



Fleksicurity^{DK}

lige muligheder for alle – altid

Nr. 9 August 2009 3. årgang



- **Strissere får stress**
- **Igen flere fleksjobbere uden job**
- **Fra “tossefabrik” til skoven**
- **Rummelighed bør begynde i skolen**
- **Nu kan Ordbanken oversætte**

lige muligheder for alle – altid

Rummelighed større udfordring end løn

Indhold

- **Leder** side **3**

- TEMA: PROJEKT FRA A TIL Å – 28 SKAL DER STÅ
- **En nøddeknækker** side **4**
- **Nu kan Ordbanken også bruges til oversættelser** side **7**

- **Fleksjobberes løn under lup** side **8**
- **Det handler om at tænke kreativt** side **9**
- **Ledigheden stiger igen blandt fleksjobbere** side **9**

- TEMA: SKOVHJÆLPERNE I ALBERTSLUND
- **Ud af tosefabrikken og ind i skoven** side **10**

- **Opblomstring af sociale virksomheder** side **14**

- TEMA: Posttraumatisk stress-syndrom
- **Jeg bliver aldrig den samme igen** side **16**
- **Store drenge græder ikke** side **18**
- **Hvad er posttraumatisk stress-syndrom?** side **19**

- TEMA: TOLNE EFTERSKOLE
- **Rummelighed begynder i skolen** side **20**
- **Tolne efterskole deltager i AFSL-projektet** side **22**

- **En ny nyre gjorde Kenneth XL-klar** side **23**
- **Selv læger kan gå ned med stress** side **23**



Claus Ormslev



Mikael Hasle



Peter Jørgensen



Anne-Dorte Boa Kock



Kjeld Søndergaard



Eva Marie Sloth

Fleksicurity nr. 9 august 2009

– magasin om det rummelige arbejdsmarked.

Uafhængigt af myndigheder, interesseorganisationer og politiske holdninger vil magasinet medvirke til at være debat- og jobskabende inden for rammerne af det rummelige arbejdsmarked.

Fleksicurity udkommer fire gange om året.

Ansvar i forhold til presselovgivningen:

Direktør Peter Jørgensen,
Huset Venture Danmark

Redaktør: Claus Ormslev

I redaktionen:

Mikael Hasle, Lars Holstein,
Peter Jørgensen, Kjeld Søndergaard,
Anne-Dorte Boa Kock

Sekretariat:

Eva Sloth

Grafisk produktion:

hv-Grafisk
Huset Venture
Tlf. 86 28 35 55

Oplag: 7000

Kontakt:

Fleksicurity
Huset Venture
Stavtrupvej 34, 8260 Viby J
Telefon: redaktion 87 38 20 74
e-mail: redaktion@fleksicurity.dk
Web: www.fleksicurity.dk

■ Det har ikke ligefrem været nogen rar sommer på det danske arbejdsmarked. Ferietiden har kastet tusindvis af danskere ud i arbejdsløshed, så antallet af ledige nu igen er oppe over 100.000.

Sådan så det også ud for bare et par år siden. Vi er tilbøjelige til at glemme, at højkonjunkturen kun i et ganske kort tidsrum på blot to-tre år har været årsag til den absurd lave ledighed.

Regeringen gør hvad den kan for at bringe de danske virksomheder på fode igen. Mastodonter som Maersks Lindø-værft og vindmøllegiganten Vestas har måttet afskedige rigtig mange medarbejdere.

Det tragiske er, at mange af de afskedigede kommer fra de ufaglærte rækker. Og mange af de job de har forladt, vil næppe blive oprettet igen. I hvert fald ikke i Danmark.

Krisen har også ramt det rummelige arbejdsmarked. Ganske vist ikke mere end andre dele af den danske befolkning, men køen af ledige fleksjobbere er igen vokset. Og den store succes med oprettelse af 5.000 nye fleksjob er vendt til, at virksomhederne er tilbageholdende med at oprette nye fleksjob.

Når dette nummer af Fleksicurity er på gaden, er Arbejdsmarkedskommissionen kommet med en række anbefalinger til en fremtidig arbejdsmarkedspolitik.

Kommissionen blev nedsat af regeringen i 2007 og har en klart formuleret opgave. Der skal findes 14 milliarder kroner til de offentlige udgifter i al fremtid. Baggrunden er, at der simpelthen ikke er penge nok i kassen til at drive Danmark videre på det eksisterende grundlag.

Kommissionen vil helt sikkert rette blikket mod det rummelige arbejdsmarked. Flere skal gå fra deltid til fuld tid – og lovgivningen på fleksjobområdet står også for tur. I sommerens løb har både fleksjobbernes løn- og ansættelsesforhold været sat til debat i dagspressen. Det er sket på baggrund af udtalelser fra kontorchef i Arbejdsmarkedstyrelsen Torben D. Jensen, der undrer sig over, at 15 procent af de i alt 60.000 fleksjobbere hentede en løn hjem, der udløste et tilskud fra staten på over 200.000 kroner. Reaktionen på denne udmelding er ikke udeblevet. Selvom de måtte have mere end 300.000 kroner i årlig indtægt, er der blevet peget på, at lønningerne nærmere afspejler det ordinære arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedskommissionen har un-

dervejs måttet ændre sit arbejdsgrundlag. Arbejdet startede i højkonjunktur og afsluttes nu i uafklaret krise-situation.

Et af kommissionens mål vil også være, at flere skal arbejde på fuld tid i stedet for på deltid. Og her kommer de offentligt ansatte virkelig til at holde for. For det er inden for den offentlige sektor, der findes flest deltidsstillinger.

Samtidig kan de offentligt ansatte forvente at få rigtigt travlt. Flere opgaver er lagt ud til kommunerne som et led i den seneste strukturreform. Eksempelvis har kommunerne fra 1. august overtaget al jobformidling. Det gælder både a-kassemedlemmer, mennesker med funktionsnedsættelser, kontanthjælpsmodtagere og fortidspensionister med ønske om et skånejob.

I betragtning af at kommunerne lige havde indrettet sig efter højkonjunkturen, hvor det var let at finde job, venter der nu en stor opgave. Kommunerne har i forvejen haft svært ved at tiltrække arbejdskraft, og sagsbehandlere føler sig stressede over kun at have ganske lidt tid til de ledige borgere.

Spørgsmålet er, om kommunerne er ordentligt rustet til at magte den store opgave. I forhold til det rummelige arbejdsmarked er det nødvendigt med en smidigere og hurtigere sagsgang, der får fleks- eller skånejobbere placeret i de rette job til en fornuftig løn. Dét bør være målet for jobcentre.

Jobcentre vil opleve en række nye ledige. Mennesker der aldrig tidligere har været uden arbejde og som nu med fabrikslukninger og manglende uddannelse ikke ved, hvilken vej de skal gå.

Der bliver et voldsomt behov for kompetent afklaring og efteruddannelse til de nye ledige. Det er gennem uddannelse og ved at tage udgangspunkt i den enkelte lediges potentiale, det rigtige job kan findes. Det gælder både for det rummelige og det ordinære arbejdsmarked.

Den lange ventetid på ledighedsydelse, som mange fleksjobbere oplever, kan være yderligere invaliderende og medvirkende til, at mange undervejs også får psykiske lidelser.

Heldigvis fremlagde regeringen i foråret en række initiativer, der skal give mennesker med handicap lettere adgang til arbejdsmarkedet og gøre arbejdsmarkedet mere parat til også at tage imod ansatte med mindre psykiske problemer.



Peter Jørgensen, direktør for Huset Venture Danmark

Accept af de særlige behov som hvert enkelt menneske måtte have i forhold til arbejdsmarkedet, bør være noget, både arbejdsgiverne, fagbevægelsen og den enkelte kollega må lære.

En nøddeknækker

– når det traditionelle uddannelsessystem ikke længere er nok

Af: Lars Mikaelson
Lektor, ph.d. Læreruddannelsen og HF i Nørre
Nisum, VIA University College

Ide og baggrund for projektet

■ Mange ufaglærte og kortuddannede i industrivirksomhederne har dokumenterede vanskeligheder med at læse og stave. Dette er ikke kun et problem for medarbejderne. Det er også et problem for virksomhederne. I et vidensbaseret samfund handler det ikke længere kun om håndteringen af maskiner i industrien, men også om viden om hvorfor produktionsprocesserne foregår som de gør, og hvordan de foregår. Den senmoderne industriarbejder slipper populært sagt ikke uden om hverken papir- eller læsearbejdet. For virksomhederne handler realkompetencer om, at man bliver i stand til at sætte et større fokus på fleksibilitet og indtjening i kraft af et større overblik over, hvad medarbejderne faktisk kan – og hvad de ikke kan. Virksomhederne med den største kunnen i forhold til at skabe egentligt lærende organisationer med medarbejderudvikling i fokus synes at føre an på innovationsområdet, men de skaber også flere jobs end andre virksomheder.

Det er i denne ånd, at projekt *Fra a til å* startede i begyndelsen af 2008 med to målgrupper. Den første målgruppe var 20 ansatte, der nyder tillid i en række private og offentlige vestjyske virksomheder – og som var villige til at uddanne sig til sprogmentorer på deres respektive arbejdspladser. Sprogmentorerne må ved endt kursusdeltagelse være sat i stand til at kunne spotte ordblindhed i kraft af viden om ordblindhed. Den anden målgruppe var kortuddannede eller ufaglærte dyslektikere samt læse- og stavesvage, der er ansat i de virksomheder, hvorfra sprogmentorerne rekrutteres. Disse medarbejdere skal samtidig være motiverede til at modtage undervisning i arbejdstiden. Fra projektets start anslog man, at mentorerne ville have cirka 1000 kolleger som rekrutteringsgrundlag. For-

modningen var, at minimum 12 % af disse kolleger ville have væsentlige problemer med læsning og skrivning.

Hovedkræfterne bag projektet har været Huset Venture, der var primær ansøger. Huset Venture er en projektorganiseret virksomhed inden for servicesektoren, og virksomheden tilbyder en række serviceydelser overfor dels private og dels offentlige virksomheder. De øvrige partnere i konsortiet har været FLEXIKA – center for fleksibel læring i Nørre Nisum, VIA UC. FLEXIKAs mission er at sikre folk i yderområder adgang til læring og uddannelse. FLEXIKA har koordineret det undervisningsmæssige indhold i sprogmentorkurserne mellem Huset Venture og VUC og har været leverandør af undervisning. Andre aktører har været 3F Ringkøbing-Holmsland og VUC, UddannelsesCenter Ringkøbing Fjord. To af delmålene bestod i at motivere en stor gruppe ansatte til at lære noget nyt, og et andet mål var at legitimere læring på disse virksomheder, dvs. gøre læring statusgivende.

I fase 1 nedsatte man en styregruppe, der bestod af en projektleder fra Huset Venture og repræsentanter fra 3F Ringkøbing-Holmsland, VUC Ringkøbing-Skjern og FLEXIKA. I fase 2 etablerede man pilotuddannelsen på Vestas Blade og andre virksomheder. 20 ansatte blev, med henblik på at kunne kvalificeres som sprogmentorer, undervist i almen voksenpædagogik, viden om læse- og stavevanskeligheder, læsepædagogik, selvindsigt, kommunikation og et systemisk/anerkendende og grundtvigsk menneskesyn. Det menneskesyn der tages udgangspunkt i, fokuserer således på ressourcer og ikke på mangler, og målet er, at dette syn også i det videre forløb kommer til udtryk ude på arbejdspladserne. I fase 3 (undervisningsfasen) tilbydes alle deltagere træning i anvendelse af relevant teknologi med et læse- og stavekompen- serende sigte.

Form og indhold

Mens de mellemlange videregående uddannelser i høj grad funderer sig mod at

være professionsrettede mod et bestemt erhverv, koncentrerer et projekt som dette sig om at rette blikket mod mennesker, der allerede er i arbejde, altså i dette tilfælde i første omgang en gruppe mennesker, der er villige til at blive sprogmentorer på deres arbejdspladser. Projektet funderer sig i en tænkning i undervisningstilbud i form af kompetencegivende kursusaktiviteter, som de traditionelle uddannelser ikke tilbyder. Der er tale om særligt udviklet kursus, der direkte tager udgangspunkt i deltagernes behov. Derfor er der endnu også nogen tvivl om, hvorvidt et projekt som dette kan og skal implementeres i det eksisterende uddannelsessystem, men faktum er, at professionshøjskolerne i høj grad (og naturligt nok) tænker meget rettet mod at sluse studerende gennem systemet og ud i professionerne. Tiltag som projekt *Fra a til å* viser at et samarbejde med private virksomheder om at uddanne, videreuddanne eller efteruddanne disses medarbejdere også kan være en farbar vej at bevæge sig, muligvis både i innovativ og økonomisk henseende.

Projektets overordnede mål var altså at højne læse- og stavefærdigheder for ansatte på Vestas Blade og andre vestjyske virksomheder gennem anvendelse af programmet IRIS Ordbank (www.ordbanken.dk). Det hedder i kvartalsrapporten fra evalueringen af handicappuljerne fra Huset Venture, at

Værktøjet har vist sig at være motivations- skabende, da den umiddelbare oplevelse af at få adgang til tekst i sig selv giver kursisterne en succesoplevelse og mod på at lære mere (...). Værktøjets intuitive brugergrænseflade og oplevelsen af, at en verden af tekst relativt ukompliceret åbner sig for en dyslektiker, motiverer mere end alverdens informationsmøder (Kvartalsrapport – Evaluering af handicappuljerne. Huset Venture, juli/august 2008, p. 4).

Interesserede læsere opfordres til selv at downloade en demoversion af IRIS Ordbank på den hjemmeside, der henvises til ovenfor. Efterfølgende har VUC Ringkøbing-Skjern udbudt et it-kursus i en form, hvor IRIS

Ordbank er den primære software, mens Holstebro Tekniske Skoles afdeling for lager, logistik og transport på samme vis har indført anvendelsen af IRIS Ordbank.

Kursusformen har været med internater mellem hvilke deltagerne har indhentet empiri og erfaringer på deres arbejdspladser. På det første hold afholdtes to 2-dages internater, mens der på det andet hold afholdtes tre internater hen over efteråret 2008. I den ovenfor omtalte kvartalsrapport fra Huset Venture/Rambøll Management konstateres det at

Internatformen har vist sig mest effektiv indlæringsmæssigt (Kvartalsrapport – Evaluering af handicappuljerne. Huset Venture, juli/august 2008, p. 4).

Der præsenteres imidlertid ikke i rapporten alternative forslag til andre „indlæringsformer“, hvorfor påstanden faktisk savner et modspil eller nogle modovervejelser. Andre former har ikke været afprøvet, og dermed kan man med rette stille spørgsmålet: I forhold til hvad? Der har primært været arbejdet med e-læringsstrategier *on camp*, og det har således ikke været overvejet om fx en enkelt internatgang kunne afløses af netbaseret undervisning. Dette ville mindske rejsetid og -omkostninger, og deltagerne ville skulle anvende mindre tid på fysisk fravær fra arbejdsplads og familie. Afprøvningen af en sådan form ville samtidig give såvel kursusudbydere som -deltagere et sammenligningsgrundlag i forhold til faktisk at kunne erklære, hvad der er den mest effektive form indlæringsmæssigt. I hvert fald er der belæg for at afsøge mere fleksible tilgange.

Læringsynet der ligger til grund for projektet er baseret på, at mennesket ses som en ressource. Det handler om at finde styrkerne og påpege dem, frem for at finde svaghederne som deltagerne alligevel i forvejen er fuldt bevidste om. Man har således villet udvikle et læringsmiljø i en ligeværdig dialogisk atmosfære. Dette tyder også på er lykkedes, når man kigger på deltagernes evalueringer af projektet.

Det nye og interessante i forhold til den opsøgende virksomhed, der handler om at nå ud til de læse-/stavesvage og dyslektikerne på virksomhederne, består i en interessant og original tanke: Man benytter et mellemed i form af en person, der i forvejen nyder tillid på den pågældende virksomhed. Det projektmagerne bag projekt *Fra a til å ikke* har gjort, er at gentage en mislykket mission, der formentlig er blevet afprøvet mange gange gennem tiden i denne form for opsøgende virksomhed: Den mislykkede mission består i (som også indikeret i citatet ovenfor) at fremmede personer fra undervisningsverdenen kommer ud på virksomhederne og afholder informationsmøder, ofte måske arrangeret som gå-ikke-hjem-møder, og her er medarbejdernes motivation for at kaste sig ud i nye læringsprojekter, når mange tidligere sådanne projekter er fejlet, formentlig til at overse. Alternativt er møderne blevet afholdt på uddannelsesinstitutionen eller et neutralt sted „ude i byen“, og formentlig har man heller ikke oplevet den store succes med denne model.

Den uddannelsesstrategiske kongstanke har altså her været, at kan vi ikke bestige bjerget, må vi bore en tunnel igennem bjerget. Det er i denne metafor, at tillidsmanden fra virksomheden kommer ind i billedet igen: Man har simpelthen valgt at tilbyde tillidsmændene på virksomhedernes afdelinger at lade sig uddanne til sprogmentorer. Det er hermed ikke totalt fremmede mennesker, som kommer ind og begynder at ville blande sig i en problemstilling, som den dyslektiske eller læsesvage medarbejder måske netop ikke ønsker, skal komme for en dag. Det er alt andet lige lettere for en person, der er velkendt af den læsesvage medarbejder, og som nyder denne medarbejders tillid, at komme ind og berøre og i sidste ende gribe grundigt fat om et problem, der for den enkelte ofte antager karakter af et tabu, fordi det i et normativt samfundsperspektiv er forventningen, at man efter minimum 9 års skolegang kan læse og skrive. Samfundet har i for mange år medvirket i tabuiseringen, for når eleven efter 9 år stadig ikke kan læse og skrive,

Når vi læser sådan, at vi personligt tilegner os det læste, så føler vi her det inderste punkt i begivenhedernes gang, i handlingernes oprindelse, karakterpunktet, viljespunktet, lidenskabspunktet, det archimediske punkt, hvorfra jorden bevæges – tildragelsernes og selve historiens nerve ligger blottet for vore øjne. Hvorfor skal vi altså læse? For at forøge vor indsigt, aflægge vore fordomme og blive i stedse højere grad personligheder (Georg Brandes (1908): Om læsning).



er det i særdeleshed også samfundet (læs: skolen), der har fejlet.

Det nye ved projekt *Fra a til å* er, at det i høj grad handler om pædagogisk omtanke og strategisk tænkning. Projekttagere har stillet sig selv det afgørende spørgsmål: Hvordan når vi ud til disse medarbejdere, der har et erkendt, semierkendt eller fortrængt behov for hjælp, men som ikke tør komme ud af busken? Det var her mellemmanden kom ind i billedet. Det handler om mesterlære med rettidig omhu, situeret læring der kan tage sit udgangspunkt, hvor den arbejdende faktisk udøver sin virksomhed. Dette er i tråd med mesterlæretanken, som den kommer til udtryk i Jean Lave og Etienne Wengers værk *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation* (2006 [1991]): At den lærende ved at indgå i et fællesskab som perifer, men legitim deltager, kan bevæge sig mod at blive et fuldt kvalificeret og kompetent medlem af det samme fællesskab. Der er nemlig næppe nogen tvivl om, at dyslektikere på de danske arbejdspladser i mange tilfælde føler, at de konstant mangler noget, et hul i livet, at der er noget de ikke kan, som alle andre omkring dem kan. De bliver dermed en del af et praksisfællesskab, hvor de kan deltage i den meningsforhandling, der er under konstant nyfortolkning, som Etienne Wenger formulerer det i *Communities of Practice* (Wenger 2005). Måske bliver dyslektikerne aldrig superlæsere eller superskrivere, men de kan få fyldt det hul ud, de altid har erkendt tilstedeværelsen af, og de kan på den måde *se en ny mening* med arbejdet. Arbejdsglæde med andre ord. I dette er også identitetsaspektet iboende, idet der naturligvis opbygges en ny fornemmelse af at være en del af fællesskabet, og en følelse af at være blevet endnu bedre til den praksis, der udfoldes. Set i relation til Knud Illeris' tre dimensioner i *Læring* (2006) bringes der således en læringsdimension i spil, der kan påvirke såvel indholdet i den læsesvages arbejde, der påvirker den læsesvages drivkraft og motivation til med fornyet kraft at kaste sig ud i sit arbejdsliv, og som også i høj grad bidrager til, at medarbejderen får styrket

samspilsdimensionen i arbejdet i form af ny selvtillid og dermed øget interaktion og styrket meningsforhandling med fællesskabet.

Ordblindeprisen: Status på projektet primo 2009

Der var ved projektets afslutning i foråret 2009, med succes uddannet 34 mentorer i projekt *Fra a til å*. De er alle nu superbrugere af IRIS Ordbank og har viden om ordblindhed og læse-/stavevanskeligheder, og om hvordan man får øje på disse vanskeligheder. Kurset har sat fokus på de bløde kompetencer i form af arbejde med egen personlighed (for bedre at kunne forstå andres), den gode samtale og kommunikation og coaching. Deltagerne har også fået viden om, hvor og hvordan dyslektikere kan få hjælp, hvilke kursusmidler der findes, og tilsvarende hvilke hjælpemidler der er tilgængelige.

Alle Vestas' fabrikker på nationalt plan er nu med som en afledt effekt det er ganske umuligt at se bort fra. Cheminova er med som en ny og væsentlig aktør i projektet, og samtlige medlemmer af LO Ringkøbing Fjord, samt andre 3F-afdelinger (i Billund/Grindsted og Lemvig), er gået i gang med at uddele cd-rom'er med relevant materiale. Huset Venture har som endnu en afledt effekt etableret en afdeling i Tim (ud over den allerede eksisterende i Aarhus), og ordblindebussen startede sine første rejser, bl.a. ved besøg på Holstebro Tekniske Skole. Den 26. november 2008 modtog en af hovedmændene bag projektet, fællestillidsmand Kaj Andersen, på vegne af Vestas *Ordblindeprisen 2008*. Projektet (eller dele af det) nåede at være aktivt i 13 kommuner i Danmark. Der afholdtes den 4. februar 2009 en formidlingskonference på Flexika i Nørre Nissum om projektet, der henvendte sig til virksomheder og uddannelsesinstitutioner i Vestjylland.

Hvis nogle herefter skulle være af den tro, at det kan blive for sent at lære at læse og skrive, må de gerne tro om igen – og hvis nogle herefter skulle være i tvivl om værdien af at kunne læse og skrive, så gentager vi

gerne pointerne fra det indledende citat: For at forøge vor indsigt, aflægge vore fordomme og blive i stedse højere grad personligheder. 28 skal der stå.

Referencer

Ansøgningsskema (2008): Handicapmidlerne (Finanslovens § 17.49.14)

Brandes, Georg (1908): Om læsning

Huset Venture/Rambøll Management (2008): Kvartalsrapport. Evaluering af handicappuljerne

Illeris, Knud (2006): Læring. Frederiksberg C: Roskilde Universitetsforlag

Lave, Jean og Wenger, Etienne (2006 [1991]): *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. New York: Cambridge University Press

Wenger, Etienne (2005): *Communities of Practice – Learning, Meaning, and Identity*. New York: Cambridge University Press

Internet: www.a-til-aa.dk
www.viauc.dk/flexika
www.husetventure.dk
www.ordbanken.dk

Nu kan Ordbanken også bruges til oversættelser

Tekst: Claus Ormslev

■ Det meget anerkendte læse- og staveprogram 'Ordbanken' har fået ny funktionalitet, der gør det muligt for læse-/stavehandicappede at skrive og læse tekster. Nu fungerer programmet sammen med et andet dansk udviklet program, 'Life Translator'. Life Translator spiller perfekt sammen med Ordbanken og giver med ét brugeren mulighed for at oversætte tekster til og fra dansk med en række sprog. Det er firmaet PC-Translating/Scan Team i Allerød, der har udviklet oversættelsesprogrammet, som virker i et miljø, som de fleste kender fra internetbrowseren Internet Explorer. Det betyder ikke, at brugeren skal være koblet på internet for at bruge Life Translator. Programmet skal blot være installeret på pc'en. "Programmet er nemt at bruge – og det tager ved lære af brugerens erfaringer undervejs. Det er vigtigt, at budskabet når ud til de omkring en halv million danskere, der har problemer med at læse og skrive eller er decideret ordblinde," fortæller direktør Jan Nielsen fra PC-Translating.

Hjælp sproglæring

„Ikke nok med at oversættelsessoftwaren hjælper med det den er bygget til, nemlig at oversætte. Programmet har også hjulpet mange på vej til at lære et andet sprog ved at foreslå oversættelser.“

„Mange har måske inde i hovedet en fornemmelse af, hvordan en oversættelse skal lyde, men kan ikke få det ned på papiret. Her har Life Translator vist sig at være et fint værktøj til for eksempel at lære engelsk med.“

Firmaet har 7-8.000 licenser til programmet i brug, fordelt i en række lande.

Udviklet i Vestjylland

Det er Ordbanken og Huset Ventures afdeling i Tim, der har udviklet den tekniske del af sagen, som får de to programmer til at spille sammen.

Projektleder Skipper Hagde fra HV i Tim ser store muligheder i at kæde de to programmer sammen:

„Jeg tænker blandt andet på de mange

medlemmer fra Østeuropa, som den danske fagbevægelse har fået gennem de seneste år.“

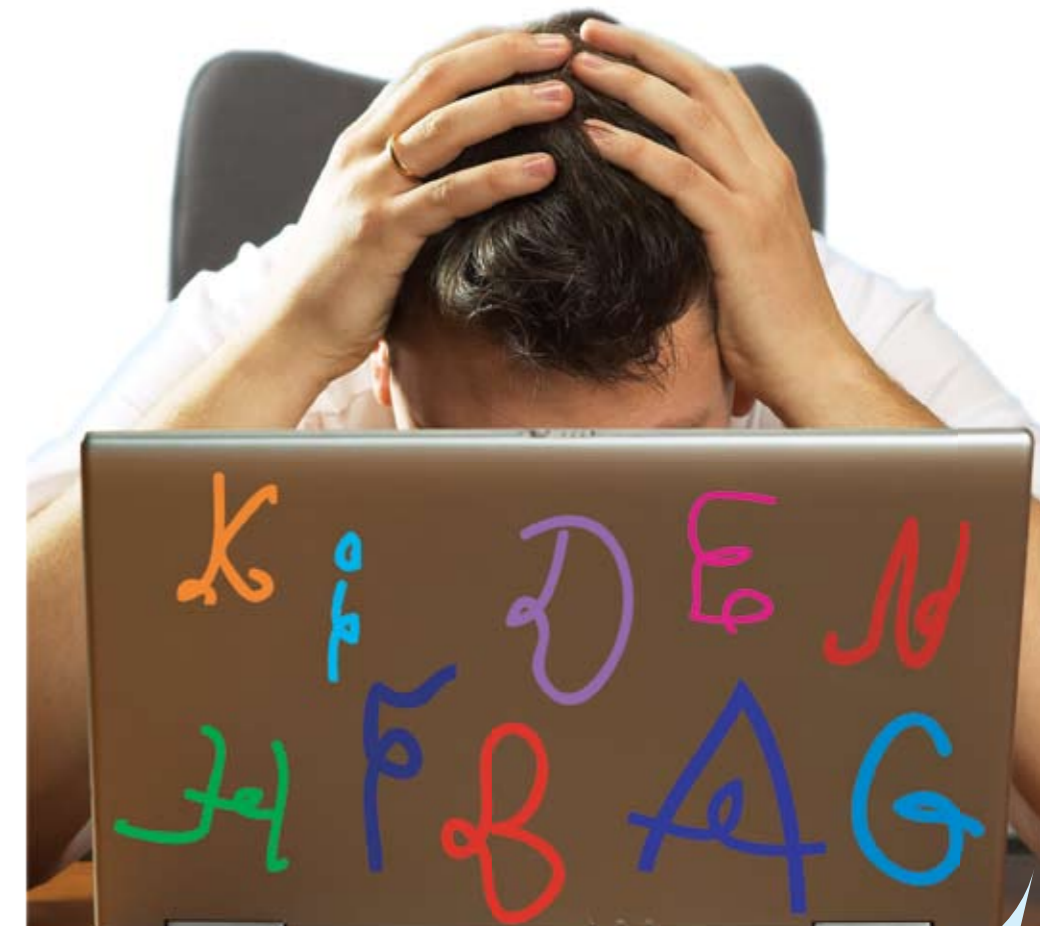
„Men også de mange chauffører der færdes rundt i landene, kan med fordel bruge de to værktøjer. Der er et meget stort potentiale i kombinationen,“ siger Skipper Hagde. En af Ordbankens virkelig store kunder er vindmøllefabrikken Vestas. Virksomheden har været banebrydende i Danmark og har satset stort på at opkvalificere medarbejdere med læse-/stavevanskeligheder ved hjælp af it-grej og Ordbanken.

Vestas er i front

Tillidsmand Kaj Andersen fra Vestas i Ringkøbing har været frontløber, når det gælder at give sine kolleger et uddannelsesmæssigt løft ved hjælp af Ordbanken.

„Vi arbejder i en virksomhed, hvis hovedsprog er engelsk. Og mange vil kunne få en uvurderlig hjælp med fra Life Translator.“

„Desuden sender vi montører rundt i hele verden, og med brugen af software til oversættelse og forståelse vil de være bedre klædt på til deres job,“ siger Kaj Andersen. Ordbanken er en del af Huset Venture Midtjylland og afdelingsleder Lars Holstein ser store perspektiver i det nye samarbejde. „Med Ordbanken har vi været med til at af-tabuisere ordblindhed og til at opkvalificere mange medarbejdere, som havde svært ved at kommunikere skriftligt på dansk,“ siger Lars Holstein til Fleksurity, „og nu kan vi også tilbyde hjælp til de mennesker med læse-/stavevanskeligheder, som skal begå sig i de internationale virksomheder. Jeg er overbevist om, at kombinationen Ordbanken/Life Translator kommer til at vise vejen frem for virksomheder, der vil ruste alle medarbejdere til den globaliserede virkelighed.“





Fleksjobberes løn under lup

Tekst: Claus Ormslev

■ En del af de 60.000 fleksjobbere på de danske arbejdspladser henter lønninger hjem med et tilskud fra staten på mere end 200.000 kroner. Det drejer sig om 15 pct. af det samlede antal fleksjobbere. En anden gruppe udgør fem procent af fleksjobberne. De tjener gennemsnitligt mere end 500.000 kroner om året, hvor det offentlige betaler cirka halvdelen. Det er tal der hen over sommeren har sat sindene i kog i pressens agurketid. Det er Arbejdsmarkedsstyrelsen, der er overrasket over de høje lønninger. Styrelsen hører under Beskæftigelsesministeriet og spørgsmålet om „udnyttelse“ af fleksjobordningen fra både lønmodtager- og arbejdsgiverside har været rejst i både Politiken og Berlingske Tidende.

Hellig alliance

Kontorchef Torben D. Jensen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen siger til Politiken „at der kan være tale om en indgået hellig alliance mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne, der ikke har været tilsigtet med lovgivningen.“ Spørgsmålet er så, om årsindkomster på mellem 300.000 og 400.000 kroner kan kaldes „høje“ eller om de blot afspejler gennemsnitlige lønninger på sammenlignelige områder, sådan som fleksjoblovgivningen gør det muligt.

Et flertal i Folketinget har allerede på et tidligere tidspunkt grebet ind over for en række fleksjobbere, der hævdede lønninger i millionklassen med løntilskud.

Loft over lønnen

Det førte til et loft over, hvor meget der kan ydes i offentligt tilskud til et fleksjob. Loftet er pt. 286.075 i tilskud om året – altså er den højeste, tilskudsberettigede løn kr. 429.112.

Når enkelte lønninger ligger på et højere niveau, kan årsagen være, at aftalen om fleksjob er indgået før Folketingets beslutning om loft over tilskud. Hans Dankert, projekt- og sekretariatsleder i Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere, er lodret uenig med Arbejdsmarkedsstyrelsen:

LAFS helt uenig

„Det har aldrig været intentionen med lovgivningen, at de lavtlønnede skulle være målgruppen. Sikring af lavtlønnede og især ufaglærte har i høj grad været udgangspunkt i forbindelse med efterlønsordningen.“

„Det er vigtigt at fastholde, at selv højt-lønnede kan få helbredsmæssige problemer,“ lyder svaret fra Hans Dankert i Politiken

„At indrette fleksjobordningen så kun de

lavtlønnede grupper på arbejdsmarkedet ville have glæde af den, ville være en diskriminering af de grupper, som har opretholdt en højere løn gennem deres arbejdsliv i kraft af deres uddannelsesbaggrund og kompetencer.“ Hans Dankert finder ingen grund til forargelse over at 15 procent af fleksjobbere modtager et tilskud på mere end 200.000 kr., og at fem procent af de højt-lønnede fleksjobbere tjener mere end 500.000 kr. om året.

Loven rettes til

Men der er ingen tvivl om, at en revision af fleksjoblovgivningen er under vejs. Når denne udgave af Fleksicurity er på gaden, har Arbejdsmarkedskommissionen barslet med en række indstillinger, der skal danne baggrund for udformningen af de kommende års arbejdsmarkedslovgivning. Og netop fleksjobordningen er på kommissionens dagsorden. Som mulige ingredienser i en ny fleksjob-lov kan blandt andet være, at fleksjob gøres tidsbegrænsede, så job og fleksjobber skal tages op til revision med et fast interval.

Det kan også blive aktuelt med en nedsættelse af den øvre grænse for, hvor meget en fleksjobber må tjene. Alt sammen i håbet om at skaffe også de svageste ledige en plads på det arbejdsmarked, der bryster sig af at være rummeligt.

Det handler om at tænke kreativt

Tekst og foto: Ricko Damberg Nissen, HV-Syd

■ Et af de tiltag Huset Venture Syddanmark har foretaget i bestræbelserne på at udvikle de små nicheområder, som huset gerne vil udvikle, er Boligservice.

„Egentlig var området tænkt med henblik på for eksempel husejere der havde huset til salg og som gerne ville have foretaget små reparationer for at 'shine' det lidt op, men udviklingen er gået en anden vej“, siger daglig leder Ricko Nissen. „Vi havde jo forestillet os, at der med problemerne i boligsektoren var brug for det lidt ekstra for at få solgt, men det har ikke rigtigt været tilfældet.

I stedet har vi fået en del opgaver med vedligeholdelse af udenomsarealer og det har vi taget imod med glæde,“ fortsætter Ricko Nissen.

I dag er vedligeholdelse af udenomsarealer en væsentlig opgave i HV-Syd og beskæftiger til daglig 2-3 ansatte. Huset Venture Syddanmark vedligeholder i dag områderne for Vandrehjemmet i Tønder, Creo Arkitekter A/S, Turnerbund Tønder samt de engangsopgaver der kommer ind engang imellem, og der vil ganske sikkert komme flere til.



Ledigheden stiger igen blandt fleksjobbere

Tekst: Claus Ormslev

■ Samtidig med at køen af ledige a-kasemedlemmer vokser i takt med danske firmaers fyringer, som følge af den økonomiske og finansielle krise, vokser køen også et andet sted i de kommunale jobcentre: I forhold til for et år siden er der 20 procent flere ledige, der venter på et fleksjob og er på ledighedsydelse. Sidste år var der på samme tidspunkt tale om 11.000. I år er det sammenlignelige tal oppe på 13.000.

Færre nye job

På samme tid er det også gået tilbage med oprettelsen af fleksjob. Oven på et succesfyldt år (2007-2008) med oprettelse af ikke færre

end 5.000 nye fleksjob, er tilgangen af nye fleksjob på det nærmeste gået i stå.

Men på trods af at der både er flere ledige fleksjobvisiterede og at der ikke oprettes tilstrækkeligt med nye fleksjob, er fleksjobbere ikke hårdere ramt af fyringsrunder og stramminger end andre befolkningsgrupper.

CABI følger udviklingen

Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) har løbende fulgt udviklingen. Først på sommeren konstaterede CABI, at virksomhederne generelt tog deres sociale ansvar alvorligt, og at der ikke var tegn på, at fleksjobbere ville blive hårdere ramt af krisen end andre.

Her – et par måneder senere – konstaterer konsulent Jean-Pierre Morel, CABI, at virksomhederne synes mindre interesserede i at ansætte folk på særlige vilkår. Fleksicuritys læsere har løbende kunnet følge den udvikling, der har været på fleksjobområdet de seneste år. Og helt frem mod slutningen af 2008 var det triste tal om lange køer af ventende fleksjobvisitere.

Men som en virkning af højkonjunkturen lykkedes det i perioden 2007-2008 at få skabt 5.000 nye fleksjob. Med den nuværende situation er vi nærmest tilbage ved udgangspunktet: Masser af ledige fleksjobvisiterede og for få fleksjob.

Faktaboks:

Hvem læser Fleksicurity?

Fleksicurity udkommer i et oplag på 6.000, hvoraf cirka 5.000 udsendes til abonnenter, mens resten uddeles til andre interesserede i forbindelse med besøg og lignende.

Hvem er de 5.000 så? Langt den største del, nemlig cirka 2.700, er medlemmer af landets kommunalbestyrelser og regionalråd, mens de kommunale beskæftigelsesafdelinger og jobcentre også tegner sig for en pæn del. En lille del af oplaget går til folkebiblioteker landet over.

På det private erhvervsmarked tegner medlemmerne af det nationale og de regionale virksomhedsnetværk sig for størstedelen af abonnenterne, og de private virksomheder, der deltager som 'anden aktør' i beskæftigelsesindsatsen er også godt repræsenteret.

Med disse grupper er 90 procent af abonnenterne dækket. De resterende 10 procent tegnes af private og virksomheds-abonnenter.

Ud af tossefabrikken og ind i skoven



Skovhjelper står printet hen over ryggen på det mørkegrønne arbejdstøj, der bærer Skov- og Naturstyrelsens logo. 12 udviklingshæmmede på Naturcenter Herstedhøje i Albertslund går rundt blandt skovens gæster og svarer på spørgsmål, hugger brænde, tænder bål og langer kakao over disken i cafeen. Men først og fremmest beriger de oplevelsen for de mange skovgæster, der dagligt besøger stedet.

Tekst og foto: Anne-Dorte Boa Koch

■ „Det skal være sjovt at gå på arbejde. Det skal være rart at samarbejde med gode kolleger. Det skal give selvrespekt og en følelse af værdighed at udføre et stykke reelt arbejde til gavn for andre mennesker.“

Sådan lyder ordene fra driftschef Christian Schwartzbach, som er uddannet socialpædagog, naturformidler og skovbruger. Sammen med sin far er han ophavsmand til et bemærkelsesværdigt projekt i Albertslund, der tilbyder velfungerende udviklingshæmmede et alternativ til de beskyttede værksteder. Tilbuddet er et arbejdsliv under åben himmel som skovhjelper. De udviklingshæmmede får en introduktion til livet

i skoven, og med støtte fra naturvejledere fra Skov- og Naturstyrelsen serviceres de hundredevis af børn og unge, der dagligt besøger naturcentret.

Service i top

„Gæsterne får en oplevelse der rækker langt ud over deres forventninger. Serviceniveauet er i top takket være vores skovhjelper. Når en lærer booker et besøg via vores hjemmeside, står der snitteknive, fiskenet og brænde parat, når de ankommer. De får tændt bål og der bliver ryddet op efter dem, når dagen er omme. Det frigiver ressourcer, som lærerne i stedet kan bruge på undervisning. Det akkumulerer glæde og tilfredshed både blandt gæster og skovhjelperne,“ fortæller Christian Schwartzbach.

Samlebåndsarbejde er surt

Skovhjelper Brian Andersen har stablet brænde den sidste times tid og tager sig et velfortjent hvil. Han stopper en pibe tobak og kommer med muntre tilråb til sine kolleger, der ivrigt arbejder videre.

„Det er helt anderledes at arbejde her. Før var jeg på en tossefabrik (læs: beskyttet værksted), og der var larm hele tiden. Her er der fred og ro, og jeg kan godt lide at være udenfor i al slags vejr. Det er godt at få frisk luft. Og så driller vi hinanden og driller chefen,“ siger Brian Andersen og griner skælmsk.

„Chefen har en kæmpe rottweiler inde på sit kontor, vil du se den?“

(Ved nærmere eftersyn er der tale om en gammel, godmodig labrador, der ligger og snorkover under et skrivebord).

Efterlyser mere ansvar

„De udviklingshæmmede er vant til at leve en lidt overbeskyttet tilværelse, hvor pædagoger sørger for dem 24 timer i døgnet. Her på naturcenteret er det andre mennesker det drejer sig om. Her kan skovhjelperne være dem der hjælper og yder en service over for andre, og det er utroligt godt for selvværdet,“ fortæller Christian Schwartzbach og fortsætter „Det er nemlig ikke ligegyldigt, om de møder op på arbejde. De har en vigtig funktion alle sammen, uanset om det er bag disken i naturcentrets café eller ude i skoven blandt de besøgende. Skovhjelperne føler sig værdsat og respekteret.“

Integration på højt plan

„Det er sundt for børn at se og opleve mennesker der ikke er som flertallet. Det nedbryder fordomme, og der er tale om integration der går begge veje. De unge kan ved selvsyn opleve, at de udviklingshæmmede ikke er spor farlige, eller hvilke fordomme de ellers må have. Og skovhjelperne får et arbejdsliv blandt såkaldt „almindelige“ mennesker, de bliver set og respekteret for den service og det arbejde de yder.“

Vis respekt for dine medmennesker

„Det sker en sjælden gang imellem, at et barn – typisk fra 6. eller 7. klasse – kommer





Christian Schwartzbach Skovhjelperne tænder bål. Brian Andersen t.v.

med en dum bemærkning eller gør nar ad vores skovhjelperne. Det er fuldstændig uacceptabelt, og det betyder så bare, at den hjælp klassen kunne forvente ikke bliver givet. Vi naturvejledere der har vores daglige arbejde på centeret, træder som regel til og fortæller om reglerne her på stedet. Opfører man sig ikke ordentligt, bliver der ganske enkelt ikke tændt bål. Det giver lynhurtigt en fornemmelse af, hvordan man *ikke* tiltaler sine medmennesker.“

Tilbage til naturen

Ifølge fremtidsforskerne vil det næste årti i endnu højere fokusere på bæredygtighed, økologi, fordybelse, og nærvær. Vi vil værne om miljøet og søge ud i naturen, hvor luften er ren og trafikstøjen erstattet med fuglesang. Det ligger i kortene, at de danske skove i fremtiden skal åbnes for et større publikum. Naturen skal bruges langt mere målrettet til oplevelser og aktiviteter for både børn og voksne. „Vi mærker helt klart en øget interesse for at lære om naturen. Alene her i Vestskoven

Herstedhøje har vi 40.000 besøgende om året. Der ligger konkrete planer om at etablere tilsvarende naturcentre spredt over hele landet. Derfor bliver der brug for et langt mere udbygget serviceapparat, og det er her skovhjelperordningen er uundværlig,“ siger Christian Schwartzbach.

Stor efterspørgsel

„De udviklingshæmmede hungrer efter at få mere ansvar. Det siger sig selv, at det er mere udviklende at være ude i det virkelige arbejdsliv frem for at lave samlebåndsarbejde på et beskyttet værksted. Af den grund har vi meget stor efterspørgsel på en plads herude på naturcenteret. Vi har kapacitet til 26, så om ganske kort tid er vi dobbelt så mange som nu,“ fortæller Christian Schwartzbach.

„Vi har jo vores professionelle skovarbejdere ansat her i Vestskoven – og de var da lidt skeptiske, da vi introducerede dem for vores nye skovhjelper i sin tid.“

„Skal de nu gå i vejen for os og tager de dybest set arbejdet fra os?“ Sådan lød nogle

af bekymringerne. Men jeg lavede noget *teambuilding* med de to grupper, så de lige kunne se hinanden an, og det blev faktisk en stor succes. I dag kan skovarbejderne se, hvor stor en hjælp skovhjelperne yder. De har mange kræfter til at slæbe, og så er de alt andet end kedelige at være sammen med,“ siger Christian Schwartzbach med et bredt smil.

„Der er altid en underfundig humor der hvor de er, og det er svært at være morgensur ret længe ad gangen sammen med dem.“

Christian Schwartzbach hiver af og til en dag ud af kalenderen og laver „Olympiske Lege i Træklatring“ eller tager på fisketur med skovhjelperne.

„Hjelperne servicerer gæster dagligt – så det er vigtigt, at de også får nogle sjove oplevelser, hvor de er sammen som gruppe. Det styrker fællesskabet og det skal der også være plads til.“

Fakta:

- Skovhjelperordningen styres af den selvstændige fond ”Skov, Natur og Friluftsværkstedet” og hviler på en samarbejdsaftale mellem Miljøministeriet og Skov- og Naturstyrelsen.
- Ordningen er ikke dyrere end andre dagbeskæftigelsestilbud til udviklingshæmmede.
- De udviklingshæmmede modtager pension og betales yderligere 15 kroner i timen for deres arbejde.
- Skovhjelpernes arbejdsdag er meget afvekslende. De plejer og vedligeholder terrænet, kløver brænde, tænder bål, laver snobrødsdej, tapper birkesaft, slynger honning, ekspederer i cafeen, gør rent, sætter tipier op til overnattende gæster og kører et mosteri i æblesæsonen.
- Skovhjelperne har en arbejdsdag fra kl.8-15 – fire dage om ugen.



Opblomstring af sociale virksomheder

Sociale virksomheder i vækst – herligt, men...

Tekst af: Carsten Kjærgaard
Konsulent i CABI,
Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

I krydsfeltet mellem stat, marked og civilsamfund popper mange sociale virksomheder op for tiden. Men en vækst i sociale virksomheder er ikke nødvendigvis lig med et mere rummeligt arbejdsmarked. Det vil være ærgerligt, hvis sociale virksomheder i ly af finanskrisen bliver et reservat for beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne, mens det såkaldt almindelige arbejdsmarked vasker hænderne og siger, at „det er der andre, der tager sig af“.

I det seneste nummer af Fleksicurity var der en interessant artikel under overskriften „Opblomstring af socialøkonomiske virksomheder“. Artiklen tog afsæt i, at finanskrisen tilsyneladende skaber gode muligheder for en vækst i virksomheder, der fokuserer på andet end at generere et overskud. Artiklen citerer blandt andet nobelprismodtageren Muhammed Yunus for at sige: „Man kan se krisen som et altoverskyggende problem, eller man kan se den som en mulighed for at skabe en helt ny kultur af samfundsnyttige virksomheder – socialøkonomiske virksomheder“.

Også Mandag Morgen har for nylig sat socialøkonomiske virksomheder under lup, og tidsskriftet forudser, at sociale iværksættere kan blive en nøgleaktør i en helt ny velfærdsmodel. Ærindet i denne artikel er ikke at betvivle, at en sådan udvikling er i gang, eller at der er et enormt innovationspotentiale i sociale virksomheder, der har et andet eksistensgrundlag end alene at producere en vare med henblik på et overskud.

Men jeg vil alligevel rejse en enkelt forsigtig finger.

Sociale virksomheder – en fornyelse af velfærdssamfundet
Mandag Morgen skriver, at sociale iværk-

sættere kan være med til at forny velfærdssamfundet på tre områder: Arbejdsmarkedsintegration, specialsyede løsninger i forhold til nye velfærdsbehov og fornyelse af klassiske velfærdsydelser. Her interesserer jeg mig kun for et af områderne, nemlig den del af de sociale virksomheder, som har til formål at fremme arbejdsmarkedsintegration.

Lad os starte med definitionen på en social iværksætter: En social iværksætter er en person, der identificerer et socialt problem og skaber en ny organisation for at løse problemet. Således er en social virksomhed i denne sammenhæng en virksomhed, som har til formål at skabe beskæftigelse for personer, der måske ellers kan have svært ved at få en fod inden for på arbejdsmarkedet.

Huset Venture er et fornemt eksempel på sådan en virksomhed. Her har man skabt beskæftigelse til små 100 mennesker, der for de flestes vedkommende har en eller anden form for nedsat arbejdsevne. Pointen er, at Huset Venture er en virksomhed på *markedsvilkår*. Ganske vist er de fleste ansat i fleksjob og skånejob, og dermed får Huset Venture tilskud til ansættelserne. Men produktionen foregår på markedets almindelige betingelser. Dermed „forfalder“ Huset Venture ikke til at være en social aktivitet, men netop en virksomhed med fokus på ressourcer og produktivitet.

I sig selv er det innovativt. Huset Venture og andre lignende virksomheder demonstrerer lysende klart, at arbejdsmarkedsintegration naturligvis foregår bedst, hvis man er optaget af menneskers ressourcer frem for den bagage af problemer og alle mulige former for handicap, som vi stort set alle sammen slæber rundt med i et eller andet omfang. I mange tilfælde demonstrerer sociale virksomheder oven i købet, at personer med nedsat arbejdsevne kan tilføre en virksomhed kompetencer, som de såkaldt almindelige medarbejdere ikke har. Virksomheden „Specialisterne“ bygger eksempelvis på, at autister i visse tilfælde har særlige spidskompetencer, som kan give resten af arbejdsmarkedet baghjul.

Opblomstring af socialøkonomiske virksomheder

Tekst: Mikael Højlund

Det lyder måske som et paradoks, men den økonomiske krise åbner for helt nye muligheder for den socialøkonomiske iværksætterkultur i Danmark og giver god vækst for denne særlige virksomhedsform.

Gennem en årrække har der været stadig øget fokus på virksomhedernes sociale ansvar og på bæredygtighed - og det virker nu som om krisen for alvor får danskere til at gøre op med brug og smid i væk-kulturen, også i forhold til samfundets svageste. Forbrugere straffer virksomheder der sætter profit og vækst over etik og miljø, og de vælger i stadig højere grad produkter der stemmer overens med deres egne værdier. Det har medført en kraftig vækst i antallet af virksomheder med idealistisk formål.

Hyvad er socialøkonomi?
Der er endnu ikke fastsat en endelig definition af hvad en socialøkonomisk virksomhed er, men der er en række karakteristika som forudsættes:
• Virksomheden skal have en social mission. Den skal altså ville mere end blot et produkt eller en service som kan omsættes på markedet.
• Et overskud skal geninvesteres - altså indet aktionærudbytte eller optioner til direktøren.
• Aktiviteterne skal foregå på markedsvilkår.
• Der skal være et vist niveau af demokratiske værdier - både i udpegningen af den øverste ledelse/bestyrelsen og i ledelsesarbejdet.
• Virksomheden skal være organisatorisk uafhængig af den offentlige sektor.
• Virksomheden skal være organiseret støtte fra det offentlige, men den må gerne handle med eller modtage støtte fra en offentlig myndighed.
Den må gerne handle med eller modtage støtte fra en offentlig myndighed.

Tre om ugen
Lige i øjeblikket etableres der tre socialøkonomiske virksomheder om ugen - virksomheder som har et andet mål, virksomheder som har et andet formål end indtjening. Det er et højt tal end for et år siden, og det siger lige for sig, siger direktøren for Center for Socialøkonomi, Lars René Petersen. Centret blev etableret for et år siden og har siden hjulpet 140 virksomheder til verden.

Kommunerne vil også være med
Som noget nyt breder fænomenet socialøkonomi sig også til landets kommuner, økonomi og socialt arbejde. Det er som i denne forretningsmodel ser nye muligheder. Der kan skabes job til de svageste ledige, samtidig med at de

socialøkonomiske virksomheder giver lokal vækst og udvikler nye velfærdstilbud. Det har medført, at kommunerne i stigende grad udvikler lokale strategier for socialøkonomiske virksomheder - først og fremmest fordi det herigennem bliver muligt at skabe job til den aller svageste gruppe borgere, men også fordi de sociale økonomiske virksomheder med deres „friske“ syn på tingene kan fungere som en slags lokale „udviklingsafdelinger“, som kan være med til at udvikle helt nye strategier i blandt andet det sociale arbejde.

Kommunal offensiv
På den baggrund har Center for Socialøkonomi iværksat en offensiv over for kommunerne, og kommunerne har kvitteret med stor interesse. Kommunerne har

erkendt, at de skal være bedre til at udnytte det socialøkonomiske potentiale over for de svage borgere, som i dag midt i finanskrisen er i endnu større risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet, siger Lars René Petersen fra Center for Socialøkonomi. „Netop derfor kontakter kommunerne os for at hjælpe til at udvikle strategier, som skal hjælpe socialøkonomiske iværksættere med rådgivning, netværk og bæredygtig økonomiplanlægning.“

Kolding og København
Blandt de kommuner der har lagt sig i spidsen med en indsats for at udnytte det socialøkonomiske potentiale er Kolding og København. I Kolding arbejder kommunen og Business Kolding med Center for Socialøkonomi om at udvikle en lokal strategi for socialøkonomiske virksomheder, og i Kolding

erkendt, at de skal være bedre til at udnytte det socialøkonomiske potentiale over for de svage borgere, som i dag midt i finanskrisen er i endnu større risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet, siger Lars René Petersen fra Center for Socialøkonomi. „Netop derfor kontakter kommunerne os for at hjælpe til at udvikle strategier, som skal hjælpe socialøkonomiske iværksættere med rådgivning, netværk og bæredygtig økonomiplanlægning.“

Krisen hjælper
Det virker altså som om den aktuelle finansielle paradoksal nok kan føre til et vækst for den socialøkonomiske forretningsmodel, hvor den økonomiske indtjening ikke er den vigtigste. Nobelprismodtageren og bankmanden Muhammed Yunus (ham med mikrofinansene) siger da

også: „Man kan se krisen som et altoverskyggende problem, eller man kan se den som en mulighed for at skabe en helt ny kultur af samfundsnyttige virksomheder - socialøkonomiske virksomheder. Virksomheder der bygger på involvering, vigtigst af alt, løser et samfundsmæssigt problem af social, sundheds- eller miljømæssig karakter. Særligt for virksomhedsformen er at indtjeningen ses som midlet, ikke som målet i sig selv. Indtjeningen er samtidig også forudsætningen for indsatsen, og der er derfor fokus på professionel virksomhedsdrift og forretningsudvikling.“

Socialøkonomiske virksomheder:
• Settlementet, København, arbejder med arbejdsmarkedsintegration, Cafe Retro, Indre København, hvis overstud går til udviklingsbistand, • Specialisterne, Århus og Ballerup, som skaber beskæftigelse for autister, • Huset Venture, hele landet, leverer forskellige serviceydelser til erhvervs- livet og tilbyder kursus- og afklaringsforløb for handicappede, • Proremus, Århus, beskæftiger psykisk sårbare mennesker,
Flere kunne nævnes og flere kommer til. Hele det socialøkonomiske område er i hastig vækst, og her i Fleksicurity vil vi bestrebe os på at følge med og holde læserne orienteret.
Du kan finde meget mere om socialøkonomi på Center for Socialøkonomisk hjemmeside: www.socialokonomi.dk.

Så ja, i den forstand kan sociale virksomheder bidrage til arbejdsmarkedsintegration. Og de kan lære alle andre virksomheder, at der er store gevinster ved at fokusere på ressourcer – uanset om de er pakket ind i en kørestol eller tilsyneladende gemt i skyggen af en psykisk sygdom.

Vagt i gevær
Når jeg alligevel ikke entydigt jubler over, at sociale virksomheder tilsyneladende vokser eksplosivt under finanskrisen, skyldes det et andet forhold. Det ville være trist, hvis finanskrisen medførte, at beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne på længere sigt blev et anliggende, som kun sociale virksomheder tog sig af. I mit verdensbillede er der ikke et ordinært arbejdsmarked på den ene side og et rummeligt arbejdsmarked på den anden. Der eksisterer kun ét arbejdsmarked, og ambitionen er, at dette arbejdsmarked bliver så rummeligt som muligt. Så udviklingen af rummelige arbejdspladser skal som udgangspunkt ikke foregå i særlige udviklingsreservater men i ganske almindelige virksomheder og i tilknytning til ganske almindelige arbejdsfunktioner.

Og sådan er det da også mestendels. Masser af virksomheder er i dag små verdensmestre i at skræddersy ansættelser, så de også kan rumme socialt udsatte ledige, personer med handicap og andre, der skal have ekstra støtte for at bide sig fast på arbejdsmarkedet. De 50.000 fleksjob og de mange tusinde kontanthjælpsmodtagere fra match 4-5 der er kommet i job de seneste år under opturen, er tegn på, at virksomhederne godt ved, at stort set alle mennesker kan bidrage med noget produktivt, hvis blot omstændighederne er til det. Mange undersøgelser viser desuden, at flere hundrede tusinde mennesker har alle mulige små eller store skavanker, som sagtens kan håndteres på det ordinære arbejdsmarked. Helt uden tilskud og særlige offentlige foranstaltninger. Og sådan skal det fortsat være.

Jeg klapper i hænderne, hver gang en socialøkonomisk virksomhed, der skaber indholdsrig beskæftigelse for personer på reservebænken, ser dagens lys. Og når den så samtidig viser, at den kan konkurrere på markedsvilkår, er det endnu bedre.

Men det er også en solstrålehistorie, når en produktionsvirksomhed med profit for øje etablerer et virksomhedscenter og tager imod langvarige kontanthjælpsmodtagere i praktik, eller når et rengøringsfirma ansætter fem traumatiserede bosniske kvinder i ordinære job eller fleksjob.

Derfor er mit håb, at de socialøkonomiske virksomheder *ikke* sejrer sig ihjel under finanskrisen. Deres succes må aldrig blive en undskyldning for, at ganske almindelige virksomheder *ikke* også gør sig umage for at få øje på ressourcerne og kompetencerne hos alle typer medarbejdere.

Drømmescenariet er derimod, at de sociale virksomheder fungerer som en inspiration for resten af arbejdsmarkedet. Som et lysende eksempel på, at „nedsat arbejdsevne“ er en utilstrækkelig benævnelse af nogle mennesker, som under de rette vilkår er en berigelse for enhver arbejdsplads. Socialøkonomisk eller ej.



Carsten Kjærgaard

Jeg bliver aldrig den samme igen

Tekst og foto: Anne-Dorte Boa Kock

■ – Stanken og synet af maltrakterede lig, sønderbombede huse, krig og ødelæggelse. Nedslagning af hobevis af flygtninge i torturlejrene. Billederne er tværet ud over nethinden, og angsten og de natlige mareridt har taget fast bopæl i et fortvivlet menneske. Posttraumatisk stress-syndrom (PTSD) lyder diagnosen, som rammer flere og flere politifolk efter voldsomme oplevelser i forbindelse med jobbet. 46-årige Jørgen Holstener Larsen er bare en af dem.

Ukueligt gå-på-mod

En glørværdig karriere som international politimand i Kosovo er slut for Jørgen Holstener Larsen. Det så ellers lovende ud for den unge, nyuddannede betjent. Flotte papirer i baglommen og et gå-på-mod der var ukueligt. En udstationering i Grønland gav hår på brystet. Her fik Jørgen Holstener Larsen for alvor øjnene op for „the dark side of life“. Selvmord, jalousidrab, incest og voldtægt af børn var daglige opgaver, den danske politibetjent skulle tage sig af.

Succes og anerkendelse

Efter ildsåben i Grønland føler han sig godt rustet til næste trin på karrierestigen: Bosnien. Her skal han, sammen med tre politichefer, implementere et multietnisk politikorps – og ender selv med at blive regionschef for næsten 300 ansatte. Jobbet bringer ham også til Gaza i Mellemøsten og videre til Kosovo i 2000. Det er under opholdet i Kosovo, at Jørgen Holstener Larsen bliver udsat for et mordattentat – som senere skal vise sig at give ham alvorlige psykiske men.

Adrenalinafhængig

„Jeg har set så meget vold og brutalitet i mit job som politimand. Jeg har udsat mig selv for større og større farer fordi jeg ikke har kunnet sige „nej tak“ til de mere og mere krævende job, jeg blev tilbudt. Det var smigrende med al den anerkendelse. Jeg klarede jo også opgaverne uden at få kappet hovedet af eller blive skudt – selvom det har været

tæt på flere gange. Men oplevelsen i Kosovo, hvor jeg var et splitsekund fra at dø, satte spor.“

Skjoldet revner

Jørgen Holstener Larsen begynder at få søvnproblemer, tilbagevendende mareridt og alt for højt blodtryk. Men han er på det tidspunkt ikke klar over alvoren. Han ignorerer symptomerne og tager videre til Georgien og Makedonien som sikkerhedsansvarlig for UNHCR, FN's Højkommissariat for Flygtninge.

„Det var ekstremt farligt at bevæge sig rundt. Adrenalin pumpede rundt i kroppen konstant. Jeg var aldrig i ro. Nødhjælpschauffør blev skudt ned på klos hold. En blev slået ihjel med en jernstang. Eneste mål var hans armbåndsur. Jeg fik nok. Jeg magtede ikke mere krig. Omsider får jeg taget beslutningen om at vende hjem til Danmark som menig politimand.“

Erkendelse er svær

Som tjenestemandsansat hos Frederiksberg Politi går det ned ad bakke for den danske betjent. De makabre billeder vælter op til overfladen, de natlige mareridt bliver voldsommere. Jørgen Holstener Larsen har svært ved at sove og føler sig drænet for energi. Den mindste støj sender ham direkte tilbage til det pansrede køretøj han befandt sig i under attentatet i Kosovo. Og som far og ægtemand oplever han, at være „ved siden af sig selv“. Får pludselige raserianfald og svinger psykisk mellem dyb fortvivlelse og apati.



„Jeg var klar over, at den var rivende gal. Jeg forsøgte på alle måder at skjule min sygdom ved at arbejde på nedsat tid og afvikle al den ferie der var mulig. Men til sidst måtte jeg kapitulere og opsøge en speciallæge i psykiatri.“

Post Traumatic Stress Disorder

Jørgen Holstener Larsen får hurtigt diagnosen: „PTSD i svær grad“. Arbejdsskadestyrelsen anerkender hans sygdom som en arbejdsulykke og tilkender ham pension og en økonomisk erstatning.

„Pengene er kun et plaster på såret. Jeg bliver aldrig den person, som jeg var før ulykken. Støjoverfølsomheden, søvnproblemerne og panikangsten er en del af mit liv nu – som jeg er nødt til at leve med. Men den allersværeste kamp har nok været at acceptere tabet af identitet. Jeg har været politimand hele mit voksenliv. Det er slut nu. Jeg kan aldrig mere vende tilbage til den profession, som jeg har brændt så meget for. Der opstår et kæmpe tomrum, som ikke kan beskrives med ord. Det har været en ekstremt sorgfuld proces.“

Ny uddannelse – ny fremtid

I dag læser Jørgen Holstener Larsen psykologi på Århus Universitet og er i gang med sin bachelor-opgave. Sideløbende med studiet arbejder han med børn og unge i Psykologisk/Pædagogisk Rådgivning i Haderslev, hvor han bor.

„Jeg har valgt at beskæftige mig med PTSD, fordi jeg oplever, at der er for lidt viden om lidelsen. Det er en fejlopfattelse, at det kun er soldater, flygtninge med krigs- og torturtraumer og overlevende efter naturkatastrofer, der bliver ramt af sygdommen. PTSD er ikke noget nyt fænomen, men alligevel er det først for nylig, at diagnosen optræder på Arbejdsskadestyrelsens positivliste.“

Appel til politikerne

„Der er store samfundsøkonomiske interesser på spil. Det er en tung post for Statskassen at førtidspensionere mennesker, der er ramt af PTSD. Jeg ville ønske, at politikerne – og de sagsbehandlere, der varetager vores gruppe ville have lidt større forståelse og tålmodighed. Et års sygedagpenge og så af

sted i en arbejdsprøvning – det duer ikke, når diagnosen hedder PTSD. Det tager længere tid at blive helet. Jeg ved, at jeg har været heldig. Jeg er ikke kommet sovende til min uddannelse, og jeg kæmper dagligt. Men det er en vigtig faktor for mig, at jeg kan se frem til et arbejdsliv i et eller andet omfang. Det er altafgørende for mig, at jeg ikke bare skal sidde hjemme og være førtidspensionist. Jeg er simpelthen ikke klar til at tage afsked med arbejdsmarkedet i en alder af 46,“ siger Jørgen Holstener Larsen.

Red: Jørgen Holstener Larsen er medlem af Politiets Kammeratstøtteordning. Han håber på den måde, at kunne hjælpe andre med PTSD.



Store drenge græder ikke

Politiets Kammeratstøtteordning



Tekst og foto: Anne-Dorte Boa Kock

■ Kasseret, dumpet, skrottet. Sådan føler mange politifolk sig, når de må forlade jobbet før tid. Hvert år bliver 30-40 betjente afskediget og førtidspensioneret på grund af fysiske eller psykiske skader, som de har pådraget sig under arbejdet. De fysiske men er til at se og forstå - men de psykiske er stadig dybt tabuiserede. Store drenge græder ikke - i hvert fald ikke hos ordensmagten.

Michael Junker er 50 år og arbejder som betjent hos Vestegnens Politi i Glostrup. Sammen med kollegaen Heinz S. Hvid har han dannet foreningen Politiets Kammeratstøtteordning, fordi han ser et stort behov for et netværk for alle dem der er „dømt ude“ på grund af sygdom.

Mistet identitet

„Jeg så pludselig Heinz, min gamle kammerat fra Politiskolen, tone frem på skærmen i Tv-Avisen. Han fortalte om et voldsomt overfald, der havde invalideret ham. Og om hvor svært det var for ham pludselig at være uden for arbejdsmarkedet, miste kontakten til kollegerne og arbejdspladsen. Hvor svært det er at miste sin identitet, når man som

mange, føler sig som „politibetjent i hjertet“. Jeg kontaktede Heinz, og vi fik en snak om at danne et netværk for pensionerede politifolk, der er ramt af sygdom.“

Svært at tale om følelser

„Politifolk har generelt svært ved at tale om følelser,“ siger Michael Junker.

„Men på vores første møde gik der ikke lang tid, før historierne kom på bordet. Historierne om posttraumatisk stress (PTSD). Om angsten for det syn der venter en, når man banker døren ind til en dødfunden, om angsten for at møde op på bopælen og underrette forældre når deres børn er blevet dræbt i trafikken. Det var så tydeligt på mødet, at betjentene havde brug for at dele deres tanker med ligesindede. Vi er sådan en slags „samfundets skraldemænd“ og den gængse holdning til os er, at 'Du har jo selv valgt den type job - så stop piveriet!'“

Fra Facebook til frivillig forening

Michael Junker og Heinz S. Hvid dannede i første omgang en debatgruppe på Facebook: Sygepensionerede Politifolk. Men der viste sig hurtigt at være et behov for at mødes og snakke sammen ansigt til ansigt „Da jeg var ung betjent gik vi i kantinen og

drak nogle øl, hvis vi havde oplevet noget voldsomt på en vagt. Vi grinede faktisk af mennesker der var nødt til at gå til psykolog. Og selv i dag kan jeg se, at det stadig er tabubelagt at tale om psykiske problemer i forbindelse med politiarbejdet. Vi skal arbejde hårdt for at blive bedre til at dele tanker og følelser - for det er ikke en del af vores kultur i politiverdenen. Vi håber at foreningen kan være med til at skabe større åbenhed. At vi kan netværke og støtte hinanden - også før filmen knækker hos den sygdomsramte. Vi skal tilbyde foredrag om PTSD, vi skal oplyse og undervise pårørende om de psykiske forandringer en „politiveteran“ gennemgår, når skaden er sket. Og på længere sigt vil vi gerne etablere en døgntelefon, så det er muligt at få „luft“ i tide - før tankerne hober sig op og man bliver alvorligt syg.“

Fakta:

- www.politietskammeratstoetteordning.dk startede i foråret 2009.
- „Politiveteran“ er betegnelsen for en politimand/-kvinde, der må forlade jobbet på grund af arbejdsrelateret sygdom.

Hvad er posttraumatisk stress-syndrom?

Tekst af: Mikael Hasle

■ Posttraumatisk stress-syndrom - eller PTSD (Post Traumatic Stress Disorder) - er en psykisk lidelse, som optræder efter en traumatisk, livstruende begivenhed:

- krigshandlinger
- tortur
- voldtægt
- overfald
- bilulykker
- naturkatastrofer
- brand
- terroristangreb
- et pludseligt og uventet tab af en man er nært knyttet til

Nogle begivenheder er så alvorlige og voldsomme, at ethvert menneske vil kunne udvikle en vedvarende stressforstyrrelse.

Ændringer i hjernen

PTSD kendetegnes ved biologiske og kemiske ændringer i hjernen, som ofte medfører depression, angst, misbrug, hukommelsesproblemer og andre fysiske og psykiske lidelser. Ifølge den internationale sygdomsklassifikation fra World Health Organization (WHO) skal en person have været udsat for en hændelse af en så truende eller katastrofal

karakter, at den kan forårsage stress hos de fleste mennesker. Hændelsen genopleves gennem påtrængende minder og tilbagevendende mareridt. Når den sygdomsramte udsættes for hændelser, som symboliserer eller minder om den traumatiske hændelse, opleves et intensivt ubehag, og derfor undgår den stressede sådanne situationer. Har der været mange mennesker ved hændelsen, undgår den PTSD-ramte situationer med mange mennesker.

PTSD kan ramme alle

I forbindelse med den traumatiske oplevelse opstår der ofte delvist hukommelsessvigt og vedvarende symptomer på overfølsomhed og anspændthed, såsom søvnproblemer, irritation eller vredesudbrud. De fleste har vanskeligt ved at koncentrere sig og er anspændte. Vanskelighederne kan komme direkte efter traumatet eller først optræde måneder senere.

Det er umuligt at forudse, hvem der vil udvikle posttraumatisk stress - alle har forskellige grænser, og ingen kender på det område sin egen styrke. Det skønnes at omkring 20% af professionelle vil udvikle posttraumatisk stress på et tidspunkt i karrieren.

Ingen 100% effektiv behandling

Behandling af den fuldt udviklede posttraumatiske stress er vanskelig; der er desværre ikke nogen behandlingsmetode, der har vist sig nogen anden overlegen. De 80%, der bliver raske efter udsættelse for katastrofer, er de raske, mens de der udvikler den ægte PTSD er dem der bliver kroniske patienter.

I den umiddelbare situation er debriefingen vigtig, men det er ikke vist noget sted, at yderligere terapi hjælper; de så hyppigt anvendte mange, mange psykolog- eller psykiatersamtaler er nyttesløse. Tidlig dosering af beroligende medicin i de to første uger har vist god effekt. Der anvendes ved de kroniske tilfælde ofte en kombination af medicinsk behandling til dæmpning af den nogle gange ledsagende depressive tilstand, beroligende medicin og samtalerterapi af forskellige teknikker. Den ubehandlede varighed er fra få uger til mange år, undertiden førende over i en vedvarende personlighedsændring. Cirka 20% af tilfældene ender som kronisk personlighedsændrede, præget af social tilbagetrækning, isolation, kronisk mistroiskhed, håbløshed og fornemmelse af at leve under konstant trussel.



Rummelighed begynder i skolen



Jens Kjær



Kasper Larsen og Niller Konnerup

Tekst af: Mikael Hasle
Foto: Anne-Dorte Boa Kock

Gennem de senere år har den danske folkeskole – med færre og færre økonomiske midler – skullet rumme en stadigt breder gruppe af elever; også mange elever med særlige behov.

■ Samtidig har folkeskolen i højere grad har fokuseret på at uddanne eleverne, så de kan gå videre i gymnasiet, i stedet for at uddanne dem til arbejdsmarkedet generelt. Denne udvikling har betydet, at mange sent udviklede og/eller bogligt svage børn er blevet tabt på gulvet. Disse børn kræver en særlig indsats, som folkeskolen langt fra altid kan tilbyde, og de må derfor opsøge andre tilbud. Tolne Efterskole er et af dem. Fleksicurity har besøgt skolen.

Tidligere folkeskole

Ved første øjekast ligner Tolne Efterskole en ganske almindelig landsbyskole, som de kan ses over hele landet – og det viser sig da også, at den indtil for 25 år siden var den ene af to folkeskoler i Tolne. Da kommunen besluttede at nedlægge den, fostrede en gruppe lokale ildsjæle ideen til at lave en efterskole i bygningerne. De brændte for at etablere et skoletilbud for bogligt svage elever, og de havde alle en personlig eller faglig interesse i denne gruppe børn.

Udgangspunkt i eleven

Tolne Efterskoles forstander, Jens Kjær, tager imod og fortæller levende og engageret om skolens udvikling og arbejde: „Det helhedsorienterede sigte, som vi har på skolen, er en stor udfordring for lærerne,“ fortæller han og fortsætter, „Vi skal møde eleven menneskeligt, fagligt og socialt, der hvor eleven er, og vi skal stille os til rådighed og medvirke i elevens liv som ordentlige og troværdige voksne.“

Jens Kjær fremhæver også styrken i, at elevernes motivation i høj grad skabes af, at læreren planlægger en undervisning, der er baseret på den enkelte elevs helt særlige interesse for et fagområde: „For os er det helt grundlæggende at have en forståelse

for, at vores elever ikke kan få udbytte af en fjern, abstrakt, docerende undervisning. Vores erfaring er, at de unge lærer bedst i naturlige, konkrete og handlende sammenhænge.“

Masser af værksteder

Med det udgangspunkt at Tolne Efterskoles elever har svært ved det boglige, har skolen valgt at tage udgangspunkt i praktisk arbejde. Det sker fra skolens i alt 11 værksteder. Disse værksteder arbejder med sport og idræt, musik, bygge/anlæg, kunst/håndværk, landbrug, it og medier, motor og metal, ridning, køkken, natur og læseværksted. Størstedelen af undervisningen – fire formiddage og eftermiddage om ugen – finder sted i værkstederne, hvor lærerne gennem det praktiske arbejde også giver eleven elementære kundskaber i teoretiske emner med udgangspunkt i det praktiske.

Lærer Niller Konnerup giver et eksempel fra musikværkstedet, hvor han selv arbejder: „Hvis vi spiller en engelsk sang, kan vi bruge den som udgangspunkt for lidt engelskundervisning. Man kan for eksempel oversætte teksten til dansk eller skrive en ny dansk tekst – alt efter niveau. Den proces kan så videre bruges til at snakke om følelser, livet, jeget, håb og meget andet – alt sammen med udgangspunkt i en engelsk sangtekst.“ Kasper Larsen, som arbejder i bygge-/anlægsværkstedet, giver et andet eksempel: „Hvis en elev for eksempel skal dreje en kop i træ, har vi gode muligheder for at „bære“ noget undervisning i andre ting med: Eleverne skal føre en logbog over værkstedsaktiviteterne – det giver lejlighed til at tale om sproget. Og eleverne er gode til at hjælpe hinanden: Hvis en elev har svært ved at udføre en bestemt proces, er det helt naturligt, at en af kammeraterne hjælper; de lærer hurtigt at samarbejde. Det bunder også i det tætte kammeratskab, som efterskoleformen og botræningen medfører.“

Botræning

At gå på efterskole er noget særligt – og som lærerne nævner, giver boformen tætte kammeratskaber. Det udfordrer, ifølge forstander Jens Kjær, eleverne i livsnær undervisning: „Eleverne på Tolne Efter-

skole undervises ikke i hjemkundskab, men skolen har etableret små bofællesskaber, beliggende på skolens grund. Hen på eftermiddagen starter dagens gøremål i husene. Opgaver som vi alle kender, og som eleverne vil komme til at møde senere i livet, skal klares: rengøring, madplaner, indkøb i det nærliggende supermarked, madlavning, husholdningsbudget og meget andet,“ fortæller Jens Kjær.

Dokumentation

Umiddelbart kunne det se ud som om, at den særlige undervisningsform på Tolne Efterskole kunne komme i karambolage med de store krav, der efterhånden stilles til planlægning og dokumentation i skolerne. Det undgår skolen ved at bruge sin egen måde at opfylde kravene på – lærer Niller Konnerup fortæller: „Vi gør det, at vi for hver elev laver en beskrivelse af styrker og svagheder. Det er en grundig beskrivelse, for netop vores arbejdsform giver os et indgående kendskab til hver enkelt. Med baggrund i den beskrivelse laver vi så en handlingsplan hvori vi beskriver, hvilke ting der skal arbejdes med og hvordan. Når vi så kommer længere hen beskriver vi, hvilke tiltag der har virket og hvilke der ikke har. De bruges så som basis for en ny handlingsplan og så videre. Vi er i virkeligheden privilegerede her på skolen, for mens folkeskolen fokuserer på udvendige ting, kan vi ha' fokus på at vokse indeni.“

Social arv

Efterskoleformens helt særlige samværsformer, hvor lærere og elever er på samme skole døgnet rundt, medvirker til at skabe helt optimale muligheder for at opbygge gode relationer mellem lærer og elev. Ifølge Jens Kjær er der ingen tvivl om, at det gode tillidsforhold, der således bygges op, for de fleste elever fører til et øget fagligt udbytte: „Den personlige kompetenceudvikling er en væsentlig, positiv sideeffekt af et efterskoleophold,“ fortæller han, „En helt ny undersøgelse foretaget af Capacent Epinion for Efterskoleforeningen i 2008 viser for eksempel, at negativ social arv betyder mindre, når et ungt menneske har gået på efterskole.“

Evaluering af indsatsen

Landsforeningen LigeVærd iværksatte i 2006 og 2007 et større evalueringsprojekt i samarbejde med Aalborg Universitetscenter. Hovedformålet var at evaluere den indsats, der finder sted på en række skoler og uddannelsessteder tilknyttet Foreningsfællesskabet LigeVærd. Undersøgelsen dokumenterer betydningen af at skabe helhedsorienterede miljøer omkring undervisning og ungdomsuddannelse. I rapporten hedder det blandt andet:

„For det første ses en statistisk sammenhæng mellem de unges beskæftigelse og deres tidligere ophold på efterskole eller specialskoler målrettet unge med særlige behov. Jo længere ophold de unge har haft på efterskoler og målgruppeskoler, jo større er sandsynligheden for, at de er i beskæftigelse. Til gengæld ses ingen sammenhæng mellem om de unge har taget folkeskolens afgangsprøve, og om de er i beskæftigelse. Det understreger betydningen af bredere kompetencer end de snævre boglige for denne gruppes vedkommende.“ (På vej mod arbejdsmarkedet; Arne Holst Andersen, Aalborg Universitetsforlag)

Hvad med erhvervslivet?

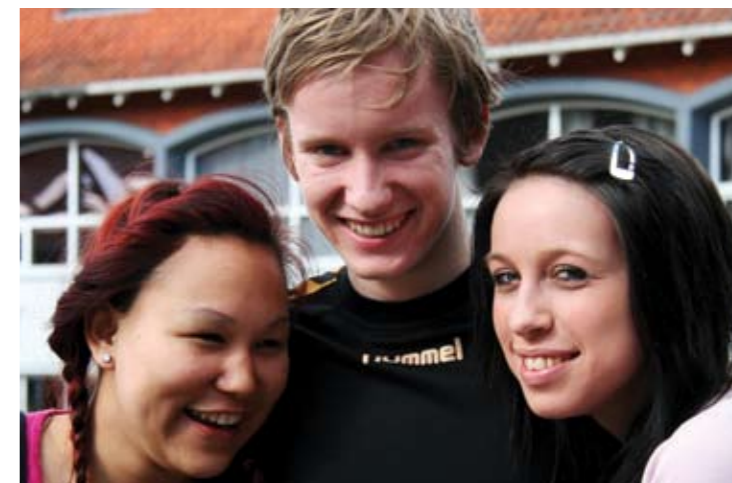
De to lærere, Niller Konnerup og Kasper Larsen, synes, at erhvervslivets tager godt imod eleverne fra Tolne Efterskole: „Når de gamle elever mødes en gang om året, kommer der mellem 200 og 400,“ fortæller Niller, „Her snakker de selvfølgelig om, hvordan livet har behandlet dem siden sidst – og det er vores helt klare opfattelse, at erhvervslivet er gode til at gi' vores elever en chance.“ Kasper Larsen supplerer: „Her forleden kom en gammel elev forbi – blot for at spørge om, hvornår det næste arrangement for gamle elever skulle finde sted. Det kunne han ha' ringet og spurgt om, men han skulle lige forbi. Det ser jeg som et tegn på, at Tolne Efterskole har en stor og positiv plads i de unges bevidsthed – og måske har han en god historie om sig selv at fortælle?“

Eleverne fortæller

Fleksicurity mødte også tre elever, der havde taget sig tid på en ellers travl skoledag til at fortælle om Tolne Efterskole. Først og fremmest er de tre elever enige om, at det er meget bedre på Tolne Efterskole, end der

hvor de kom fra. Mathilde Enoksen siger: „Her bruger man sig selv praktisk, og det er fedt!“ Marie Nielsen følger op: „Tolne Efterskole er ikke så skoleagtig – ikke hele tiden sidde og kigge i bøger,“ og Lasse Krak fortæller om sin oplevelse: „Der er ikke så skoleagtigt her på Tolne Efterskole.“ De tre elever er altså enige i, at Tolne Efterskoles arbejdsform er god for den elevgruppe, de tilhører – og de kunne bestemt ikke tænke sig at vende tilbage til folkeskolen: „Nej da!“ siger Mathilde, „Her på efterskolen arbejder vi praktisk, og det er meget federe end i

folkeskolen. Jeg har lært at bruge mig selv, og det vil jeg også bruge, når jeg skal vælge, hvad jeg skal lave. Jeg ved ikke rigtigt hvad jeg vil være – soldat, frisør, musiker – men jeg skal nok finde ud af det!“ Marie og Lasse er også ved at være afklarede omkring deres fremtid – men har de unge selv et bud på, hvordan de har nået den afklaring? Marie tænker lidt over det: „Vi udvikler os her. Vi bliver simpelthen bedre mennesker.“ Og Mathilde får det sidste ord: „På den her skole finder man ud af, at der er noget man skal!“



Mathilde Enoksen, Lasse Krak og Marie Nielsen

Skolesammenslutningen LigeVærd

- er en sammenslutning af højskoler, efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler, produktionsskoler, regionale og kommunale specialskoler under Landsforeningen LigeVærd.

Skolerne er i forvejen forankret i deres respektive skoleforeninger. I denne sammenslutning er formålet at fremme tilbuddene om uddannelse til børn, unge og voksne med særlige behov, og at koordinere uddannelse med beskæftigelses-, bolig- og fritidstilbud gennem samarbejde med de organisationer, der er medlem af Foreningsfællesskabet LigeVærd.

Skolesammenslutningen arbejder for, at samfundet rummer ligeværdige uddannelsesmuligheder for den enkelte, og for at etablere et samarbejde, hvor omdrejningspunktet er nye initiativer og aktiviteter for unge med særlige behov. De unge skal opleve disse initiativer og aktiviteter som en indsats af helhed.

Du kan læse mere om LigeVærd på www.ligevaerd.dk.

Tolne efterskole deltager i AFSL-projektet

Tekst af: Leo Komischke-Konnerup

Almen dannelse på de frie kostskoler i Skolenetværket Ligeværd Et alment pædagogisk projekt

■ AFSL-projektet går ikke ud på at udvikle en ny special- eller socialpædagogik. Projektet går ud på – i samarbejde med skolerne – at udvikle et alment pædagogisk-didaktisk koncept, der kan hjælpe skolerne med både at begrunde deres praksis, men samtidig også tilbyde en kritisk belysning af denne praksis med henblik på fortsat at udvikle denne.

Nye krav

Som følge af et nyt formål for skolerne – det såkaldte hovedsigte – skal skolerne undervisning og samvær bidrage til elevernes eksistentielle (livsoplysning), kulturelle (folkelige oplysning) og politiske dannelse (demokratisk dannelse). Dette skal dokumenteres i skolerne indholdsplan, som skal være synlig på skolerne hjemmeside og dermed også være tilgængelig for Undervisningsministeriets tilsyn.

Forklaring og begrundelse

Frie kostskoler skal således skriftligt kunne forklare og begrunde deres pædagogiske virksomhed i forhold til nogle almene pædagogiske grundbegreber – for eksempel dannelse og undervisning.

En særlig udfordring til specialkostskolerne

Det er derfor ikke længere nok, at skolerne er gode til at skabe et godt pædagogisk miljø, hvor eleverne både kan være del af et omsorgsfuldt fællesskab og modtage specialundervisning. Skolerne er tillige stillet overfor en teoretisk udfordring. De skal nu kunne forklare, hvad de forstår ved undervisning, dannelse, læring osv. Dette gælder naturligvis også for de frie specialkostskoler – som for eksempel Tolne efterskole. Men hvor de fleste efterskoler i Danmark arbejder ud fra mere traditionelle undervisningsformer, har specialefterskolerne gennem mange år udviklet mere



Leo Komischke-Konnerup

alternative undervisningsformer, som forsøger at formidle faglighed gennem forskellige former for praktisk arbejde ofte organiseret i værksteder. Specialefterskolerne står derfor overfor en særlig vanskelig udfordring: Man skal forklare, hvordan eleverne gennem arbejdet med at smede knive, passe grise, lave mad, indspille musik, etc. bliver livsoplyste, folkeligt oplyste og demokratisk dannede. Sagt på en anden måde: hvorfor og hvordan kan praktisk arbejde forstås som en alment dannende undervisning?

Hvorfor er projektet vigtigt?

Ingen tvivl om at skolerne i projektet er kanondygtige til at løse deres opgave i deres daglige praksis. Specialefterskolerne har udviklet en pædagogisk praksis, der på mange måder både er imponerende og tankevækkende. Disse skolars erfaringer i arbejdet med unge med særlige læringsforudsætninger udgør et vigtigt alternativ til andre og mere traditionelle former for specialundervisning og socialpædagogik.

Men hvis skolerne ikke formår også at besvare den teoretiske udfordring, risikerer vi at værdifuld pædagogisk viden går tabt. Enten fordi skolerne ikke kan opnå tilskud,

eller fordi skolerne – med tiden – ikke længere kan fortsætte deres udvikling af alternative undervisningsformer. Det ville være katastrofalt – både for de frie kostskoler og de unge, der profiterer af deres særlige pædagogiske tilbud, men også for kommunale special- og socialpædagogiske institutioner. Her kunne nemlig erfaringerne fra specialefterskolerne bidrage til yderligere pædagogisk udvikling.

Hvem er med i projektet?

Deltagerne i projektet er
– Ni specialefterskoler og fire husholdningsskoler fra hele landet
– Videncenter for Professionspædagogik ved Professionshøjskolen University College Syd
– Syddansk Universitet, Institut for filosofi, pædagogik og religionsstudier
– Brugerorganisationen Ligeværd.

Økonomi

Skolerne finansierer i overvejende grad selv projektet, hvilket er en god markering af, at disse skoler tager deres opgaver som professionelle pædagogiske institutioner alvorligt.

En ny nyre gjorde Kenneth XL-klar

Tekst og foto: Claus Ormslev

■ En nyresygdom har i den seneste halve snes år holdt den nu 38-årige Kenneth Jensen delvist væk fra arbejdsmarkedet. Men et kursus som regnskabsassistent på den arbejdsplads, han trods sin nyresygdom har haft, gav ham en kickstart til et job i det lokale XL-byggemarked. Som helt ung startede Kenneth sin erhvervs-karriere som lager- og transportmedarbejder ved Danske Fragtmænd i Århus. Efter et par år skiltes de to parter på grund af Kenneths sygdom. Han skulle bruge en del tid på at passe sin dialyse, og det blev klart, at en nyretransplantation nok var den eneste løsning.

Førtidspensionist med job

Kenneth blev på grund af sygdommen førtidspensionist. Men han insisterede over for

sin kommune på at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Et job som intern service-medarbejder i Huset Venture blev løsningen på det. Men efter den vellykkede nyretransplantation for et par år siden har Kenneth været fast besluttet på, at han ville videre.

„Jeg har altid interesseret mig for regnskaber,“ fortæller Kenneth. „Jeg blev sur over de gebyrer, som banken ville have for at tælle min udgifter sammen til en budgetkonto og fandt ud af, at det kunne jeg selv ordne i et regneark på pc'en.“

Starten var svær

„Så da muligheden for at komme med på regnskabsuddannelse åbnede, slog jeg til. Og det har jeg været glad for.“ „Jeg vil indrømme, at jeg syntes, det var svært at følge med i starten. Det mere teoretiske havde jeg ikke beskæftiget mig med siden skoletiden,“ siger Kenneth.



Et fast element i funktionsuddannelsen til regnskabsmedarbejder er praktik i en virksomhed. Kenneth kom i praktik i byggemarkedet XL i Hasselager.

Blev tilbudt job

„Jeg skulle lige venne mig til det i starten. Men faktisk gik det rigtig godt, og jeg var glad for at være der.“ „På min sidste praktikdag blev jeg kaldt ind på kontoret. Der var en gave – og så fik jeg at vide, at hvis jeg var interesseret, ville XL godt ansætte mig i et fleksjob, når kurset var slut.“

Så Kenneth arbejder nu fire dage om ugen i 4 ½ timer med en ugentlig fridag. Et job, han er rigtig glad for. Et bevis på, at et job i Huset Venture krydret med en uddannelsesmæssig opkvalificering kan føre til job andre steder i erhvervslivet.

Selv læger kan gå ned med stress

Tekst og foto: Claus Ormslev

■ I 1998 må en praktiserende læge afhænde sin store praksis i Hinnerup. Den har han drevet sideløbende med at han har kørt som vagtlæge, været kasserer i den lokale lægeforening og i det hele taget haft rigtig mange bolde i luften. Han går psykisk ned og må i behandling for en psykotisk tilstand. Heldigvis viser den sig at være af en mildere karakter og kan behandles medicinsk. Siden er der gået en halv snes år, og den tidligere læge har måttet kæmpe med sin kommune for at få arbejdsmarkedsindhold i sin tilværelse.

Edb var det svære

Lægen er Jens Blicher. I dag er han 61 år og er fast overbevist om, at arbejdsmarkedet stadig har brug for ham. Han er meget aktiv og følger godt med i stillingsopslagene for at

se, om noget skulle vise sig. Jens Blicher har altid haft en interesse for regnskaber. Derfor valgte han uddannelsen til regnskabsmedarbejder i Huset Venture og bestod endda eksamen med et flot 12-tal.

„For mig var det edb, der var det sværeste. Så jeg hængte mig på nogle af „nørderne“ og fik et ekstra edb-kursus, så jeg kunne følge med.“

Klar med CVR-nummer

Med eksamensbeviset fra regnskabskurset i hånden, burde vejen til et job inden for området være tætte på. Og Jens har da også anskaffet sig et CVR-nummer, så han kan starte sit eget firma.

Men Jens har mange andre strenge at spille på. Han bør pr. definition høre hjemme i gruppen „det grå guld.“ Alene på baggrund af sig uddannelse til læge har han et erfaringsgrundlag.

„Naturligvis har jeg et vist kendskab til lægemidler og medico-branchen. Men jeg kunne faktisk godt tænke mig at føje endnu flere områder til,“ siger Jens Blicher til Fleksurity.

Jeg vil så meget

Helt aktuelt går Jens med overvejelser om at tage nogle kurser i filosofi, litteratur og kunst. Han har også søgt ind på merkonom-uddannelsen – og kvalifikationerne var i orden, så Jens kunne teoretisk godt starte. Men der er alt for meget andet, han også gerne vil.

„Nu skal jeg foreløbig ud at hjælpe bønderne i høsten,“ slår han fast. Endnu en streng at spille på. Og i samme åndedrag tilføjer han: „Og så har jeg i øvrigt været med til at sætte Grundfør forsamlingshus i stand.“

I sandhed en ordentlig samling gråt guld, der venter på at blive brugt.



GRATIS ABONNEMENT

Det er gratis at abonnere på **Fleksicurity**
– magasinet om det rummelige arbejdsmarked.

Du kan bestille et gratis abonnement på www.fleksicurity.dk

Her kan du også læse tidligere udgaver online.

Har du ikke adgang til internet,
kan du bestille et abonnement på tlf. 8738 2074.



– det professionelle hold på din banehalvdel
www.team-hv.dk



Stavtrupvej 32-34 8260 Viby J Tlf. 8628 3555 www.husetventure.dk

Udgiveradresseret
maskinel magasinpost
id-nr: 42600

