

# Projekt CSV Erhverv

Udslusning af unge med særlige behov til det almindelige arbejdsmarked



I november 2007 blev Thomas Lyngsø månedens medarbejder på McDonald's i Svendborg og fejret af de øvrige medarbejdere.

Thomas Lyngsø er tidligere elev på den 3-årige ungdomsuddannelse på CSV Sydøstfyn – Center for Specialundervisning for Voksne i Svendborg, og gennem målrettet jobtræning blev han 1. januar 2007 udsluset til fleksjob som servicemedhjælper på McDonald's.

Det skete som led i CSV Sydøstfyns udvikling af en model for udslusning af unge med særlige behov fra den 3-årige ungdomsuddannelse til job på det almindelige arbejdsmarked.

Den Europæiske Socialfond har støttet arbejdet med modellen, som startede i juni 2006 under overskriften "Projekt CSV Erhverv". Resultaterne er samlet i en omfattende projektrapport "Svendborgmodellen – unge med særlige behov på vej til jobmarkedet". Dette hæfte indeholder rapportens hovedpunkter og en kort beskrivelse af de metoder, som CSV Sydøstfyn benytter i arbejdet med de unge.



CSV Sydøstfyn

Center for  
Specialundervisning  
for Voksne på Syd- & Østfyn

DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond



tryk: team svendborg a/s



CSV Sydøstfyn



Svendborg  
Kommune



## Projekt CSV Erhverv

Udslusning af unge med særlige behov til det almindelige arbejdsmarked.

Hæftet indeholder hovedpunkterne fra rapporten "Svendborg-modellen – unge med særlige behov på vej til arbejdsmarkedet" og videregiver erfaringer fra halvandet års projektarbejde med udslusning.

Udgiver: CSV Sydøstfyn, Svendborg Kommune  
Fotos: fagfoto grafen.dk  
Layout og tryk: Trykteam  
Redaktion: Bureau4

Flere eksemplarer af hæftet kan rekvireres hos  
CSV Sydøstfyn  
Jernbanegade 10  
5700 Svendborg  
Mail: csvsydostfyn@svendborg.dk  
Tlf. 62 23 49 00  
www.csvsydostfyn.dk  
www.csverhverv.dk  
www.cafetryk.dk  
www.svendborgcykeludlejning.dk

Eftertryk er tilladt med kildeangivelse.

Februar 2008

## Om CSV Sydøstfyn

CSV Sydøstfyn er et af Fyns to centre for specialundervisning for unge og voksne.

Vi underviser årligt mere end 400 unge og voksne med særlige behov fra Syd- og Østfyn. Det er især borgere, der har generelle indlæringsvanskeligheder, en sindslidelse eller en erhvervet hjerneskade.

Vores elever og kursister er

- Unge på den 3-årige ungdomsuddannelse
- Unge med multiple handicap på den 3-årige ungdomsuddannelse
- Personer med erhvervet hjerneskade
- Personer med psykiske vanskeligheder
- Personer med generelle indlæringsvanskeligheder
- Personer med manglende færdigheder inden for dansk og matematik samt ordblinde

## Den 3-årige ungdomsuddannelse

Eleverne på den 3-årige ungdomsuddannelse er mellem 16 og 25 år, og de får et helhedstilbud, som omfatter uddannelse, bolig, fritidsaktiviteter og jobtræning – tilpasset den enkelte elevs ønsker og behov. Vi har kollegier med fast personale (Støtteteam), hvor de unge kan bo på eget kollegieværelse og få hjælp til at blive sluset ud i egen bolig. Vi har en café, Café Tryk, som er et socialt mødested, og hvor de unge kan komme i jobprøv-

ning og eventuelt få et job. Vi har en række faste fritidsaktiviteter i samråd med de unge, bl.a. træning i fitness-center, fodbold og en musikgruppe.

Og vi har et jobtræningscenter, CVS Erhverv, hvor de unge kan lære at begå sig på en arbejdsplads og blive sluset ud til praktik og job på det almindelige arbejdsmarked.

Vi har afdelinger i Nyborg og Svendborg og er 80 medarbejdere. Vi udfordrer hele tiden vores egen praksis i forhold til at kunne bringe vores kursister og unge elever den bedste platform for at højne deres livskvalitet og selvværd og blive aktive samfundsborgere.

## Besøg os

Interesserede er meget velkomne til at besøge os og høre mere om vores undervisning, om arbejdet med den 3-årige ungdomsuddannelse og om CSV Erhverv. Kontakt os og aftal tid. Vi kommer også gerne ud og fortæller.

## Projekt CSV Erhverv

Hovedparten af vores elever på den 3-årige ungdomsuddannelse har drømme og ønsker om et job på det almindelige arbejdsmarked. Derfor begyndte vi i januar 2005 at planlægge et jobtræningscenter for at arbejde målrettet med at hjælpe de unge til at kunne begå sig på en almindelig arbejdsplads og varetage et skånejob eller fleksjob.

Allerede det første år lykkedes det at få 6 unge sluset ud i job. Derfor opstod ønsket om at gennemføre et egentligt pilotprojekt med afsøgning og afprøvning af, hvad der skal til for at give de unge den størst mulige sikkerhed for at få et job og fastholde det.

Vi fik støtte fra Den Europæiske Socialfond til projektet, som fik overskriften "Projekt ASV Erhverv". Det blev ændret til "Projekt CSV Erhverv" i forbindelse med kommunalreformen. Projektet startede i juli 2006 med de overordnede mål

- At imødekomme de unges ønsker og drømme om et job på det almindelige arbejdsmarked og dermed højne deres livskvalitet
- At spare de offentlige kasser for unødige udgifter til unge, der – trods deres handicap – kan og meget gerne vil tjene deres egne penge
- At udvikle en model, der kan anvendes overalt i landet i bestræbelserne på at opfylde regeringens mål om flere handicappede i arbejde

I de halvandet år, projektet har kørt, er det

lykkedes at få yderligere 12 unge sluset ud til job på det almindelige arbejdsmarked.

Resultaterne af Projekt CSV Erhverv er samlet i rapporten "Svendborg-modellen – unge med særlige behov på vej til arbejdsmarkedet", som er udarbejdet i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere på CSV Sydøstfyn og konsulentfirmaet JJ-Kompetence.

Dette hæfte indeholder rapportens hovedpunkter og beskriver, hvordan vi arbejder med udslusningen. Hæftet er samtidig et forsøg på at videregive vores erfaringer fra projektet til inspiration for andre skoler, institutioner m.fl.

De unges konklusion er, at arbejdsfællesskabet betyder meget. Trygheden ved hinanden understøtter læringen. At skulle hjælpe hinanden til rette skaber anledninger til at tale om, hvordan man gør det, og udvikler sociale kompetencer. De unge giver udtryk for, at det er vigtigt at hjælpe og at blive hjulpet. De fleste giver udtryk for, at selve arbejdet ikke er vigtigt. Det vigtigste er at finde ud af, at man er god til noget og blive anerkendt for det. Heri ligger også motivationen til at prøve nye opgaver og lade sig udfordre i andre sammenhænge.

Vi står gerne til rådighed med yderligere oplysninger og viser også gerne rundt på CSV Erhverv.

CSV Sydøstfyn  
Februar 2008





## Starten

Fyns Amt indførte i 2001 den 3-årige ungdomsuddannelse for unge med særlige behov bl.a. på CSV Sydøstfyn – dengang ASV Sydbyn.

Vi fandt hurtigt ud af, at vores unge elever har mange drømme og ønsker for deres fremtid – nøjagtig som alle andre unge. De vil gerne være en del af ungdomskulturen og få egen bolig og et job på det almindelige arbejdsmarked.

I bestræbelserne på at støtte og hjælpe de unge med at realisere deres drømme videreudviklede vi den 3-årige ungdomsuddannelse til et helhedstilbud med uddannelse, bolig og fritidsaktiviteter. Vi oprettede kollegier, hvor de unge kunne komme i bo-praktik, få eget kollegieværelse og hjælp til at blive sluset ud til egen bolig. Vi etablerede faste fritidsaktiviteter som fodbold og en musikgruppe, og vi oprettede en café, Café Tryk, som socialt samlingssted og jobtræning samt arbejdsplads for de unge.

I 2005 startede vi et egentligt jobtræningscenter med det formål at træne de unge i at være på en arbejdsplads og prøve at sluse dem ud i praktik og senere i jobs på det almindelige arbejdsmarked.

### Jobkonsulent

Vi havde brug for en medarbejder, der kunne tage sig af kontakten til arbejdspladserne og bane vejen for såvel praktikophold som jobs. Derfor omlagde vi en lærerstilling og ansatte en jobkonsulent, som sammen med jobtræningscentrets lærerteam og en nyansat værkstedsassistent etablerede centret i et pakhus på Jessens Mole på Svendborg Havn.

Målet var, at ingen af de unge, der ønskede et job, skulle forlade centret uden at have en

erhvervsafklaring og allerhelst et job.

Erhvervsundervisningen blev delt i to: En serviceafdeling, som tilbød eksterne virksomheder at løse opgaver for dem, og en vedligeholdelsesafdeling, som stod for opgaver, der kunne håndteres på vores eget værksted i pakhuset.

Fælles for begge afdelinger var og er, at vi som offentlig virksomhed er underlagt kommunalfuldmagten og derfor skal undgå at lave konkurrenceforvridende virksomhed.

### Kurser

Sideløbende med de to erhvervsafdelinger etablerede vi en kursusafdeling, hvor vi tilbyder de unge korte, afsluttede kursusforløb.

Temaerne for kurserne tager udgangspunkt i de unges hverdag og handler typisk om emner, som de kan se et umiddelbart formål med - erhvervskundskab, teambuilding, hygiejne, ”hvor er jeg”/ selverkendelse og lignende. De unge kan selv vælge, hvornår de vil på disse kurser, men er forpligtet til at gennemføre enkelte kurser i løbet af uddannelsen.

### Vi spiser sammen

Vi spiser sammen i vores frokostpause. På skift køber to af de unge ind, laver mad og vasker op. De får på den måde en god fornemmelse af, hvad det koster at handle ind og bliver omkostningsbevidste.

Over maden bliver mangt og meget vendt – alt fra mangel på penge til småproblemer med kæresten. Det er med til at give den tillid og åbenhed, som der skal være for at skabe et godt læringsmiljø.

## Opgaver

Da vi havde etableret jobtræningscentret var den store udfordring: Hvad skal vi lave?

Efter en periode med en række løse ad hoc-opgaver tegnede der sig fire hovedopgaver, nemlig

- cykeludlejning
- fremstilling af ikonplader
- ophug af gearkasser og motorer
- genbrug af EDB-maskiner

### Cykeludlejning

Vi fik hurtigt ideen til at starte en cykeludlejning. Vi kontaktede dem, der i forvejen havde cykeludlejning, for at høre, om det var i orden for dem – og det var det.

Vi fik et samarbejde med Svendborg Turistbureau om at sende turister ned til os. Vi indkøbte 70 nye cykler, og de unge, der havde meldt sig til cykeludlejningen, fik kurser i kassebetjening, kundebetjening, lidt fremmedsprog og praktisk vedligehold af cyklerne. Vi åbnede i forsommeren 2005 med tre medarbejdere - en pedel, en pædagog og jobkonsulenten.

Det første år var ingen forretningsmæssig succes, men det var en stor jobtræningsmæssig gevinst. De medarbejdere, der var på projektet, fik en helt anden tilgang til de unge. De var sammen om en forretning, som betingede, at alle trak på samme hammel. De unge fandt ud af, at det gjorde en forskel, om de mødte eller ej - en oplevelse, som gav dem en selvtillid, de ikke havde haft før. Samtidig trak de hinanden i gang, fordi målet var veldefineret: Tilfredse kunder.

De unge indså nødvendigheden af at være ordentlige i tøjet og at ændre det ugentlige

bad til et dagligt. En anden gevinst var, at vi pludselig blev synlige i bybilledet og fik mediernes bevågenhed. Det var en slags isbryder for projektet, og mange virksomheder kom på den måde til at kende os.

I 2006 havde vi en fantastisk sommer, og vi havde travlt. Vi indledte et samarbejde med vores egen Café Tryk, så turisterne kunne aflevere deres cykler her om aftenen. Det gav samtidig lidt omsætning til cafeen.

I 2007 indkøbte vi en lille lastbil og indrettede ladet, så vi kunne levere cykler til større selskaber og til Fyntour i Odense, som vi også fik et samarbejde med. Vi nåede et flot resultat trods en lang og regnfuld sommer.

### Ikonplader

Fremstillingen af ikonplader kom i stand efter en henvendelse fra en lokal kunstner. Hun malede ikoner og spurgte, om vi kunne lave de plader, som hun maler på.

Pladerne behandles 14 gange med forskellige slags lim og kridt og mellemslibes, før de er klar til, at kunstnerne kan tegne, male og lægge bladguld på.

Dette projekt har nu nået et omfang, som vi ikke drømte om. Vi sender ikonplader til hele Danmark og har endda haft ordrer fra Grækenland. Desuden producerer vi malerstøtter til ikonmalerne samt bedeskamler, som vi hovedsageligt sælger via en butik i København.

Arbejdet giver tid til en god snak over bordet og til at lade drømmene få frit løb.

[ Vi sender ikonplader til hele Danmark og har endda haft ordrer fra Grækenland ]

[ Nogle af de unge mænd ville gerne have sorte fingre, og vi fik ideen til at samarbejde med en autoophugger ]

### Ophug af gearkasser og motorer

I foråret 2006 fik vi en ny værkstedsassistent, som var tidligere mekaniker. Han opdagede, at nogle af de unge mænd gerne ville have sorte fingre og fik ideen til at samarbejde med en autoophugger. Her fik vi lov at hente gearkasser og motorer, som de unge kunne skille ad. Vi indrettede et smedeværksted, og de unge fik på skift lært at bruge luftværktøj og svejseanlæg og fik samtidig noget materialekendskab. Alt blev skilt ad og sorteret, og aluminium, kobber, metal og andre metallegeringer blev solgt.

### EDB

På en studietur til Holland besøgte vi et projekt, hvor unge med særlige behov skilte gamle pc'er ad og sorterede og solgte enkelt-delene til genbrug. Vi kunne lide ideen og kontaktede Svendborg Kommune samt VUC og fik deres kasserede maskiner.

Vi havde problemer med at få en miljøgodkendelse, men det lykkedes at få en særlig ordning som underleverandør for et aftagende firma, der havde en miljøgodkendelse. Firmaets leder underviste både de unge og medarbejderne i, hvordan vi skiller en pc ad og får stumperne sorteret og afsat.

I forbindelse med kommunalreformen blev der udskiftet en stor mængde pc'er i kommunen. En del af dem er vi nu i gang med at rense og reetablere, hvorefter institutioner i Svendborg Kommune kan købe dem meget billigt. Vi tager ud og sætter dem op og giver også gerne brugerinstruktion. Det er med til at gøre os mere synlige og gør det lidt nemmere at etablere praktikker i de børnehaver og skoler, vi leverer til.

## De unge

De unge på vores 3-årige ungdomsuddannelse er unge, der ikke er i stand til at gennemføre en almindelig ungdomsuddannelse. Alle har tidligere fået specialundervisning, og mange har været på efterskole for unge med særlige behov.

Enkelte har været på teknisk skole, social- og sundhedsskole eller produktionsskole, men har afbrudt forløbet, fordi de ikke magtede de uddannelsesmæssige krav.

Fælles for de unge på jobtræningscentret CSV Erhverv er, at de ofte har oplevet nederlag i læringsmæssige sammenhænge. Mange har følt sig opgivet af det almindelige uddannelsessystem, og ofte har de fået den opfattelse, at de ikke kan få et job, fordi ingen vil ansætte dem. Alligevel fastholder de fleste af dem drømmen om at kunne varetage et job - på trods af de begrænsninger eller særlige behov, de måtte have.

Kun få af de unge er afklarede omkring deres erhvervsevne, før de starter på den 3-årige ungdomsuddannelse. Nogle modtager førtidspension eller får tilkendt førtidspension undervejs i forløbet på CSV Erhverv, og for dem arbejder vi frem mod et skånejob.

For resten af de unge er en vigtig del af uddannelsen et forløb med afklaring af deres erhvervsevne, og for dem vil ansættelse i fleksjob være det typiske mål.

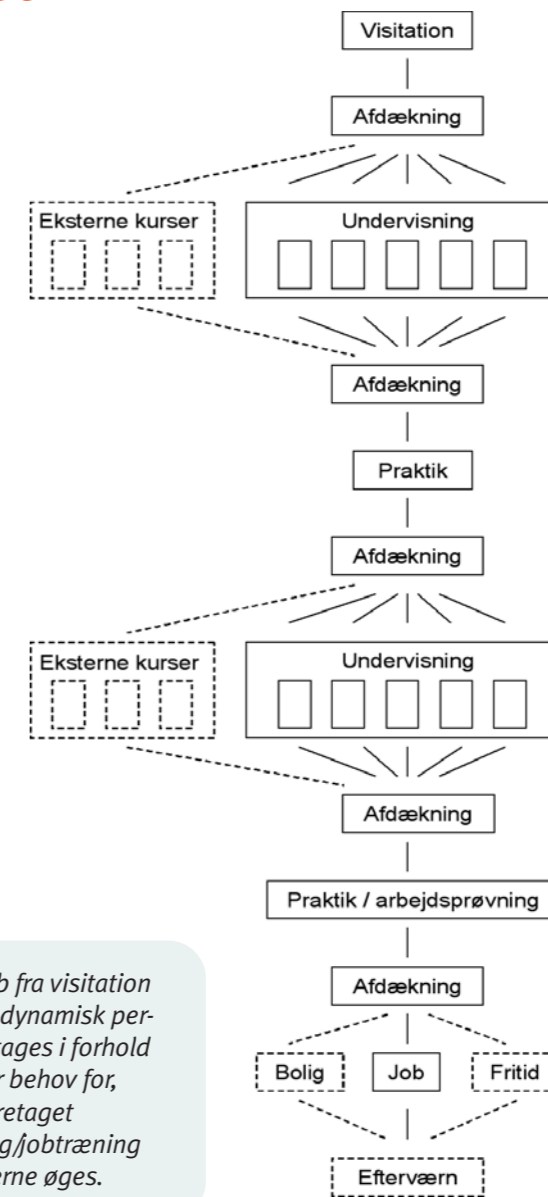
I skoleåret 2006/2007 var der 38 unge elever på CSV Sydøstfyns Svendborg-afdeling, og heraf var de 17 på CSV Erhverv. I skoleåret 2007/2008 er der indskrevet 52 elever, heraf de 16 på CSV Erhverv.

For cirka 60 procent af de unge er udslusning til job et eksPLICIT mål.

## Udslusningsforløbet

Undervisningsforløbet går i sin enkelthed ud på at tilrettelægge undervisning og læring på CSV Erhvervs arbejdspladslignende værksteder ud fra den enkelte unges ønsker og behov. Her skaber vi en arbejdslivskultur, som ligner den kultur, de unge oplever, når de kommer i praktik eller job.

På den måde får de unge læring omkring personlige, sociale og praktiske færdigheder i en sammenhæng, som er præget af det at være på arbejde.



Denne grafiske oversigt viser de unges forløb fra visitation til udslusning til job. Oversigten skal ses i et dynamisk perspektiv. Det vil sige, at processerne kan gentages i forhold til hvor mange praktikforløb, den enkelte har behov for, ligesom erhvervsevneafdækningen bliver foretaget løbende i forbindelse med både undervisning/jobtræning og praktikophold - i takt med at kompetencerne øges.





*Lea Christiansen er ansat i fleksjob som servicemedhjælper på Plejehjemmet Vestereng i Svendborg. Hun arbejder primært i køkkenet under kok Mikael Nygaard (baggrunden), men er også medhjælper i vaskeriet.*

*Lea har gået på CSV Sydøstfyns ungdomsuddannelse i 3 år og bor stadig på kollegium her. Hun var i praktik på forskellige arbejdspladser, senest Vestereng, hvor hun blev ansat 1. november 2007.*

## Den pædagogiske tilgang

På CSV Erhverv foregår en stor del af undervisningen og træningen med udgangspunkt i det erhvervmæssige. Den almindelige undervisning indgår i form af korte, afsluttede kurser i samspil med den praksisrettede undervisning og jobtræning i en tilnærmet arbejdslivskultur.

Her bliver de jobrelaterede færdigheder sat i fokus, og de unge bliver trænet i at være i job. Målet er, at flest mulige af de unge efterfølgende skal kunne varetage et fleksjob eller skånejob på det almindelige arbejdsmarked.

### Læringstækningen

Metoder, processer, relationer og kommunikation i forbindelse med både erhvervstræningen og den generelle undervisning er inspireret af den systemiske og socialkonstruktivistiske teori, som ser mennesker og grupper som sociale systemer.

Udgangspunktet er bl.a. erfaringer fra det familierapeutiske arbejde og den videreudvikling af metoder og arbejdsformer, som har fundet sted gennem de senere år. Teoriene retter sig i særlig grad mod den måde, mennesker som lukkede, selvrefererende systemer kommunikerer og lærer på - og hvilke særlige betingelser, der kan fremme læring.

Vi opfatter den unge som en "lærling", hvis deltagelse i praksisfællesskabet er afgørende for hans/hendes læring.

Læring finder sted gennem perifer deltagelse, således at "lærlingen" som en del af praksisfællesskabet bevæger sig fra en perifer stilling i forhold til de aktiviteter, der finder sted, til fuld deltagelse.

På CSV Erhverv tænker vi læringen integreret i denne form for vekselvirkning mellem observation af, hvad de andre gør, og learning-by-doing - mere end læringstankegang hvilende på anvisning og undervisning.

### Den særlige læringsmæssige sammenhæng

Vi har skabt et praksisfællesskab, som bedst kan beskrives ved begrebet "arbejdslivskontekst", som sætter rammen for indholdet i kommunikationen og dermed også for forståelsen af de relationer, som udvikles de unge imellem og mellem de unge og lærerne.

CSV Erhverv fungerer som en rigtig arbejdsplads, hvor vi arbejder målrettet med udvikling af konkrete, erhvervsrettede kompetencer af faglig/praktisk karakter - kombineret med de almindelige uddannelseselementer, hvor de personlige/socialt kompetencer udvikles.

På den faglige/praktiske side tilbyder vi de unge forskellige træningssituationer, som kan tilgodese deres generelle indlæringsvanskeligheder.

Formålet med at tilrettelægge læringen i en arbejdslivslignende sammenhæng er, at almindelige, simple arbejdsfunktioner kombineret med det at skulle samarbejde, tage et ansvar, holde et tempo mv. bliver afprøvet i trygge, men arbejdslivsautentiske rammer.

### Arbejdslivskulturen

De unge kommunikerer, træner og lever i et miljø, hvor arbejdslivets krav og behov er omdrejningspunktet for al læring. CSV Erhverv fungerer også på almindelige markedsvilkår.

[ Tryghed er en væsentlig faktor, og vi tilstræber, at de unge fra den første dag oplever, at vi gør en indsats for, at de kan føle sig trygge ]

[ Pædagogikken har fokus på trykthed og omsorg. Her er vi en samlende funktion, basen, kernen eller ”moderen”, der altid er der for den unge ]

Det vil sige, at udgifterne i forbindelse med produktion mv. skal kunne tjenes ind gennem det arbejde, de unge udfører.

Det er ikke længere et undervisningsmiljø, som den 3-årige ungdomsuddannelses andre elementer byder på. Vi arbejder bevidst på at ændre det til at være en arbejdsplads med den jargon, det ansvar og den indbyrdes afhængighed, der knytter sig hertil.

Så selv om der i det daglige er stor opmærksomhed på den enkelte unge og hans eller hendes personlige og sociale udvikling, og selv om dette kræver en løbende dialog, hvor der lyttes og tages vare på den enkeltes behov, er det vores opgave at fastholde, at aktiviteterne foregår i en arbejdslivskultur med fokus på det arbejde, der skal udføres.

Arbejdslivskulturen er udformet, så de unge kan ”gå ud og ind ad den”. Det er altså muligt at betragte arbejdslivet udefra sammen med de øvrige unge og medarbejderne og tale om de særlige elementer. Der tages højde for, at de fleste af de unge har ringe eller slet ingen erfaring fra arbejdslivet og enten føler sig usikre på, om de kan klare det, eller har urealistiske forestillinger om deres egen formåen.

Derfor er opgaven at skabe en autentisk kultur og den fornødne trykthed og med tryktheden som afsæt hjælpe den unge til selverkendelse – til at blive mere afklaret omkring spørgsmål som: Hvem er jeg? Hvad kan jeg? Hvad har jeg brug for hjælp til? - i forhold til arbejdslivskulturen.

Det siger sig selv, at evnen til at gøre rent eller skille en pc'er ad ikke i sig selv kvalificerer til at kunne varetage et job. At være på arbejde kræver også, at man kan omgås andre, at man kan relatere sig til andre og indgå i et samarbejde. Derfor er det centralt

for uddannelsesforløbet, at tilegnelsen af de faglige/praktiske færdigheder går hånd i hånd med udviklingen af personlige og sociale kompetencer.

### Trykke rammer en forudsætning

Vores mål om at skabe en proces, hvor den unge erkender sine egne potentialer og begrænsninger og får et realistisk billede af en mulig jobmæssig fremtid, fordrer, at rammerne for denne proces er til stede. Derfor er trykthed en væsentlig faktor, og vi tilstræber, at de unge fra den første dag oplever, at vi gør en indsats for, at de kan føle sig trykke.

Tryktheden er fundamentet for, at der gennem åben og klar kommunikation kan arbejdes målrettet med den unges selvforståelse, og at vi som medarbejdere f.eks. kan intervenere ærligt i de enkelte situationer og blive mødt af de unge med en interesse for at lære og udvikle sig.

Vi foretager observationer gennem hele forløbet. Særligt i den første tid er vi opmærksomme på den enkeltes grundlæggende trivsel og trykthed. Derudover har vi øje for, på hvilket niveau de unge fungerer socialt, om deres hænder er skruet rigtigt på til den konkrete opgave, og om der er brug for vejledning eller andre støttende foranstaltninger.

Hvis en af de unge ser ud til at have særlige vanskeligheder, f.eks. socialt eller i forbindelse med en opgave, guider vi den unge igennem de situationer, hvor problemerne viser sig. Undervejs er der en løbende dialog, hvor målet til stadighed er at opretholde de trykke rammer og med dem som afsæt at hjælpe den unge til at blive opmærksom på sine kompetencer og erkende sine behov for hjælp.

### Relationen som pædagogisk omdrejningspunkt

I systemisk teori anses den traditionelle lineære undervisningsforståelse, som bedst beskrives ved ”tankpasserpædagogik”, som helt utilstrækkelig for at forstå, hvordan man kan bibringe andre læring. I den systemiske forståelse af læring foregår denne cirkulært, således at læringsprocessen foregår i en vekselvirkning mellem lærer og elev.

Kunsten for læreren er empatisk at forstå det, eleven ved, og den måde, eleven ved det på - og tilrettelægge læringsituationen, så det tilbudte nye stof giver mening for eleven i forlængelse af det, eleven ved, og den måde, eleven ved det på.

Relationen mellem lærer og elev, såvel som lærer-lærer og elev-elev, anses derfor som det centrale læringsrum. Det er i dette rum, at eleven med en målrettet indsats fra lærerens side oplever sig set, mødt og anerkendt som den, han/hun er, og det er her, at grundlaget for læring skabes.

Den, der bærer ansvaret for at etablere et sådant læringsrum, er læreren.

### De ansattes roller og funktioner

Den konkrete udfordring er derfor løbende at observere, drøfte og dokumentere læringsmål og resultaterne af læringsprocessen med den enkelte unge samt løbende at anvende observationerne og overvejelserne i det videre arbejde med at skabe og udvikle læringsrummet sammen med den unge.

Vores roller og funktioner som medarbejdere kan bedst beskrives ved at skelne mellem de tre fokusområder, som vi varetager, nemlig

- det pædagogiske område
- det undervisningsmæssige område
- det jobmæssige område.

Pædagogikken har fokus på trykthed og omsorg. Her er vi en samlende funktion, basen, kernen eller ”moderen”, der altid er der for den unge og er opmærksom på, hvornår der er behov for støtte. Den pædagogiske rolle og funktion udøves som en fleksibel ad hoc-proces, hvor vi tager udgangspunkt i de konkrete hverdagsituationer.

Undervisningen har fokus på at skabe læringsrum, hvor de unge forstår, erkender og vælger med deres intellekt, et rum, der består af teoretisk viden og vejledning, og som har det pædagogiske arbejde som forudsætning. Undervisningen tager form som en fortløbende læringsproces, der forberedes, gennemføres og evalueres.

Det jobmæssige område har fokus på træning af de faglige/praktiske færdigheder, som virksomheden har brug for. Medarbejdernes jobrelaterede rolle/funktion består desuden i at varetage kontakten til virksomheden, være ambassadører for den unge over for virksomheden og formidle den unges forudsætninger og behov.

Selv om undervisningsdelen i udgangspunktet tager form som noget planlagt, foregår den i høj grad også som en proces. Her, såvel som i det pædagogiske arbejde, lægger vi stor vægt på, at der er fleksibilitet og lydhørhed - og ikke mindst kobling til den unges hverdag. Selv om medarbejdernes tre roller/funktioner er af forskellig karakter, hersker der alligevel en høj grad af helhed omkring den samlede opgave med de unge.

### Mod til at være autentisk

I den systemiske teori anvendes begrebet ”forforståelse” til beskrivelse af en bestemt forståelse af en hændelse, situation eller relation. Gennem tidligere indlæring eller erfaring





*Daniel Hansen blev ansat i fleksjob som pedelmedhjælper på Thurø Skole 1. september 2007 under pedel Morten Bytoft (til venstre).*

*Daniels første praktik var på SID-skolen i Svendborg under Bytoft, og da skolen lukkede flyttede de sammen til Thurø Skole. Daniel har gået på CSV Sydøstfyn i 2 år og bor stadig på kollegium her.*

har mennesker dannet sig faste forestillinger om, hvordan bestemte sammenhænge skal fortolkes. Disse fortolkninger er skabt i en bestemt sammenhæng, hvor fortolkningen blev oplevet som indlysende rigtig. Fortolkningen anvendes imidlertid ofte også i andre sammenhænge. Det foregår ubevidst og kan i mange sammenhænge begrænse muligheden for nye fortolkninger.

For flere af de unge er disse fortolkninger meget bremsende for læring og erkendelse. Det er derfor væsentligt, at vi også forstyrrer de unges fortolkninger af deres erfarede virkelighed eller virkelighedsopfattelse.

Forstyrrelsen bidrager til at forkaste eller aflære tidligere fortolkninger og give plads til nye fortolkninger, som er mere hensigtsmæssige for elevens nuværende udvikling.

En vigtig kompetence hos medarbejderne, er således at have modet til at være autentisk i forsøget på at forstyrre den unge og ærligt at kunne konfrontere den unge med nye fortolkninger af situationer, hændelser og relationer. Risikoen for at frustrere den unge skal ikke være en bremseklovs for den ærlighed og umiddelbarhed, som er forudsætningen for, at den unge kan få hjælp til at udforske sig selv og sine muligheder og begrænsninger. Her er

det vigtigt, at vi sammen med den unge holder fast i formålet med læringsforløbet.

### Kompenserende redskaber

Det kan også være nødvendigt at tilbyde kompenserende redskaber til at håndtere en given problematik som i det følgende eksempel.

En ung er kommet i praktik som pedelmedhjælper. Det lykkes ham hurtigt at mestre alle opgaverne - dog med den lille undtagelse, at han har det med at efterlade værktøj og redskaber rundt om, hvor han har arbejdet, således at de er væk næste gang, han selv eller andre skal bruge dem. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende for virksomheden, men det er ikke muligt for den unge at få styr på det uden hjælp. Derfor finder CSV Erhverv i samarbejde med arbejdsgiveren en løsning: Den unge skriver op i en lommebog, hver gang han tager et stykke værktøj, og så skal han vinge af, når han har bragt det på plads. Ved fyraften skal han tjekke, om alt er vinget af.

Det er nok til, at den unge bliver i stand til at sikre, at alle redskaberne kommer på plads. Metoden med lommebogen skaber en struktur for ham, som gør, at han ikke behøver bruge unødvendig energi på noget, som han alligevel ikke kan.

Den unge lærer at bringe værktøjet på plads, men han lærer det på en anden måde end ved at få at vide, at han skal gøre det. Lommebogen bliver et redskab, der kan kompensere for lige netop de vanskeligheder, denne unge har at slås med.

Eksemplet viser, hvordan de unges læring kan være meget afhængig af, hvordan vi vælger at gribe deres rolle an, og hvilke kompenserende redskaber de anvender.

### Læring for og med de unge

Medarbejdernes rolle i forbindelse med det at skabe læring for og med de unge kan med få ord beskrives som en tro på, at læring har de bedste kår, hvis lærerne

- sikrer, at de unge selv er med til at definere deres behov
- tager udgangspunkt i de unges egen motivation
- anvender en individuel tilgang i undervisningen med accept af og respekt for den enkelte
- inddrager de unge i undervisningen
- gør undervisningen praksisorienteret uden for meget teori
- sørger for at definere og anvende de unges bedste indlæringskanaler
- skaber trykthed, forudsigelighed, næstekærlighed og rummelighed
- er troværdige og holder det, de lover
- ikke synes, at det er synd for de unge
- tør træde i karakter og stille krav til de unge
- står fast: Man kan løbe ind i lærerne, men man kan ikke vælte dem omkuld
- skaber plads til at lave sjov og ballade
- sikrer, at de unge føler sig set, hørt og værdsat

### Forælderrollen

En anden rolle, som bedst kan beskrives som en slags ekstra "forælderrolle", dog uden de samme følelsesmæssige bånd, handler om hele tiden at have en fornemmelse for, hvor langt den unge er i sin udvikling, og at vide, hvornår den unge er ved at være parat til udslusning. At kunne se, hvornår den unge har de færdigheder, den selvbevidsthed og den selvtillid, der skal til, for at et praktikforløb efter al sandsynlighed vil blive en succes.

[ Fremtiden er noget, vi selv skaber – bl.a. gennem vores relationer til hinanden og den måde, vi taler og tænker om os selv og hinanden på ]

[ De unge får mulighed for at prøve kræfter med dét at være på en arbejdsplads, hvor der hersker en vis grad af frihed under ansvar ]

### Anerkendende og ressourcefokuserende tilgang

Den anerkendende og ressourcefokuserende tilgang til pædagogik, undervisning og job er udgangspunkt for såvel den erhvervsrettede som den almindelige undervisning på CSV Erhverv og for samværet med de unge generelt.

Denne tilgang går først og fremmest ud på at sætte fokus på det, der virker – og gøre mere af det. Antagelsen er, at hvis vi fokuserer på problemer, skaber vi flere problemer. Hvis vi fokuserer på det, vi ikke kan eller mangler, føler vi os som nogen, der ikke kan eller aldrig er gode nok. Men hvis vi derimod undersøger og taler om de unges ressourcer, potentialer og muligheder, oplever de sig ressourcefyldte, talentfulde og fulde af muligheder.

Mange af de unge har oplevet, at der gennem tiden har været gjort meget for at støtte dem, men at denne støtte mest af alt har handlet om at håndtere deres handicap eller afhjælpe deres problemer. Når det primært er ens handicap og problemer, der er i fokus, går det ud over den grundlæggende tro på, at der også er noget, man er god til.

Vores udgangspunkt er, at der for ethvert menneske er noget, der fungerer - noget der går godt. Opgaven består i at værdsætte det og lære af det, så vi kan bringe endnu flere aspekter af tilværelsen til at fungere lige så godt.

### Fremtiden skaber vi selv

Med den anerkendende pædagogik betragtes fremtiden som andet og mere end noget, der ligger og venter på os. Fremtiden er noget, vi selv skaber – bl.a. gennem vores relationer til hinanden og den måde, vi taler og tænker om os selv og hinanden på.

Når vi gør en særlig indsats for at skabe anerkendende relationer og kommunikation, hvor

styrkerne frem for begrænsningerne bliver fremhævet, bliver de unge samtidig rustede til at skabe en fremtid, hvor de kan en hel masse – i stedet for at prøve at lave om på alt det i fortiden, som de følte, at de ikke duede til.

Anerkendende pædagogik er ikke alene en pædagogisk metode. Det er i høj grad også en måde at tale, være og fungere sammen på, som får det bedste frem i folk. En livsstil, som ved at blive praktiseret i undervisningsrummet, i jobtræningen og i kommunikationen med de unge generelt - også forplanter sig til de unges relationer til og kommunikation med hinanden og andre.

Vores undervisning er funderet i en afdækning af den enkelte unges kompetencer. Heraf fremgår de bedste indlæringskanaler, dvs. elevens "intelligens" eller kompetenceområde, som kan være af visuel, sproglig, logisk, matematisk, musisk, motorisk, personlig eller social karakter.

Traditionelt betragtes læreren som en, der formidler viden til eleverne, og som samtidig definerer måden, hvorpå eleverne skal lære tingene. Men med teorien om de mange intelligenser bliver det tydeligt, hvor vigtigt det er, at vi underviser og formidler viden på en måde, der tilgodeser de forskellige intelligensers læringsmekanismer og udtryksformer.

Vores bevidsthed om eget ståsted og evne til at betragte verden ud fra elevens perspektiv eller intelligens er sammen med evnen til at fastholde lederskabet og være autentisk i kontakten afgørende for et godt resultat.

Omvendt er den gensidige værdsættelse og anerkendelse grundlæggende forudsætninger for, at der kan skabes plads til at udvikle frugtbare relationer i undervisningens samvær og dermed muliggøre individuelle læringsformer.

*Marianne Kleeman kom i juni 2007 i sin første praktik, som var i parfumeafdelingen i Føtex i Svendborg under salgsleder Ghita V. Nielsen. Efter 4 måneder blev hun ansat i fleksjob.*

*Marianne har gået på CSV Sydøstfyns ungdomsuddannelse i 2 ½ år, og her har hun også boet på kollegium, indtil hun 1. februar 2008 flyttede i egen lejlighed sammen med kæresten.*

### Anerkendelse og selverkendelse

Når nye elever starter på CSV Erhverv, er der især fokus på at udvikle deres selverkendelse og støtte dem til en accept af den virkelighed, der nu engang er deres.

Forudsætningen for, at de kan udvikle sig og vælge og handle ud fra egne forudsætninger, er, at de også kan erkende de vanskeligheder, de måtte have, og de kompetencer, de skal udvikle for at nå deres mål.

Selv om det primære fokus til enhver tid er på de kompetencer, de unge har, og på anerkendelsen af dem, er det vigtigt, at de unge også erkender deres begrænsninger. F.eks. være i stand til at konstatere, at "Jeg har en hjerneskade, og derfor kan jeg ikke læse og skrive". Først når den unge kan erkende det, er det muligt at handle derefter.

Således balancerer den pædagogiske tilgang hele tiden nøje mellem på den ene side at skabe erkendelse i forhold til særlige vilkår, og på den anden side gennem den anerkendende tilgang at bevare fokus på alt det, der går godt. En balance, som er en af de absolut mest centrale udfordringer for os som medarbejdere.

Resultatet af dette samspil mellem selverken-





delse og anerkendelse er, at den unge når til en afklaring – bliver i stand til at tilgive sig selv efter mange års nederlag eller få fred med sig selv som den, man nu engang er. Når man først kan det, har man et godt afsæt for udvikling.

## Udslusning til praktik eller job

Valg af praktiksted sker på baggrund af den foretagne afdækning, den unges egne ønsker og evner og de muligheder, der er i lokalområdet. Vi lægger vægt på at sikre, at praktikstedet har mulighed for at løse opgaven.

Når der er unge, som kræver stor omsorg og opmærksomhed, orienterer vi arbejdsgiveren herom, så arbejdspladsen kan indstille sig på at tage de relevante, særlige hensyn – eller sige fra, hvis de ikke mener at kunne løfte opgaven. Praktikpladsen bliver forberedt gennem dialog med vores jobkonsulent og den unge omkring et særligt præpraktiskema.

Vigtige krav til en praktikvirksomhed er, at

- den har social forståelse
- der er udnævnt en kontaktperson, som følger den unge gennem hele forløbet
- der er tid til den unge og tålmodighed til de gentagelser, den unge har brug for
- der sættes tid af til møder mellem virksomhedens kontaktperson, den unge og jobkonsulent undervejs i praktikforløbet

Samtidig er det vigtigt, at arbejdspladsen ikke fastholder den unge i en form for klientgørelse, men derimod giver mulighed for at prøve kræfter med dét at være på en arbejds-

plads, hvor der hersker en vis grad af frihed under ansvar.

En del af de unge på CSV Erhverv bor på CSV Sydøstfyns kollegier, og samarbejdet med kollegiernes medarbejdere er vigtigt, når en ung skal i praktik eller job. Der er ofte brug for støtte til at smøre madpakken, til at købe et vækkeur eller til at få etableret nogle rutiner for, hvordan dagligdagen skal tilrettelægges. Derfor sikrer vi en løbende dialog mellem kollegiemedarbejderne og jobkonsulenten, som står for udslusningen, om bl.a. mødetider og et eventuelt behov for at justere timetal.

### Arbejdsgiverne

Det kræver noget ekstra af en virksomhed at tage en af vores unge i praktik eller job. Det er nødvendigt, at vi har forståelse for det, og at vi sikrer den bedst mulige opfølgning både over for arbejdsgiveren og den unge.

Det kan være svært at skaffe de første arbejdsgivere. Det kræver mange forklaringer fra os og mange overvejelser i virksomheden. I dag, hvor mange virksomheder i lokalområdet kender CSV Erhverv, har vi ikke problemer med at skaffe arbejdsgivere.

Vores erfaringer med skaffe arbejdsgivere og samarbejde med dem er:

### Opbyg et netværk og udnyt det

- Brug egne og institutionens kontakter til at opbygge og udbygge et relevant netværk af gode, rummelige virksomheder.
- Skab kontakt til de relevante medarbejdere gennem telefon, mail og personlig henvendelse. Det er nødvendigt at være udfarende og turde tage telefonen og ringe til en virksomhed og sige: Nu skal I høre, hvad vi gerne vil – og få aftalt et møde. Det er også nødvendigt at have

noget materiale, der kort og klart fortæller om ordningen – og at der kan henvises til en hjemmeside med samme information, så kontaktpersonen på virksomheden let kan gå videre med forespørgslen til andre i organisationen.

### Brug arbejdsgiverne som løftestang

- Når den første unge er kommet i praktik/arbejde, så brug arbejdsgiveren som løftestang og reference over for andre virksomheder. Spørg, om andre potentielle arbejdsgivere må have lov at ringe til vedkommende og høre, hvordan det er at have en af vores unge ansat.
- Offentliggør referencerne – f.eks. på en hjemmeside, gerne med foto af den unge på arbejdspladsen og synliggørelse af virksomheden.

### Hav forståelse for arbejdsgiveren

- Det er nødvendigt at have forståelse for, at arbejdsgiverne er travle mennesker, der ikke vil have for meget papir, for mange spørgsmål og for meget administration.
- Keep it simple! Sig: Papirarbejdet tager vi os af. Og begræns det mest muligt. Er der brug for store skriftlige evalueringer, så klar det gennem interviews og gå det færdige resultat igennem med arbejdsgiveren og den unge efterfølgende. Et kvarter på en arbejdsplads kan være dyre penge, når der er en bundlinie at tage hensyn til.
- Det er også vigtigt at understrege, at der i en praktik er løbende kontakter minimum en gang om ugen mellem virksomhed, den unge og jobkonsulent. At de unge bliver fulgt til dørs, og at der er hjælp at hente, både når arbejdsgiverne og de unge har brug for det.

### Vær brobygger

- Byg bro mellem den unge og virksomheden.
- Forbered den unge på en dagligdag i virksomheden. Og forbered virksomheden på en dagligdag med den unge. Opbyg den nødvendige tillid hos begge parter, for den er nødvendig, når tingene skal lykkes. Her er det vigtigt at være helt ærlig. Kun da opnås tillid. Kald en spade for en spade og en skovl for en skovl.
- Fang kulturen på arbejdspladsen og forbered den unge på den. Hjælp den unge med at tilpasse sig kulturen.

### Synliggør udslusningen

- Vi udsluser 10-12 unge om året, og derfor er det ikke nødvendigt at slå på stortromme for at skaffe de nødvendige arbejdsgivere. Sørg i stedet for at have en løbende kontakt med de relevante virksomheder, så det bliver jer, der vælger arbejdsgiverne – og ikke omvendt.
- Sørg for relevant og målrettet informationsmateriale og for en god information på institutionens hjemmeside.
- Sørg for en god kontakt til den lokale presse, så I får løbende synliggørelse af jeres aktiviteter. Det letter kontakten til nye virksomheder, at de kender projektet på forhånd. Synliggørelse skaber forståelse for projektet - ikke blot blandt virksomhederne, men også blandt opinionsdannere, sagsbehandlere, politikere og almindelige borgere.
- Nye tiltag synliggøres gennem pressen, evt. ved brug af pressemeddelelser.
- Synliggørelsen i offentligheden er vigtig i forhold til accepten generelt af de unge – de kan jo en hel masse. Og så er den

[ I arbejdet og snakken hen over bordet oplever de unge, at de får mere selvværd ]

[ De unge giver udtryk for, at det er vigtigt at hjælpe og at blive hjulpet ]

vigtig i forhold til profilering af institutionen som helhed.

### Synliggør virksomhederne

- Husk at synliggøre arbejdsgiverne som virksomheder med socialt ansvar på hjemmesiden, i brochurer, ved presseomtale og i andre sammenhænge – hvis de ønsker det. Mange virksomheder vil gerne stå ved deres sociale ansvar, og derfor er synliggørelse af dem en af de ting, vi kan kvittere med.

## Efterværn

For at sikre en god udslusning er det nødvendigt at have et såkaldt efterværn – en person, som kender de unge og kan bistå dem, når der er behov.

CSV Erhvervs jobkonsulent har valgt at følge op og stå til rådighed for de unge i forbindelse med arbejdsrelaterede problemer og udfordringer 24 timer i døgnet, selv om der ikke har været økonomisk dækning for den anvendte tid.

Efterværnet er i mange tilfælde en forudsætning for, at arbejdsforholdet fastholdes, idet små problemer hurtigt vokser, hvis der ikke bliver tilbudt hurtig og konsekvent hjælp til løsning af problemet.

Såvel de unge som arbejdsgiverne tilkendegiver, at efterværn er helt nødvendigt, hvis udslusningen skal fungere optimalt.

Vores erfaringer med efterværn er

- Stå til rådighed for de unge og hjælp i forhold til udfordringer i forbindelse med jobbet. Og stå til rådighed for arbejdsgiverne, når de har et behov.

- Det er nødvendigt, at vores telefoner aldrig rigtig er slukkede. Hvis de unge ikke kan få fat i os, skal de kunne lægge en besked.
- De unge er ofte behovsstyrede, og f.eks. fredag aften kl. 23.30 vil vi ikke sjældent kunne opleve at blive kontaktet med spørgsmål eller forhold, som vi må tage stilling til.
- På en arbejdsplads kan der let falde en bemærkning, som gør, at næste dag virker lidt vanskelig at komme i gang med. De unge er sårbare, og der skal ikke meget til, før vi kan få en telefon om aftenen fra en, der ikke ønsker at fortsætte praktikforløbet.
- Det er vigtigt med klar tale, klare meldinger og ærlighed over for de unge, når de har brug for hjælp til at komme igennem det at være på en arbejdsplads med dens særlige jargon og tone.

## Hvad siger de unge?

I forbindelse med Projekt CSV Erhverv er de unge blevet interviewet for at afdække, hvad de lægger mest vægt på i forbindelse med forløbet på CSV Erhverv.

Svarene viser, at læringstankegangen mærkes markant af de unge. At være sammen i et socialt fællesskab omkring det at arbejde – som jo er de unges drøm og håb – skaber legitimitet i forhold til såvel den faglige som den sociale og personlige læring, der finder sted, som de unge siger, hen over bordet.

Læringen på kursusforløb af en uges varighed opleves også OK. Det er godt med afveksling, godt at komme lidt væk – og at komme tilbage igen med nye kompetencer.

I arbejdet og snakken hen over bordet oplever de unge, at de får mere selvværd. De oplever, at de arbejder på lige fod med medarbejderne, som taler de unges sprog, er direkte og konfronterende. De oplever, at medarbejderne vil de unge og altid er der for dem. De unge oplever, at de lærer meget om at behandle andre godt, om at samarbejde og at hjælpes ad.

De unge giver udtryk for, at arbejdsfællesskabet betyder meget. Trygheden ved hinanden understøtter læringen. At skulle hjælpe hinanden til rette skaber anledninger til at tale om, hvordan man gør det og udvikler sociale kompetencer. De unge giver udtryk for, at det er vigtigt at hjælpe og at blive hjulpet. De fleste giver udtryk for, at selve arbejdet ikke er vigtigt. Det vigtigste er at finde ud af, at man er god til noget og blive anerkendt for det. Heri ligger endvidere motivationen til at prøve nye opgaver og lade sig udfordre i praktikken i andre sammenhænge.





*Thomas Lyngsøe er ansat i fleksjob som servicemedhjælper hos McDonald's's i Svendborg og Nyborg under servicechef Brian Svaneklink (til højre).*

*Thomas har gået på CSV Sydøstfyn i 3 år og er blevet sluset ud fra kollegiet til egen lejlighed. Han har været i praktik adskillige steder og senest på McDonald's, hvor han blev ansat 1. januar 2007.*

På de rigtige arbejdspladser er det vigtigt, at kollegerne opleves som søde og flinke mennesker, der har tålmodighed til at vente på, at de unge bliver klar til at varetage opgaverne. De unge udtrykker et stort behov for anerkendelse i processen. Det er vigtigt, at der nogen, der kan hjælpe dem i gang og følger op og spørger til, hvordan det går.

### **Den særlige læringsproces**

Arbejdslivskulturen slår igennem i de unges oplevelse af læringsprocessen. Her er ikke tale en almindelig skole, som af mange af de unge opleves som kedelig og et sted, hvor man skal sidde stille på sin flade. Den særlige læringsproces betyder, at de unge oplever at kunne bruge sig selv og deres krop på en dynamisk måde, som afhjælper uro og rastløshed.

At opleve at være i færd med at udleve værdierne i drømmen om at være på arbejde allerede før selve drømmen er gået i opfyldelse, giver en stærk følelse af at være på vej og mærke, hvordan det vil være, når selve drømmen går i opfyldelse.

Sproget udspringer af arbejdsprocesserne. De unge taler i et fælles sprog, som handler

om, hvordan man skiller computere ad, hvilke dele der hedder hvad, hvordan de skal sorteres, hvad de skal bruges til, hvordan de kan sælges, til hvem og for hvor meget. I cykeludlejningen er der flere forskellige opgaver, som skal løses hver for sig, men som alligevel hænger sammen, og løsningen af den ene opgave er afhængig af den anden. Opgaverne giver opgavesprog, og arbejdsprocesserne giver arbejdsprocessprog. Et sprog, som er generelt for alle opgaveløsninger og håndtering af arbejdsprocesser. De unge udvikler således kompetencer til forståelse af opgaveløsning, arbejdsdeling, samarbejde, konfliktløsning osv.

Snakken over bordet oplever de unge som en sidegevinst. Det er hyggeligt, og det skaber tryghed. Medarbejderne bruger snakken til at skabe læringsanledninger, hvor forskellige temaer bliver taget op og bearbejdet. Der bliver lyttet anderledes, når alle – de unge såvel som medarbejderne - arbejder og udfører samme rutiner. Det giver oplevelsen af ligeværdighed, ingen er finere end andre. I det at lave det samme arbejde oplever de unge også anerkendelsen, og at arbejdet er OK.

### **Trygge rammer som forudsætning**

De unge giver udtryk for, at det allervigtigste er at have det godt. At være tryk. Og det føler de, at de er på CSV Erhverv. Trykke ved hinanden, ved arbejdet og ved medarbejderne.

Trygheden kommer også af, at de føler, at de først skal noget, når de er klar. Når de kan mærke, at de er klar, og når medarbejderne kan mærke, at de er klar. Det handler om arbejdet, samarbejdet - og først og sidst handler det om praktikforløbene og jobbet.

Praktikken og jobbet bliver ligeledes målt ud fra, om det opleves trygt. De unge, som er blevet

udsluset, er enige om, at de har sommerfugle i maven i starten. Men opdager de, at der er tryk på den nye arbejdsplads, falder de hurtigt til.

Trygheden kommer også af, at medarbejderne giver sig tid til at forberede de unge til det, der skal ske. Der bliver jo talt meget hen over bordet, siger de unge. Der bliver talt om tingene, alle tingene. Det er dialog uden filter. Medarbejderne tager udgangspunkt i situationen og i de unges læseplan. Her kan de unge selv se, hvor langt de er i udviklingen hen imod de mål, de har sat sig – og hvad der stadig mangler. Og måden, der bliver talt på, er ligefrem, konkret og på de unges sprog. Der bliver ikke skjult noget. Det oplever de unge som tryghed.

### **Relationen som omdrejningspunkt**

Relationerne de unge imellem og mellem de unge og medarbejderne/arbejdsgiverne, nærværet og autenciteten, er forudsætningen for trygheden, som er forudsætningen for relationen, som er forudsætningen for læringen.

De unge oplever, at medarbejderne er engagerede i deres udvikling. At de vil dem og vil stå inde for dem. Medarbejdernes nærvær og autencitet opleves ikke professionel, som en lærerattitude, der kan tages af, når der er fyraften. De unge oplever, at medarbejderne er der hele tiden. Også efter fyraften. Når det hele brænder på, ringer de unge til medarbejderne, og nogle af de unge til deres arbejdsgiver/kollega på det rigtige job om aftenen eller i weekenden. På den måde bliver der ofte afværget alvorlige problemstillinger eller optræk til konflikter. Denne oplevelse af, at engagementet ikke er noget, de siger, men noget, de gør, skaber relationer, hvor tryghed og tillid er nøgleord. Vi siger det, vi gør – og gør det, vi siger.

[ Vi siger det,  
vi gør – og gør  
det, vi siger ]

[ Her oplever vi,  
at vi er i samme båd  
– ligestillede i  
løsningen af de  
fælles opgaver ]

Karakteristisk for relationen er, at medarbejderne udtrykker, at det ikke er synd for de unge, at de har et handicap. Det er et vilkår. Derfor kan relationen blive symmetrisk. Den ene part er ikke rigtig og den anden forkert. Vi er, som vi er – og når vi ved, hvor vi har hinanden, kan der ske en udvikling.

På de rigtige arbejdspladser er relationen mellem den unge og arbejdsgiver og kolleger ligeledes helt central. Det altoverskyggende er at blive behandlet ordentligt. På lige fod. At der bliver taget den tid, der er nødvendig, og at den unge føler sig som en del af fællesskabet. Der skal være plads til at lære at løse opgaverne, men også til sjov.

De unge udtrykker et stort behov for anerkendelse. Fra hinanden, fra medarbejderne, arbejdsgiverne/kollegerne. Det er vigtigt for dem, at de lærer ud fra de ressourcer og særlige vilkår, de har. Tålmodighed er ofte nødvendig, når noget skal læres.

Læseplanen oplever såvel de unge som medarbejderne som en hjælp i forbindelse med at skabe systematik i de unges udvikling. Her sætter de unge mål i dialog med medarbejderne - både for den faglige, men især for den personlige og sociale udvikling.

At vide, hvad man arbejder med, og hvor langt man er i sin udvikling, er en stor motivationsfaktor i udviklingsprocessen. Det viser, at man er på vej, og at man kan flytte sig. Læseplanen er også en væsentlig faktor i forbindelse med vurderingen af, hvornår den unge er klar til praktikforløb eller udslusning.

### Betingelserne for at nå drømmen

Tilbagemeldingerne fra de unge – både de, der stadig er i skolesystemet, og de, der er udsluset til job – er igen og igen, at de føler sig trygge og har det godt. Medarbejdere og arbejdsgivere skaber denne tryghed - fordi de vil dem det godt, er autentiske og nærværende og ikke kun professionelt til stede, men træder i karakter som mennesker på godt og ondt.

Trygheden og tilliden er omdrejningspunktet. Voksne, der ikke svigter, men står til rådighed for de unge, når de har brug for dem.

Herudover betyder arbejdslivskulturen meget som ramme omkring trygheden og tilliden. Her bliver der ikke undervist, her bliver der snakket hen over bordet. Her oplever vi, at vi er i samme båd – ligestillede i løsningen af de fælles opgaver. Der bliver talt konkret, direkte og om alt. Vi ved, hvor vi har hinanden.

Det er betingelserne for den faglige, personlige og sociale udvikling, der skal til for at nå drømmen om være klar til udslusning til et rigtigt job.

*Charlotte Langballe kom i september 2007 i praktik på skolebiblioteket på Thurø under bibliotekar Tine Skovby (til venstre).*

*Charlotte går stadig på den 3-årige ungdomsuddannelse på CSV Sydøstfyn og bor hjemme. To dage om ugen er hun i praktik, og fra maj er der planlagt 3 måneders arbejdsprøvning, som gerne skulle munde ud i et fleksjob på skolebiblioteket.*

