurser og faglige egenskaber, eller for enkelte deltageres vedkommende en reel anvendelig uddannelse. Den andenmest hyppige ressource deltagerne besidder er **personlige ressourcer**, hvor 139 deltagere har denne. Den personlige ressource er for eksempel, at deltageren er glad, imødekommende, motiveret og præsentabel, det vil sige ressourcer, som på det personlige plan kan være en hjælp til at arbejde med deltageren eller få deltageren ind på en arbejdsplads. Derudover besidder 42 deltagere **sociale ressourcer**, hvermed der menes, at deltageren i deres familie, omgangskreds og netværk, har kontakter der kan anvendes i jobsøgning, eller som kan bakke op omkring deltagerens proces med at komme i beskæftigelse eller uddannelse. Udover de tre kategorier af ressourcer har 15 deltagere andre ressourcer, som for eksempel det at have været bosat i et andet vestligt land end Danmark eller nuværende beskæftigelse med ønske om yderligere beskæftigelse eller forøgelse af timeantal.

Deltagergruppen har altså ved første øjesyn en del ressourcer, der kan bringes i spil på vejen mod job eller uddannelse. Det er i høj grad erhvervs erfaring, som deltagerne er i besiddelse af, hvilket også ligger i forlængelse af den store gruppe dagpenge- og ledighedsydelsesmodtagere. Konsulenterne beskriver dog også, som tidligere nævnt, at dette ikke udelukkende er en fordel. En del af deltagerne, som har været på arbejdsmarkedet tidligere, har kun fået snævre faglige kompetencer, som det kan være svært at matche med det nuværende arbejdsmarked og de job der findes her.

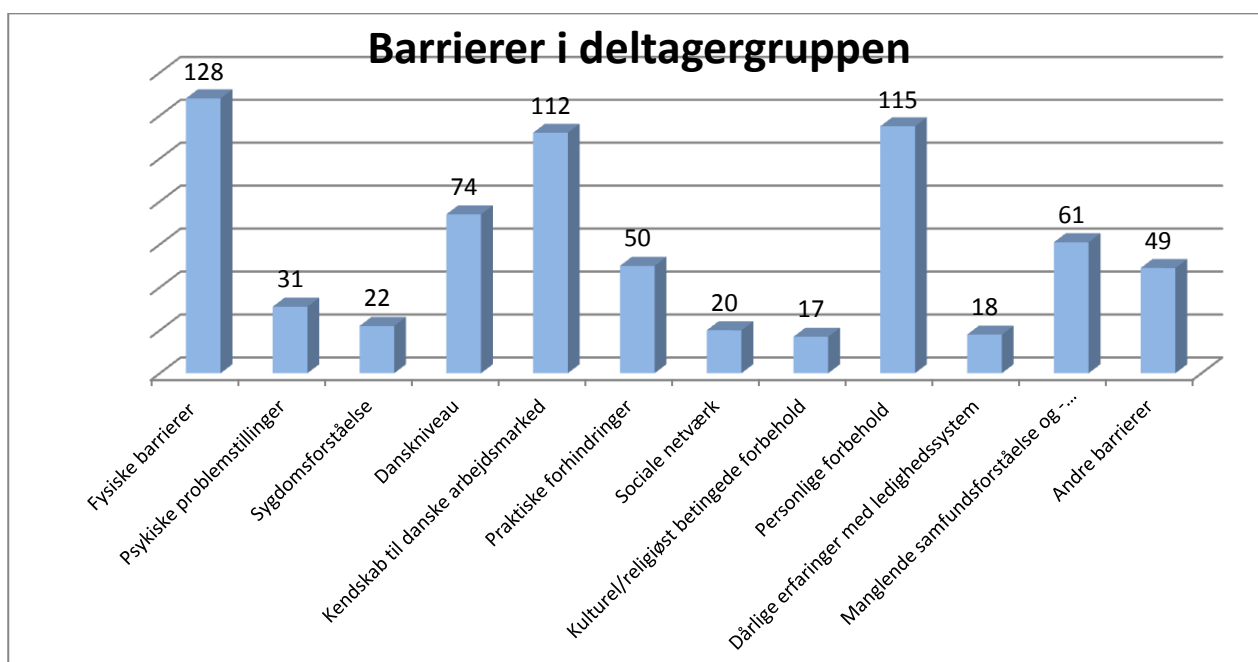
Desuden er den personlige motivation noget, som ofte beskrives som en ressource i deltagerens stamblad. Altså at deltageren er motiveret for at arbejde og udviser en positiv holdning til dette især ved visitationssamtalen. Dette ønske om beskæftigelse kommer også frem i interviews med udvalgte deltagere. For flere handler det i høj grad om blive fri fra systemet og stå på egne ben ved at tjene sine egne penge, mens der også er personlige grunde, såsom at komme ud blandt andre mennesker i stedet for at sidde derhjemme og kede sig, gøre sine børn stolte og føle sig en del af samfundet ved at bidrage med noget. En mandlig deltager fortæller: *"(...)det betyder noget økonomisk men også at man er aktiv og positiv deltager i samfundet eller blandt folk. Det er dejligt at man kan bidrage med noget eller at man har nogle erfaringer som nogen kan bruge og gerne vil benytte."*

Konsulenterne i Shaqo bekræfter, at deltagerne har denne motivation. Dog beskriver de også, at det ofte er en motivation for 'det rigtige' arbejde. Det vil sige at deltagerens motivation i nogle tilfælde er bundet op på en forestilling om, hvilket arbejde de kunne tænke sig, som måske ikke er et realistisk ønske. *"de vil alle sammen gerne arbejde, hvis det rigtige arbejde er der – som lige passer dem, og ligger i baghaven, eller tidspunkterne passer og sådan nogle ting. Men ligeså snart det så bliver konkret, så er det lidt svært."* Det er igen her, hvor konsulentens opgave er at korrigere deltagerens opfattelse, samt finde eller overføre motivationen til andre realistiske muligheder.

6.2 Barrierer hos deltagerne

Ressourcerne hos deltagerne er et af udgangspunkterne for konsulenterne for at finde job eller uddannelse til deltageren. Men samtidig spiller en række barrierer også en stor rolle i indsatsen. Som tidligere nævnt er tilgangen fra konsulentens side, at ingen barrierer eller problemstillinger er for private at gå ind i. Der er ingen berøringsangst for at gå for tæt på deltageren. På den anden side fokuseres der hovedsageligt på problemstillinger, der i en eller anden grad er forhindringer for job eller uddannelse, dvs. at eksempelvis religiøse eller kulturelle holdninger kun er en barriere, hvis disse direkte er forhindringer for deltagerens jobmuligheder.

I nedenstående gennemgås de registrerede barrierer, samt hvilke problematikker dette stiller for processen mod job eller uddannelse, samt for konsulentens arbejde.



Figur 11: Barrierer hos deltagerne som vanskeliggør job eller uddannelse, n=240

De **fysiske barrierer og skånehensyn** er den mest fremtrædende problemstilling ved gennemgang af stamblade og logbøger. Dette ligger igen i forlængelse af den forholdsvis store gruppe deltagere på ledighedsydelse. Hos 128 deltagere fremgår det, at det fysiske helbred er en barriere i forhold til at indgå i job eller uddannelse. Det er dog kun 75 deltagere, der er på ledighedsydelse ved deres start i projektet, hvilket betyder, at helbredsmæssige problemstillinger også fylder hos andre deltagere. Det er i høj grad deltagere fra Tyrkiet og Balkan, samt Asien, der i højere grad har denne barriere end de andre nationaliteter. Dette passer i forlængelse af, at det i også er disse grupper som især er på ledighedsydelse og sandsynligvis er fysisk nedslidt af manuelt arbejde. Dette understøttes af, at det også er deltagere med længst erhvervserfaring i Danmark, som har fysiske barrierer.

Deltagere med fysiske problemstillinger medfører desuden nogle udfordringer for konsulentens arbejde, da der kun meget sjældent sker udvikling på fysiske forhold. I stedet drejer indsatsen sig om at finde jobmuligheder, der tager hensyn til de forbehold deltageren har og matcher deltagerens funktionsniveau. Det beskrives af konsulenterne, at mange af deltagerne er så dårlige, at de har svært ved at udfylde selv et fleksjob på få timer om dagen, selvom de måske er udredt til dette. Desuden kan deltagere med fysiske barrierer have svært ved at holde det tempo, der forventes. En konsulent beskriver: "Og jeg oplever meget,

at sagsbehandlerne bruger os som den sidste instans, inden de kan lave en førtidspensionsbeskrivelse eller indstilling til det.”

Det er desuden et problem for nogle deltagere i denne gruppe, at de har svært ved at sige fra, eller har en urealistisk indstilling til, hvad de kan klare.

Andre helbredsmæssige problematikker konsulenterne støder på, er bl.a. konsekvenser af dårlig fysik, ingen motion og lavt aktivitetsniveau. Ved disse er det i høj grad deltageren selv, som føler sig begrænset, hvor konsulenten i stedet mere aktivt forsøger at få deltageren til at ændre livsstil og opfattelse af egen krop.

Psykiske problemstillinger er endvidere en barriere for at komme i beskæftigelse for 31 deltagere, både diagnosticerede og udiagnosticerede. De fleste af deltagerne i Shaqo er flygtninge, hvorfor det ikke er bemærkelsesværdigt, at nogle også har psykiske problematikker såsom PTSD (posttraumatisk stresssyndrom) og depressioner. Nogle af de diagnosticerede tilfælde er visiteret til fleksjob, men selvom deltagerne måske også har været i behandling, kan konsekvenserne stadig være en aktuel barriere eksempelvis for forandringer og usikkerhed. Hos en del deltagere er problemstillinger og traumer dog mere eller mindre skjulte for konsulenterne, hvilket vanskeliggør indsatsen samt indtræden på arbejdsmarkedet. Derudover er der også kulturelle forhindringer i forhold til de psykiske barrierer, hvor der hos nogle deltagere er en direkte modstand mod at indrømme overfor og indvie andre i deres udfordringer.

Udover de reelle helbredsmæssige udfordringer, er der også deltagere, som har en barriere indenfor **sygdomsforståelse**. Det drejer sig hovedsageligt om en manglende forståelse hos deltageren for sygdom og helbred, hvilket kommer til udtryk som en modvillighed overfor bestemt typer for arbejde, deltagerens manglende tro på at de er i stand til at varetage et arbejde eller hyppige/ugyldige sygemeldinger på job eller i praktik. I deltagergruppen er denne barriere afdækket hos 22 deltagere, men det er muligt den egentlige gruppe er større, da det kan være svært at afdække om deltageren reelt har et helbredsproblem eller blot selv opfatter det sådan. Det er i høj grad kvinder, som har denne barriere.

En anden barriere som fylder meget, er de **personlige forbehold og indstillingen** hos deltageren. 115 deltagere er repræsenteret med denne barriere i en eller anden form. Denne barriere dækker over en række forskellige problemstillinger hos deltagerne, som har betydning for deres chance for at få arbejde eller indgå på en arbejdsplads. Personlige forbehold kan for eksempel være deltagerens fysiske fremtoning og udstråling, manglende motivation eller modvilje mod en eller flere indsatser. De personlige forbehold er mindre statiske end de helbredsmæssige, men er dog alligevel udfordrende for konsulenterne at arbejde

med og coache om, da det ofte kan være nødvendigt først at afdække, hvor holdningen stammer fra, om den bunder i fordomme eller dårlige erfaringer mv. Som en konsulent beskriver: *"Man skal rigtigt forberede mennesket til (...) at når man kommer ud, så er man positiv og så tænker man positivt, man har ikke fordomme om arbejdsplads og arbejdsgiver og alle de kolleger der misbruger dig"*. Der er her behov for at finde ud af, hvilke fordomme og meninger deltageren har, for dernæst at kunne modsige og bearbejde dem.

En barriere, som ligeledes er til stede hos en stor del af deltagerne, er **manglende kendskab til det danske arbejdsmarked**. Fra stamblade og logbøger fremgår det, at 112 deltagere har denne barriere, og den somaliske gruppe har den i højere grad end deltagere fra andre regioner. Dette støttes af erfaringen i projektet, hvor man oplever at det typisk er somaliske og arabiske deltagere, som har svært ved at afkode den danske kultur, især de ortodokse muslimer.

Manglende kendskab til arbejdsmarkedet dækker bl.a. over deltageres manglende viden om, hvordan man indgår på en arbejdsplads, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, hvordan forhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver er, og arbejdspladskultur generelt. Det manglende kendskab eksisterer i høj grad hos deltagere, som ikke tidligere og i mindre grad har været på det danske arbejdsmarked, dvs. de mangler den praktiske erfaring med hvordan man gebærder sig. Men barrieren opleves også hos deltagere, som tidligere har haft arbejde i Danmark. Her er erfaringen hos konsulenterne, at dette bunder i enten en meget snæver arbejds erfaring, at deltageren har haft job(s), hvor de kun har haft begrænset kontakt med kolleger, eller at det er længe siden deltageren sidst har haft job. Praktik bliver her bragt i spil for at give deltageren både erfaringer med og viden om arbejdsmarkedet.

Udover manglende kendskab til det danske arbejdsmarked, er erfaringen også, at der hos nogle er en barriere indenfor **systemforståelse og –tillid**. Dette dækker over en generel manglende forståelse af samfund og system og også en mangel på tillid til disse. Det er registreret, at 61 deltagere har denne barriere og konsulenterne beskriver, at mange deltagere føler en diskrimination fra offentlige myndigheder, arbejdsgivere osv., hvorfor deltagerne heller ikke har tillid til systemets instanser. Andre har ikke været i Danmark i særlig mange år og kender dermed ikke det danske samfund indgående.

Der er endvidere en gruppe deltagere, som helt specifikt har nogle **dårlige erfaringer med ledighedssystemet**, som resulterer i en modstand hos dem mod især praktik, men også andre indsatser, som bliver anset som meningsløse. Det beskrives bl.a. således: *"Men det er selvfølgelig også fordi de har oplevet at komme i meningsløse praktikker hvor de kun kom i praktik for at komme i praktik. Det bruger vi jo aldrig."* Mange deltagere har været ledige i en længere periode eller har tidligere været i kontakt med

ledighedssystemet og oplevet, at aktivering og indsatser såsom praktik ikke har ført til et reelt job efterfølgende. Det er også især de 50-59-årige, som har denne barriere, hvilket kan betyde at denne gruppe har befundet sig længe i ledighedssystemet. Konsulenterne taler om en 'praktiktræthed' hos disse deltagere, hvor deltageren fraskriver praktik som en mulighed for dem.

Det sproglige element kan i nogle tilfælde også være en barriere hos deltagergruppen. **Utilstrækkeligt danskniveau** er en udfordring for en forholdsvis stor gruppe af deltagerne, hvor 74 deltagere er registreret med denne problematik i en grad, hvor det bliver en forhindring for at finde et relevant job. Det er ikke nødvendigvis kun de deltagere med det laveste danskniveau, som oplever at sproget er en udfordring, andre deltagere, som umiddelbart taler bedre dansk, kan opleve at det alligevel er et problem, hvis de eksempelvis kommer i praktik eller job et sted, hvor der er kundebetjening. Det er især det talte sprog, der er problemet, hvilket også er medvirkende til, at projektet har igangsat et ekstra danskforløb med jobrettet mundtlig danskundervisning udover FVU-Dansk.

En yderligere barriere for at finde beskæftigelse er **kulturelt eller religiøst baserede begrænsninger**. Både konsulenter, sagsbehandlere og arbejdsgivere giver udtryk for, at denne barriere har stor indflydelse på særligt muslimer. En konsulent fortæller om muslimske kvinder: *"... det største problem det er da de kvinder, der bærer slør og lange klæder og som i det hele taget sidder meget fast i deres egen kultur. Det synes jeg er meget svært at arbejde med, fordi selvfølgelig er der da nogen af dem vi har fået ud i rengøringsjob, med meget møje og besvær..."*. Det er dog ikke kun de kvindelige muslimer, der nogle gange kan være svære at få i beskæftigelse, der er også forbehold der gælder på tværs af køn.

Umiddelbart vurderes det fra logbøger, at 17 deltagere har haft denne barriere i en sådan grad, at det har været forhindrende for job. Heraf er den største del fra den somaliske gruppe, og næsten udelukkende kvinder. Det er dog noteret for en langt større gruppe, at deltageren har begrænsninger i sine ønsker til arbejdssteder eller funktioner, hvoraf disse i høj grad er religiøst funderede (eksempelvis ift. håndtering af alkohol og svinekød eller beklædning og tørklæde). I mange tilfælde er det dog ikke begrænsende i forhold til deltagerens jobmuligheder eller konsulenten evner at finde andre muligheder for deltageren. I nogle tilfælde er det dog nødvendigt direkte at coache deltageren for at opfordre til en holdningsændring, da det ellers er svært eller umuligt at finde et egnet job.

I forlængelse af de kulturelle/religiøse barrierer ses det også, at der er barrierer indenfor det **sociale netværk** hos deltagerne.¹³ Dette kan være ift. deltagerens nærmeste familie eller ægtefælle, som ikke støtter op om at deltageren kommer i arbejde. I andre tilfælde handler det om et socialt pres eller social kontrol fra deltagerens etniske gruppe i nærområdet, som udøver en kraftig påvirkning ift. hvad deltageren skal gøre, sige og mene. Dette gør sig især gældende for den somaliske gruppe og i høj grad for kvinder. Som en konsulent beskriver det: *"Når kvinderne kommer uden for mit kontor, så har de altid 5 andre rådgivere."* Der er dermed et socialt pres på deltagerne for, hvad der er socialt acceptabelt og også hvilke religiøse forbehold der bør tages, hvilket kan være svært for konsulenten at arbejde med, medmindre det afdækkes grundigt, så man er klar over, hvor disse forbehold rent faktisk stammer fra. Konsulenten beskriver også, hvordan hun fraråder kvinderne at tage deres veninder med til samtaler med eksempelvis myndighederne, fordi *"...der kommer nogle personlige spørgsmål du skal svare(på), og så sidder hun der, og så siger du bare nej når du skal sige ja."*

En gruppe deltagere har desuden en række **praktiske forhindringer** i deres liv, som skaber barrierer for, at de kommer i job. Det drejer sig om forhold, som i praksis gør, at deltageren har svært ved at kunne få eller passe et job, eksempelvis manglende børnepasning, arbejdstider og transport til arbejdspladsen. Det opleves ofte, at deltageren reelt har en manglende kontrol over deres egen livssituation, dvs. at deltageren ikke selv evner at organisere deres dagligdag og har svært ved at udvise stabilitet, og det er uoverskueligt for dem selv at skulle løse de praktiske forhindringer. I deltagergruppen drejer det sig om 50 deltagere, som har denne problematik, hvor det i en eller anden grad er nødvendigt at arbejde med løsningen af dette, for at deltageren kan komme nærmere arbejdsmarkedet og selvforsørgelse. Da det i høj grad er deltagere imellem 18 og 39 år og kvinder, der har denne barriere, kunne det tyde på, at det især er praktiske forhold omkring børn og familieliv, som gør sig gældende.

Udover de nævnte kategorier af barrierer er der forskellige **andre forhold**, som skaber udfordringer for konsulentens arbejde med at bringe deltageren i arbejde. Dette er f.eks. hvis en deltager bliver sygemeldt, bliver gravid, ikke vurderes at være arbejdsparat på forskellige områder eller har et misbrug.

6.3 Deltagernes forsørgelsesgrundlag

Selvforsørgelse og fastholdelse deri er ifølge ansøgningen et af målene med projektets intensive deltagerforløb. Succeskriteriet for projektet er på ansøgningstidspunktet sat til:

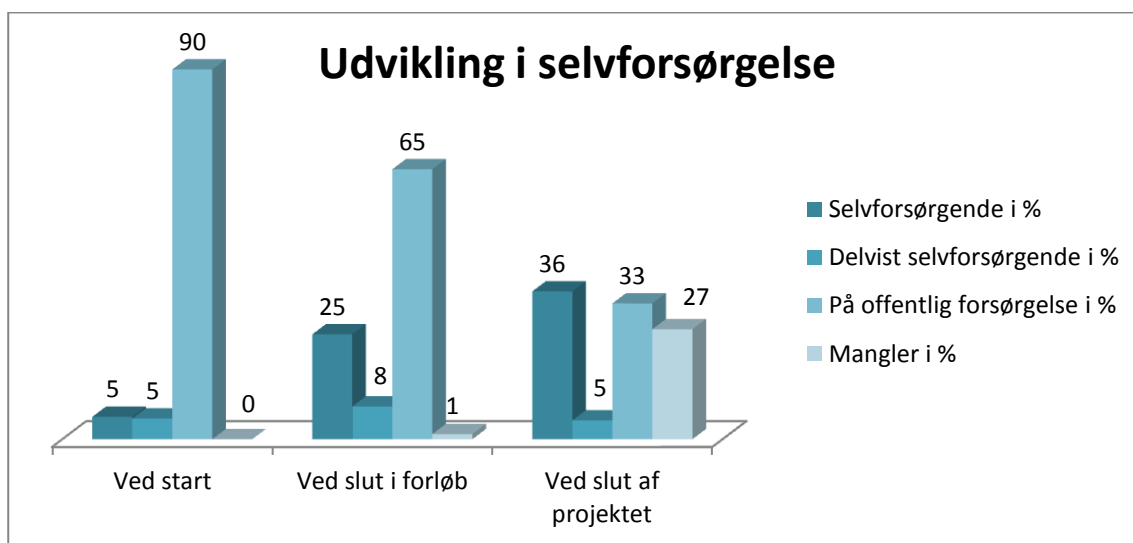
¹³ Det er evaluators vurdering, at denne barriere spiller en større rolle end nødvendigvis registreret i logbøgerne, da det netop er en faktor, som kan være 'usynlig' for konsulenterne i mange tilfælde.

65 % af deltagerne bliver fastholdt i uddannelse eller job, og resten er blevet mere afklaret i forhold til realistiske muligheder for uddannelse og job, har fået flere jobrettede kompetencer, har flyttet sig nærmere selvforsørgelse og har fået større forståelse for det danske arbejdsmarked.

Dette mål er sat på et tidspunkt, hvor forventningerne til deltagersammensætningen var en anden, og hvor projektet tidligere havde oplevet en efterspørgsel på arbejdsmarkedet efter deres deltagere. En af konsulenterne fortæller, hvordan de i det tidligere Shaqo-projekt oplevede en opblomstring, hvor rengøringsvirksomheder selv ringede og efterspurgt al den arbejdskraft, de kunne levere. Situationen er nu en helt anden, og mange af de deltagere de fik i job i tidligere projekter, har nu mistet deres arbejde igen. Succeskriteriet på 65 % bør derfor ses i lyset af denne nye situation.

De resterende succeskriterier vedrørende deltagerens øvrige udvikling vil blive behandlet i efterfølgende afsnit.

I nærværende afsnit udfoldes deltagerens forsørgelsesgrundlag gennem forløbet, desuden er der fokus på udvikling og ændringer i status og de enkelte grupper.

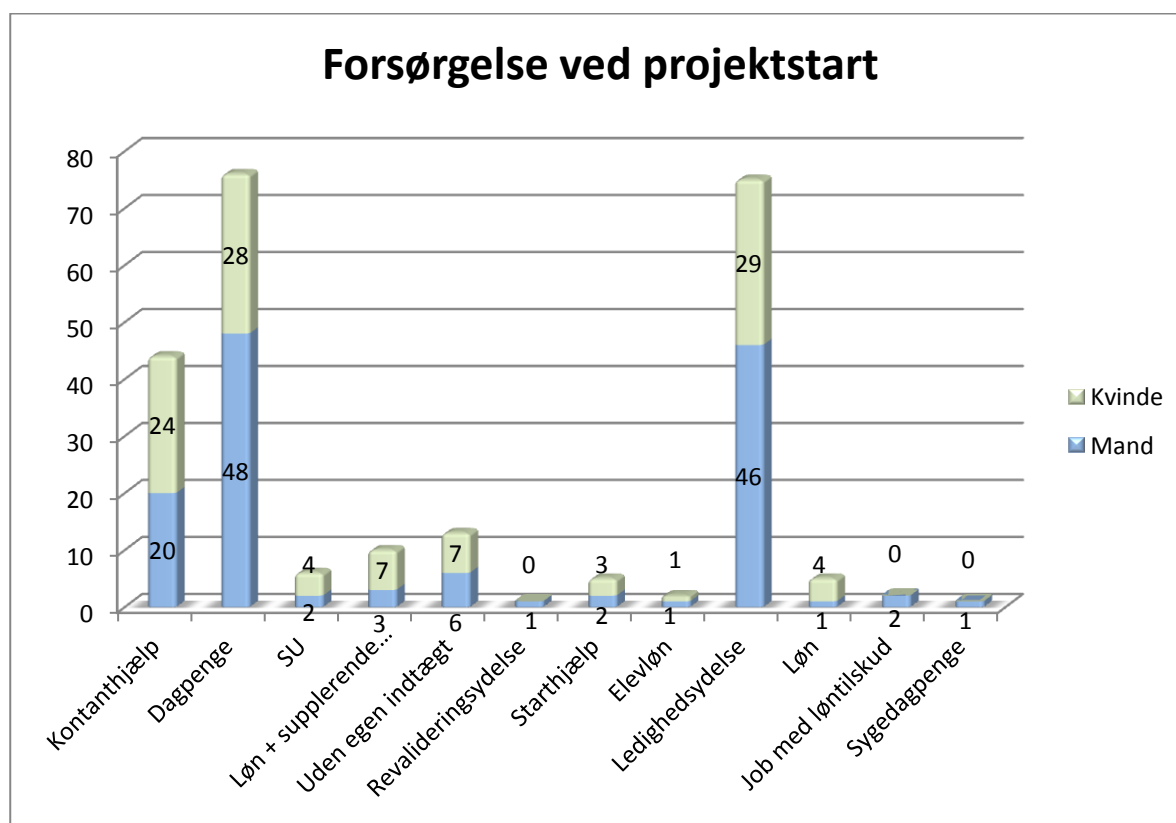


Figur 12: Udvikling i forsørgelsesgrundlag hos deltagerne¹⁴, n=240

¹⁴ Antal deltagere der er registreret med et forsørgelsesgrundlag på de tre tidspunkter er forskelligt, da der mangler oplysninger på nogle deltagere ved de senere registreringer. Dette bunder i, at der er en lang række deltagere, som det ikke har været muligt for konsulenterne at få kontakt til og følge op på. Der er generelt en tendens til, at deltagerne tit skifter telefonnummer og kan være svære at få fat på telefonisk, samt ikke svarer tilbage på tekst- eller talebeskeder. Deltagerens endelige status er registreret mellem 1. september og 1. december 2013.

I forhold til selvforsørgelse ses der en klar udvikling hos deltagergruppen. En lille del er selvforsørgende (5 %) og delvist selvforsørgende¹⁵ (5 %) ved projektstart og 90 % er i offentlig forsørgelse. Gruppen af selvforsørgende vokser allerede ved afslutning på deltagernes individuelle forløb¹⁶ til 25 % og ved projektets afslutning ultimo 2013 er andelen i selvforsørgelse 36 %, og kigges samlet på helt eller delvist selvforsørgende er tallet på 41 %. Da der er uvished om en stor gruppe deltageres forsørgelse ved slutning på projektet, er det sandsynligt, at tallet er højere.

Deltagernes status ved start i projektet var som tidligere nævnt et andet end forventet. Forventningen var i høj grad, at deltagerne var kontanthjælpsmodtagere, men den faktiske gruppe har afvejet en del fra dette. Nedenstående figur viser deltagernes fordeling på forsørgelsesstatus ved start i projektet fordelt på køn.



Figur 13: Deltagernes forsørgelse ved deres start i forløbet, n = 240

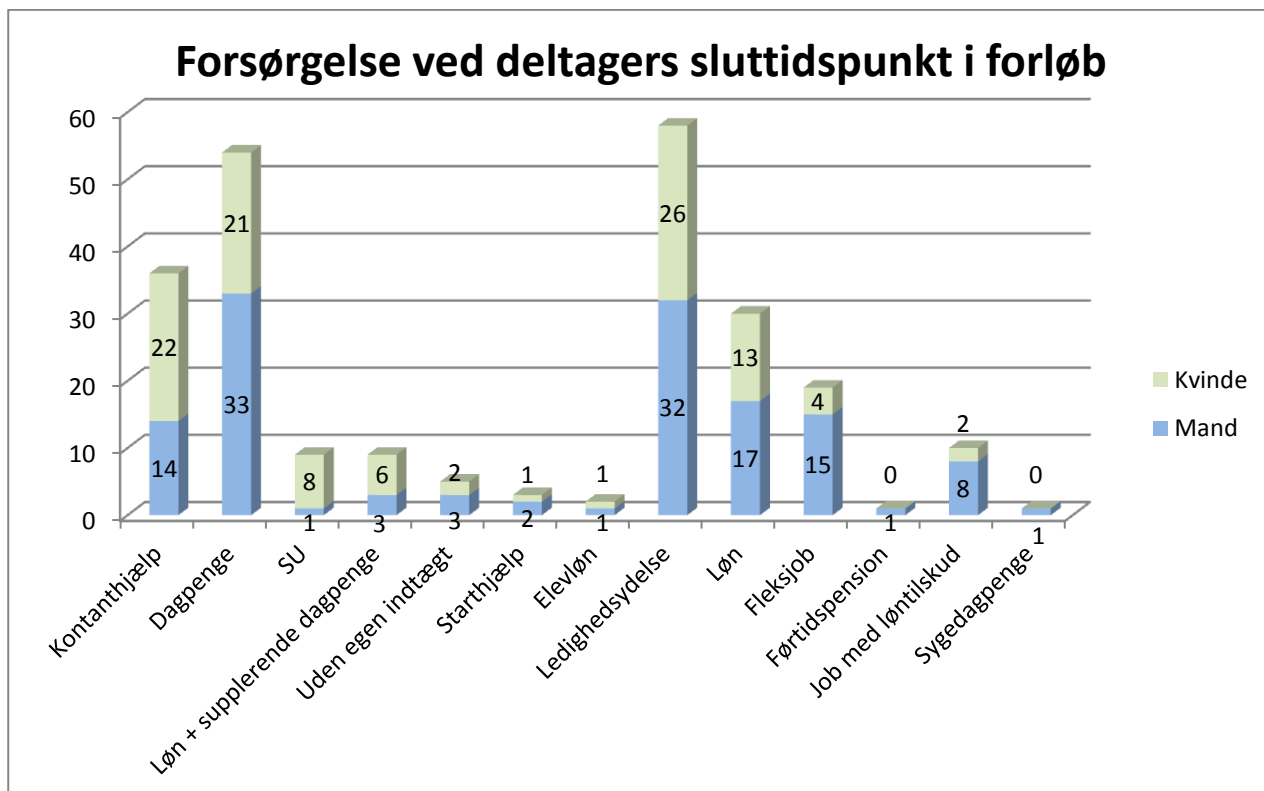
Som det ses af figur 14, er den største andel af deltagerne på dagpenge ved start i projektet (32 %), deltagere på ledighedsydelse er derefter den næststørste gruppe (31 %), og kontanthjælpsmodtagere

¹⁵ Delvist selvforsørgende dækker i denne analyse over løn+ supplerende dagpenge, samt løntilskudsjobs.

¹⁶ Det varierer hvor længe deltagernes individuelle forløb er afhængigt af forlængelser mv. Alligevel bruges dette som pejlemærke, da det ofte er her konsulentens afslutter den mest intensive indsats for deltageren og i højere grad går over til opfølgning.

udgør den tredjestørste gruppe (18 %) af de 240 deltagere. Mænd udgør en større del af deltagerne på dagpenge og ledighedsydelse, hvorimod kvinderne er i overtal blandt kontanthjælpsmodtagere.¹⁷

Gruppen af kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere består i udpræget grad af somaliere, mens gruppen på ledighedsydelse har en stor andel fra Tyrkiet/Balkan og Asien.



Figur 14: Deltagernes forsørgelse ved afslutning på deres intensive forløb,¹⁸ n = 237

Deltagernes status ved slutning på deres forløb ses i ovenstående figur, hvor der allerede kan ses en udvikling på deltagernes forsørgelsesgrundlag. Gruppen af dagpengemodtagere er faldet til 23 %, ledighedsmodtagere er faldet til 24 % og kontanthjælpsmodtagere er faldet lidt til 15 %. Deltagere forsørget af løn er steget fra 2 % ved projektstart til 13 % på dette tidspunkt. Der var ingen deltagere i fleksjob ved start, men 8 % af deltagerne er kommet i fleksjob, da de stopper det intensive forløb i Shaqo.

Ses der på deltagerens status ved afslutning i forløb i forhold til deres status ved start er det muligt at se, hvilke kategorier deltagerne bevæger sig fra og til. Det viser sig i dagpengekategorien (som udgøres af 75

¹⁷ Generelt er der flere mandlige deltagere i projektet, 133 mænd mod 107 kvinder.

¹⁸ Der har i logbøger været tvivl om, hvorvidt løntilskudsjob har været offentlige eller private, så selvom projektet primært arbejder med private løntilskud, behandles de under en kategori, job med løntilskud.

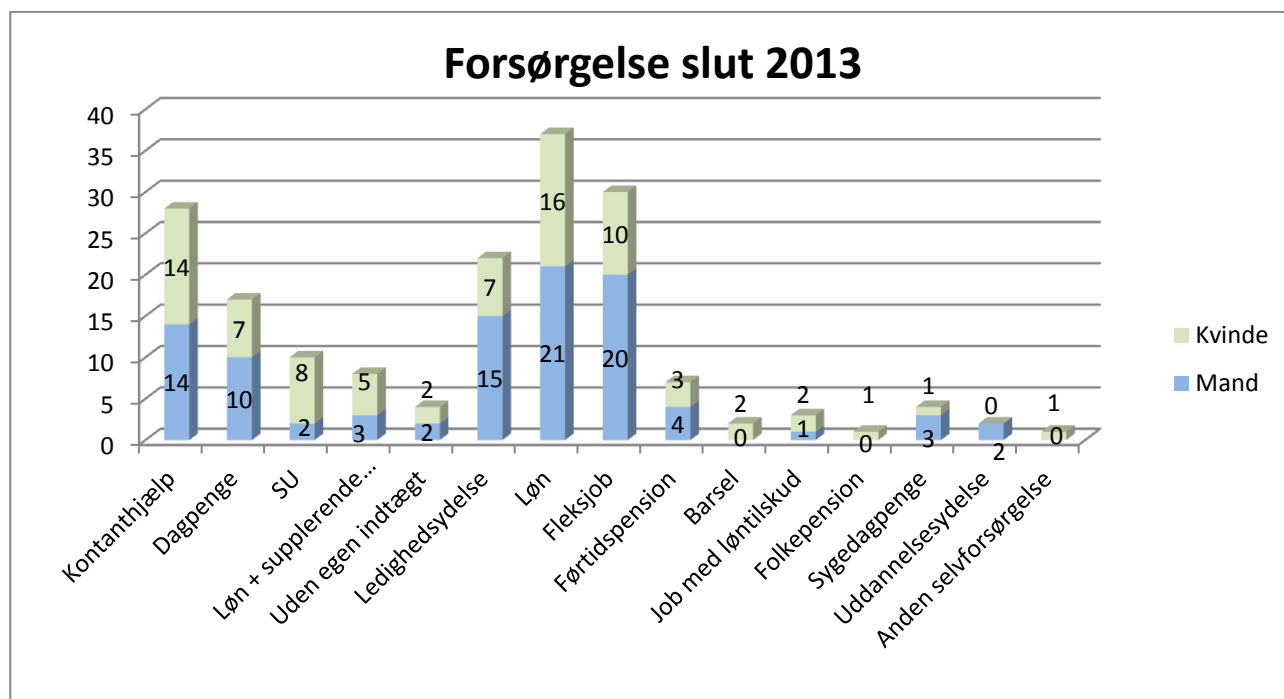
deltagere¹⁹), at det især er mændene, som har flyttet sig til at blive forsørget af løn (knap 17 % af de 48 mænd, der var på dagpenge i starten). For kvinderne på dagpenge gælder det i mindre grad (omkring 7 % af 27 kvinder). I gruppen på ledighedsydelse ved start (75 deltagere) er 23 % kommet i fleksjob ved afslutningen på deres forløb. En højere andel mænd (28 % af 46) end kvinder (14 % af 29) på ledighedsydelse er kommet i fleksjob, når deres forløb slutter.

For deltagere, der forsørges af løn + supplerende dagpenge ved start (selv om det er en lille gruppe af kun 7 deltagere), flytter en stor del af kvinderne sig til at være fuldt selvforsørgende med løn, når de er færdige i deres forløb (57 %). Også for gruppen uden egen indtægt er der sket en udvikling ved afslutning på forløbet, 9 ud af 13 er blevet selvforsørgende (2 på SU og 7 med løn).

Inkluderes oprindelsesland/region endvidere i forhold til udviklingen i løbet af deltagernes forløb, er det værd at bemærke, at af de somaliske dagpengemodtagerne ved start har over 1/3 flyttet sig enten til løn, løn + supplerende dagpenge eller job med løntilskud, når deres forløb slutter. Blandt somaliske deltagere forsørget af løn + supplerende dagpenge ved start er 3/5 kommet i fuldt job med løn, og af somaliere uden egen indtægt er ¾ kommet i job.

Blandt deltagere fra Tyrkiet og Balkan er udviklingen sket blandt deltagere på ledighedsydelse, hvor mere end 1/5 af de 27 deltagere i denne gruppe er kommet i fleksjob. Blandt de andre regioner er der en jævn fordeling af, hvilke forsørgelsesgrupper der kommer i selvforsørgelse.

¹⁹ Der sker allerede her et frafald af deltagere der ikke er kontaktbare, derfor afviger tallene, eksempelvis fra 76 ved start til 75 nu.



Figur 15: Deltagernes forsørgelse ved projektets afslutning ultimo 2013, n = 176²⁰

Forsørgelsesgrundlaget for deltagerne per 1. september 2013, hvor der er foretaget registreringer for denne analyse, viser en klar udvikling ift. især kategorierne for selvforsørgelse. Især ift. antallet af kvinder på kontanthjælp er der sket en positiv udvikling, hvor antallet af mænd ikke er formindsket i lige så høj grad..

Ser man på forsørgelsesgrundlaget for de 176 deltagere, som der foreligger oplysninger på ved afslutning og sætter disse ift. samme deltagere forsørgelse ved start i projektet, giver det mulighed for at se specifikt på udviklingen for denne gruppe deltagere (se bilag IV for tabel).

Her ses det, at 16 ud af 28 af deltagerne, der var på kontanthjælp ved start i projektet, stadig er på kontanthjælp ved projektets slutning. Her analyseres kun ud fra de 176 deltagere, dvs. der er 16 deltagere som var på kontanthjælp ved start i projektet (i alt 44 deltagere var på kontanthjælp ved start), som der ikke er oplysninger på i september 2013.

²⁰ Antallet af deltagere der figurerer ved projektets afslutning i 2013 er på 176, dvs. der mangler oplysninger for 64 deltagere ift. deres endelige forsørgelsesgrundlag. Derfor forholder analysen af forsørgelsesgrundlag ved projektafslutning sig kun til de deltagere, der foreligger oplysninger på, også når de sættes ift. startforsørgelse.

Ligeledes er antallet af dagpengemodtagere reduceret, og 40 % (22 deltagere) er kommet i job, om end en del af deltagerne, der var på dagpenge fra start, er røget ud af dagpengesystemet og bliver forsørget af kontanthjælp (9 deltagere), yderligere 2 er på uddannelsesydelse.

Gruppen på ledighedsydelse ved start har ligeledes gjort fremskridt, hvor 46 % (26 deltagere) er i fleksjob, 12 % (7 deltagere) er blevet afklaret og godkendt til førtidspension, og 37 % (21 deltagere) er fortsat forsørget af ledighedsydelse.

Ses der på udviklingen fra deltagernes forløb slutter indtil afslutningen på projektet²¹ (tabel forefindes i bilag V) viser det sig, at 68 % af deltagerne på kontanthjælp stadig er på kontanthjælp ved projektets afslutning (15 deltagere ud af 22 deltagere, der var forsørget af kontanthjælp på deres individuelle sluttidspunkt). Af resten af gruppen er 5 kommet i enten løntilskud, fleksjob, løn + supplerende dagpenge eller anden selvforsørgelse.

Af dagpengemodtagerne er 24 % (9 af 37 deltagere) kommet i job fra deres forløb slutter til projektets afslutning. Hos gruppen af modtagere af ledighedsydelse har 32 % (14 af 44 deltagere) fået fleksjob i den mellemliggende periode, mens 14 % (6 af 44) har fået tildelt førtidspension.

I forhold til fastholdelse af deltagere der har fået job ved deres afslutning i projektet ses det, at 63 % (15 af 24) stadig er i job ved projektets afslutning. De deltagere, som ikke længere er i job er i stedet på kontanthjælp (3 deltagere), dagpenge (2 deltagere), uden egen indtægt (2 deltagere), SU og sygedagpenge.

En positiv udvikling ses desuden hos de 8 deltagere, der er i job med løntilskud, hvor alle 8 ved projektets slutning er i job.

Opsummerende kan det generelt siges, at der er sket en udvikling mod selvforsørgelse for en stor gruppe af deltagerne. Især er der sket en udvikling for gruppen på ledighedsydelse, samt dagpengemodtagerne, om end enkelte af disse blot er faldet ud af dagpengesystemet. I nogle tilfælde skyldes dette, at deltageren er kommet til Shaqo sent i deres ledighedsperiode, hvor de allerede har været i risiko for at miste dagpengeretten.

6.4 Nærmere arbejdsmarkedet

En del af deltagerne er, som gennemgået i foregående afsnit, kommet i job eller uddannelse. Der er dog samtidig sket en udvikling for andre i deltagergruppen uden at det nødvendigvis har ført til job på

²¹ Der gøres opmærksom på, at da deltagerne er startet på forskelligt tidspunkt i projektforløbet, er der stor forskel på, hvor længe perioden fra forløbets afslutning til projektets afslutning er. Det strækker sig fra få uger til flere år.

nuværende tidspunkt. Ansøgningen beskriver som nævnt også en række andre succeskriterier, som rækker ud over hvorvidt deltageren er selvforsørgende eller ej. Det drejer sig om en række mere kvalitative målsætninger, som omhandler deltagernes personlige udvikling ift. arbejdsmarkedspartshed.

Det drejer sig bl.a. om afklaring ift. realistiske job- og uddannelsesmuligheder, erhvervelse af jobrettede kompetencer og forståelse for arbejdsmarkedet samt udvikling i retning af selvforsørgelse.

Resultater på disse kriterier søges afdækket delvist ud fra de registrerede barrierer samt udviklingen på disse, indsatser igangsat fra Shaqo, samt via konsulenternes erfaringer og vurderinger.²²

Afklaring

Den personlige afklaring hos deltagerne er et vigtigt element på vejen mod at finde job- eller uddannelsesmuligheder, som deltageren kan varetage. I afklaringen ligger både, at deltageren får en forståelse for, hvilke muligheder på arbejdsmarkedet vedkommende har, men også hvilke evner og kompetencer hun/han besidder. Mange får endvidere afklaret og synliggjort i praksis via praktik, hvad hun/han reelt kan og ikke kan.

Det fremgår af registreringerne, at der sker en udvikling på personlige forbehold og barrierer for 45 deltagere (115 deltagere var i besiddelse af denne barriere). Denne udvikling dækker over forhold, som er delelementer i deltagerens afklaring, eksempelvis er den personlige motivation vigtig for at være afklaret og klar til at varetage et job.

Det beskrives endvidere fra sagsbehandlernes side, at Shaqo i nogle tilfælde lykkedes med at lokalisere udfordringerne for deltagerne, hvor andre indsatser ikke har været i stand til dette. Shaqo er altså i stand til at afdække deltagerne, og sørge for der bliver sat fokuseret ind på dette.

Nærmere selvforsørgelse

Selv om deltageren måske ikke har opnået job i projektperioden, kan der være gang i en proces, som bringer deltageren tættere på selvforsørgelse. Dette kan igen være via afklaring eller erhvervelse af kompetencer, men det kan også være via enkelte timers arbejde eller opnået kontakt til arbejdsmarkedet via løntilskudsjob eller midlertidigt arbejde. En konsulent beskriver: *"de bliver måske ikke selvforsørgende,*

²² Ansøgningen nævner et kvantitativt succeskriterium for udviklingen på disse parametre også. Det er dog af evaluator ikke fundet hensigtsmæssigt at behandle denne udvikling direkte kvantitativt, da personlig afklaring og erhvervelse af kompetencer er svært at lokalisere i stamblade og logbøger. Endvidere er det ikke realistisk at gå til målgruppen selv, da erfaringen er, at deltagerne er forholdsvis lidt reflektive omkring egen udvikling.

men vi har da også én [som har været her altid] hun har faktisk fået arbejde, men hun er bare ikke selvforsørgende. Og det er jo et meget stort fremskridt.”

Ligeledes beskriver en sagsbehandler, at det for nogle kan være en fordel netop at starte i små bidder, så deltageren netop kan magte at komme i gang og det bliver en succesoplevelse, som man kan bygge videre ovenpå.

Opnå jobrettede kompetencer og forståelse for det danske arbejdsmarked

Jobrettede kompetencer kan både forstås som kompetencer opnået gennem undervisning eller kurser, men også de erfaringer der gøres gennem forløbet i bl.a. praktik. I forhold til undervisning har 94 deltagere modtaget danskundervisning, 36 har fået Shaqo-undervisning, 46 har deltaget i IT-undervisning, og 29 deltagere har deltaget i eksterne kurser. Yderligere har 131 været i en eller flere praktikker, og har dermed været i kontakt med arbejdsmarkedet. Ses der på den udvikling, der fremgår af konsulenternes registreringer, har 44 deltagere gennemgået en udvikling indenfor manglende kendskab og erfaring med det danske arbejdsmarked. Dette skal ses i forhold til, at 112 var registreret med, at dette var en decideret barriere for at få arbejde. Det skal endvidere bemærkes, at der udmærket kan være sket en ændring og udvikling hos andre deltagere, der har gennemgået undervisning eller praktik, og som minimum har de alle fået viden og erfaring.²³

Lavpraktisk viser udviklingen omkring forståelse for arbejdsmarkedet sig eksempelvis ved, at deltagerne bliver bedre til at planlægge, således arbejdspladsens krav kan indfries. En arbejdsgiver nævner f.eks. hvordan hun oplever, at ansatte fra Shaqo bliver gode til at organisere hvem der kører, selvom ikke ret mange af dem har bil. Samtidig bliver dette relateret til arbejdet den somaliske konsulent udfører, hvor hun i situationer, hvor deltagere har ringet og ikke kunne komme tidligt på arbejde, selv er stået tidligt op for at køre deltageren.

Det nævnes også fra sagsbehandlers side, at det opleves, at deltagerne får nogle relevante kompetencer til at: *”... turde uopfordret komme ud på arbejdsmarkedet. Hvor de ellers bare ville passivt siddende hjemme og ikke kan foretage sig noget. Så får de den der hjælp og støtte og har fået noget virksomhedskontakt, hjælp og ja, hvordan man jobsøger ...”* Det opleves altså også her, at deltagerne i nogen grad kommer i kontakt med arbejdsmarkedet via Shaqo og som minimum får nogle erfaringer, der udvikler dem personligt. Dette suppleres fra en anden sagsbehandler, der ser, hvordan deltagere som tidligere har været

²³Der kan siges at skelnes imellem, hvorvidt deltageren får en viden (via deltagelse i indsatser og aktiviteter) og hvorvidt deltageren internaliserer en viden, gennemgår en holdningsændring eller anvender denne viden i praksis, hvilket registreres som udvikling i denne sammenhæng.

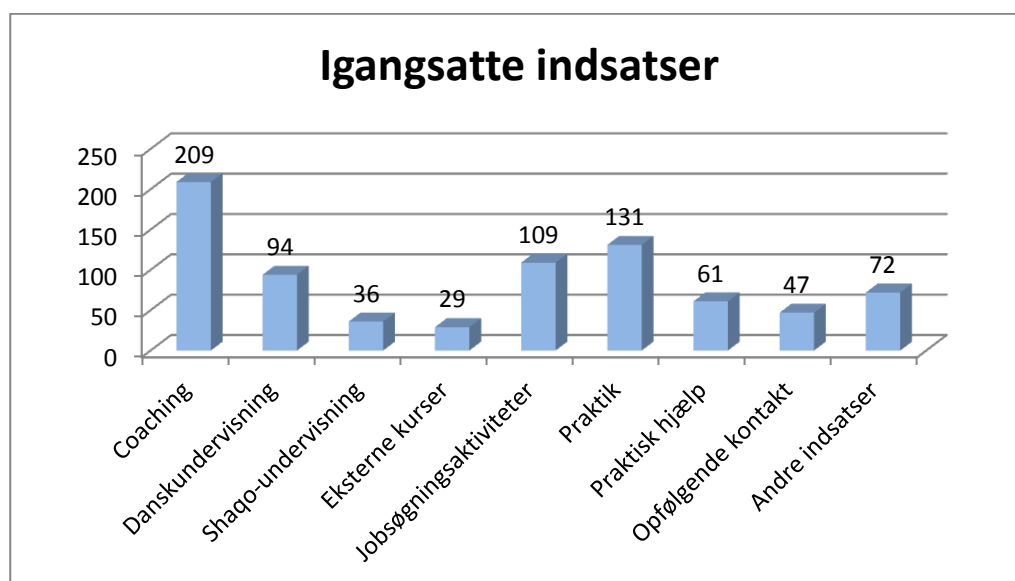
vanskelige at samarbejde med, ikke kunne klare praktik og manglede social kontakt og kendskab til systemet, gennemgår en positiv forbedring i Shaqo som ikke er sket gennem andre aktiveringstilbud.

6.5 Indsats og udbytte

I dette afsnit ses der nærmere på projektets indsatser i forhold til deltagergruppen og dennes udvikling. Analysen tager igen udgangspunkt i konsulenternes registreringer i deltagernes individuelle logbøger, men det bør her have i mente, at det har været en udfordring at lokalisere decideret udvikling i disse, da fokus i høj grad har været på videre udvikling og indsats for deltageren og ikke i så høj grad på refleksioner over igangsatte indsatsers virkning. Det er dermed evaluators vurdering ud fra samtaler med konsulenter, at den faktiske udvikling kan være større end denne analyse giver udtryk for.

Igangsatte indsatser

Ses der på igangsatte indsatser og aktiviteter for deltagerne giver det nedenstående fordeling:



Figur 16: Oversigt over igangsatte indsatser fordelt på antal deltagere, der har modtaget indsats, n=240

Coaching er den mest anvendte indsats, som iværksættes for 87 % af deltagerne. Det fremgår, at i de tilfælde hvor coaching ikke igangsættes, er det ved deltagere som er arbejdsmarkedsparate og i høj grad selvkørende, eller ved deltagere, som selv har henvendt sig og kun ønsker hjælp til jobsøgning. Enkelte deltagere er også meget fraværende fra projektet eller stopper hurtigt deres deltagelse, hvilket umuliggør coaching.

I forhold til jobsøgningsaktiviteter skal det bemærkes, at dette gælder de aktiviteter, hvor deltageren selv er aktiv deltagende i selve jobsøgningen. Jobsøgning, som konsulenten forestår på vegne af deltageren (som dog altid er informeret og har godkendt dette) er altså ikke med i denne registrering. Der foregår altså for knap halvdelen af deltagerne en jobsøgningsaktivitet, som skal virke empowerment-fremmende og fremme deltagerens ressourcer. Der er dog stadig stor variation i, hvor opsøgende deltageren selv er ift. virksomheder, da dette fastlægges ud fra deltagerens udgangspunkt.

Praktik har været igangsat for 131 deltagere, hvoraf 33 har været i mere end én praktik i løbet af deres forløb i Shaqo.

Eksterne kurser, såsom hygiejnekurser, bus- og taxakurser, har været igangsat for 29 deltagere. Det er altså vurderet i disse tilfælde, at en ekstra opkvalificering har været mulighedsgivende ift. at skabe job. Sådanne kursusaktiviteter igangsættes som tidligere nævnt kun for deltagerne, hvis det er med henblik på specifikke jobmuligheder, netop for at deltagerne ikke skal føle sig meningsløst aktiveret.

Praktisk hjælp ligger udover de egentlig planlagte indsatser i projektet. Dette gøres i høj grad som behovet opstår hos deltageren og problemstillingerne viser sig, eksempelvis ved hjælp til papirer til det offentlige eller til hjælp med planlægning af transport. Praktisk hjælp fylder for en del af deltagerne, og for 61 deltagere har det af logbøgerne været eksplicit, at der har været ydet indsats til dette.

Opfølgende kontakt kan ligeledes siges at være en supplerende indsats, som igangsættes efter behov. I denne registrering ses der bort fra den generelle deltageropfølgning på deltagerne, som sker gennem hele projektets forløb og ligeledes ses bort fra opfølgning på deltagere i praktikforløb, og fokuseres udelukkende på, hvor denne opfølgning er ekstraordinær og yder en ekstra indsats for at løse problemer for deltageren eller skabe/fastholde job. At dette sker for 47 deltagere, knap 1/5 af alle, viser, hvor stor en rolle opgaven med opfølgning spiller, både ift. hvor meget tid konsulenten bruger på denne opgave, samt hvor vigtig den er for deltageren videre hen.

Andre indsatser dækker først og fremmest over IT-undervisning (46 deltagere), men også hjælp til at søge og gennemføre uddannelse fylder i denne kategori, samt coaching for mænd²⁴, motionstilbud og coaching med ægtefælle/familie.

²⁴ Dette tilbud forløb først i projektets levetid. Senere har der ligeledes i perioder været forsøg med gruppecoaching for kvinder med gode resultater. Disse tilbud afhænger af, at der på samme tid i projektet er muligt at sammensætte en gruppe, der egner sig til at blive coachet sammen og har nogle af de samme behov.

Som det ses igangsættes der en variation af indsatser, men det ses endvidere, at der ikke igangsættes generelle tiltag, men at valget sker med udgangspunkt i deltagerens behov og barrierer. Det skal dog ikke opfattes således, at én barriere eller kombination af flere er lig med igangsættelsen af en bestemt indsats. Valget foretages ud fra en individuel vurdering samt konsulentens erfaring af, hvad virker. Ligeledes kan der igangsættes en indsats uden at deltageren decideret har en barriere på det område, men hvor det sker ud fra en vurdering af, at deltageren kan blive opkvalificeret og have glæde af aktiviteten, og i nogle tilfælde for at deltageren skal føle at vedkommende er i gang med noget.

Indsatser på enkelte barrierer

Ses der på barriererne i forhold til hvilke indsatser, der bliver sat i gang for deltagerne, er der nogle variationer i, hvilke indsatser der højere grad sættes i gang for deltagere med barriererne end deltagere uden barrierer. I følgende gennemgang er fokus netop på, hvor der er forskel på de to grupper (med og uden barriere) og hvor disse forskelle og sammenhænge er statistisk signifikante.²⁵

I forhold til barrieren fysiske forbehold bliver der i mindre grad igangsat jobsøgningsaktiviteter for deltagere, som har denne barriere end for deltagere, som ikke har den. Dette kan hænge sammen med, at jobsøgning for denne deltagergruppe kræver en meget håndholdt indsats fra konsulenten, da det kræver en god kontakt til arbejdsgiver og en grundig redegørelse for deltagerens funktionsniveau at skabe job til disse deltagere, som ofte er visiteret til fleksjob. Dog bliver der for denne deltagergruppe i højere grad iværksat praktikforløb end for deltagere uden fysiske barrierer. Dette stemmer overens med projektets betragtning om, at det for denne gruppe især kan være nødvendigt at afklare deres funktionsniveau. En konsulent beskriver: *"nogle gange kommer de og siger: jeg har ondt der og der og der (...) og jeg kan ingenting. Nå, siger jeg så, men hvad kan du så? Skal jeg skrive til sagsbehandleren at du kan ingenting og vi ikke kan gøre noget her? (...) Så må vi jo prøve et eller andet, ikke".* I forlængelse heraf er det heller ikke overraskende, at der oftere bliver igangsat opfølgende kontakt i forhold til denne målgruppe.

Ses der på barrieren psykiske problemstillinger, bliver der i mindre grad igangsat danskundervisning. Dette kan hænge sammen med, at langt størstedelen af disse deltagere har været i landet i mere end 10 år og ikke har behov for bedre dansk.²⁶

²⁵ Statistisk signifikans henviser her til en Chi²-test, som tester hvorvidt der er sammenhæng mellem de krydsede variable med et signifikansniveau på 0,05 dvs. der er højst 5 % sandsynlighed for, at den oplevede sammenhæng er opstået ved et tilfælde.

²⁶ Da der ikke er forskel på gruppen med barrieren og uden ift. igangsættelse af Shaqo-undervisningen er årsagen til forskellen i Dansk-undervisning ikke, at denne gruppe ikke egner sig til at modtage undervisning.

Deltagerne med psykiske problemstillinger kommer også oftere i praktikforløb, hvilket kan skyldes at der ligeledes her er et behov for at kunne afprøve jobparathed.

For deltagere med barriere i sygdomsforståelse igangsættes i højere grad Shaqo-undervisning, hvilket er meningsfuldt, da denne netop som et af emnerne behandler syg- og raskmelding og arbejdspladskultur på dette område. Denne gruppe får også i højere grad eksterne kurser.

For gruppen med mangelfuldt danskniveau er det ikke overraskende, at der i højere grad iværksættes danskundervisning. Ligeledes her får deltagerne også i højere grad eksterne kurser. Denne gruppe har dog i mindre grad selvstændig jobsøgning, hvilket også giver mening ift. at de med manglende sprogegenskaber er mere afhængige af konsulenter til denne opgave. Denne gruppe får endvidere i højere grad igangsat praktik, eventuelt fordi det kan være svært for konsulenten at afdække, hvilke jobmuligheder og begrænsninger deltageren har pga. sproglige udfordringer.

Deltagergruppen med manglende kendskab til det danske arbejdsmarked får i højere grad igangsat danskundervisning.²⁷ Dette kan ses i forhold til en af konsulenternes udtalelse: *"... jeg siger altid, man har ikke fordomme, når man har sprog. Og nøglen til Danmark, hvis du skal være fordomsfri, du skal i arbejde eller uddannelse, det er sprog."* Her ses, at sproget ses som en afgørende faktor for at kunne afkode det danske arbejdsmarked.

Det er værd at bemærke, at for gruppen som har praktiske barrierer, er der ikke en signifikant større andel som får praktisk hjælp. Det vil sige at den praktiske hjælp i høj grad ydes til alle i målgruppen.

For deltagere med barrierer i det sociale netværk ses det, at de i højere grad modtager praktisk hjælp. Dette kan eventuelt hænge sammen med, at deltageren ikke kan hente hjælp til dette i sit nærmeste netværk, og derfor må konsulenten træde til.

For deltagere med kulturelt eller religiøst baserede barrierer er der ingen specifikke indsatser, som i højere grad igangsættes.

Har deltagerne barrieren personlige forbehold, involveres de i lavere grad i mere selvstændig jobsøgning. Dette kan hænge sammen med forskellige faktorer, bl.a. at konsulenten vurderer, at deltageren ikke er motiveret nok til aktivt at søge job eller at deltagerens fremtoning eller attitude kan være en forhindring i jobsøgningen.

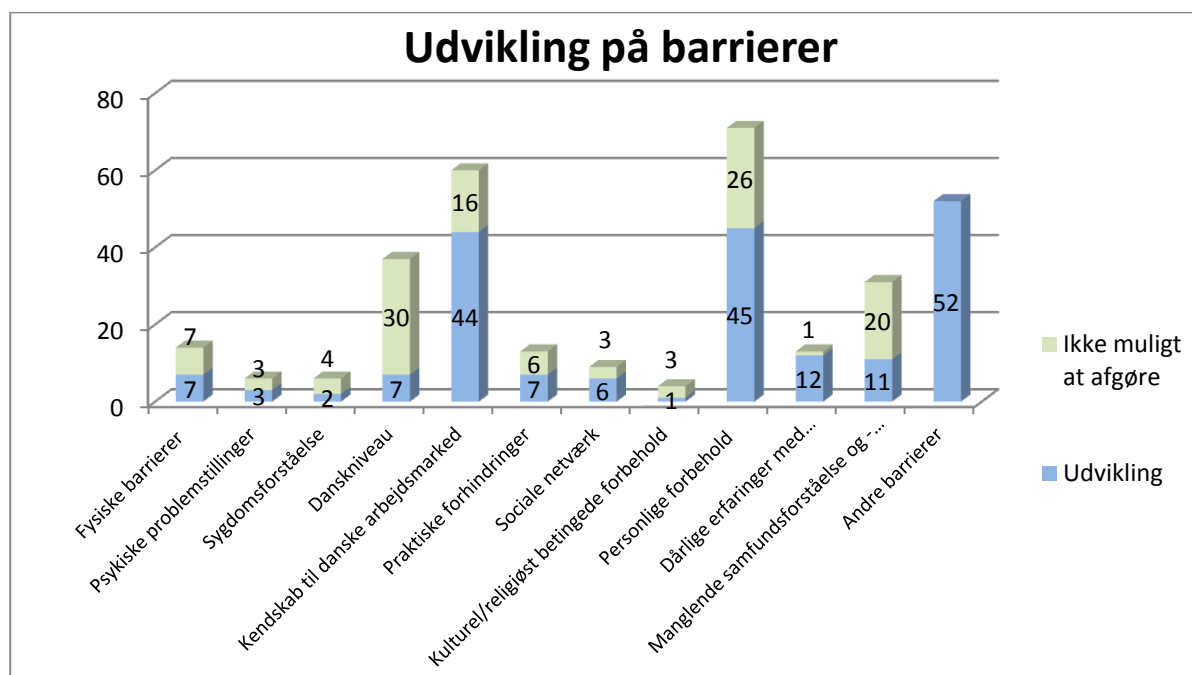
²⁷ Selvom sammenhængen ikke er signifikant er det dog værd at bemærke, at denne gruppe procentvis er i praktik mere end gruppen som ikke har barrieren.

Også bemærkelsesværdigt er det, at for deltagere, der har dårlige erfaringer med ledighedssystemet, bliver der i højere grad igangsat praktik. Dette kan umiddelbart virke paradoksalt, men ud fra et perspektiv om, at deltagerne i stedet skal opleve gode erfaringer med praktik, giver det mening. Endvidere bør det nævnes, at der i høj grad også ift. denne barriere er registreret udvikling for deltagerne, og da det ikke kan ses om denne positive holdningsændring sker før eller efter igangsat praktik, kan der også være sandsynlighed for, at deltageren efter at have ændret holdning er kommet i praktik.

I forhold til manglende systemforståelse og –tillid er der ingen særligt igangsatte indsatser for denne gruppe. Dette kan hænge sammen med, at arbejdet med denne barriere foregår i alle indsatser og er en del af alt arbejde med at informere deltageren om sammenhænge i samfundet.

Udvikling på deltageres barrierer

Da registreringen af udvikling hos deltagerne som nævnt har visse begrænsninger og forbehold, vil gennemgangen af dette blive holdt kort og fokusere på de elementer, hvor der er sket forholdsvis bemærkelsesværdige ændringer.



Figur 17: Registreret udvikling på deltageres barrierer i antal deltagere, der viser udvikling²⁸, n=240

²⁸ Det er registreret hvorvidt der er sket en udvikling eller ej. Yderligere er registreret 'ikke muligt at afgøre' i de tilfælde, hvor der ikke har været basis for at sige om udviklingen er sket eller ej. Dette kan betragtes som en usikkerhedsmargen, hvor antallet af deltagere der har oplevet udvikling kan være større. Samtidig er der stadig det

Størst udslag er der indenfor udviklingen på personlige forbehold, hvor der sker en udvikling hos 45 deltagere. Ud af disse havde 34 en registreret barriere på dette, dvs. 11 deltagere har oplevet en udvikling uden decideret at have haft en barriere. 115 deltagere i alt havde barrieren, hvilket betyder at for knap 1/3 har der været succes med at flytte deltageren ift. denne barriere. Dette er med til at understøtte, hvor stor en indflydelse Shaqo har for deltagerens personlige indstilling og motivation, og hvor stor en del af arbejdet dette er. Det ses endvidere at deltagere med denne barriere, som har gennemgået en udvikling, i højere grad er i selvforsørgende ved projektets slutning (ca. 58 %) end deltagere som ikke har vist udvikling (ca. 32 %). Udviklingen indenfor personlige forbehold kan derfor med rimelig grund siges at have indflydelse på mulighederne for selvforsørgelse.

En kraftig udvikling ses også ved kendskab til det danske arbejdsmarked, hvor 44 deltagere er registreret med en positiv udvikling. Her har 112 deltagere barrieren, og 34 af disse gennemgår en udvikling, igen ca. 1/3. Dette betyder igen, at en gruppe deltagere som ikke havde barrieren, også har udviklet sig på dette område (10 deltagere). Ligeledes ses her, at flere med denne barriere, som har opnået en udvikling ift. kendskab til arbejdsmarkedet, er selvforsørgende ved projektets afslutning (ca. 58 %) end deltagere som ikke har haft udvikling (35 %). Det er dog sandsynligt, at der også er tale om, at udvikling på flere parametre samtidigt er med til at øge deltagernes muligheder for at opnå selvforsørgelse.²⁹

Hvis man ser på udviklingen i forhold til hvor omfattende barrieren var, er det også værd at bemærke udviklingen på dårlige erfaringer med ledighedssystemet. 18 deltagere havde denne barriere, og hele 12 deltagere har oplevet udvikling på denne, altså 2/3. Dette er altså et af de områder, Shaqo-konsulenterne har haft stor succes med at bearbejde.³⁰

Ligeledes sker der en forholdsvis stor udvikling indenfor sociale netværk, hvor 20 deltagere har en barriere indenfor dette, hvoraf 6 deltagere oplever en udvikling (knap 1/3). Dette kan siges at være ganske positivt, da det er et forhold, som ligger ud over samtalen og arbejdet med den enkelte deltager, og påvirkes af omkringliggende faktorer og individer.

Udvikling på andre områder dækker over forskellige former for afklaring og udredning af deltageren, bl.a. funktions- og arbejdsevne, samt jobmuligheder, igangsættelse af uddannelse og midlertidige ansættelser.

forbehold, at der for nogle deltagere er mangelfulde logbøger ift. udvikling, hvilket kan resultere i at de er registreret som 'ingen udvikling' selv om de kan have gennemgået en udvikling.

²⁹ Disse potentielle forstærkende sammenhænge undersøges dog ikke her, da det vurderes at datas kvalitet og forbehold vil gøre det vanskeligt at fortolke en sådan analyse med sikkerhed.

³⁰ Det er ikke muligt at sige noget om denne udviklings forhold til forsørgelsesgrundlag ved afslutning i projektet, da det drejer sig om en forholdsvis lille gruppe deltagere, hvoraf en del mangler den sidste registrering af forsørgelse.

Dette er alt sammen elementer, som kan siges at være tegn på, at deltageren er kommet nærmere selvforsørgelse i en eller anden form.

Opsummeres indsats, barrierer og udviklingen fremstår det billede, at det i høj grad er individuelle vurderinger der bestemmer indsatsen, om end der også ses visse mønstre for indsats ift. bestemte grupper eller barrierer. Der er samtidig tegn på at alle indsatser har sin plads og berettigelse, og hver især har en indvirkning på deltagernes udvikling og forløb.

7. Formidlingsindsats

I Shaqo 2011-14 er en af målsætningerne ifølge ansøgningen at sprede erfaringerne fra dette og tidligere Shaqo-projekter. Formidlingsvirksomheden har tre forskellige dele:

- Intensiv oplysning ved workshops, møder eller kurser
- Anden oplysningsvirksomhed ved foredrag o.l.
- Anden oplysningsvirksomhed for foreninger, meningsdannere mv., fra etniske miljø

Indsatsens tre dele har forskellige målgrupper, hvor de to første primært henvender sig til sagsbehandlere, jobkonsulenter, vejledere mv., som besidder en vejledende funktion for målgruppen. Fokus er specielt på kompetenceudviklende formidling ift. kulturforståelse, empowerment og proaktiv adfærd. Derudover inddrages også interessenter fra uddannelsesinstitutioner, arbejdsmarkedet og politikere i målgruppen.

Tredje del af formidlingsindsatsen er rettet mod det etniske miljø og repræsentanter derfra. Formålet med denne del af indsatsen er at sikre opbakningen fra det etniske miljø, og som både konsulenter og direktør formulerer det, er det essentielt for projektets succes, at det 'står på skuldrene af de etniske foreninger og miljøer'.

Formidlingsindsatsen er foregået løbende gennem hele projektperioden.

Ses der på projektets egen opgørelse over den intensive oplysning og dialog fremgår det, at der i denne har indgået 222 modtagere, hvor målsætningen i ansøgningen var 200. Dette er som nævnt erfaringsspredning rettet mod fagligt personale og professionelle indenfor beskæftigelsessystemet, men også det politiske niveau, samt andre interessenter (virksomheder, uddannelsesinstitutioner, m.m.).

Størstedelen af modtagerne for denne indsats har været fagligt personale (ca. 110), og har fordelt sig mellem både sagsbehandlere, jobcenterrepræsentanter og andre kommunale institutioner, samt studerende på socialrådgiveruddannelsen. Det politiske niveau udgør også en stor del af denne formidlingsindsats, hvor ca. 75 personer har modtaget oplysning om Shaqo, herunder en stor del repræsentanter for Folketinget og Aarhus Kommune/Byråd. Der er altså fokus på både at nå ud til det faglige personale, der arbejder med målgruppen, samt bidrage med oplysning og information til det politiske niveau omkring projektet og hvilken indsats der kan hjælpe målgruppen. Formidlingen er i høj grad sket ved møder, foredrag og informationsarrangementer og er sket i et samarbejde mellem direktør og konsulenter.

Anden oplysningsvirksomhed og dialog har været rettet mod samme målgruppe. Målet herfor var oprindeligt 500 personer, og ifølge Shaqos egne opgørelser har indsatsen nået 792 personer. Denne indsats er i høj grad sket i projektets første år, og haft fokus på oplysning omkring Shaqo, projektets tilbud og muligheder for samarbejde. Det er især det faglige personale, som denne oplysningsvirksomhed har rettet sig imod, op mod 2/3 har været inden for jobcenter og beskæftigelsesområdet, hvor resten i høj grad har været forskellige interessenter, samt konferencer og større arrangementer.

I forhold til oplysningen af det etniske miljø er der sket en formidling til ca. 1100 personer, hvor målsætningen var 500.³¹ Formidlingen er i høj grad sket til og gennem de forskellige etniske foreninger i Aarhus, men også til eksempelvis beboerforeninger i Herning og Holstebro. Formidling og oplysning har i høj grad handlet om opbakning til og anerkendelse af projektet i lokalmiljøet for at sikre en positiv omtale herfra. Derudover har det også været mere i retning af 'inspirationsoplæg', især rettet mod kvinder og forestået af den somaliske projektleder.

Formidlingsindsatsen har dog været præget af en del udfordringer. Direktør og konsulenter har erfaret, at det ikke altid er nemt at nå ud til den sekundære målgruppe af fagligt personale, der arbejder med målgruppen. Især har det i formidlingen føltes svært at opnå forståelse for, hvad det er Shaqo-projektet i praksis gør, som adskiller sig fra, hvordan andre arbejder med målgruppen. Det beskrives: *"Men når vi så har møder med sagsbehandlere eller jobkonsulenter (...) så støder vi så tit på den der holdning: jamen sådan gør vi jo også – selv om vi prøver at forklare hvad vi gør forskel(ligt), fordi de stopper jo der ved aktiveringen (...) de gør slet ikke det arbejde vi gør ud over kanten der, og er der til at samle dem op."*

Det er en klar overbevisning hos den faste medarbejderstab om, at Shaqo griber indsatsen markant anderledes an, end eksempelvis det offentlige system gør.

Samtidig har det været svært for projektet overhovedet at få aftaler til formidling i stand med sagsbehandlere mv. fordi det er en målgruppe, der altid har travlt. Ligeledes har der været rettet forsøg mod at komme ind på socialrådgiveruddannelsen og formidle viden den vej igennem og måske endda få projektets erfaringer ind som en del af uddannelsens pensum. Der har oplevelsen dog været, at det er meget bureaukratisk at skulle den vej, samt at der også her eksisterer en professionel faglig stolthed, som er svær for konsulenterne at bryde igennem. Også selvom det pointeres at: *"Vi kommer jo ikke som*

³¹ Især et arrangement har nået ud til en stor gruppe af 500 personer, som deltog i et arrangement med deltagelse af tidligere somalisk premierminister.

bedrevidende. Vi prøver at sige, at vi er jo sådan set også et videnscenter og vi bygger på praksis, og det vil vi meget gerne formidle.”

Selv om det har været udfordrende at få projektets erfaringer og praksisviden ud til den relevante målgruppe, er der dog samtidig en stor forhåbning hos medarbejderstaben om, at den endelige konceptbeskrivelse, anbefalinger og evaluering kan være med til at formidle dette. Og yderligere formidle det på en måde, så de forskellige metoder og tilgange fremstår klart tilgængelige for fagpersonales arbejde.

I mødet med det politiske niveau, som især har været en del af den intensive oplysningsvirksomhed, er vurderingen fra projektets side, at denne har været succesfuld. Politikere fra et bredt politisk spekter virker lydhøre overfor projekts metoder og erfaringer, og projektledelsen vurderer især, at det er effektivt i formidlingsøjemed, når der bringes 'de gode historier' ind for at eksemplificere projektets arbejde og udbytte. Når det gælder det kommunale niveau og embedsmændene der, er det sværere at komme igennem med Shaqos budskab.

Det beskrives endvidere fra projektledelsens side, at forankringen af projektet fremover efter nuværende bevillingsperiodes udløb er svær. Det har ikke indtil videre været muligt at skaffe en grundfinansiering til Shaqo fra det offentlige, og direktøren beskriver, hvordan det uden et sådant ikke vil være muligt at have et Shaqo-tilbud. Det kræver en fast fysisk lokation, som målgruppen kan komme til og et fast tilknyttet personale som er tilgængelige.

7.1 Projektets overførbarhed

En del af formålet med formidlingsindsatsen er, at få projektets metoder og erfaringer spredt til og anvendt af andre, som arbejder med målgruppen. Udfordringerne ved dette er blevet beskrevet i ovenstående, men nærværende afsnit fokuserer på, hvorledes og hvordan metoderne reelt kan overføres direkte til andre eller om de er tæt knyttet til Shaqo og Akantus og de betingelser, der foreligger her.

Som tidligere nævnt gennem evalueringen, er der nogle kendetegn ved Shaqo, som adskiller projektet fra især det offentlige system. Dette gælder blandt andet manglen på kontrol og myndighedsrolle, samt muligheden for at anvende mere tid på deltagerne individuelt.

Samtidig er det blevet understreget, hvor stor en rolle den somaliske projektleder har for specielt den somaliske målgruppe og kontakten til de etniske miljøer qua sin kulturforståelse.

Disse forbehold beskrives også af direktøren: *”Jeg tror ikke de [sagsbehandlerne] kan tage hele modellen ind, for jeg tror det er vigtigt at der findes et sted ved siden [af den kommunale indsats], men de kunne*

bestemt godt tage metoder ind. [Afgørende] er også, at man står på skuldrene af de etniske miljøer og at man er her midt i ghettoen, (...) hvor de ikke er fremmedgjorte.”

Der er generelt en overbevisning i projektet om, at erfaringerne fra nuværende og tidligere Shaqo-projekter kan inspirere og hjælpe andre. Forhåbningen er, at det kan være medvirkende til at nuancere forståelse og viden om målgruppen, og fokusere indsatser så disse bliver af højere kvalitet.

Opsummerende kan det siges, at projektets største værdi vurderes til at være den unikke kombination af tilgang, tilbud og indsatser, samt viden om målgruppe og kulturkendskab, der kendetegner Shaqo. Den håndholdte og tætte indsats der iværksættes for deltageren, er noget af det både arbejdsgivere og sagsbehandlere fremhæver og sidstnævnte anerkender også, at under nuværende forudsætninger er det ikke muligt at finde samme indsats andre steder i Aarhus Kommune. Dermed ikke sagt, at der ikke er stor værdi i at kunne uddrage enkelte metoder eller elementer fra Shaqo, da dette vurderes at kunne bidrage til indsatser for målgruppen bredt, netop på grund af den kulturindsigt, samt praktiske erfaringer, der er basis for indsatsen.

8. Sammenfatning og anbefalinger

Shaqo har på registreringstidspunktet 1. september 2013 afsluttet 240 intensive deltagere, hvor målet var 200. Der vil således være flere afsluttede deltagere pr. 31.12.13., som ikke er taget med i denne rapport. Deltagerne har haft et mindre overtal af mænd og den største aldersgruppe er de 40-49årige. 80 % har været i Danmark i mere end 10 år, og de mest repræsenterede oprindelseslande og -regioner er Somalia (35 %), Tyrkiet og Balkan (17 %) samt De Arabiske lande/Nordafrika (16 %). Deltagerne er præget af, at være forholdsvis lavt uddannede i både Danmark og hjemland, men har nogen erhvervserfaring især fra Danmark.

Ved start i projektet var deltagerne primært forsørget ved dagpenge (32 %), ledighedsydelse (31 %) og kontanthjælp (18 %). Ved projektets afslutning er 36 % selvforsørgende og 5 % yderligere delvist selvforsørgende. Tallet forventes endda at være større end dette, da nogle deltagere ikke længere er i kontakt med Shaqo.

Endvidere vurderes det, at langt størstedelen af deltagerne har fået opkvalificeret sin viden ift. arbejdsmarked, arbejdspladskultur og jobsøgning gennem projektets undervisning og aktiviteter, og mere end halvdelen af deltagerne har opnået konkrete erfaringer med arbejdsmarkedet gennem praktik. Der er endvidere foregået et stort afklarings- og motiveringsarbejde med deltagerne ift. at komme i job eller uddannelse, så der er en formodning om, at en større gruppe er kommet tættere på arbejdsmarkedet, selv om de måske ikke er kommet i job endnu.

Barrierer for at deltagerne kommer i job kan opsummeres til at være indenfor følgende kategorier:

- Fysiske barrierer og skånehensyn; der sætter begrænsninger ved deltagernes arbejdsevne. Dette gælder især gruppen på ledighedsydelse, og deltagere fra Tyrkiet og Balkan og Asien har i højere grad denne barriere.
- Psykiske problemstillinger; bl.a. PTSD og depressioner, hvor deltagere har sværere ved at indgå på arbejdsmarkedet og har begrænsninger pga. dette.
- Sygdomsforståelse; hvilket ofte handler om en anderledes opfattelse af helbred og sygdomsmedling.
- Dansk niveau; hvor deltagernes mangelfulde sprogkunderskaber sætter begrænsninger for, hvilke job de kan varetage.

- Manglende kendskab til det danske arbejdsmarked; der omfatter manglende viden om, forståelse for og erfaring med danske arbejdspladser, arbejdspladskultur, samt jobtyper. Især indenfor den somaliske gruppe er denne barriere til stede.
- Praktiske forhindringer; dækker over betingelser og forhold i dagligdagen, som stiller barrierer for deltagerens indtræden på arbejdsmarkedet, såsom børnepasning og transport.
- Modstand i det sociale netværk; beskriver forhold i deltagerens omgivelser, som modarbejder at deltageren skal i job. Det kan være ægtefælles modvilje, social kontrol i etnisk lokalsamfund mv.
- Kulturelt eller religiøst baserede forbehold; hvor deltageren har forbehold for arbejdssteder eller jobfunktioner pga. kulturelle eller religiøse begrænsninger.
- Personlige forbehold; deltagers manglende motivation eller uhensigtsmæssige adfærd ift. at indtræde på en arbejdsplads.
- Dårlige erfaringer med ledighedssystemet; hvor deltageren har oplevet en træthed ift. aktivering og indsatser og er blevet demotiveret for yderligere indsats.
- Manglende systemforståelse og –tillid; beskriver deltagere som grundlæggende mangler forståelse for det danske samfund og system, eller som ikke har tillid til disse.

Indsatsen igangsæt fra Shaqo er helhedsorienteret og rettet mod alle sfærer af deltagerens liv, som kan have indflydelse på deltagerens jobparathed, dvs. alle steder hvor der kan være barriere for beskæftigelse forsøges inddraget.

Indsatsen igangsættes fra optagelsessamtalen, hvor relationen indledes og afdækning af deltageren begynder. Derefter påbegyndes om nødvendigt undervisning for at opkvalificere kompetencer i dansk eller arbejdsmarkedsrelaterede emner. Der iværksættes coaching ift. deltagerens behov, for at formidle viden, rådgive og vejledning, samt arbejde med at overkomme eventuelle barrierer deltageren måtte have. Parallelt i forløbet sker jobsøgning med varierende grad af deltagerinvolvering. Der arbejdes på at skabe muligheder for jobrettet praktik eller på at finde egentlige jobåbninger. Kommer deltageren i job eller praktik, sker der løbende en opfølgning fra konsulentens side for at afhjælpe eventuelle problemer.

Samarbejdet mellem konsulent og deltager foregår gennem en række metoder, som er med til at skabe en tillidsfuld relation mellem deltager og konsulent og anvendes i arbejdet med at bearbejde deltagerens barrierer. Disse metoder er som skitseret:

- Afdække deltagerens barrierer, samt finde frem til motivation og ønsker ved at være aktivt lyttende og direkte spørgende.
- Skabe personlig relation og opbygge en faglig tillid til konsulenten.

- Anerkende deltageren ved at rose, vise respekt og give plads.
- Være assertiv og stille krav ved at være tydelig i sine holdninger og forventninger, afkræve gensidig respekt fra deltageren og stille forventninger til at deltageren involverer sig aktivt i processen.
- Aktivere ressourcer og motivation hos deltageren på en handlingsorienteret måde.
- Give modstand og korrigere ift. deltagerens holdninger og valg, samt anskueliggøre konsekvenser ved disse.
- Bygge bro mellem kulturer og oversætte mellem kulturforskelle.
- Yde hjælp og problemløsning både ift. jobsøgningsproces og praktiske opgaver.
- Følge op på deltagerne.

Analysen af deltagernes forløb viser, at der igangsættes en høj grad af indsats og at disse i nogle tilfælde har et sammenfald med bestemte grupperinger mellem deltagerne, men overordnet er der ingen klare gennemgående mønstre, som kan beskrive en generel indsats for eksempelvis bestemte etniske grupper eller forsørgelsesgrupper. Dette understøtter dog projektets grundlæggende tilgang, at indsatsen er individuel, håndholdt og tager udgangspunkt i deltageren. Samtidig er tilgangen i Shaqo løsningsfokuseret og handlingsorienteret, hvilket ligger i tråd med, at der igangsættes indsats, når det anses nødvendigt, og ikke blot som placering af deltageren i en aktivering.

Til sidst skal knyttes en række anbefalinger, som kan ses som nøgleelementer, hvis det ønskes at iværksætte lignende indsats eller optage elementer fra Shaqo i nuværende indsats. Anbefalingerne går overordnet på tilrettelæggelse af indsats, samt tilgang til og syn på deltagende individer.

Fysisk lokation og indretning: Fysisk placering i målgruppens nærområde, samt åbne døre og adgang til konsulenterne anses for essentielt for at deltagergruppen føler sig mødt på egne præmisser og når de har behov for det. Ligeledes er indbydende lokaler, velholdt og ryddeligt inventar med til at vise respekt for deltagerne, og også med til at afkræve dem respekt.

Individuel og håndholdt afsæt: Deltagerne er at betragte som individer med unikke kendetegn og ressourcer, men med samme behov som alle andre mennesker for at blive anerkendt og føle sig værdsat. Ligeledes kan det ikke tages for givet, at nogle etniciteter automatisk har specifikke barrierer. Enhver videre indsats og proces må tage udgangspunkt i en grundig afdækning af deltageren, og bør kun inkludere meningsfulde tiltag.

En kontinuerlig proces: Det er af stor betydning, at deltageren oplever at der sker fremskridt. Derfor bør der være fokus på at holde deltagere i gang, (men som før nævnt med meningsfuldt indhold), samt sigtes efter at give deltageren positive oplevelser ved at sætte realistiske mål og delmål.

Kulturkendskab med fundament i dansk kultur: En indgående viden om målgruppens kulturelle kendetegn og særpræg bør inkluderes på en respektfuld måde i enhver indsats. Dette kan gøres ved at have medarbejdere, der har baggrund i samme kultur, eller ved hjælp af medarbejdere, der har erfaring med målgruppen. Der bør dog altid være medarbejdere, der også er funderet i dansk kultur, så der kan ske en overførsel af viden den vej også.

Åbenhed og ingen berøringsangst: Det er vigtigt at have en åben tilgang til deltageren, i en relation der er præget af respekt, men hvor der ellers er plads til at have divergerende meninger. Konsulenten bør være tydelig om sine egne synspunkter, samt om krav fra samfundets side, så misforståelser og mistanke om skjulte hensigter kan undgås. Endvidere bør det forsøges at gøre op med misforstået berøringsangst ift. eksempelvis privatlivets sfære, da dette ikke er hensigtsmæssigt, hvis man ønsker at arbejde ud fra den holistiske tilgang og anerkende, at barrierer for job eller uddannelse kan eksistere på alle områder.

Krav og respekt: Der bør stilles krav og forventninger til deltageren. Dette er udtryk for en respekt for og anerkendelse af deltagerens behov og ressourcer, samt motiverende for deltagerens engagement i forløbet.

Empowerment: En indsats bør have udgangspunkt i en empowerment-strategi eller -proces, hvor deltageren understøttes i at blive mere selvstændig og i højere grad få kontrol over egen livssituation. Empowerment bør tage udgangspunkt i deltagerens niveau, og ikke stille for høje forventninger til deltageren, da det vil være det modsatte af empowerment.

Motiveret og kompetent personale: Personalet bør være indstillet på at agere fleksibelt og stabilt, dvs. være i stand til at tilrettelægge sin arbejdsdag, så den kan tage højde for pludselige møder eller afbud, samt være indstillet på, at det i nogle tilfælde kan række ud over et 8-16 job, da målgruppens behov kan opstå når som helst. Dette kræver et stort engagement fra medarbejderens side, og der skal være en lyst til at gøre en forskel i andres liv.

9. English summary

The project 'Shaqo – Integration – Education – Job Matching' is funded by the Danish National Labour Market Authority during the term from January 2011 till December 2013. The aim of the project is to increase the participation of refugees and immigrants in the labour market and education system, and is based on experiences from several previous related projects. The target group of the project is refugees and migrants in Aarhus Municipality who are at risk of being on permanent social benefits. This group consists of people who have labour market experience, people who are entitled to flexible jobs (because of reduced ability to work), and people with no previous work experience.

The following description will go further into the participants of the project, their characteristics and the results made. It will also entail a short presentation of the specific approach of Shaqo, the actions taken and the methods used. Furthermore there will be a series of recommendations for others who wish to adopt or be inspired by the methods of the project.

At the completion of the project, Shaqo had completed intensive individual processes for 240 participants. Of the participants 133 were male and 107 female. The largest age group was the 40-49 year olds with 93 participants. 80 % of the participants have lived in Denmark for more than 10 years. The largest single country of origin among the participants is Somalia, where 35 % of the participants are from. Turkey and the Balkans is the second most represented with 17 % and then the Arab Countries and North Africa with 16 %. Characteristic for the participants are a relatively low education level in both Denmark and their home country, but a larger group has work experience from their time in Denmark especially.

At their beginning in Shaqo the participants had different means of living. The largest group was on jobseekers allowance³² (32 %), 31 % were approved for a flexible job³³ and another 18 % were on social security benefit. At the end of the project 36 % of the participants had become self-sufficient either by regular job, flexible job, education benefit or different types of retirement. Another 5 % is partly self-sufficient. It is likely that the number is larger than this, since a large group of participants (64 persons) have failed to maintain contact with the project after they finished. It can be expected that at least some of these have either found jobs or retained their jobs, thereby making the success rate of Shaqo larger.

³² If member of an unemployment fund

³³ A flexible job is reduced in time and takes into consideration the reduced ability to work of the individual. The individual receives a social benefit to complement the salary

Furthermore the participants by large have been upskilled regarding knowledge of the labour market, work place culture and job search through their participation in the training, courses and other activities of the project and more than half the participants have had real experiences with the labour market through internships. Also a lot of work has been put into clarifying the abilities and possibilities for the participants and into motivating the participants to get a job or start an education. This all works towards ensuring that the participants are closer to the labour market at the end of their process than they were when they started, even though they might not have found a job yet.

The target group of participants is dealing with a wide spectre of issues and barriers that prevents them from finding employment or completing education. In the following is a listing of the typical and most seen barriers among participants:

- Physical barriers and reservations, which puts limitations to the participants' ability to have a job. The barrier is seen among 128 of the participants, making it the most common barrier. This barrier is especially seen among participants entitled to a flexible job and also it is seen more often among participants from Turkey and the Balkans and from Asia (who often have longer work experience in Denmark and may be physically worn down by this).
- Mental health barriers; here included PTSD (posttraumatic stress disorder) and depressions, which make it difficult for participants to function on the labour market or puts limitations to their abilities to work. 31 participants struggle with this barrier.
- Perception of health; this is often about having a different understanding of health and illness and what is considered a valid reason to call in sick. 22 participants have been registered with this barrier and they are mostly women.
- Language level; where there is a barrier in the participant's limited knowledge of the Danish language and where this is a limitation to which jobs they can fill, e.g. if the job requires customer interaction. This barrier is seen with 74 participants.
- Limited knowledge of the Danish labour market; many participants lack knowledge and understanding of Danish work places, work place culture and different job positions. This becomes a barrier towards functioning in a job. This is especially seen in the Somali group of participants (which also has the least job experience in Denmark) and in total 112 participants of the 240 have this barrier, making it the third most common.
- Practical obstacles; this covers the different conditions in the daily lives of participants which make it difficult to fit into a job. This includes elements such as taking care of children, babysitting and

transportation to and from work. This is most common among women and especially those between 18 and 39 years of age. 50 participants have this barrier.

- Opposition in social network; this describes the cases, where there are different elements in the participant's network, e.g. family, husband, social circle or ethnic group, who are opposed to the participant working. This is visibly spotted among 20 participants, but suspected to be a factor for more.
- Culturally or religiously based restrictions; if the participant has special requirements or reservations to the place he/she wants to work, for example clothing and headscarf, not handling alcohol or pork. This is only registered as a barrier towards job among 17 participants, but it is a factor for many more participants. But in those cases it is either not an issue to the job in question or other alternative job solutions are found.
- Personal restrictions; if the participant has a lack of motivation or a behaviour that interferes with the chances of getting a job or being in a work place. The personal barrier is also a common one seen with 115 participants.
- Prior negative experiences with the unemployment system; some participants have been in the system for a long period of time and are experiencing a fatigue towards the actions and courses they are put into by the public system. This leads to demotivation and indifference towards the activities and efforts of the project. This is seen with 18 participants.
- Lack of understanding of and trust towards the system; this describes participants who do not have a fundamental understanding of the Danish system, or participants who have a lack of trust towards public authorities and systems. This barrier covers 61 participants.

The initiatives started by Shaqo are holistic and aimed at all spheres of the participant's life, which may potentially affect their readiness to work. That means that Shaqo covers and works with all areas where there may be a potential barrier.

The initiative is begun already at the first meeting, where the relationship is established and the initial uncovering of the participant's situation is started. If necessary there is the possibility of assigning the participant to language courses or a course run in work related topics. Coaching is begun also according to the needs of the participants, in order to give knowledge, advice and guidance, as well as to work with overcoming any barriers the participant may have. Parallel to this there is a job search going on with varying degrees of participant involvement. This is again decided based on reflections of the participant's abilities and competencies. Attempts are made to find a relevant internship with the possibility of a job afterwards or to find job openings in suited work places. If the participant moves on to an internship or job

the consultant from Shaqo keeps contact with the participant in order to help solve any problems that may arise.

The cooperation and especially the coaching between consultant and participant work through a range of methods and ways, that are a part of creating relations based on trust between participant and consultant. The methods are often used in the work with the barriers of the participant. The methods are as follows:

- Uncovering the barriers of the participant, as well as finding their motivation and wishes by listening actively and asking directly.
- Creating a personal relation of trust and comfort and building a professional trust towards the consultant, meaning that the participant has faith that the consultant can help him/her.
- Acknowledging the participant by showing respect and recognition and giving space to deal with issues and barriers.
- Being assertive and making demands by being clear in your own opinion and expectations, demanding mutual respect from the participant and expecting that the participant is actively involved in the process.
- Activating the participant's resources and motivation in an action-oriented way.
- Providing alternative perspectives and correcting the opinions and choices of the participant, and making it clear which consequences these have.
- Building bridge and translating between cultures and cultural differences through knowledge and understanding of both Danish and the participants' cultures.
- Provide help and solutions towards job search and practical issues and tasks
- A close follow-up on the participant.

Lastly a set of recommendations is presented, which can be seen as key elements for people who wish to implement similar initiatives or wish to adopt elements of the Shaqo project in their work. The recommendations aim to guide the approach of a future initiative as well as the view and understanding of the target group.

Physical location, interior and representation: A placement of the project offices in the local area of the target group, as well as open doors and access to the consultants is seen as essential for persons from the target group to feel consulted on their own premises, where and when they need it. Likewise welcoming

facilities, well maintained décor and tidy spaces are a part of showing respect for the participants, and thereby also contribute to demanding respect from them.

Individual and hand-held starting point: The participants are to be seen as individuals with unique characteristics and resources, but at the same time as human beings with a need to be acknowledged and feel appreciated. Furthermore it cannot be taken for granted that some ethnicities have specific barriers. Any further actions and process must take its basis in a thorough uncovering of the participant, and should only include meaningful initiatives.

A continuous process: It is of great importance that the participant experiences progress. Therefore there should be a focus on keeping the participant busy (but as mentioned only with meaningful content), as well as aim towards giving the participant positive experiences by setting realistic targets and milestones.

Cultural knowledge with a basis in Danish culture: An in-depth knowledge of the cultural characteristics of the target group(s) should be included in a respectful way in any initiative. This can be done by having staff who have a background in the same culture or have experience with the target group. There should always be staff, though, who are based in Danish culture and as such can facilitate an exchange of knowledge.

Openness and no reluctance: It is important to have an open approach to the participant in a relation characterized by respect, but where there is room for differing opinions. The consultant should be clear about his own views as well as of the demands from society, so that misunderstandings and suspicions of hidden intentions are avoided. Furthermore it should be attempted to put an end to a misunderstood reluctance to deal with certain issues such as personal life, because this is not the proper approach if you wish to work from a holistic approach and acknowledge that barriers towards job or education can exist in all spheres of life.

Demands and respect: Demands and expectations should be made towards the participant. This expresses respect for the participant and acknowledgement of his/her needs and resources, and it is motivational for the participant's involvement in the process.

Empowerment: Any initiative should take its starting point in a strategy or process of empowerment, where the participant is supported in becoming more independent and taking more control of his/her own situation. Empowerment should be based on the participant's level and expectations should not be set too high, since that would be the opposite of empowerment.

Motivated and competent staff: The staff should be prepared to be flexible and stable, be able to organize the work day to take into account sudden meetings or cancellations, and be aware that work hours may vary, since the needs of the target group can arise at any time. This takes a lot of commitment from the staff, and they should have a basic desire to make a difference in the lives of others.

10. Bilag

10.1 Bilag I: Kvantitative registreringer

De kvantitative registreringer er foretaget af evaluator på baggrund af de udfyldte stamblade og logbøger, der foreligger for hver enkelt deltager.

Det er valgt, at deltagere der ikke har afsluttet deres primære forløb i Shaqo per 01.09.2013, ikke medtages i denne analyse, da det drejer sig om få deltagere og fordi disse deltagere ikke har haft samme forudsætning som resten for at komme i selvforsøgelse. Af de 256 registrerede deltagere projektet har, er der dermed indhentet oplysninger fra stamblade og logbøger på 240 deltagere.

De rent faktuelle oplysninger er overført til kvantitative kategorier, dvs. alder, oprindelse mv.

Udover disse direkte overførte data, har evaluator foretaget en række vurderinger ud fra deltagernes logbøger for at kunne registrere deltagernes ressourcer, barrierer og udvikling. Vurderingerne er foretaget ud fra konsulenternes registreringer af disse elementer, men også ud fra de narrativer, der fremgår af logbøgerne. Dette har især været nødvendigt i forhold til registreringen af deltagernes udvikling, hvor konsulentens refleksioner ikke i særlig udpræget grad kommer til udtryk.

Dette giver endvidere nogle usikkerheder i forhold til analysen, men da vurderingerne er foretaget konservativt, dvs. at der kun er foretaget registreringer der hvor der fremgår en udvikling, betyder det, at det faktiske antal kan være højere end registreret, dvs. at udviklingen risikerer at være bedre end analysen kan fange.

Nedenstående tabel er en oversigt over de registrerede variable fra stamblade og logbøger, samt en kort forklaring på hvad de indeholder.

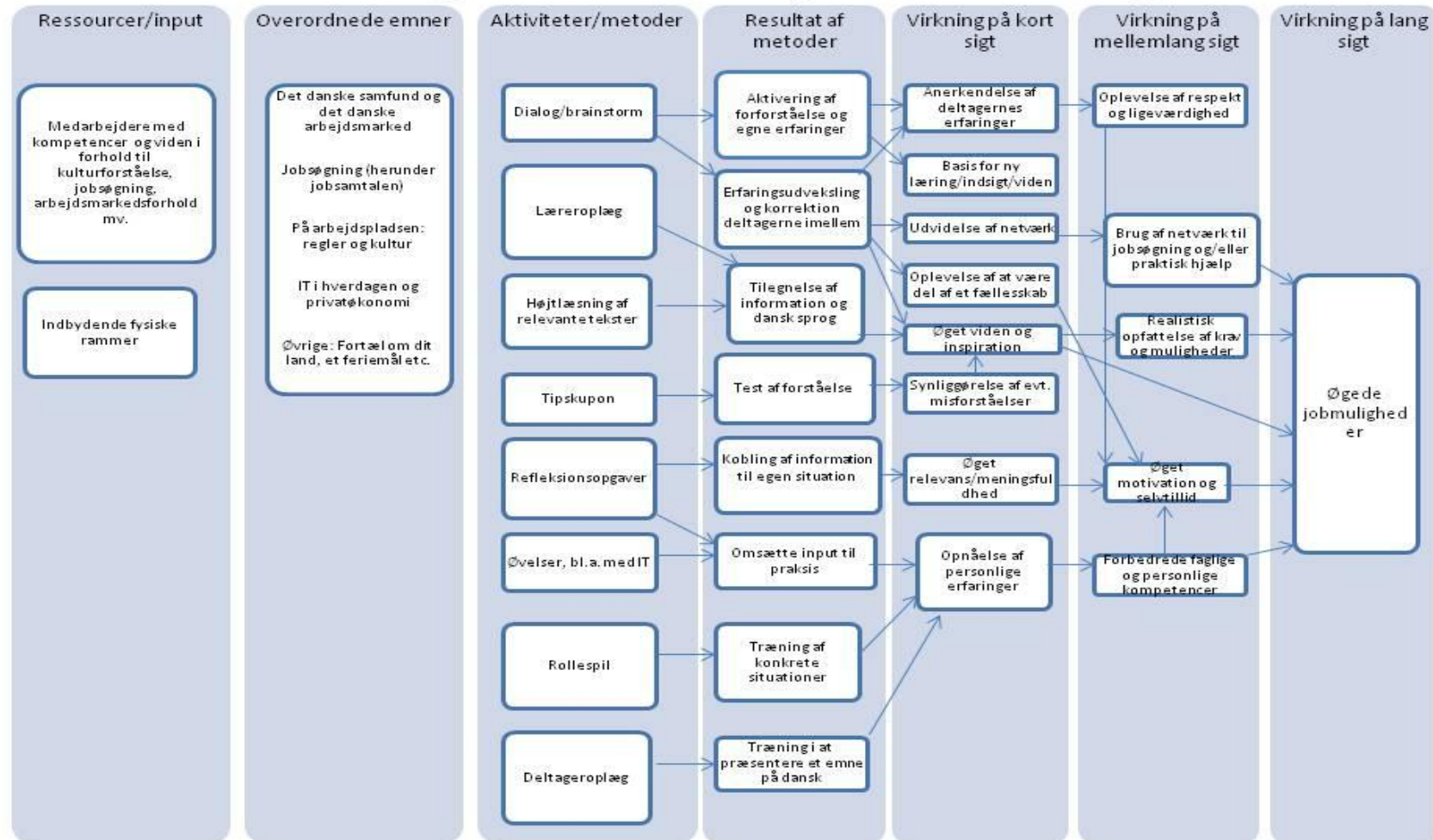
Variabelnavn	Forklaring
Deltager_nr	Deltagerens tildelte nummer
Deltager_startdato	Deltagerens opstartsdato
Konsulent	Ansvarlig konsulent
Køn	Deltagerens køn
Alder	Alder ved startdato
Forløb_længde	Varighed på deltagers intensive forløb - Slutdato minus opstartsdato i antal uger. Denne variabel viste sig at være vanskelig, da det ikke altid fremgik klart af stambladet, om deltageren var blevet forlænget af

	sagsbehandler eller ej. Variablen vurderes heller ikke at være af afgørende betydning, da projektet følger deltagerne efter de er færdig med deres henvisning.
Danskniveau	Sproglige niveau i dansk
Henvist	Om deltager er henvist fra Jobcenter
Oprindelsesland	Deltagerens oprindelsesland
År_i_DK	Antal år deltageren har været i DK
Forsørgelse_projektstart	Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved start i projekt
Forsørgelse_slut	Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt
Forsørgelse_nu	Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved projektets afslutning
Erhvervserfaring_DK	Deltagerens erhvervserfaring i DK
Branche_DK	Branche for erhvervserfaring i DK - I korte stikord/kategorier
Erhvervserfaring_hjemland	Deltagerens erhvervserfaring i hjemlandet i år
Branche_hjemland	Branche for erhvervserfaring i hjemland - I korte stikord/kategorier
Uddannelse_hjemland	Deltagerens uddannelse fra hjemlandet
Uddannelse_DK	Deltagerens uddannelse i DK
Ressource_1_Faglige	Faglige ressourcer, eks. jobberfaring, danskniveau, kompetencer, m.v.
Ressource_2_Sociale	Sociale ressourcer, eks. opbakning i netværk, hjælp fra netværk, m.m.
Ressource_3_Personlige	Personlige ressourcer, eks. motivation, selvtillid m.v.
Ressource_4_Andre	Andre ressourcer
Ressource_4a_andre_skriv	Beskrivelse af andre ressourcer
Barriere_1_fysisk_helbred	Fysiske barrierer og skånehensyn, som er forhindringer for at deltagerne kan komme i job. Herunder også fysiske barrierer hos deltagere visiteret til fleksjob, da det anskues som forhindringer for at finde egnede job.
Barriere_2_psykisk_helbred	Psyriske problemstillinger, som stiller forhindringer for deltagerens arbejdsdygtighed og begrænsninger for at finde egnede job.
Barriere_3_Sygdomsforståelse	Deltagerens manglende forståelse for, hvad der er gyldige helbredsmæssige årsager til at melde sig syg, varetage en opgave, varetage et job, m.v.
Barriere_4_Danskniveau	Hvis deltagerens danskniveau er mangelfuldt, på et niveau hvor det er et problem for at indgå på en arbejdsplads og få/fastholde et job.
Barriere_5_Kendskab_DK_arbejds marked	Manglende kendskab til og erfaring på det danske arbejdsmarked, herunder hvordan arbejdsmarkedet fungerer, hvordan man begår sig på en arbejdsplads, osv.
Barriere_6_Praktiske_forhold	Praktiske forhold som er forhindringer for at kunne få eller passe et job. Det kan være problemer med børnepasning eller transport m.v.
Barriere_7_Sociale_forhold	Barrierer eller problematikker i familien og netværk, som vanskeliggør ansættelse og job. Eksempelvis modvilje fra ægtefælle mod job, vold, problematikker i privatlivet, social kontrol fra etnisk gruppe, m.m.
Barriere_8_Religiøse_kulturelle_forhold	Forbehold som er religiøst eller kulturelt betingede, eksempelvis påklædning eller forbehold mod svinekød/alkohol eller modvilje mod bestemte job.
Barriere_9_Personlige	Deltagerens mere personlige forbehold, værende den fysiske fremtoning, deres manglende motivation for projektet, m.m.
Barriere_10_dårlige_erfaringer_le	Specielt deltagere som gennem egne tidligere erfaringer har fået en

dighedssystem	modvilje mod indsatser så som praktik og aktiveringstiltag, til en sådan grad, hvor det bliver en hindring for at igangsætte en indsats for deltageren.
Barriere_11_Systemforståelse_og_tillid	Deltagerens manglende forståelse for systemet og manglende tillid til myndigheder m.m., hvor det bliver en hindring for konsulentens arbejde med at finde job eller for deltagerens vilje til at tage job/modtage indsats.
Barriere_12_Andet	Andre barrierer eller forbehold, som har indflydelse på om deltageren kan komme tættere på selvforsørgelse. Beskrives kort i tekst hvilken barriere.
Barriere_12a_andet_skriv	Beskrivelse af andre barrierer
Indsats_1_Coaching	Igangsættelse af coaching
Indsats_2_Danskundervisning	Danskundervisning
Indsats_3_Shaqoundervisning	Shaqoundervisning
Indsats_4_Kurser	Eksterne kurser, eks. hygiejnebevis
Indsats_5_Jobsøgning	Jobsøgningsaktiviteter
Indsats_6_Praktik	Praktikforløb
Indsats_7_Andet	Andre indsatser igangsat
Indsats_7a_andet_skriv	Beskrivelse af andre indsatser igangsat
Indsats_8_praktisk_hjælp	Praktisk hjælp af forskellig art, eksempelvis til papirarbejde m.m.
Indsats_9_Opfølgning	Opfølgende kontakt på konkrete ting (udover projekts løbende opfølgning efter slut)
Udvikling_1_fysisk_helbred	udvikling indenfor fysiske barrierer og skånehensyn
Udvikling_2_psykisk_helbred	udvikling indenfor psykiske problemstillinger
Udvikling_3_sygdomsforståelse	udvikling indenfor manglende forståelse for helbred og sygdom
Udvikling_4_danskniveau	udvikling indenfor mangelfuldt danskniveau
Udvikling_5_Kendskab_DK_arbejdsmarked	udvikling indenfor manglende kendskab og erfaring med danske arbejdsmarked
Udvikling_6_Praktiske_forhold	udvikling indenfor praktiske forhindringer for at have et job
Udvikling_7_Sociale_forhold	udvikling indenfor problematikker og modstand mod job i nærmeste sociale kreds
Udvikling_8_Religiøse_kulturelle_forhold	udvikling indenfor kulturel eller religiøst betingede forbehold
Udvikling_9_Personlige	udvikling indenfor personlige forbehold og indstilling, samt fysisk fremtoning
Udvikling_10_dårlige_erfaringer_ledighedssystem	udvikling indenfor dårlige erfaringer med ledighedssystem og praktikker m.m.
Udvikling_11_Systemforståelse_og_tillid	udvikling indenfor manglende forståelse for samfundet og systemet og manglende tillid
Udvikling_12_Andet	udvikling indenfor andre barrierer
Udvikling_12a_andet_skriv	Beskrivelse af udviklingen indenfor andre barrierer
Alder_kategori	Alder rekodet til grupper
År_i_DK_kategori	Antal år i Danmark grupperet
Oprindelsesland_regioner	Oprindelsesland rekodet til regioner

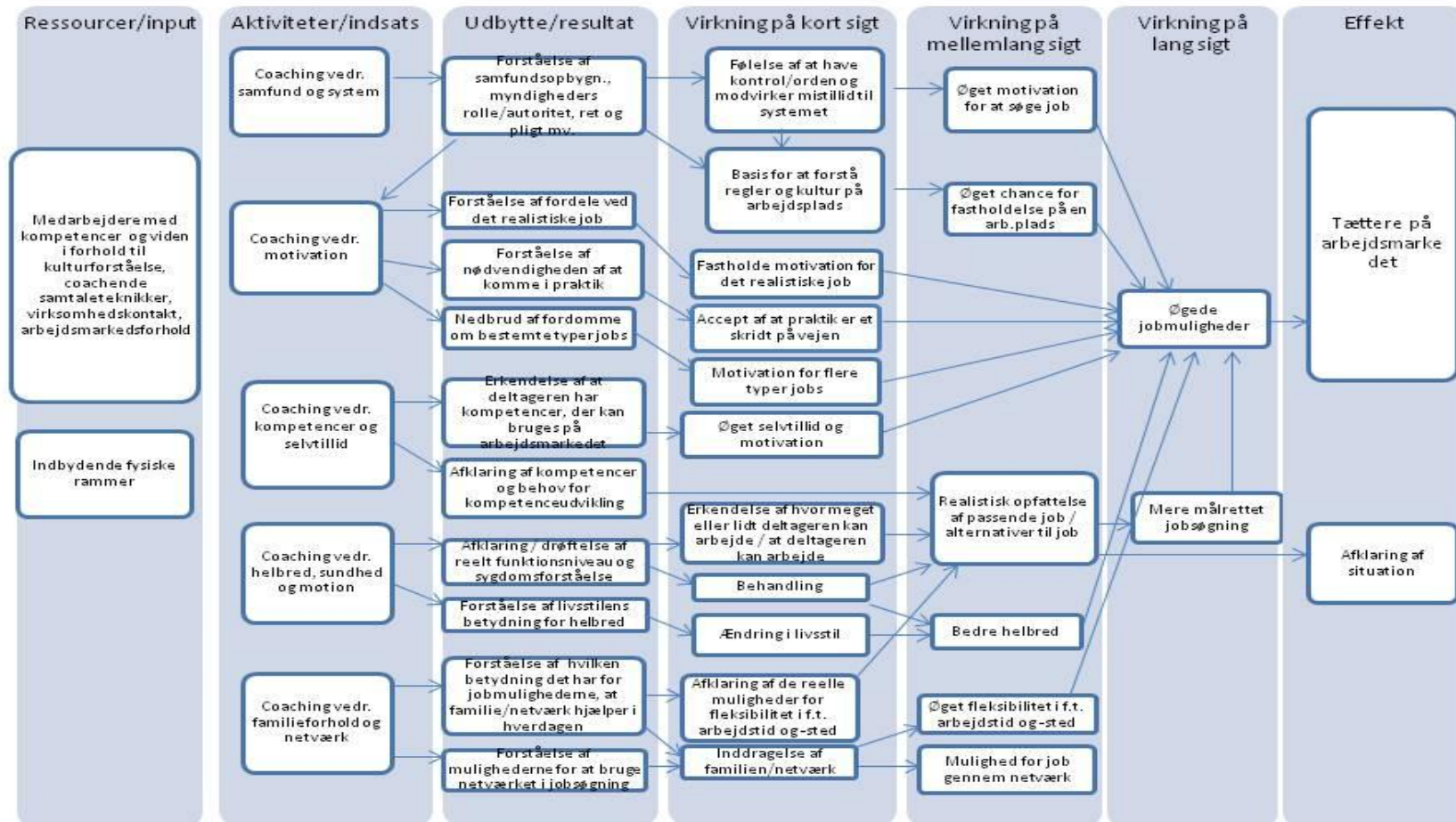
10.2 Bilag II: Forandringsteori for Shaqo-undervisningen

Forandringsteori for Shaqo-undervisningen

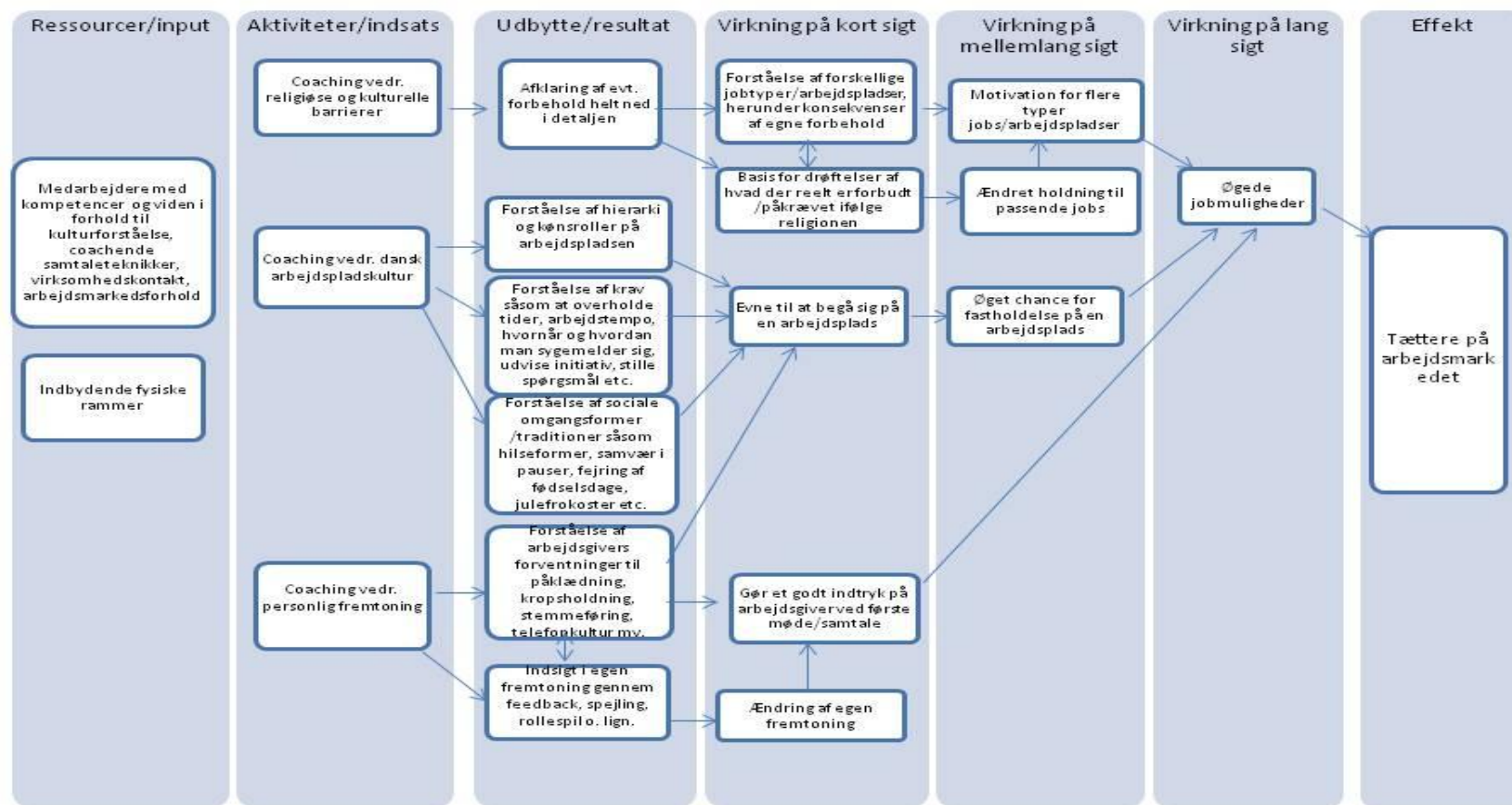


10.3 Bilag III: Forandringsteorier for coachingområder

SHAQO – forandringsteori for coachingområder I



SHAQO – forandringsteori for coachingområder II



10.4 Bilag IV: Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt ift. ved projektets afslutning

			Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved projektets afslutning																Total
			Kontanthjælp	Dagpenge	SU	Løn + supplerende dagpenge	Uden egen indtægt	Ledighedsydelse	Løn	Fleksjob	Førtidspension	Børst	Job m. privat løn/skud	Job med offentlig løn/skud	Folkedagpenge	Sygedagpenge	Udvalgte ydelser	Anden selvfinansiering	
Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	Kontanthjælp	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	16	0	1	3	0	1	0	3	0	1	0	2	0	0	0	1	28
			57,1%	0,0%	3,6%	10,7%	0,0%	3,6%	0,0%	10,7%	0,0%	3,6%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	100,0%
	Dagpenge	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	9	14	1	2	1	0	22	1	0	0	0	0	0	3	2	0	55
			16,4%	25,9%	1,8%	3,6%	1,8%	0,0%	40,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	3,6%	0,0%	100,0%
	SU	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
			0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Løn + supplerende dagpenge	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	0	1	0	2	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	10
			0,0%	10,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Uden egen indtægt	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	1	1	3	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
			10,0%	10,0%	30,0%	0,0%	20,0%	0,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Rovforberedelse	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Starthjælp	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
			20,0%	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Erstatning	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Ledighedsydelse	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	1	0	0	0	0	21	1	26	7	0	0	0	1	0	0	0	57
			1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	36,8%	1,8%	45,6%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Løn	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
			0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sygedagpenge	Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Count % within Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved start i projekt	23	17	10	8	4	22	37	30	7	2	1	2	1	4	2	1	176
			15,9%	9,7%	5,7%	4,5%	2,3%	12,5%	21,0%	17,0%	4,0%	1,1%	,6%	1,1%	,6%	2,3%	1,1%	,6%	100,0%

Her ses deltagernes forsørgelse ved start i venstre side af tabellen og ved slut ses øverst i tabellen. På denne måde er det muligt at følge deltagernes udvikling mellem start og slut. N= 176.

10.5 Bilag V: Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved slut på forløb projekt ift. ved projektets afslutning

			Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved projektets afslutning																	
			Kontanthjælp	Dagpenge	SU	Løn + supplerende dagpenge	Uden egen indtægt	Ledighedsydelse	Løn	Fleksjob	Førtidspension	Barsel	Job m. privat løn	Job med offentlig løn	Folketøj	Sygedagpenge	Uddannelsesydelse	Anden selvforsørgelse	Total	
Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	Kontanthjælp	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	15 68,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 4,5%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 4,5%	0 0,0%	2 9,1%	0 0,0%	2 9,1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	4,5%	100,0%
	Dagpenge	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	8 21,6%	12 32,4%	1 2,7%	2 5,4%	0 0,0%	0 0,0%	9 24,3%	1 2,7%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,4%	2 5,4%	0 0,0%	100,0%	
	SU	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	1 12,5%	1 12,5%	5 62,5%	0 0,0%	1 12,5%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Løn + supplerende dagpenge	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	2 22,2%	0 0,0%	4 44,4%	0 0,0%	0 0,0%	1 11,1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 11,1%	0 0,0%	0 0,0%	1 11,1%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Uden egen indtægt	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Barthjælp	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	2 66,7%	1 33,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Belevn	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Ledighedsydelse	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	1 2,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	21 47,7%	1 2,3%	14 31,8%	6 13,6%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 2,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Løn	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	3 12,5%	2 8,3%	1 4,2%	0 0,0%	2 8,3%	0 0,0%	15 62,5%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 4,2%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Fleksjob	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 6,7%	0 0,0%	14 93,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Førtidspension	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Job m. privat løn	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Job med offentlig løn	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Sygedagpenge	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	100,0%	
	Total	Count % within Deltagerens forsørgelsesgrundlag ved slut i projekt	28 15,9%	17 9,7%	10 5,7%	8 4,5%	4 2,3%	22 12,5%	37 21,0%	30 17,0%	7 4,0%	2 1,1%	1 ,6%	2 1,1%	1 ,6%	4 2,3%	2 1,1%	1 ,6%	100,0%	

Her ses deltagerens forsørgelsesstatus, når de slutter deres intensive forløb (venstre side) ift. deres status ved projektets afslutning (øverst henad). Hermed vises evt. udvikling i perioden fra de stopper deres intensive forløb (oftest henvist fra sagsbehandler) til september 2013. n=176