

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-------|
| Indholdsfortegnelse..... | s. 1 |
| Indledende afsnit – Kulturgyngen | s. 2 |
| Indledning og Baggrund..... | s. 2 |
| Kulturgyngens Formål..... | s. 2 |
| Kulturgyngens Målgruppe..... | s. 2 |
| Kulturgyngens faggrupper..... | s. 3 |
| Projekt ”Nye medborgere på Arbejdsmarkedet” | s. 3 |
| Indledning og Baggrund..... | s. 3 |
| Overordnede mål for projekt ”Nye medborgere på arbejdsmarkedet”..... | s. 5 |
| Ansøgning om økonomiske midler..... | s. 5 |
| Opbygning af Projekt ”Nye medborgere på arbejdsmarkedet”..... | s. 6 |
| Del 1.: Forberedelsesfasen: Etablering af Virksomhedsnetværk | s. 6 |
| Målgruppe..... | s. 6 |
| Foreløbige fokusområder for virksomhedsnetværket..... | s. 6 |
| Del 2.: Kvalificering af Udsatte Ledige | s. 9 |
| Målgruppe..... | s. 9 |
| Antal projektdeltagere..... | s. 9 |
| Tidsrammen for projektdeltagere..... | s. 9 |
| Visitering..... | s. 10 |
| Forløb for projektdeltagere..... | s. 10 |
| Organisering: | |
| Arbejdsmetode..... | s. 12 |
| Evaluerings/metodeudvikling..... | s. 12 |
| Erfaringsspredning/Implementering..... | s. 13 |
| Ansættelse af medarbejdere til projektet..... | s. 14 |

PROJEKTBEKRIVELSE

”Nye medborgere på arbejdsmarkedet”.

INDLEDENDE AFSNIT

KULTURGYNGEN:

Indledning og baggrund:

Kulturgyngen har eksisteret siden 1987. Kulturgyngen drives som et aktiverings- og uddannelsesprojekt primært for unge udsatte arbejdsledige. Der er tale om en selvstændig privat virksomhed med en bestyrelse som øverste ansvarlige organ. Økonomien er baseret på en kombination af egen indtjening, offentlige tilskud fra Århus Kommune og midler fra forskellige private og offentlige fonde.

Kulturgyngens formål:

Kulturgyngen er bygget op om en tro på at alle mennesker rummer ressourcer, men at ikke alle får mulighed for at udfolde dem. I henhold til kvalificering og motivering af den enkelte i forhold til arbejdsmarkedet eller videre uddannelse efter aktiveringsforløbet, kombineres arbejde, uddannelse og kurser. Kulturgyngens filosofi er blandt andet at arbejde med ANSVAR, LIGEVÆRD og INTEGRATION. Det vil sige motivering af den enkelte til udvikling af ansvarsfølelse. Ansvar for eget liv og for den sammenhæng hvori man befinder sig. Det gælder både menneskeligt og arbejdsmæssigt. Udgangspunktet er en erkendelse af menneskelig ligeværd, vel vidende at ikke alle har lige muligheder. Gensidig respekt og tage hinanden alvorligt er kendetegnende for Kulturgyngens arbejde.

Kulturgyngens målgruppe:

Primært arbejdsledige med forskellige sociale, kulturelle og personlige forudsætninger og problemstillinger.

Kulturgyngens faggrupper:

De ledige kan ansættes i forskellige faggrupper:

- Kultursats: som beskæftiger sig med lay out til reklamevirksomhed, foldere, plakater etc.
- Restaurant Gyngen: I restaurantens køkken eller i baren
- Som booking medarbejder: til arrangementer på Gyngen
- I pedelgruppen: med ombygning, som altnuligmand/lagermedarbejder
- På City Sleep In: i receptionen og/eller til rengøring af hotellet

PROJEKT "Nye medborgere på arbejdsmarkedet".

Indledning og Baggrund:

Ledige med anden etnisk baggrund end dansk er en stor og sammensat gruppe, der af forskellige årsager har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet eller har svært ved at gennemføre en uddannelse. En forundersøgelse til nærværende projekt viser (se bilag 2), at årsagerne er mange facetteret, men samtidig, at årsagerne først og fremmest er et udtryk for forskellen mellem et anderledes mere autoritært samfundssystem og struktur, - udvikling og opdragelse og det demokrati hvori de er havnet, i Danmark. Dette betyder at kun få har et realistisk billede af hvilke krav der stilles til ansættelse i forskellige jobs, krav og adgang til uddannelse, dansk sproglig kompetence, de nødvendige personlige og faglige kvalifikationer, personlig udvikling, fleksibilitets- og forandringsstrategier, kommunikation og konflikthåndtering, kendskab til dansk kultur- og arbejdsmentalitet, demokrati som teoretisk forståelsesramme og som konkret brugbart redskab i hverdagen, herunder især den enkeltes egen ansvarlighed i forhold til medbestemmelse for eget liv og egne livsvilkår. Ligeledes viste forundersøgelsen et stort behov for en tættere og mere individuel og målrettet opfølgning af den enkelte.

Vi har i Danmark virksomheder som vil sikre sig arbejdskraft med personlige og faglige kvalifikationer og ekspertise, der er nødvendig for, at virksomheden på sigt kan udvikle sig efter udviklingen og arbejdsmarkedsforholdene. Nogle virksomheder tænker på de kommende års små årgange og er derfor interesseret i på nuværende tidspunkt at fremme egne muligheder for at få

varig og velkvalificeret arbejdskraft. Ligeledes opstår der af og til flaskehalsproblemer indenfor diverse arbejdsområder, senest har der i Århus området manglet arbejdskraft indenfor blandt andet restaurations- og lagerbrancherne.

Mange virksomhedsledere har udelukkende kendskab til vores nye medborgere gennem negative fremstillinger i medierne, og har derfor været meget tilbageholdende med at ansætte denne gruppe af medborgere i virksomhederne. Derfor har virksomhederne ikke erfaring med hvordan og hvad der skal til for at disse nye medborgere kan indgå på lige fod med danskere på virksomhederne.

Kulturgyngen har gennem de seneste 15 år erfaring med revaliderings- og aktiveringspersoner med anden etnisk baggrund end dansk. Grundet den store arbejdsløshed indenfor denne gruppe tog Kulturgyngen i 2001 initiativ til en forundersøgelse dels for at klarlægge hvilke årsager, der er medvirkende til, at en del aktiveringspersoner cirkler rundt i forskellige aktiveringstilbud for efter 1 – 2 år senere igen at havne på Kulturgyngen i aktivering, dels hvad det er for kompetencer virksomhederne søger i Deres medarbejdere. Dermed har Kulturgyngen dels høstet praktiske erfaringer i relation til viden om og arbejde med personer med anden etnisk baggrund, dels fået bekræftet og udvidet sit syn på hvilke problemstillinger, der præger denne gruppe af ledige. Ligeledes har Kulturgyngen fået en ide om, hvad virksomhederne efterspørger. Disse erfaringer, mener Kulturgyngens ledelse, bør benyttes som udgangspunkt for et samarbejde mellem virksomheder og ledige med anden etnisk baggrund end dansk, hvor alle parter er interesseret i at få/eller være beskæftiget i en virksomhed.

Kulturgyngen har gennem dens eksistens specielt fokuseret på og udviklet et socialt ansvar i relation til et ligeværdigt samspil med de mange forskellige grupper af mennesker, der af den ene eller anden grund står med et ben på vej mod den almene integration i samfundet, det andet ben ud over rampen. Derfor kan Kulturgyngen danne rammen om og forbindelsesledet mellem virksomhederne og de ledige som stedet, hvor den ledige kan udvikle sine sociale og kulturelle kompetencer og dermed matche virksomhedernes behov i relation til kommende medarbejdere.

Erfaringer viser, at det er svært at få arbejde når man er ledig og har anden baggrund end dansk og at det er specielt svært i Århus Kommune, hvor arbejdsløsheden procentvis er større for denne gruppe end i andre sammenlignelige kommuner. Det er dels Århus Kommune, dels virksomheder i og i omegnen af Århus, der er tilbageholdende med at ansætte denne gruppe af ledige. Generelt

viser erfaringer, at det er svært at motivere virksomheder til at ansætte ledige med anden etnisk baggrund end dansk. Erfaringer fra projekter viser, at der løbende skal bruges mange ressourcer på at finde arbejde til ledige fra denne gruppe og at en stor del kun kommer ind i en virksomhed med en eller anden form for tilskud, i det virksomhederne mener, det tager længere tid at integrere personer med anden etnisk baggrund end danskere på arbejdsmarkedet. Derfor vil Kulturgynge starte projektet ”Nye medborgere på arbejdsmarkedet” med at etablere og udvikle et virksomhedsnetværk, hvor virksomhederne er aktivt deltagende. Således kan virksomhedsnetværket fra projektets start være med til at indgå i udvikling af opkvalificeringen af deres kommende potentielle medarbejdere.

Overordnede mål for projekt ”Nye Medborgere på Arbejdsmarkedet”:

Kulturgynge har hidtil og med succes arbejdet med udvikling af de ansatte aktiveringspersoners sociale og kulturelle identitet og kompetencer samt faglige kvalifikationer, således at en stor del af disse personer efter endt aktivering er klar til nye udfordringer på arbejdsmarkedet. Nu vil Kulturgynge tage skridtet videre ved at samarbejde med en række virksomheder gennem et virksomhedsnetværk. Kulturgynge's ide er, gennem hele projektet, at tage udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft. Hvilke krav har virksomhederne til deres kommende medarbejdere; hvad er det for kompetencer virksomhederne efterspørger? Ud fra virksomhedernes behov vil Kulturgynge gennem projektet arbejde med de ledige, således at de påbegynder udvikling af især de sociale og kulturelle kompetencer, virksomhederne efterspørger og i et vist omfang de faglige kvalifikationer afhængig af omstændighederne.

Projektets overordnede mål er *at skabe et tiltag, der i forening tilgodeser virksomhedernes behov for arbejdskraft med det enkelte menneskes behov for arbejde og som samtidig har et socialt integrationsfremmende element i sig*

Ansøgning om økonomiske midler:

Kulturgynge søger midler til et længerevarende, todelt projekt (i alt 28 måneder) ”Nye medborgere på arbejdsmarkedet”. Der søges midler til hele projektet, som påbegyndes 1. september 2004 – og afsluttes pr. 31. december 2006), men projektet fortsætter kun udover de første 6 måneder (1.

september 2004 – 28. februar 2005 – 6 måneder), såfremt der kan dannes et virksomhedsnetværk, som vurderes at ville deltage gennem hele projektet.

Opbygning af Projekt ”Nye Medborgere på Arbejdsmarkedet”:

Del 1.: Forberedelsesfasen. ”Etablering af Virksomhedsnetværk” og ”Kvalificering af Udsatte Ledige til Arbejdsmarkedet”. 6 måneder.

Del 2.: ”Kvalificering af Udsatte Ledige til Arbejdsmarkedet” og ”Videreførelse og -udvikling af Virksomhedsnetværket. 22 måneder.

I den sidste måned bliver projektet tillige evalueret sideløbende med at projektet afsluttes.

Del 1.: Forberedelsesfasen: Etablering af Virksomhedsnetværk:

Målgruppe:

Virksomheder, der vil være på forkant med at tiltrække den rette og den fornødne arbejdskraft og parat til at bidrage med et socialt ansvar i forhold til personer med anden etnisk baggrund som har personlige og faglige barrierer i forhold til umiddelbart at blive tilknyttet arbejdsmarkedet.

Virksomheder som har flaskehalsproblemer.

Foreløbige fokusområder for virksomhedsnetværket:

- metodeudvikling af virksomhedsnetværk
- at tilføre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft og integrere udsatte ledige med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdsmarkedet
- at styrke samarbejdet mellem virksomhederne, det offentlige og andre aktører indenfor det rummelige arbejdsmarked
- at tilføre Kulturgynge normer og værdier, der er i større overensstemmelse med virksomhedernes ønsker og behov i forhold til nye medarbejdere
- at bidrage til løsning af flaskehalsproblemer
- at arbejde på udvikling af niche produktioner blandt andet i relation til virksomhederne
- status

Derudover arbejdes med de deltagende virksomheders behov i forhold til fremtidig arbejdskraft og ønsker om virksomhedsnetværkets organisering.

Metodeudvikling af Virksomhedsnetværk:

Der tilknyttes en evaluator til metodeudvikling, hvor evaluator løbende dels analyserer processen dels sparrer i forhold til udviklingen af virksomhedsnetværket.

I forberedelsesfasen er det er planen at indlede med en konference for interesserede virksomheder i Århus Kommune og Amt. Konferencen begynder med et oplæg om baggrunden for initiativet til projekt ”Nye medborgere på arbejdsmarkedet”, med fokus på ideen og tankerne bag virksomhedsnetværket. Derefter følger andre oplæg, eksempelvis forsøger Kulturgynge at få arbejdsministeren til at komme og fortælle om hans tanker om virksomhedernes sociale ansvar og forskellige måder at arbejde med dette på; en repræsentant fra foreningen ”Nydanskere på arbejdsmarkedet” om deres erfaringer; en repræsentant fra en virksomhed, der har erfaring med ansættelse af personer med anden etnisk baggrund; og evt. fra et projekt - eksempelvis ”Jeg vil arbejde”, fra Brøndby -, om hvordan de arbejder med integration på arbejdsmarkedet. Med udgangspunkt i oplæggene vil der efterfølgende være tid til refleksion og diskussion i relation til et kommende virksomhedsnetværk.

Der følges op på konferencen hvorved virksomhedsnetværket organiseres og udvikles i et samarbejde mellem Kulturgynge og virksomhederne. Efter 6 måneder skal der foreligge et skrift med kommissorium, hvor det fremtidige samarbejde er formuleret, kadence for mødevirksomhed, indhold, metodeudvikling, ansvarlige personer etc. Øvrige punkter under ”Foreløbige fokuspunkter for virksomhedsnetværket” vil alle blive diskuteret – men ikke færdigbearbejdet – i den første 6 måneders periode.

At tilføre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft og integrere ledige og udsatte med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdsmarkedet:

Kulturgynge vil være projektkoordinator og garant for at matche og uddanne projektdeltagerne til de sociale og kulturelle behov virksomheden har til deres kommende medarbejdere (herunder dansk arbejdsmentalitet), og vil desuden deltage i opkvalificering af virksomhederne til at modtage de nye medarbejdere specielt med henblik på de sociale og kulturelle felter.

At styrke samarbejdet mellem virksomhederne, det offentlige og andre aktører indenfor det rummelige arbejdsmarked:

Via et samarbejde mellem Kulturgyngen, Århus Kommune og Virksomhederne vil vi søge at udvikle en enkel organisationsform, der styrker samarbejdet mellem Kulturgyngen, virksomhederne, det offentlige og andre aktører indenfor det rummelige arbejdsmarked, således at der i fremtiden hurtigt kan opkvalificeres nye medarbejdere til de enkelte virksomheder, for eksempel i pludseligt opståede flaskehalsproblemer eller ved omlægning af produktion, hvor der skal ansættes nye medarbejdere.

At tilføje Kulturgyngen normer og værdier, der er i større overensstemmelse med virksomhedernes ønsker og behov i forhold til nye medarbejdere:

Kulturgyngen har specialiseret sig i ”bløde værdier” og er kendt for sin måde at støtte og samarbejde med socialt udsatte enkeltpersoner og indenfor forskellige minoritetsgrupper. Gennem samarbejdet med virksomhederne vil Kulturgyngen vende blikket indad og analysere egen filosofi med henblik på en mere målrettet indsats for den enkelte ledige mod arbejdsmarkedet, herunder individuel vejledning og skræddersyede kurser, uden at tabe det sociale ansvar af sigte.

Bidrage til løsning af flaskehalsproblemer:

Kulturgyngen vil løbende orientere sig om eventuelle flaskehalsproblemer og informere og/eller invitere virksomheder indenfor flaskehalsfaggrupper med ind i virksomhedsnetværket.

At arbejde på at udvikle niche produktioner til virksomhederne:

Kulturgyngen vil være initiativtager til - i samarbejde med virksomhederne og projektdeltagerne – at arbejde på en udvikling af niche produktioner, hvor der er mulighed herfor.

En niche produktion skal forstås som skabelse af enten en selvstændig mindre virksomhed indenfor et nyt område eller en miniafdeling indenfor et bestemt område (eksempelvis produktion af iransk landbrød efter traditionel opskrift og produktionsforskrifter, der etableres som miniafdeling/udvidelse af en brødfabrik eller Tyrkisk bad som del af en svømmehal).

Status:

Efter 6 måneder gøres der status i relation til hvorvidt projektet fortsætter. Kriteriet er at virksomhedsnetværket er etableret og at virksomhederne vil deltage i 2. del af projekt ”Nye Medborgere på Arbejdsmarkedet” i hele perioden. Den eksterne evaluator vil, ud fra analysen af den løbende proces og resultatet heraf, vurdere om der er grundlag for at virksomhedsnetværket fortsætter projektperioden ud.

Del 2.: Kvalificering af Udsatte Ledige:

Målgruppe:

Kontanthjælpsmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk som har været ledige i mindst 1 år, gerne længere, i aldersgruppen 18 – 45 + år med andre barrierer end ledighed. Ledige som har behov for en særlig målrettet social og virksomhedsnær indsats for at kunne deltage på arbejdsmarkedet.

Antal projektdeltagere:

Der er plads til ca. 12 projektdeltagere ad gangen med løbende indtag og udslusning til jobtræning med henblik på efterfølgende fastansættelse i samme virksomhed. Det forventes at i alt ca. 30 projektdeltagere deltager i den 28 mdr. lange projektperiode.

Tidsrammen for projektdeltagerne:

Den enkelte projektdeltager forventes at deltage i projektet i 12 måneder; 6 måneder på Kulturgyngen og derefter 6 måneder i jobtræning på en virksomhed, hvor der løbende vil være opfølgning og netværksdannelse med de øvrige projektdeltagere. Idet projektet tager individuelle hensyn og arbejder målrettet mod tilknytning på arbejdsmarkedet, vil nogle projektdeltagere have et kortere ophold på Kulturgyngen og andre et længere ophold end 6 måneder, alt afhængig af den enkelte projektdeltagers personlige, sociale, kulturelle og faglige forudsætninger.

Visitering:

Århus Kommune og Kulturgynge har en samarbejdsaftale vedrørende visitering af ledige til aktivering herunder ledige med anden etnisk baggrund end dansk.

I forhold til projekt "Nye medborgere på arbejdsmarkedet" skal visiteringen sikre, at den enkelte projektdeltager er bekendt med og siger ja til indholdet af projektet og vil arbejde hen imod en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, uddannelse eller selvstændig virksomhed. Deltagerne skal have andre barrierer end ledighed for at deltage i projektet.

Forløb for projektdeltagere:

Fase 1.:

2 – 4 uger.

Fase 1 er en afklaring af den enkelte projektdeltagers ressourcer i relation til en fremadrettet, individuel og målrettet indsats kombineret med arbejdsstræning. 1. fase indeholder:

- ressourceafklaring: faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer analyseres
- personlig afklaring i forhold til foreløbig tilrettelæggelse af den enkeltes behov for opkvalificering socialt og kulturelt
- vejledning om job og uddannelsesmuligheder i forhold til dels den enkelte projektdeltagers muligheder i forhold til egne interesser, dels virksomhedernes behov og interesser, herunder introduktion til virksomhedsnetværket
- foreløbig karriereplanlægning set i forhold til personlige og faglige kompetencer
- planlægning af foreløbig projektplan for den enkelte projektdeltagers forløb
- praktisk arbejdsstræning indenfor selvvalgt faggruppe på Kulturgynge

Fase 2.:

5. - 26. uge:

Fase 2 er en vekselvirkning mellem ekstern opkvalificering (kurser), samtaler med projektmedarbejder (- og evt. psykolog), arbejdsstræning i relation til den enkelte projektdeltagers projektplan og obligatorisk undervisning i små projektgrupper i relation til forundersøgelsens resultater - og som desuden skal fungere som netværksdannelse for projektdeltagerne.

- arbejdsstræning – læreproces i forhold til konkret opståede problematikker, så som at komme for sent eller udeblive fra arbejde – uden at melde afbud – eller håndtering af specifikke

konflikter. Til de faggrupper projektdeltagerne er i aktivering tilknyttes en ”kontaktperson” - en fastansat medarbejder på Kulturgynge, eksempelvis en køkkenleder. ”Kontaktpersonen” samarbejder med projektmedarbejderen

- vejledersamtaler – løbende samtaler mellem projektmedarbejder og projektdeltager – eksempelvis introduktion til virksomheder og samtale med virksomhedens ansættelsesansvarlige om forventninger til medarbejderen; en eventuel justering af foreløbig karriereplanlægning; sociale og/eller andre problemstillinger; mobilitetsfremmende samtaler etc.
- individuel ekstern opkvalificering eksempelvis jobsøgning
- obligatorisk intern opkvalificering så som; Demokratibegrebet i teori og praksis; Dansk sprogtilgængelighed; Psykosocial edukation og personlig udvikling; Dansk kultur og arbejdsmentalitet; Gruppedynamik – ansvarlighed – individuel ansvarlighed; Forberedelse til virksomheden
- filosofisk tankemæssigt frirum – meningsudveksling om eksempelvis menneskesyn, livskvalitet, religion, livsholdninger – tages op konkret - for eksempel - hvordan påvirker sådanne tanker og holdninger mit liv i praksis? Aftenerne tilrettelægges efter dels de behov projekt- og netværksmedarbejderne vurderer relevante, dels projektdeltagernes egne ønsker.

Fase 3.:

26. – 52. uge

Jobtræning i virksomhed. Jobtræningssamtale med virksomhedens ansættelsesansvarlige og projektmedarbejder. Start i virksomheden – 3 ugers gensidig prøvetid. Intensiv opfølgning i prøvetiden og efterfølgende opfølgning efter behov i op til 6 måneder. Ifølge evalueringer – bl.a. i Brøndby Kommune – er der stor sandsynlighed for at den ledige forbliver i jobbet, når den enkelte har været ansat i 6 måneder.

Der vil være 1 aften med netværksmøde om måneden med projektdeltagere og projekt- og netværksmedarbejdere indeholdende erfaringsudveksling, socialt samvær, filosofisk tankespind, biografure m.m. (netværksdannelse).

For projektdeltagere, der arbejder hen imod selvstændig virksomhed eller uddannelse følges op på samme måde og er sammen med de virksomhedsansatte projektdeltagere i henhold til netværksdannende aktiviteter.

For projektdeltagere, der ikke er klar til at prøve kræfter med job i en virksomhed, med selvstændig virksomhed eller uddannelse, kan projektdeltagere fortsætte på Kulturgyngen til tiden bliver moden for den enkelte. Fra uge 27 intensiveres den personlige indsats. I relation til den enkeltes problemstillinger afklares om projektdeltageren har en reel mulighed for at deltage fuld tid på arbejdsmarkedet eller i uddannelse eller om der bør tilbydes jobprøvning med henblik på fleksjob eller førtidspension.

Arbejdsmetode:

Der arbejdes med en holistisk tilgang, hvor det hele menneske er i centrum med:

- udgangspunkt i virksomhedernes behov og interesser, forundersøgelsens resultater og den enkelte projektdeltagers forudsætninger, behov og ønsker
- en vekselvirkning mellem vejledning og samtaler (evt. med psykolog), arbejdsstræning, interne og eksterne kurser indenfor dels personlige, sociale og kulturelle, dels faglige kvalifikationer og kompetencer.
- projektdeltageren har en kontaktperson, eksempelvis køkkenlederen, og arbejder i teams i faggruppen, hvor der arbejdes med medbestemmelse og ansvarlighed i forhold til dels teamet, dels Kulturgyngen (virksomheden) som helhed
- deltagerobservation, hvor projektmedarbejderen deltager på lige fod med projektdeltageren i teamet i faggruppen med henblik på et større indblik i den enkeltes sociale og faglige kompetencer (den antropologiske metode i felten), som der derefter arbejdes videre med gennem samtaler, vejledning og undervisning

Evaluering/metodeudvikling:

Der foretages dels eksternt, dels intern evaluering af projektet.

Ekstern evaluering/metodeudvikling:

Evalueringen/metodeudviklingen har til formål at evaluere og udvikle metoden der benyttes i forbindelse med arbejdet med virksomhedsnetværket med henblik på en *fremadrettet vedvarende eksistens* af virksomhedsnetværket via:

- en udvikling af virksomhedernes medansvarlighed i og ud over projektperioden

- samarbejde med og spredning af metoden til andre virksomheder og projekter
- implementering af projektet i Kulturgynge, således at projektet fortsætter efterfølgende

Evalueringen foretages Erhvervspsykolog Mette Møller, Themsvej 32, 8240 Risskov.

Intern evaluering:

Den interne evaluering foretages af de to fast tilknyttede projektmedarbejdere. Der udarbejdes statusrapporter i henhold til EU's socialfonds bestemmelser og afsluttes med en afsluttende evalueringsrapport, som vil indeholde 3 dele. En del for virksomhedsnetværket, en del for Kvalificering af Udsatte Ledige samt en samkørende del af de første 2 dele, som blandt andet skal belyse samarbejdet og effekten af samarbejdet mellem de 2 dele. Der vil ligeledes foreligge en afrapportering af regnskabet.

I henhold til evalueringen arbejdes der ud fra de formelle lovgivningsmæssige regler samt en analyse i forhold til projektbeskrivelsens indhold, mål og midler og i forhold til implementering af projektet ind i Kulturgynge.

Erfaringsspredning og Implementering af projektet:

Erfaringsspredning:

Kulturgynge vil:

- tilbyde Århus Kommune – beskæftigelsesafdelingens konsulenter – viden og tættere samarbejde om projektet
- tilbyde andre virksomheder, virksomhedsnetværk, og grupper af virksomhedsledere oplæg og samarbejde om projektet, dets erfaringer og resultater
- tilbyde andre projekter, der arbejder med integration af udsatte ledige med anden etnisk baggrund, oplæg og samarbejde om projektet, dets indhold, erfaringer og resultater
- tilbyde diverse medier at informere dets læsere/seere om projektet, dets indhold, erfaringer og resultater

Implementering:

Kulturgynge forventer, at der med den eksterne evaluering/metodeudvikling ved endt projektperiode vil være et velorganiseret virksomhedsnetværk som dels er selvkørende, dels organiseret i et samarbejde mellem Kulturgynge, Århus Kommune, andre aktører og projekter. Det

forventes at Kulturgynge og Århus Kommune (beskæftigelsesafdelingen) udvider samarbejdet med henblik på en optimeret benyttelse af virksomhedsnetværket og yderligere økonomisk finansiering af en del af den individuelt målrettede undervisning.

Efter ca. 12 måneder vil netværks- og projektmedarbejderne ud fra de første evalueringer/erfaringer dels udarbejde et sammenhængende forløbs- og undervisningsmateriale til projektdeltagernes kontaktpersoner i faggrupperne, dels undervise og supervisere disse gennem deres undervisning/vejledersamtaler med projektdeltagerne. Således kan kontaktpersonerne, som er en del af Kulturgynge faste medarbejdere, videreføre den mere individuelt målrettede indsats som en del af Kulturgynge ordinære indsats efter endt projektperiode.

Ansættelse af medarbejdere til projekt "Nye medborgere på arbejdsmarkedet"

Medarbejdere til del 1 "Etablering af Virksomhedsnetværk" og del 2 "Videreførelse og Videreudvikling af Virksomhedsnetværket".

Til forberedelsesfasen ansættes 1 Netværksmedarbejder (37 timer pr. uge) fra 1. september 2004 i 6 måneder (til 28. februar 2005) til etablering af virksomhedsnetværket, herunder planlægning, afholdelse og opfølgning af konference for virksomheder. Såfremt projektet går ind i 2. del forlænges ansættelsesperioden i 22 måneder (fra 1. marts 2005 – 31. december 2006).

I den efterfølgende 22 måneders periode vil opgaverne være som følger:

- at udvikle og fastholde virksomhederne i netværket
- arbejde for at virksomhederne tager medansvar for virksomhedsnetværket
- løbende arbejde med de 7 punkter under "Foreløbige fokusområder for virksomhedsnetværket" og for virksomhedernes interesser og behov i relation hertil
- tilrettelæggelse, forberedelse og undervisning internt af projektdeltagerne
- samarbejde med følgegruppe, projektmedarbejder og øvrige tilknyttede til projektet generelt om hele projektet
- metodeudvikling af netværket i relation til fastholdelse og spredning af virksomhedsnetværket herunder samarbejde med evaluator
- koordinerende og administrative opgaver i forbindelse med eksterne kurser, foredrag og netværksdannelse samt opkvalificering internt i projektgrupper
- forberede og introducere projektdeltagerne til jobtræning i virksomheden

Medarbejdere til del 2 "Kvalificering af udsatte ledige til arbejdsmarkedet".

Der ansættes 1 projektmedarbejder (37 timer) i 6 måneder (1. september 2004 – 28. februar 2005). Såfremt projektet fortsætter ud over de første 6 måneder, forlænges ansættelsesperioden med 22 måneder (1. marts 2005 – 31. december 2006).

Projektmedarbejderens opgaver er som følger:

- forberede og afholde visiteringssamtaler med potentielle projektdeltagere
- forestå fase 1: afhjælpe planlægning af projektdeltagernes foreløbige projektplan ud fra personlige, sociale, kulturelle og faglige forudsætninger
- vejlede og afholde samtaler med projektdeltagerne i relation til eventuelle sociale, kulturelle og personlige problemstillinger
- tilrettelæggelse, forberedelse og undervisning af projektdeltagere internt i projektgrupper
- deltage i praktisk arbejde i de forskellige faggrupper sammen med projektdeltagerne (deltagerobservation)
- implementering af metoden i Kulturgyens forskellige faggrupper herunder samarbejde med evaluator
- forberede og introducere projektdeltagerne til jobtræning på virksomhederne
- opfølgning af projektdeltagerne i jobtræningsperioden i virksomheden
- samarbejde med følgegruppen, netværksmedarbejderen og øvrige tilknyttede til projektet generelt om hele projektet
- koordinerende og administrative opgaver i forbindelse med eksterne kurser, foredrag, psykologbistand, samt internt i projektgrupper herunder netværksdannelse m.m.

Netværks- og projektmedarbejderen udgør et samarbejdende team.

Øvrige medarbejdere og samarbejdspartnere til projektet:

Der ansættes en deltidsmedarbejder som regnskabsansvarlig for projektet.

Der tilknyttes løse undervisere til undervisning internt på Kulturgyen, en psykolog samt en ekstern evaluator. Der samarbejdes med ekstern/e udbyder/e af relevante kurser.