



Håndbog:
**BOLIGSOCIALE
JOB- OG
UDDANNELSES-
VEJLEDNINGER**



VEJEN TIL UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Ledigheden i landets udsatte boligområder er væsentligt højere end i landet som helhed, og en stor del af de ledige har været uden arbejde gennem flere år. Disse udsatte ledige har hyppigt en række udfordringer ud over ledighed. Problemstillingerne er forskellige. Men ofte er der tale om et samspil af lavt uddannelsesniveau, sociale og familiemæssige udfordringer, fysiske eller psykiske problemer, økonomiske problemer og misbrug. Desuden har de ledige i udsatte boligområder ofte sproglige udfordringer.

Derfor gennemfører en række udsatte boligområder boligsociale, helhedsorienterede beskæftigelsesfremmende indsatser, der er støttet af Landsbyggefonden. Disse indsatser søger at hjælpe områdernes udsatte ledige med at opnå beskæftigelse eller komme i uddannelse. Vejen til beskæftigelse er dog ofte lang, og for mange ledige handler det i første omgang om at få hjælp til at håndtere de udfordringer, der står i vejen for et overskud til at fokusere på beskæftigelse eller uddannelse.

Denne håndbog er målrettet boligselskaber, boligsociale helhedsplaner og kommuner, der skal i gang med – eller indgår i et samarbejde om – at starte en boligsocial job- og uddannelsesvejledning. Håndbogen giver gode råd til, hvordan man kommer godt i gang, samt hvordan man driver en boligsocial job- og uddannelsesvejledning.

Håndbogen er baseret på CFBU's rapport "Små skridt mod beskæftigelse – En undersøgelse af boligsociale job- og uddannelsesvejlednings arbejde med udsatte ledige". I rapporten kan du læse mere om de forskellige problemstillinger og løsninger, som beskrives i håndbogen.

God læselyst



DE FØRSTE OVERVEJELSER

VALG AF MÅLGRUPPE ER VIGTIG

Som et udgangspunkt for etablering af en boligsocial job- og uddannelsesvejledning bør man undersøge, om der overhovedet er et behov for en job- og uddannelsesvejledning i boligområdet. Her kan man f.eks. indhente KÅS-tal, der viser ledighedsbilledet i boligområdet. Det giver et overblik over boligområdets ledige fordelt på demografi og arbejdsmarkedstilknytning og viser hvilke grupper, der har behov for en job- og uddannelsesvejledning.

Generelt profiterer svage grupper af ledige mest af de rammer og metoder, der er mulige at tilbyde i de boligsociale job- og uddannelsesvejledninger. Dette skyldes, at svage ledige har udfordringer ud over ledighed og dermed f.eks. har behov for ekstra støtte og/eller har svært ved at følge holdundervisning i jobsøgning.

BOLIGSOCIALE STYRKER

- Lokal placering – nemt tilgængeligt at søge om hjælp i et trygt og uformelt miljø
- (Tilstrækkelig) tid til den enkelte
- Hverdagskendskab – også til den lediges ressourcer
- Mulighed for situationsbestemt metodevalg

ETABLÉR SAMARBEJDE MED SKARPE

SNITFLADER TIL JOBCENTERETS INDSATSER

Den boligsociale indsats og det kommunale jobcenter har væsentlig forskellige styrker.

De boligsociale vejledere har mere fleksible rammebetingelser end de kommunale sagsbehandlere. Det er CFBU's vurdering, at de boligsociale jobvejledninger og beskæftigelsesindsatser generelt kan supplere den kommunale beskæftigelsesindsats positivt, specielt i forhold til de svageste ledige.

Landsbyggefonden stiller i dag krav om, at helhedsplanerne koordinerer deres indsats med jobcenteret, og at der laves samarbejdskontrakter. Når der indgås samarbejde, er det vigtigt, at det afklares hvilke snitflader, der er givtige i forhold til jobcenterets ydelser og tilbud. Herunder er

KOMMUNALE STYRKER

- Kendskab til den lediges historik
- Økonomiske ressourcer til at bevillige mentorer, løntilskud, kurser etc.
- Stort fagligt netværk og indgang til andre forvaltninger
- Ofte stort virksomhedsnetværk

det en fordel at lave meget klare aftaler om den konkrete indsats og det løbende samarbejde. Dvs. tydelige aftaler om økonomi, samarbejdsflader, rollefordeling og ansvarsområder (for yderligere viden om samarbejde se CFBU's rapport "Samarbejde om beskæftigelse").



KOM GODT I GANG

UFORMELLE RAMMER

Det er en fordel at etablere den boligsociale job- og uddannelsesvejledning i lokaler, der signalerer et uformelt miljø. Derudover bør man kigge på, om det er muligt at undgå at skabe unødvendige led mellem bruger og vejleder som f.eks. en sekretær eller aflåste døre.

Tidsbestilling – hvor brugerne bestiller en tid til vejledning – bidrager til at strukturere vejledernes tid. Det gør samtidig arbejdsmiljøet mindre stressende og sikrer, at der afsættes tid til den enkelte. Ydermere skaber tidsbestilling en læring for de mest udsatte i forhold til at møde til aftalte tider.

Tidsbestilling er altså godt, men samtidig skaber det et tillidsforhold mellem bruger og vejleder, hvis man giver brugerne mulighed for at kunne "komme forbi" og få akut hjælp, hvis behovet opstår. De tillidsfulde og trygge forhold mellem vejleder og bruger bidrager til, at det generelt er nemmere at hjælpe brugeren. Man kan evt. lave faste tider med rådgivning uden tidsbestilling.

PERSONLIGE OG FAGLIGE KOMPETENCER HOS JOBVEJLEDERNE

De personlige og sociale kompetencer er vigtige ved ansættelse af vejledere. Man bør derfor have fokus på, om de vejledere, der ansættes, er åbne, imødekommende og empatiske. Disse kompetencer er afgørende for at kunne skabe tillidsfulde relationer, der bidrager til succesfulde vejledningsforløb.

Udover de sociale og personlige kompetencer er socialfaglige kvaliteter, en viden om de centrale lovgivninger på området samt relevante brobygningsmuligheder en vigtig ballast i arbejdet med svage ledige.

Med en kombination af ovenstående styrker vil en vejleder stå stærk i forhold til at hjælpe ledige med komplekse problemer.

LAV EN REKRUTTERINGSSTRATEGI

Når valget om en målgruppe er truffet, bør man lave en rekrutteringsstrategi, der er målrettet den valgte målgruppe. Nedenfor er oplyst en række rekrutteringskanaler, der hver har deres styrker. Det væsentligste er at være bevidste og strategiske i valg af rekrutteringskanal, så denne/ disse er målrettet den ønskede brugergruppe.





- Opslag i boligområdet: Skaber en generel viden blandt beboerne om, at vejledningen eksisterer og opfanger de beboere, som står med en umiddelbar udfordring og er i stand til at opsøge vejledningen på egen hånd.
- Sneboldmetoden, hvor brugerne fortæller venner og bekendte om vejledningen: Her bør man være opmærksom på, at sneboldmetoden ofte betyder, at brugergruppen bliver meget ensartet. Til gengæld er metoden et godt fundament for at skabe en tillidsfuld relation mellem bruger og vejleder.
- Rekruttering gennem øvrige boligsociale aktiviteter: Er ambitionen at nå de mest udsatte, kan denne metode være fordelagtig, da de svageste ledige nogle gange har et behov for at blive opfordret til at bruge vejledningen.
- Rekruttering gennem samarbejdspartnere – f.eks. jobcenteret eller sundhedscenteret: Hermed menes et samarbejde om rekruttering, hvor ledige borgere henvises til job- og uddannelsesvejledningen. Denne rekrutteringsform giver et godt afsæt for et konstruktivt samarbejde og gode snitflader med jobcenteret/ samarbejdspartnerne.

FOKUS PÅ BROBYGNING

Det er vigtigt at have fokus på brobygning til øvrige aktører og overveje, hvilke andre beskæftigelsesfremmende aktører der kan supplere den boligsociale indsats og dermed hjælpe brugerne.

Svage grupper af ledige har ofte svært ved at tage kontakt til offentlige myndigheder og kender ikke deres muligheder. Hermed bliver job- og uddannelsesvejledningen en unik platform for brobygning til private og offentlige tilbud og de øvrige aktiviteter under helhedsplanen.

Det er en god ide, at de boligsociale jobvejledere også påtager sig rollen som "oversættere" af f.eks. myndighedskrav og regler. Som "oversætter" kan jobvejlederen bygge bro mellem den ledige og jobcenteret. Dette bidrager til, at brugeren opnår en større forståelse af kommunens krav og regler og gør det samtidig nemmere for kommunen at samarbejde med brugeren.



SELVE VEJLEDNINGEN

LAD JOB- OG UDDANNELSESVEJLEDNINGEN VÆRE PRÆGET AF TILSTRÆKKELIG TID, FLEKSIBILITET OG MULIGHED FOR SITUATIONS-BESTEMT METODEVALG

Den boligsociale job- og uddannelsesvejledning adskiller sig fra jobcenteret ved, at rammerne og indholdet i vejledningen ikke er prædefineret af en myndighedsfunktion, men at vejledningen kan tage udgangspunkt i den enkeltes aktuelle udfordringer, ønsker og drømme samt være helhedsorienteret hvis der er behov.

Den boligsociale job- og uddannelsesvejledning bør være baseret på følgende metodiske greb:

- Flexibilitet og et udgangspunkt i brugerens udfordringer, ønsker og drømme
- At der bruges tilstrækkelig tid til relationsopbyggende arbejde med den enkelte
- Situationsbestemt metodevalg – med mulighed for individuelt tilpassede forløb

Sådan skabes et tillidsfuldt forhold mellem vejleder og bruger. Det bidrager til, at brugerne åbner sig, og det skaber bedre betingelser for et godt samarbejde mellem vejleder og bruger med bedre resultater til følge.

HUSK (DE LANGSIGTEDE) JOB- OG UDDANNELSESMÅLSÆTNINGER

Job- og uddannelsesvejledningens helhedsorienterede tilgang, de uformelle rammer - og et metodisk udgangspunkt i brugernes ønsker og behov - skaber en potentiel risiko for, at man i vejledningen mister fokus på målsætningen om job- og uddannelse.

Det er vigtigt at være bevidst om, at den langsigtede målsætning for den helhedsorienterede vejledning, er job og uddannelse.

SÆT GRÆNSER FOR, HVAD JOB- OG UDDANNELSESVEJLEDNINGEN SKAL HJÆLPE MED

Tillad jer selv, hvis der er behov for det, at sætte grænser for hvordan – og med hvad – vejledningen kan hjælpe. At sætte grænser handler blandt andet om at stoppe et vejledningsforløb, hvis en bruger, efter et længere forløb hvor der er forsøgt at motivere i forhold til job- og uddannelse, stadig ikke vurderes at være motiveret for job- eller uddannelse. Det kan være brugere der, f.eks. på grund af store udfordringer, ikke har (langsigtet) interesse for at opnå job- og uddannelse, men benytter vejledningen til at få almen hjælp i dagligdagen. Her bør der henvises til relevant tilbud som f.eks. social vicevært, gældsrådgiver etc.

En anden grænse handler om, hvordan der vejledes, dvs. hvilke metoder man som vejleder ønsker at anvende. For nogle brugere er det lettere at få vejlederen til at udføre opgaverne end at gøre det selv. Vær derfor opmærksom på, at du som vejleder i mindre grad skal være den udførende, men i stedet så vidt muligt være "understøttende" og coachende.

SKAB EN FAGLIGT STÆRK OG VIDENDE VEJLEDNING

Beskæftigelsesområdet er et felt med mange aktører. Det er et lovgivningstungt felt, og det er samtidig et felt, der har tråde ud i mange andre fagområder såsom integrations-, social- og sundhedsområdet.





Den helhedsorienterede vejledning stiller store krav til de boligsociale job- og uddannelsesvejlederes generelle viden og kompetencer. Det er derfor vigtigt at skabe gode rammer for vejledernes løbende vidensopdatering.

Herunder er praksisnære råd til, hvordan der skabes en faglig stærk vejledning:

- Hold jer opdateret om andre aktøres tilbud. Etablér jævnlige møder – eller andet systemiseret forum for vidensdeling - med relevante aktører. Her kan parterne opdatere hinanden på organisationernes aktuelle tilbudsportefølje, arbejdsgange etc.
- Det er vigtigt, at vejlederne har kendskab til hvad en god ansøgning og CV indeholder. Udarbejd f.eks. skabeloner for ansøgninger og CV. Dette er et godt fundament for vejledningen, og skabelonerne kan efterfølgende målrettes forskellige fag og virksomheder, så de modsvarer disses efterspørgsel på arbejdskraft.

- Lovgivning er en stor del af beskæftigelsesområdet. Opdel relevante lovgivningsemner imellem vejlederne (hvis I er flere), så den ene vejleder er ansvarlig for at holde sig opdateret om eksempelvis Lov om aktiv socialpolitik og en anden på Lov om integration af udlændinge i Danmark etc. Herefter kan vidensdeling systematiseres med ugentlige møder.
- Det er vigtigt, at vejlederne har en viden om det specifikke jobmarked i nærområdet. Viden om det lokale arbejdsmarked kan oparbejdes gennem kortlægning af de lokale virksomheder.
- For at sikre at vejledningen er understøttende og med fokus på at hjælpe brugeren til selv at tage vare på egen situation, er vejlederens reflekterede metodevalg og samtaleteknikker centralt. Vejlederne bør derfor have kendskab til grundlæggende vejledningsmetoder og løbende drøfte metodevalg med kollegaer.

OVERVEJ HVORDAN PRIVATE VIRKSOMHEDER KAN INDDRAGES I VEJLEDNINGEN

Med de boligsociale job- og uddannelsesvejlednings metodemæssigt frie rammer er der rige muligheder for at indtænke det lokale erhvervsliv i indsatsen. Jobcenteret og helhedsplanen bør således, i et tæt koordineret samarbejde, overveje, hvordan lokale private virksomheder kan inddrages og være med til at løfte den områdebaserede beskæftigelsesopgave.

Dokumentér og få sikret målstyring af jeres indsats. Landsbyggefonden stiller krav om, at helhedsplaner dokumenterer deres resultater. Resultaterne af jeres indsats

gør jer interessante for jeres samarbejdspartnere og gør det samtidig tydeligt for jer, hvornår og hvordan jeres indsats bidrager til at styrke brugernes udvikling.

Arbejder I primært med svage ledige, og er før-arbejds-markedsprogressioner jeres primære målsætninger, så kan et før-arbejds-markedsprogressionsskema være et redskab til at dokumentere de små skridt frem mod beskæftigelse. Et progressionsskema kan derudover være med til at målstyre indsatsen over for den enkelte bruger.

CFBU har på baggrund af denne undersøgelse udviklet et før-arbejds-markedsprogressionsskema, der frit kan anvendes i boligsociale og kommunale beskæftigelsesindsatser. Skemaet findes på CFBU's hjemmeside www.cfbu.dk.





Tekst: Rikke Engly Mygind,
Majken Rhod og Lasse Kjeldsen
Fotos: Kristian Brasen. Alle fotos
er fra den boligsociale
beskæftigelsesindsats under
helhedsplanen for Greve Nord.
Alle rettigheder tilhører CFBU.
Layout: Nikolaj Avlund
Udgivet: August 2014

 **CENTER FOR
BOLIGSOCIAL
UDVIKLING**

Sadelmagerporten 2A
2650 Hvidovre
www.cfbu.dk