

Udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet



Rikke Elisabeth Frederiksen
Projektmedarbejder Jysk børneforsorg/Fredshjem
Bethesdavej 81
8200 Århus N

Indholdsfortegnelse

Indledning	s.3
Dataindsamling	s.4
Opbygning af rapporten	s.4
Anonymisering	s.5
Bag om projektet – motiver og udfordringer	s.6
Hensigten med Jobkollegiet	s.6
Udfordringer	s.7
<i>Førtidspensionister frem for kontanthjælpsmodtagere</i>	s.8
<i>Navigation indenfor den kommunale sektor</i>	s.9
<i>Visitationstid og tildeling af mentor</i>	s.9
<i>Manglende tilslutning</i>	s.10
<i>Problemer med at finde praktikpladser</i>	s.11
Eleverne på Jobkollegiet – beskæftigelse og jobfunktioner	s.12
Fælles om glæden ved at arbejde	s.13
Mødet mellem den udviklingshæmmede og arbejdspladsen	s.15
Forberedelse af praktikpladsen	s.15
Klar kommunikation, gentagelse, struktur	s.16
Sociale spilleregler	s.16
Motivation for arbejdet	s.17
Arbejdsforståelse	s.18
Fastholdelse i arbejdet og løbende udfordringer	s.19
Samarbejdet med Jobkollegiet	s.20
Jobkonsulentens funktion	s.20
<i>Jobkonsulenten i forhold til arbejdspladsen</i>	s.21
<i>Jobkonsulenten i forhold til eleverne</i>	s.21
Bidraget	s.22
Bidraget for eleven	s.22
Arbejdspladsens udbytte	s.23
Konkluderende bemærkninger	s.24

Indledning

Hvordan hørte du om Jobkollegiet?

- "Jeg havde bare hørt, at det skulle være et fedt sted at bo"

- "Ja, det var STEDET"

(to elever om Jobkollegiet)

På Skovbakkevej i Brabrand ligger et hyggeligt hvidkalket hus med grønne skodder. Indenfor er hjemmet indrettet med skarpe farver, der emmer af hjemlighed og dufter ofte af hjemmebag. I september 2009 flyttede fem unge udviklingshæmmede med Downs Syndrom ind i huset, der udgør de fysiske rammer af Jobkollegiet. Her skal de lære at klare en hverdag med forskellige huslige og personlige gøremål samt et arbejde på en ordinær arbejdsplads under særlige vilkår.

En central forskel mellem dette bosted og øvrige bosteder for udviklingshæmmede i Århus kommune er at projektet er dannet på baggrund af et forældreinitiativ og at der kun er pædagogisk personale i et begrænset antal timer i løbet af dagen. Sammen med eleverne bor en støttebeboer, som står til rådighed hvis eleverne bliver syge, bange eller på anden måde har brug for omsorg, når der ikke er pædagogisk personale i huset. Støttebeboeren er ligeledes med til at løfte det sociale miljø i huset og fungerer således både som omsorgsperson og rollemodel for eleverne.

Personalet er på Skovbakkevej, når eleverne skal op om morgenen, når de kommer hjem fra arbejde og indtil de skal i seng. Personalet hjælper og træner eleverne i at klare daglige gøremål, pligter, fritidsinteresser og en arbejdsdag med alt hvad dette indebærer: At komme op til tiden, smøre madpakke og huske at få den med, komme ud af døren og selvstændigt tage bussen.

Tilknyttet projektet er en jobkonsulent med femten års relevant erfaring indenfor arbejdet med unge og voksne udviklingshæmmede. Jobkonsulenten sørger for praktikpladser og mentorstøtte til eleverne, følger dem tæt i deres praktikforløb og står til rådighed for arbejdspladsen i forhold til forskellige problematikker. Udover eleverne på Skovbakkevej er der knyttet tre eksterne elever til Jobkollegiet, som ligeledes er under supervision af jobkonsulenten.

Siden projektet gik i gang i september er den ene elev flyttet, og den ene af de tre eksterne er kommet til. Enkelte af eleverne har prøvet forskellige praktikker, mens andre har været på den samme arbejdsplads gennem hele forløbet og her prøvet forskellige arbejdsopgaver.

For tiden arbejder Jobkollegiet på at få indført andre modeller i projekter, hvor det skal være muligt at være dagelev eller STUelev¹ under Jobkollegiet. På den måde prøver både elever, arbejdsgivere og jobkonsulent sig løbende frem i første fase af dette projekt, der stadig er under udformning.

Dataindsamling

Denne evalueringsrapport bygger på data indsamlet via antropologisk deltagerobservation på kollegiet på Skovbakkevej, i elevernes hverdagsaktiviteter i hjemmet og på elevernes arbejdspladser. Derudover bygger rapporten på interviews med forældre, arbejdsgivere, mentorer, de unge selv og jobkonsulenten.

Materialet til rapporten er indsamlet fra december 2009 til marts 2010. Eleverne har i denne periode været forskellige steder i deres praktikforløb. Dette har bidraget med en indsigt i forskellige problematikker forbundet med udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet, forhold jobkonsulent og arbejdspladser skal være opmærksomme på samt hvad projektet bidrager med for den udviklingshæmmede og arbejdspladsen. Elementer der alle belyses gennem rapporten.

Opbygning af rapporten

Rapporten indledes med en beskrivelse af ideen bag Jobkollegiet, og de udfordringer projektet er stødt på undervejs.

I andet afsnit giver rapporten en beskrivelse af elevernes jobfunktioner, syn på - og motivation for at arbejde. Tredje afsnit ser nærmere på mødet mellem den udviklingshæmmede og arbejdsmarkedet, med fokus på hvilke faktorer der særligt skal tages højde for, og hvilke udfordringer der er forbundet med dette møde.

Herefter beskrives jobkonsulentens og Jobkollegiets rolle i forhold til praktikordningerne.

Rapportens sidste afsnit belyser projekts bidrag til arbejdsplads og elev.

¹ Særligt Tilrettelagt Ungdomuddannelse. En ungdomsuddannelse tilrettelagt for unge udviklingshæmmede og andre unge, der af fysiske eller psykiske grunde ikke kan gennemføre en anden ungdomsuddannelse

Anonymisering

Alle undersøgelsens deltagere er anonymiseret. Eleverne omtales derfor alle som "han", "eleven" eller "den udviklingshæmmede", som det falder naturligt i den givne sammenhæng. Udeblivelse af navne og forbogstaver samt en manglende differentiering imellem køn er valgt, da tilstedeværelsen af dette vil afsløre personens identitet. Når jeg vælger at skrive "han", er det fordi, der var en overvægt af drenge i projektet. Beskrivelser af specifikke arbejdsopgaver i forbindelse med empiriske eksempler er ligeledes udeladt, da dette vil afsløre identitet. Udtalelser er udtryk for en generel holdning blandt mentorer, arbejdsgivere eller elever og således ikke personspecifikke.

Bag om projektet – motiver og udfordringer

Sådan er systemet typisk: indtil man bliver 18 er der en masse foranstaltninger, når man så bliver 18 som handicappet, er man pludselig voksen, så er det voksentilbud, hvor der er voksne fra 18-65. Jobkollegiet er tanken om, at man har noget med hinanden fordi man er ung, et ungdomsliv sammen med andre der er unge og har en interesse i et sammenhold (cit. forælder)

Som jeg nævnte i indledningen, er Jobkollegiet dannet på baggrund af et forældreinitiativ. Grundtanken bag er at give unge udviklingshæmmede mulighed for at afprøve deres evner i arbejdslivet og nyde en ungdomstilværelse sammen med andre unge.

I dette afsnit ser jeg nærmere på forældrenes motiver til at opstarte Jobkollegiet og de udfordringer projektet er stødt på i første fase.²

Hensigten med Jobkollegiet

Forældrene til eleverne på Jobkollegiet deler en holdning om, at der mangler differentiering i tilbuddene til unge udviklingshæmmede.

For nogle elever er det et spørgsmål om, at de sidder mellem to stole: de er for velfungerende til at være på et aktivitetscenter eller beskyttet værksted, men samtidig har de nogle handicap og begrænsninger der gør, at de har brug for hjælp og støtte til at klare en hverdag. Her kommer Jobkollegiet ind som en kærdommen middelev. Andre af eleverne vil i nogen grad trives på et aktivitetscenter eller et beskyttet værksted, men vil ikke møde nok udfordring og udvikling hér. Nedenstående citat udtrykker de problemstillinger, forældrene ser i de eksisterende tilbud:

Vi syntes ikke det vores barn kunne vælge imellem bagefter var godt nok. Bostederne er for uambitiøse, og det er værksteder til dels også. Det er som om det gælder om at skabe en parallelverden fra starten, som den unge kan blive i de næste 40 år. Vi syntes ikke der var en afprøvning af, hvor langt den unges evner rækker, hverken i forhold til personlighed eller kompetencer [...]

Dette betyder ikke, at forældrene er helt afvisende overfor disse tilbud. Flere af eleverne på Jobkollegiet har været i praktik på et beskyttet værksted og har ad den vej fået interesse for at arbejde. Enkelte forældre udelukker heller ikke, at deres børn med tiden kan få glæde af at

² De forældre der tog initiativ til Jobkollegiet sidder i styregruppen, som har anpart i den daglige drift. Synspunkterne i dette afsnit er dem, der lå til grund for oprettelsen af projektet, men deles ligeledes af de forældre, hvis børn senere er blevet indskrevet på Jobkollegiet. I dette afsnit, som i resten af rapporten, tages der udgangspunkt i den mest udbredte holdning, hvor der kan dog være tale om forskellige nuancer indenfor perspektiverne.

komme på et aktivitetscenter. Størstedelen af forældrene mener dog ikke, at aktivitetscentrene og de beskyttede værksteder i den eksisterende form er det rette tilbud til den målgruppe, som Jobkollegiets elever tilhører. Det ambivalente syn på centrene kommer til udtryk i nedenstående citat:

Vi ved også godt, at der er mange, for hvem værkstederne er det rigtige. Det er den ramme, de skal agere i. Det er den beskyttede ramme, de kan være i, og alt andet ville være forkert. Problemet er bare at, og det er specielt i Århus kommune, der har man løst *alle* problemerne ved at lave værksteder. Det er nogle gode værksteder, fantastisk flotte værksteder, [de får gode] sociale relationer derude, men det er nogle lukkede verdener. [De beskyttede værksteder / aktivitetscentrene] oplever sig ikke som et skridt på vejen, eller har i hvert fald ikke gjort det endnu. De oplever sig nærmest som slutstationen.

Forældrenes aversion mod de eksisterende tilbud bunder dels i den parallelverden, tilbuddene skaber for brugerne og dels i det manglende udviklingspotentiale, der er derude. Særligt ét forældrepar fremhævede, at de altid har lagt vægt på, at deres barn skulle forholde sig til den verden, som han er en del af. Dette indebærer at have pligter, udvikle sociale kompetencer og fuldføre det han går i gang med, hvad end der er tale om skoleforløb, fritidsaktiviteter eller pligter i hjemmet.

Forældrene deler således en holdning om, at de udviklingshæmmede skal have en række muligheder ligesom andre unge har det. Ligeledes mener de, at der skal stilles krav og forventninger til de udviklingshæmmede, hvilket vil give dem mulighed for at udvikle forskellige personlige og faglige egenskaber.

Udfordringer

De tanker der ligger bag Jobkollegiet, og måden at køre sådan et tilbud til udviklingshæmmede på, er nyt i Århus kommune. Der har derfor været en del arbejde forbundet med opstarten af projektet og en række udfordringer i begyndelsesfasen. En del af disse udfordringer er økonomiske, mens andre er forbundet med navigationen indenfor det kommunale, og andre igen handler om at tiltrække de rette elever.

Førtidspensionister frem for kontanthjælpsmodtagere

Før opstarten af Jobkollegiet besøgte styregruppen to bo- og uddannelsessteder under Jysk børneforsorg/Fredshjem: "Bo/Skole/Job" i Silkeborg og "Randers Bo- og Erhvervstræning". Eleverne disse steder har forskellige former for indlæringsvanskeligheder og problemer med at passe en skole eller et arbejde. Med en kombineret støtte i forhold til bolig, hverdag og arbejde, bliver denne gruppe af unge i stand til at komme ud i egen bolig og til at udføre et

arbejde på særlige vilkår. Ved at besøge disse steder så styregruppen at det er muligt at skabe plads til handicappede på det ordinære arbejdsmarked og blev inspirerede til

Der er dog en central forskel mellem de unge i Århus og dem i Silkeborg og Randers, hvilket har indflydelse på deres praktikforløb. Eleverne i Randers og Silkeborg er indskrevet under en revalideringsbestemmelse, hvorunder der ligger krav om afklaring i forhold til arbejdsprøvning. Eleverne på Jobkollegiet er derimod førtidspensionister, og der er ikke krav til dem om, at de skal afprøves på det ordinære arbejdsmarked, endsize krav om at de med tiden skal ansættes på særlige vilkår og ud i egen bolig.

Hvor jobcentrene i Randers og Silkeborg tildeler eleverne to til tre års arbejdsprøvning, har jobcenteret i Århus kun tildelt eleverne på Jobkollegiet forløb på et halvt til et helt år. Herefter skal det afgøres, om de er parate til at komme i skånejob. For denne målgruppe er dette relativt kort tid til at foretage en sådan vurdering, da de har brug for god tid og ro til at vænne sig til nye steder og rutiner. Det har således ikke været muligt fuldstændigt, at overføre modellen fra de andre institutioner til Jobkollegiet.

Navigation indenfor den kommunale sektor

Både styregruppen og personalet på Jobkollegiet er stødt på forskellige udfordringer i forhold til samarbejdet med den kommunale sektor.

I deres bestræbelser på at finde alternativer til de allerede eksisterende tilbud, har forældrene haft en oplevelse af, at der indenfor kommunen ikke er de strukturelle rammer til at tænke i alternativer til aktivitetscentre / de beskyttede værksteder. Et eksempel herpå er et tilfælde med en elev, der siden september måned har været i praktik. Det går eleven så godt, at jobkonsulenten arbejder på at få ham i skånejob. Han er dog stadig tilknyttet et aktivitetscenter og kommunen betaler for pladsen, selvom han ikke ønsker at være derude.

Endelig har Jobkollegiet, som et nyligt opstartet projekt, haft svært ved at finde ud af hvor i kommunen de skal henvende sig og har gentagende gange oplevet at blive omstillet mellem en række forskellige medarbejdere.

Samarbejdet med kommunen vil muligvis ændre sig i takt med, at Jobkollegiets personale finder ud af, hvem de skal henvende sig til indenfor kommunen, og at der indenfor kommunen bliver et bredere kendskab til projektet.

Visitationstid og tildeling af mentorstøtte

Flere forældre har været frustrerede over den lange sagsbehandlingstid, der er forbundet med visitationen af eleverne. Dette har blandt andet betydet, at der er gået længere tid end beregnet, før eleverne kunne flytte ind på Jobkollegiet.

Et andet problem i forbindelse med den lange visitationstid er tildelingen af mentorstøtte. Når eleverne starter i praktik får de tildelt en mentor eller kontaktperson, som står for oplæringen af eleven, virker som primærperson i det daglige, og som har kontakten til jobkonsulenten. Arbejdspladserne kan søge om støtte til denne mentorordning, hvilket giver dem et givent beløb, til at dække udgifterne for de timer, mentoren lægger i arbejdet med eleven. Behandlingstiden på en mentoransøgning er op til 24 uger, hvor enkelte ansøgninger er gået hurtigere igennem. Den lange sagsbehandlingstid har betydet, at mange af eleverne har været i praktik i flere måneder uden en formel mentoraftale.

Her til skal det dog nævnes at Jobkollegiets personale har valgt at lade eleverne starte i praktik før de søger om mentorstøtte. Dette søger Jobkonsulenten først, når eleven har været i praktik længe nok til at vurdere om det er den rette arbejdsplads for eleven. Havde styregruppen ønsket, at alle elever skulle have været garanteret mentorstøtte fra starten, skulle de have undersøgt dette aspekt i god tid, og have søgt om mentorstøtte længe før den egentligt praktik startede.

Den lange sagsbehandlingstid betyder dog, at der risikerer at gå op mod et halvt år, fra en elev bliver indskrevet i projektet eller skifter praktikplads, til han kan få mentorstøtte. Dette er problematisk, da eleven risikerer at komme i en venteposition eller forudsætter, at arbejdspladsen har mulighed for at stille en mentor til rådighed uden den økonomiske dispensation i en længere periode.

Manglende tilslutning

Jobkollegiet har endnu ikke fået udfyldt de seks pladser til fastboende elever, som projektet er normeret til. Der kan være flere forklaringer på dette forhold. Jeg har allerede været inde på den lange visitationstid. Denne har betydet, at selvom eleverne var parate til at flytte ind, kunne kommunen ikke give tilladelse før maj 2009 som planlagt. Eleverne flyttede derfor først ind september måned samme år.

Et andet aspekt hænger sammen med tildeling af elever. Jobkollegiet passer på mange måder til den målgruppe, der almindeligvis går på "Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse" (STU). Ingen af de nuværende elever har dog haft mulighed for at blive tilknyttet STUen, da de alle har gået på Lyngåskolen, hvilket betragtes som et videregående uddannelses tilbud på linje med STU. Til trods for Jobkollegiet egne henvendelser, har kommunen ikke selv henvist STU elever til Jobkollegiet. Der er kun teoretiske forklaringer på dette forhold. Den ene er at der ikke er et afgørende ønske indenfor kommunen til at benytte Jobkollegiet som STU tilbud. Den anden er at forældrene ikke tør lade deres børn starte på Jobkollegiet på grund af den grad af selvstændighed det kræver.

Andre forklaringer på den manglende tilslutning bygger ligeledes på formodninger fra personale, styregruppe og forældre. De fire elever der bor på Jobkollegiet har alle Downs Syndrom. En teori er, at stedet derfor signalerer kun at være til denne målgruppe, selvom det er beregnet til alle former for bedre fungerende udviklingshæmmede. En anden forklaring er at det begrænsede antal timer, der er personale på i løbet af dagen kan afskrække forældre fra at lade deres børn flytte ind.

Til trods for disse forhold har der indenfor de seneste måneder været flere henvendelser fra kommende elever. Det tyder derfor på, at kendskabet til projektet og interessen for det så småt er ved at sprede sig, hvilket synes at hænge sammen med den positive omtale Jobkollegiet har fået i lokalmedierne.

Problemer med at finde praktikpladser

Før Jobkollegiets opstart blev der lavet en aftale med Dansk Supermarked om at benytte de Føtex butikker, der ligger i Århus området til praktikpladser for eleverne. Af erfaring ved jobkonsulenten nu, at arbejdet i en Føtex butik er for omfattende til, at alle elever kan klare en praktik her og flere elever er derfor kommet ud på andre arbejdspladser. Et par af praktikkerne er særligt designet til den enkelte elev i forhold til deres modenhedsniveau.

I sin søgen efter praktikpladser har jobkonsulenten mødt mange afslag. En del af forklaringen er den økonomiske krise. Mange virksomheder har været nødt til at afskedige personale og derfor ikke kan tillade sig at tage gratis arbejdskraft ind i form af en elev fra Jobkollegiet eller ikke er i stand til at drage den omsorg og bruge de ressourcer på oplæring, som det kræver. Erfaringerne fra Silkeborg og Randers viser dog, at når lokalmiljøet først har fået kendskab til

projekter som dette, bliver det nemmere at finde praktikpladser, både på grund af tidligere samarbejde og ved at andre hører om projektet.

Eleverne på Jobkollegiet – beskæftigelse og jobfunktioner

Nu har vi debatten om unge der kommer på førtidspension, det er en gal ting, for selvfølgelig er der brug for alle. Men det er ikke sikkert at alle kan alt – og det skal de heller ikke kunne. Det gælder om at finde de rette kasser. (citater, arbejdsgiver).

Inden projektet startede var flere af eleverne uden beskæftigelse og befandt sig i en venteposition. Til trods for de forskellige udfordringer jobkonsulenten har haft i sit arbejde med at finde praktikpladser, har alle elever siden starten af projektet været i praktik og kun én har haft en kortere arbejdsledelsesperiode. Da evalueringen startede så fordelingen ud som følger:

- Én arbejdede i Føtex i Viby. Hans primære opgaver var at samle kundekurve og vogne. Senere er andre opgaver kommet til og eleven tørre nu også op, hvis en kunde taber noget i butikken og går med returvarer og byttepenge. Sidstnævnte funktion er på eget initiativ. Inden denne praktik kom i stand, var han en kortere periode i praktik i en vuggestue.
- Én arbejdede i Føtex i Skæring. Hans primære opgaver var at hente aviser og brød ned til personalestuen, feje ude foran butikken, presse pap og sortere flasker
- Én var flaskedreng i Føtex i Skejby.
- Én havde et skånejob på Skejby sygehus, en ansættelse der var kommet i stand, inden eleven flyttede ind på Jobkollegiet. Til at starte med var elevens primære funktion, at sætte hægter på hospitalsforhæng. Efterhånden som eleven er blevet fortrolig med denne opgave, de øvrige medarbejdere er flere opgaver kommet til. Eleven sættes efter behov til forskellige opgaver, som at sortere vasketøj, vaske krybber og rede senge. De to sidste funktioner er kommet til efter elevens eget ønske.
- Én var i praktik hos pedelteamet under Jysk børneforsorg/Fredshjem. Han havde tidligere været i praktik i forskellige storkøkkener og gået til hånde med forskellige praktiske gøremål på kollegiet på Skovbakkevej inden eleverne flyttede ind.
- Én gik på daghøjskole og arbejdede en dag om ugen i en lille butik/café med brugskunst.
- Én var på et aktivitetscenter.
- Én arbejdede som pedel på diakonhøjskolen, i tæt samarbejde med de øvrige pedeller.

Som antydnet har der været små ændringer i elevernes praktikforhold. Den elev, der var flaskedreng i Føtex, stoppede på grund af stress. Siden er han startet som hjælper på

Diakonhøjskolen, hvor han blandt andet tørrer borde af og ordner vasketøj. Den elev, der var på et aktivitetscenter, er flyttet fra Skovbakkevej og ikke længere tilknyttet Jobkollegiet. Han havde brug for mere støtte i hverdagen end eleverne på Jobkollegiet tilbydes og var ikke moden til en praktikplads. De øvrige elever fortsætter deres praktikker, hvor der gennem deres ansættelser er forekommet personlige såvel som faglige fremskridt. Disse vender jeg tilbage til senere. Først er det centralt at se nærmere på elevernes holdninger til at arbejde.

Fælles om glæden ved at arbejde

Eleverne på Jobkollegiet er mellem 20 og 25 år.³ Selvom de alle klassificeres som "bedre fungerende udviklingshæmmede", er de meget forskellige, både hvad angår personlighed, evner / forudsætninger, interesser og refleksions niveau. Når det er sagt, så deler flertallet af eleverne på Jobkollegiet et ønske, om et andet liv end det udviklingshæmmede almindeligvis fører. Nogle af eleverne søger kammeratskaber og samvær med unge indenfor "normal"⁴ området. Andre har gennem deres ungdom gentagne gange ytret ønsker om at arbejde på en ordinær arbejdsplads. Følgende eksempel illustrerer elevernes glæde ved og motivation for at arbejde:

Jeg følger Z på arbejde igennem en uge. En dag kommer vi til at snakke om de beskyttede værksteder, som Z tidligere har været på i forbindelse med praktik på Lyngåskolen. Jeg spørger hvor Z helst vil være med tiden, her eller på et af de beskyttede værksteder. "Her, for de kan ikke undvære mig til xxxx (Zs primære funktion på arbejdspladsen), når jeg har ferie savner de mig også". Jeg siger, at det må være dejligt at være uundværlig og Z smiler og nikker. Senere udtaler Z, at han er sikker på, at de andre elever er misundelige på ham, fordi han har dette arbejde.

REF: Har du nogen sinde prøvet at være på et værksted?

Y: Ja et beskyttet værksted. Det var ikke lige noget

REF: Hvad lavede du der?

Y: Alt simpelthen. [...] Det var ikke lige mig.

REF: Hvorfor kunne du ikke lide det?

Y: Fordi, der er nogen der er møg irriterende, det vil jeg helst ikke

REF: Hvornår var du der? Da du gik i skole?

Y: Ja, erhvervspraktik. Så droppede jeg ud af det igen, jeg gad simpelthen ikke.

³ En enkelt er 39 år, men hører på alle andre måder med til målgruppen. Derudover har Jobkollegiet fået en henvendelse fra en ung på 17 år. Gruppen af mulige er derfor bred.

⁴ Flere af undersøgelsens deltagere brugte selv betegnelsen "normal". Jeg har valgt at gengive den i citationstegn, da en diskussion / redegørelse for normalitet hører hjemme et andet sted. I denne rapport refererer "normal" til "ikke udviklingshæmmede". Det "normale" kan ses som den ikke institutionelle verden, de unge kommer ud i, når de kommer i praktik og de "normale" er deres kolleger, arbejdsgivere, familier osv.

Det første eksempel udtrykker den glæde mange elever føler ved arbejdet. Denne glæde bunder i tilfredsheden ved at have en funktion, og vinde anerkendelse for det de laver samt en følelse af at være noget særligt i forhold til andre udviklingshæmmede. For den anden elev handler modstanden mod værkstedet dels om det konkrete sted men også om et ønske om ikke at være anderledes (i forhold til familie og venner). I et interview jeg senere lavede med Ys forældre, fortæller de, at han altid har haft en drøm om at lave noget mere end det, der er almindeligt for udviklingshæmmede. Han har haft svært ved at udtrykke hvorfor eller præcisere sine drømme nærmere, men det har været et underliggende tema igennem Ys ungdom.

Det var ikke alle elever, der var så direkte modstandere af værkstederne, og det var ikke alle, der i samme grad formulerede, hvad det betød for dem at være på et arbejde. Men for de pårørende og arbejdsgivere var det tydeligt, at arbejdet gav eleverne mange personlige kompetencer, indhold og glæde i deres hverdag og var med til at udvikle dem.

Integrationen af en udviklingshæmmede på arbejdspladsen foregår dog ikke helt gnidningsfrit, og det er ikke alle udviklingshæmmede, der passer ind alle steder, ligesom det heller ikke er alle udviklingshæmmede, der magter eller har glæde af at komme ud på arbejdsmarkedet.

Næste afsnit ser nærmere på de grundlæggende forhold i en vellykket praktik.

Mødet mellem den udviklingshæmmede og arbejdspladsen

Jeg tror den største udfordring er at finde det punkt hvor én plus én giver mere end to, og i hvert fald ikke mindre, hvor arbejdspladsen putter noget i det, og hvor den udviklingshæmmede putter noget i det, så når regnestykket efter noget tid bliver gjort op, vinder begge parter. (citater, arbejdsgiver)

Det er jo selvfølgelig en ulempe, når folk bliver trætte af ham og tænker "åhh, gå nu væk din idiot", for det er ikke fair over for ham. Og det var der en del med i starten. Folk skulle vænne sig til, at her var en udviklingshæmmede, som er meget udadvendt [og ikke indadvendt som vi er vant til at se] men fordelene er jo helt klart, at han spreder glæde. (citater, arbejdsgiver)

Et gennemgående element i mine samtaler med arbejdsgivere og mentorer var, at der i starten af elevernes praktik har været en usikkerhed i personalegruppen om, hvordan de bedst omgås eleven. En usikkerhed der bunder i uvidenhed og til dels berøringsangst med målgruppen. På flere af arbejdspladserne har medarbejderne søgt generaliseringer af, hvordan udviklingshæmmede "er", hvad de kan, og hvordan de skal tales til. Generaliseringer det som nævnt ikke er muligt at lave, da hvert individ har forskellige forudsætninger og behov. Efter noget tid finder personalet dog ud af, at de har fået ansat en person, med en bestemt personlighed, frem for "en udviklingshæmmede". En person, som de skal tage nogle særlige hensyn til, men som de også kan tale og joke med, og som indgår og bidrager til det sociale miljø på arbejdspladsen på sin egen måde.

Forberedelse af praktikpladsen

Når en praktik etableres er det vigtigt at huske på, at hver elev er unik med forskellige ressourcer og begrænsninger og hver arbejdsplads er bærer af en bestemt arbejdskultur. Begge dele har indflydelse på samarbejdet og integrationen af eleven. Lige så vigtigt er det dog, at arbejdspladsen er motiveret til at modtage eleven og til at investere de ressourcer, det kræver at oplære og integrere en udviklingshæmmede på arbejdspladsen. Mangler motivationen fra arbejdspladsens side, risikerer det at blive en sur pligt, og eleven risikerer et psykisk knæk. For at arbejdspladsens motivation og forventninger til eleven stemmer overens med virkeligheden er det centralt, at arbejdspladsen bliver grundigt forberedt på arbejdet med den udviklingshæmmede.

I de følgende afsnit ser jeg nærmere på de generelle elementer, der er væsentligt at have for øje, når eleverne fra Jobkollegiet skal integreres på arbejdsmarkedet.

Klar kommunikation, gentagelse, struktur

Mange af eleverne har brug for at blive guidet igennem deres arbejdsdag, da de ikke kan overskue at få en lang opremsning af opgaver, ligesom mange ikke selv kan tage initiativ til at gå i gang med nye opgaver. Det er ligeledes vigtigt, at de får lov til at gøre det de er i gang med færdigt, da de ellers mister overblikket. Eleverne kræver generelt længere tid til at lære en konkret opgave og længere tid til at vænne sig til arbejdspladsen end det øvrige personale. Efter et halvt år i praktik er enkelte elever stadig under oplæring. Det er derfor centralt med en mentor eller kontaktperson til eleven. Ved at have en primærperson, er der altid en, der er opmærksom på eleven og kan sætte ham i gang med arbejdet. Samtidig har eleven fra starten én person han kan gå til og som kan få ham til at føle sig tryk på arbejdspladsen.

Tydighed i kommunikationen, gentagelser og struktur er således nøgleordene i arbejdet med de udviklingshæmmede fra Jobkollegiet.

At få den udviklingshæmmede i praktik har været en stor omvæltning for mange arbejdspladser. Nogle mentorer har i første del af praktikken følt en stor frustration. De kunne ikke forstå, hvorfor de gentagende gange skulle vise eleven en opgave, som han havde løst op til flere gange før, eller hvorfor han gik tæt op ad dem, frem for at lave noget. Denne frustration kommer til udtryk i følgende citat:

[...] du får en medarbejder som er virkelig glad for os andre, som er loyal og virkelig tager arbejdspladsen til sig. [men]: der er meget oplæring ved det og der er meget opfølgning på det og nogen gange kan jeg godt tænke, om det kan betale sig.

Efter nærmere kendskab til eleven blev de øvrige medarbejdere klare over, at der ikke var tale om uvillighed eller dovenskab fra elevens side, men at denne gruppes handicap ofte hænger sammen med forglemmelser og manglede overblik.

Sociale spilleregler

Eleverne skal alle lære at begå sig under de sociale spilleregler, der er på en arbejdsplads. Det vil sige, hvilke normer og forventninger der var på den givne arbejdsplads. Der er stor forskel på hvilke spilleregler eleverne særligt har behov for at tilegne sig, hvilke de har let ved at lære, og hvilke de svært ved.

Nogle skal lære at overhold tid, både hvad angår at møde til et bestemt tidspunkt og at acceptere når arbejdsdagen slutter. Eleverne skal også lære at ringe og melde afbud, hvis de

bliver forhindret i at møde op, samt hvad der er legitime grunde til at udeblive fra sit arbejde. Andre igen skal lære at forstå regler for pauser og forstå, hvis det øvrige personale har travlt og ikke har tid til at snakke eller lave sjov.

Nogle elever skal lære forhold i forbindelse med spisesituationen: hvordan de skal spise, når flere mennesker er samlet, hvor meget de kan tillade sig at tale imens, og hvilke emner de kan bringe på banen.

Hygiejne og påklædning er også et område som flere arbejder på. Et par af eleverne er blevet mere sjuskede med påklædning og hygiejne i takt med, at de er faldet til på arbejdspladsen. Dette kan hænge sammen med, at eleverne skal lære at klare disse elementer mere selvstændigt, efter de er flyttet hjemmefra. Det kan dog også ses som et positivt tegn på, at de er blevet mere afslappede og trygge i forhold til arbejdet. Ikke desto mindre skal de leve op til de forskellige krav.

Endelig er der elever, som skal lære elementer omkring kropskontakt og privatsfære i deres daglige interaktion med kollegaer og kunder.

For nogle er dette stadige udfordringer, hvor andre hurtigt har tillært sig de sociale spilleregler, de havde svært ved i starten af deres praktik.

Deltagelsen på arbejdsmarkedet stiller altså eleverne overfor en række krav og forventninger. Da der ikke er pædagogisk personale i deres hverdag, skal de selvstændigt lære at overholde de sociale spilleregler, ligesom det øvrige personale på arbejdspladsen. Eleverne skal også lære, at overtrædelsen af disse regler har konsekvenser – i værste fald kan de blive opsagt. Som jeg kommer ind på senere er sådanne krav med til at udvikle eleven.

Motivation for arbejdet

Et centralt element i den udviklingshæmmedes integration på arbejdspladsen er, at eleven er motiveret for at arbejde.

Hvor almindelige lønarbejdere som oftest går på arbejde af nødvendigheden, er arbejdet ikke en økonomisk nødvendighed for eleverne på Jobkollegiet. De får udbetalt deres pension,

hvad end de er på arbejde, i skole eller på et aktivitetscenter.⁵ Deres (be)løn(ning) og motivation bunder udelukkende i anerkendelse, socialisering og en anden status. Hvor almindelige lønarbejdere i højere grad kan bide perioder med stress eller sure arbejdsopgaver i sig, fordi de har lønnen som motivation, kan det være svært at fastholde den udviklingshæmmede i et arbejde hvor han ikke trives.

En central faktor i denne sammenhæng er den betydning elevens job tillægges og måden det omtales på. Der er ingen af eleverne på Jobkollegiet, der bestrider et reelt job. De har alle funktioner på den givne arbejdsplads, som i højere eller mindre grad er designet til dem, og som almindeligvis blev løst som én ud af en række opgaver blandt det øvrige personale. Men disse funktioner er kommet til at udgøre en arbejdsdag for eleven og på de fleste af arbejdspladserne har det allerede fået en betydning for det daglige arbejde, om eleven møder ind.

Arbejdsforståelse

Et andet element, der kan ses i forlængelse af motivationen til at arbejde, er at eleven har en forståelse for arbejdet. Han skal både kunne forstå hvad det vil sige at passe et arbejde og formålet med at løse de enkelte opgaver.

Selvom langt den overvejende del af eleverne har denne arbejdsforståelse og føler sig uundværlige på deres arbejdspladser, så deler de næsten alle en antagelse om, at de i det øjeblik de er startet i praktikken, er de uddannet til det givne arbejde. Det betyder, at de har svært ved at forstå den løbende læringsproces, der er en central del af deres praktikophold.

Samtidig har flere af dem drømme om fremtidig beskæftigelse, som er urealistiske i forhold til deres kompetencer. En af eleverne ville for eksempel søge et job som kommunikationsmedarbejder. En stilling han mente at være i stand til at bestride, da han havde erfaring med at skrive med sine venner på internettet. Det er dog kendetegnede for eleverne, at deres drømme bliver mere realistiske efterhånden som de får kendskab til et arbejdsliv, afprøver deres evner og opnår nye kompetencer.

Flere af forældrene gør meget ud af at sætte realistiske forventninger til deres børn og gøre det klart for dem, at de har visse begrænsninger i deres muligheder, for at undgå for

⁵ Kommer de i skånejob, får de 40 kroner ekstra i timen før skat. Det er dog de færreste der forholder sig til dette, da de fleste får udbetalt "lommepenge".

højtsvævende drømme og dertilhørende skuffelser. "Det gælder om, at vi som forældre sætter forventningerne til vores børn ned – de bliver jo ikke professorer" sagde én mor i et interview omkring de unges udbytte ved at være på arbejdsmarkedet og fortsatte " vi har også hele tiden været ærlige overfor ham og sagt: du kan ikke bare vælge, du har nogle begrænsninger og det er ikke alle steder, du kan komme ind, det følger med dit handicap". Omsorgspersonernes ærlighed overfor eleverne er sammen med deres egne erfaringer centrale for deres arbejdsforståelse og fremtidsdrømme.

Fastholdelse i arbejdet og løbende udfordringer

Når jobkonsulenten har fundet en praktikplads, der appellerer til elevens evner og interesser, er det en udfordring for arbejdspladsen at fastholde eleven i arbejdet og skabe et rum for udvikling.

Selvom mange elever har brug for en lang oplæringstid, få arbejdsopgaver og rutiner, er der ikke tale om, at eleven gennem sit praktikforløb skal udføre de samme opgaver. Hvis ikke eleven stilles overfor udfordringer udvikles han ikke. Det samme gør sig gældende hvis eleven stilles overfor opgaver, der ligger langt fra hans evner. Ved at afprøve forskellige opgaver finder elev og arbejdsplads ud af, hvor elevens grænser går, eleven lærer sig selv bedre at kende og får mulighed for at udvikle nye kompetencer. Hvor nogle elever selv giver udtryk for at kede sig, hvis deres arbejdsdage bliver for ensformige, har andre brug for et kærligt klap på skulderen til at tage imod nye udfordringer. Det handler derfor om finde opgaver, der ligger tæt op ad elevens evner, men som samtidig kræver lidt mere af ham, end han er vant til at yde.

Samarbejdet med Jobkollegiet

Eleverne hjælpes bl.a. til at planlægge og strukturere [deres] dagligdag. Eleverne træner/lærer at bo sammen med andre ligestillede unge. De lærer bl.a. at tage hensyn til andre og være en del af et fællesskab. Bo-undervisningen indeholder desuden læring/træning i personlig hygiejne, døgnrytme, indkøb, madlavning, rengøring, personlig økonomi m.m.

(fra www.jobkollegiet.dk).

Jeg indledte denne rapport med en kort beskrivelse af kollegiet på Skovbakkevej, hvor jeg skitserede hvordan personalet arbejder med elementer vedrørende elevernes arbejdsliv. I dette afsnit ser jeg nærmere på Jobkollegiets funktion i forhold til arbejdspladserne.

Jobkonsulentens funktion

Jobkonsulenten finder praktikpladser til eleverne ud fra elevens forudsætninger og evner på den ene side og stedets kapacitet på den anden side. Der ud over er konsulenten ansvarlig for de formelle rammer omkring praktikaftalerne. Når jobkonsulenten har forhandlet en praktikaftale igennem, arbejder hun med at sætte stedet ind i den konkrete elevs evner og forudsætninger, hvilke opgaver han kan løse og hvordan han bedst guides og sættes ind i disse. I dette arbejde kommer hendes mangeårige erfaring fra arbejdet med unge og voksne udviklingshæmmede alle parter til gavn.

Gennem sin daglige kontakt til de elever, der bor på Skovbakkevej, har jobkonsulenten et indgående kendskab til eleverne, som er en forudsætning for at kunne sætte arbejdspladsen ind i arbejdet med eleven. De eksterne elever lærer hun at kende via samarbejde med deres forældre eller pædagoger og ved at besøge dem på deres praktikpladser. I starten af den unges ansættelse tilbringer jobkonsulenten meget tid på praktikpladsen for at fornemme stemningen, tale med eleven om arbejdet, og vurdere hvordan han har det i praktikken samt supervisere arbejdspladsen i oplæringen af eleven.

Kendskabet til de unge er ligeledes centralt for at fornemme, hvordan det går på praktikpladsen, og for at være i stand til at tage eventuelle problemer i opløbet. Der har været et tilfælde med en elev, der var ved at gå psykisk ned over en praktik. Havde det ikke været for det nære kendskab til eleven, er det ikke sikkert at praktikken var blevet stoppet i tide, hvilket kunne have ført til et knæk for eleven, som det ville have været svært at rette op på.

Jobkonsulentens i forhold til arbejdspladsen

Jobkonsulent, elev og mentor holder jævnligt møder, hvor forskellige forhold i praktikken drøftes og elevens fremtid på arbejdspladsen diskuteres.

Jobkonsulenten er ligeledes en person, som arbejdspladsen kan ringe til, hvis der opstår problemer med eleven på praktikstedet. Det kan være hvis en elev udebliver fra arbejde, har svært ved at forstå når arbejdsdagen ender og begynder, eller andre problemer relateret til de sociale spilleregler som jeg skitserede i forrige afsnit. En henvendelse kan føre til et møde mellem arbejdsplads, elev og jobkonsulent, hvor de i fællesskab søger at finde en løsning på problemet. Andre gange nøjes personalet på Skovbakkevej med at arbejde videre med disse problematikker i hjemmet. På den måde bliver elevernes erhvervs- og botræning integreret.

Er der tale om en ekstern elev, tager jobkonsulenten kontakt til forældre eller pædagoger og sørger for, at de arbejder videre med problematikkerne derhjemme, hvis ikke de løses med et møde mellem praktikplads, elever og jobkonsulent.

Hvor nogle arbejdspladser således har stor glæde af, at kunne kontakte jobkonsulenten, når der opstår problemer på arbejdspladsen, har andre primært glæde af hendes kontakt til kommunen. Samlet set har arbejdspladserne stor fordel af det samarbejde de har med jobkonsulenten og Jobkollegiet, da det letter deres arbejde med elevens arbejdsstræning betydeligt.

Jobkonsulentens i forhold til eleverne

Hvor jobkonsulentens funktion i forhold til arbejdspladsen er tydelig som samarbejdspartner, er de unge mere usikre på hendes tilstedeværelse på arbejdspladsen. De gange jeg har været med jobkonsulenten ude og besøge eleverne på deres arbejde, var det tydeligt, at de var glade for at se hende. Men de uventede besøg og de månedlige møder, er også med til at skabe en usikkerhed hos flere elever. Eleverne føler at møderne er en form for eksamen, da de i værste fald kan betyde, at en praktik må afsluttes, hvis der er graverende problemer. Jobkonsulentens tætte kontakt til arbejdspladsen betyder dog, at problemer for det meste bliver taget i opløbet, hvilket er til elevernes fordel.

Jobkonsulentens kendskab til eleverne og deres arbejde betyder også, at de kan hente hjælp hos hende, hvis de oplever problemer på deres arbejde.

Bidraget

Her føler jeg mig mindre handicappet, fordi jeg er sammen med "normale", det er almindelig humor og arbejdsopgaver (citater, elev)

Jeg kender ikke andre mennesker der jubler over at komme på arbejde, det er jo skønt. Det gør mig glad når han kommer ind ad døren; uhh han har savnet mig og han har savnet stedet, nu vil han i hvert fald ikke være hjemme mere. Det bliver da lidt sjovere at gå på arbejde når man er sammen med andre super positive mennesker. Og [...] nogle ting man måske synes er rigtig trælse at lave, det synes han er super fedt (citater, arbejdsgiver)

Som det er fremgået af denne rapport, har jeg mødt Jobkollegiets elever forskellige steder i deres praktikforløb. Én elev er allerede i skånejob, to andre er på vej i skånejob. Én står til at skulle prøve noget andet, da der ikke er sket nogen udvikling med ham i hans nuværende praktik. En anden elev er i første fase af sin praktik og hans bidrag og udvikling i forhold til denne praktik er ikke til at vurdere på nuværende tidspunkt. I de tilfælde hvor eleverne har været i praktik i en længere periode, fremgår det tydeligt, at både arbejdsplads og elev har gensidig glæde af praktikordningen.

Bidraget for eleven

Under min beskrivelse af de unges motivation for at arbejde nævnte jeg, at de i høj grad søgte det "normale" og det at adskille sig fra andre udviklingshæmmede. Dette fik de ved at komme ud på ordinære arbejdspladser, hvor de skulle arbejde sammen med ikke-udviklingshæmmede.

På en af arbejdspladserne er mentoren uddannet pædagog og har erfaring indenfor specialområdet. I et interview spurgte jeg hende, hvilke fordele og ulemper hun mente, der var ved, at de udviklingshæmmede havde deres hverdag blandt ikke-pædagogisk personale. Hertil svarede hun: "Jeg tror de [det øvrige personale] har andre øjne på ham end jeg har. Ikke at de er mere hårde overfor ham, men de siger 'det kan du godt klare' i stedet for at jeg sidder og siger at 'nej det må de ikke sådan nogen'". Dette er et gennemgående træk på de forskellige arbejdspladser. Selvom der bliver taget forskellige hensyn til eleverne, gælder der de samme regler for dem som for det øvrige personale og de bliver således et langt stykke hen ad vejen mødt på lige vilkår som de øvrige medarbejdere.

Ved at være ude blandt normalt fungerende på en almindelig arbejdsplads, hvor der er bestemte regler, der skal overholdes, og opgaver der skal løses, stilles den unge overfor en

lang række krav. På de ordinære arbejdspladser er påklædning, hygiejne og måden at interagere på af central betydning. De krav og forventninger, som eleven bliver stillet, er med til at udvikle dem. Eleverne føler stolthed og ejerskab over at være på en arbejdsplads, hvor de udfylder en funktion og over at leve op til forventninger, som det ikke er alle deresigestillede, der formår. På de arbejdspladser hvor eleven har været siden efteråret (eller længere), kunne det øvrige personale se en betydelig udvikling af eleven både i forhold til sociale kompetencer, faglige kompetencer, selvtillid og evnen til at tage initiativ.

Arbejdspladsens udbytte

Hvordan eleverne bidrager til den enkelte arbejdsplads er forskelligt. Mange går ind og tager små-opgaver, som får dagligdagen til at glide lidt nemmere for det øvrige personale, og som frigiver tid til, at de kan fordybe sig i øvrige arbejdsopgaver. Derudover var mentorer og arbejdsgivere enige om, at det bringer glæde at have eleven i praktik. Andre fremhævede, at det giver andet at tænke på end tørre tal på bundlinjen. Arbejdspladsen føler, at de tager et socialt ansvar, det lærer medarbejderne at vejlede, det giver perspektiver og et indblik i en anden måde at leve og tænke på, som mange mente det var sundt at få et kendskab til. Selvom mange fremhævede, at det er ressourcekrævende at have en udviklingshæmmet i praktik, var de alle enige om, at de på den ene eller den anden måde fik et udbytte, hvad end dette var udførelsen af konkrete opgaver og eller bløde værdier. Samtidig fremhævede flere, at dette var nødvendigt, da det var en arbejdsplads og ikke et pædagogisk tilbud. Både arbejdsgivere og mentorer ville anbefale andre arbejdspladser at tage udviklingshæmmede ind, hvis de havde kapaciteten til det.⁶

⁶ Én mentor en smule forbeholden overfor dette, hvilket bundede i en bekymring over virksomhedernes hensigter. De øvrige arbejdsgivere og mentorer gik fra at sige "det burde alle arbejdspladser gøre" til at sige "hvis de har ressourcerne, men man skal vide hvad det kræver". Arbejdsgiverne typisk var mere ivrige end mentorer.

Konkluderende bemærkninger

Udgangspunktet for denne evalueringsrapport har været, at se på hvilke udfordringer, der er forbundet med udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet. Igennem rapporten har jeg belyst, at projektet har mødt – og stadig står overfor - en række udfordringer på forskellige niveauer.

En af de største udfordringer for etableringen af projektet har været at vinde fodfæste indenfor det kommunale regi. Her er særligt den lange visitations- og sagsbehandlingstid problematisk. Det er derfor en løbende udfordring, at finde frem til hvilke kanaler de skal gå ad, hvilke forhold de kan forsøge at ændre, og hvilke de bliver nødt til at tage højde for i planlægningen af elevernes praktikker.

En anden af hovedudfordringerne for projektet har været at tiltrække elever. Da det tyder på, at den positive medieomtale af Jobkollegiet har givet flere henvendelse, er det vigtigt, at Jobkollegiet fortsat får gjort opmærksom på sin eksistens i forskellige medier. Ikke kun i dagblade og lokalradio, men også på skoler, uddannelses tilbud og blade for udviklingshæmmede. Endelig kan det være en fordel for Jobkollegiet at få gjort opmærksom på sig selv overfor kommende arbejdsgivere – eventuelt gennem artikler i lederes fagblade.

Udover udfordringer i etableringen af projektet er der en del forhold i forbindelse med de konkrete praktikker, som Jobkollegiet løbene skal være opmærksom på. For at sikre et vellykket samarbejde mellem arbejdsplads og elev, er det centralt, at begge parter er motiverede til arbejdet, og har forståelse for hvad det indebærer. Eleven skal altså have en forståelse for, hvad det vil sige at passe et arbejde, og hvorfor han skal udføre de konkrete opgaver. Arbejdsgiver og øvrige kolleger skal vide, hvilke særlige forbehold de skal tage, og hvad der kan forventes af eleven.

Hertil er samarbejdet med jobkonsulenten yderst centralt. For det første skal hun finde ud af, om det er det rigtige for den pågældende elev at komme ud på en ordinær arbejdsplads. Når en elev henvender sig til Jobkollegiet skal jobkonsulenten derfor tage en samtale med elev og forældre hvor de forskellige parter får afstemt deres forventninger. Det er vigtigt at der tages udgangspunkt i elevens egne interesser og forudsætninger og ikke forældrenes ambitioner for eleven. Hvis ikke eleven er arbejdsparat risikerer praktikken at blive en dårlig oplevelse for eleven, hvor han ikke udvikler sig. Samtidig vil det komme til at koste for mange arbejdsmæssige ressourcer for Jobkollegiet og arbejdsplads.

Når eleven er vurderet at passe ind på Jobkollegiet skal jobkonsulenten søge at finde en arbejdsplads, der passer til elevens evner og sørge for at sætte arbejdspladsen godt og grundigt ind i, hvad der ligger i dette samarbejde. Endelig skal hun løbende stå til rådighed som supervisor for både arbejdsplads og elev og sørge for, at eleven arbejder videre med relevante forhold på hjemmefronten. Forhold som allerede er en velfungerende del af projektet.

Afslutningsvist har rapporten belyst hvordan projektet med den rette indstilling, forståelse og forberedelse vil være gunstigt for alle parter. Eleven får mulighed for at udvikle sig i et andet miljø end han er vant til at færdes i. Han får selvtillid og livsglæde ved at komme ud på en ordinær arbejdsplads. Arbejdspladsen får til gengæld udført en række mindre opgaver og får andre kvaliteter ind i hverdagen i form af den umiddelbarhed og glæde eleven udviser for sit arbejde. Med deres blotte tilstedeværelse på arbejdspladsen har flere elever bidraget til et bedre arbejdsmiljø, da det øvrige personale har overført den omsorg de viser eleven til deres kolleger.