

# Skalering og konceptualisering af Fritidsjob med Mentor

Ansøgning til den A.P. Mølleske Støttefond til sociale formål

Socialforvaltningen  
Københavns Kommune

Kontaktperson:  
Malene Lind



Center for Politik  
Socialforvaltningen  
KØBENHAVNS KOMMUNE

2392 1191  
Malene.Lind@sof.kk.dk



# Skalering og konceptualisering af Fritidsjob med Mentor

Ansøgning til den A.P. Møllerske Støttefond til sociale formål

Socialforvaltningen, Københavns Kommune

Februar 2017

<b><u>RESUMÉ</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>IDE OG BAGGRUND FOR FRITIDSJOB MED MENTOR</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>HVEM ER DE UNGE?</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>INDHOLDET I FRITIDSJOB MED MENTOR</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>DE UNGES UDBYTTE AF FRITIDSJOB MED MENTOR</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>PARTNERSKABET MED DANSK SUPERMARKED</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>RELATION TIL ANDRE FRITIDSJOBSPROJEKTER I KØBENHAVN</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>KONCEPTUALISERING OG SKALERING</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>ORGANISERING</u></b>	<b><u>13</u></b>
<b><u>EVALUERING</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>ØKONOMI</u></b>	<b><u>18</u></b>
<b><u>VIDERE PERSPEKTIVER</u></b>	<b><u>19</u></b>
<b><u>PRAKTISKE INFORMATIONER</u></b>	<b><u>20</u></b>
<b><u>BILAG</u></b>	<b><u>20</u></b>

## Resumé

Socialt udsatte unge udvikler sig positivt ved at have et fritidsjob. Det viser erfaringerne fra Socialforvaltningens projekt Fritidsjob med Mentor, hvor indtil videre 350 udsatte unge har fået et fritidsjob i Dansk Supermarked. De unge ansættes på ordinære vilkår men en af butikkens faste medarbejdere tilknyttes som mentor det første halve år. Socialforvaltningen kompenserer virksomheden økonomisk og er klar med opbakning til butikken og dens mentorer. Men det er mentoren, der oplærer den unge til at passe jobbet og begå sig blandt kolleger og kunder. Netop denne 'normalisering' vurderes at være en nøgle til projektets succes, der kan erstatte eller nedbringe de unges behov for støtte fra kommunen.

Tilbuddets målgruppe er udsatte unge med behov for socialpædagogisk støtte. De er typisk vokset op i familier med store sociale problemer, de klarer sig skidt i skolen og har en problematisk adfærd og omgangskreds. For disse unge kan et fritidsjob:

- Være et skridt ind på arbejdsmarkedet
- Give social status og derved øge de unges selvværd, selvtillid og tro på fremtiden
- Give nye venner og bekendtskaber, der påvirker de unge positivt
- Smitte af på de unges tilgang til og præstationer i skolen

Indsatsen tilrettelægges i tæt samarbejde med Dansk Supermarked, der oplever, at de unge bliver værdifulde og loyale medarbejdere, når de først er kommet godt i gang med fritidsjobbet.

### En del af Københavns Kommunes Socialstrategi

Et tættere samarbejde med omverdenen, herunder civilsamfund og erhvervsliv, er en integreret del af Københavns Kommunes politisk vedtagne Socialstrategi (se bilag), og både Socialforvaltning og Socialudvalget ønsker at udvikle og udvide indsatser, der styrker disse samarbejder.

### Ansøgning og formål

Socialforvaltningen og SFI – *Det Nationale Forskningscenter for Velfærd*, ansøger A.P. Møllers Støttefond om midler til over tre år at evaluere og konceptualisere indsatsen med fokus på både effekt og viden om, hvad i projektet, der er særlig virksomt. Desuden ansøges om midler til at opskalere indsatsen, så kapaciteten gradvist hæves fra de nuværende ca. 100 unge årligt til 400 unge årligt, og så der samarbejdes med flere virksomheder og brancher. Denne større kapacitet og bredde vil dels hjælpe flere udsatte unge, dels styrke evalueringen og konceptualiseringen.

Projektets formål er, at skabe et vidensgrundlag for et stærkere samarbejde med erhvervslivet om at inkludere udsatte unge på arbejdsmarkedet og dermed bringe dem i trivsel og udvikling. På længere sigt er det desuden målet, at modellens 'virksomme elementer' kan overføres dels til andre kommuner, dels til andre målgrupper og arealer som fx uddannelse og fritidsliv.

### Budget

Ansøgningen vedrører i alt 20.363.750 kr. ekskl. moms over en treårig projektperiode.

3.000.000 kr. af ansøgningen vedrører en effektevaluering, der skal supplere den interne evaluering, Socialforvaltningen ønsker at gennemføre. Denne effektevaluering gennemføres af SFI i tæt samarbejde med Socialforvaltningen.

	Ansøgning i alt i kr.	Egenfinansiering i alt i kr.	Samlet projektbudget i alt i kr.
Socialforvaltningen	17.363.750	9.537.406	26.901.156
SFI	3.000.000	0	3.000.000
I alt i kr. (ex. moms)	20.363.750	9.537.406	29.901.156

## **Ide og baggrund for Fritidsjob med Mentor**

For mange udsatte unge er vejen til ungdomsuddannelse, beskæftigelse og en selvstændig voksertilværelse ikke så ligetil. Der er mange omstændigheder i deres liv, der kan spænde ben for den voksertilværelse, de ønsker sig. En væsentlig faktor for om det lykkes er, at disse unge får erfaringer med og dermed tro på, at de kan begå sig på de almindelige livsarenaer. Dvs. at de klarer sig godt ift. skole, uddannelse, arbejde og fritidsliv, og at de får gode sociale relationer til jævnaldrende og voksne, der kan fungere som positive rollemodeller for de unge.

Københavns Kommune har gennem de sidste 4-5 år fået rigtig gode erfaringer med et samarbejde med Dansk Supermarked om, at udsatte unge, der har behov for socialpædagogisk støtte, ansættes i et ordinært fritidsjob i Dansk Supermarked. For at sikre, at de får en god start, får de i det første halve år af deres ansættelse særlig opmærksomhed fra en medarbejder i den butik, der har ansat dem. Den tilgang kalder vi Fritidsjob med Mentor, og ved udgangen af 2016 havde i alt 350 unge i Københavns Kommune haft et fritidsjob med en mentor tilknyttet.

Det, der adskiller Fritidsjob med Mentor fra andre mentorordninger, er, at det er helt almindelige arbejdspladser og helt almindelige medarbejdere, der – med støtte fra Socialforvaltningen – inkluderer udsatte unge i ordinære jobs. Det er altså anderledes end, hvis ”systemet” foranstalter en beskæftigelsesordning og tilknytter en mentor, der følger den unge ind på de arenaer, hvor de har svært ved at få fodfæste.

Som det fremgår af Københavns Kommunes Socialstrategi (vedlagt som bilag) ønsker Socialforvaltningen generelt i langt højere grad at arbejde på at styrke udsatte borgeres kompetencer, selvtillid og relationer gennem inklusion i almensamfundets arenaer som fx skolen, fritidsaktiviteter og arbejdspladsen. Det skyldes, at både forskning og Socialforvaltningens erfaringer peger på, at inklusion i positive fællesskaber er helt afgørende for menneskers trivsel og positive udvikling. For udsatte unge er der specifik dokumentation for, at et fritidsjob kan bidrage væsentligt til, at en socialt udsat ung kommer godt i gang med voksenlivet og på sigt bliver selvforsørgende.

Det er baggrunden for, at Socialforvaltningen ønsker at satse endnu mere på Fritidsjob med Mentor, så det bliver en helt naturlig og fast del af indsatsen for udsatte unge at yde hjælp til at få foden indenfor på arbejdsmarkedet. Væsentlige forudsætninger for at udbrede og udvikle Fritidsjob med Mentor er, at Socialforvaltningen kan:

1. Dokumentere, analysere og beskrive indsatsen og dens virksomme elementer, så indsatsen kan konceptualiseres og dermed spredes til andre kommuner, områder og målgrupper.
2. Investere i det organisatoriske set up, der står for visitationen af de unge, samt kontakten til arbejdspladser, så den nuværende volumen af unge kan øges fra de nuværende 100 unge til 400 unge årligt
3. Arbejde fokuseret på at rekruttere nye virksomheder for at øge volumen og bredden i typer af fritidsjob i projektet, så vi bedre kan matche de unges kompetencer og interesser.

## **Hvem er de unge?**

Målgruppen for Fritidsjob med Mentor er udsatte unge mellem 15 og 18 år, der ønsker at få et fritidsjob. Langt hovedparten, omkring 80 %, er drenge. Der er typisk tale om unge fra udsatte boligområder i København Kommune, der færdes i socialt marginaliserede miljøer, hvor det at tage en uddannelse eller være i arbejde langt fra er en selvfølge. Deres forældre har ofte ingen eller ringe tilknytning til arbejdsmarkedet. Det betyder, at de ikke hjemmefra lærer, hvordan man ”går på arbejde”, og de kender derfor ikke vigtigheden af fx at komme til tiden, give besked, hvis de er forhindret, eller hvordan man i det hele taget agerer professionelt på en arbejdsplads. Den

manglende referenceramme til arbejdsmarkedet gør, at de har sværere ved at komme igennem en ansættelsesproces eller falde til i et fritidsjob. En del af de unge har forskellige diagnoser som fx ADHD eller autisme, nogle lider af angst og andre er involveret i - eller vurderes at være i risiko for at blive involveret i - kriminalitet. Samlet set mangler disse unge altså både faglige, sociale og personlige forudsætninger for at få og fastholde et fritidsjob på egen hånd.

Disse unge er i stor risiko for marginalisering, eller eksklusion i forhold til uddannelse og arbejdsmarked. De har derfor brug for en særlig støtte for at få et godt og meningsfuldt ungdomsliv med arbejde og uddannelse.

Ofte har de ringe kontakt til ressourcestærke jævnaldrende og voksne, da de ikke bruger de tilbud, institutioner og foreninger, som andre unge gør. Det bevirker, at de har ganske få personer at spejle sig i og lære fra, der ikke ligner dem selv eller kommer fra samme miljø. Det begrænser deres muligheder for at lære de normer og sociale kompetencer, som andre naturligt lærer i deres opvækst, og det begrænser deres syn på egne fremtidsmuligheder.

Lidt over halvdelen af de unge får sociale støtteforanstaltninger efter Serviceloven, mens resten "blot" er kendt af socialarbejderne. Fx gennem det opsøgende arbejde eller forvaltningens Unge-rådgivninger. For disse unge vil Fritidsjob med Mentor gives som en forebyggende indsats, der kan være med til at hindre, at den unge får behov for mere omfattende støtte senere. For de unge, der allerede får støtte fra Socialforvaltningen, er Fritidsjob med Mentor en supplerende indsats, der kan medvirke til, at øvrig støtte kan trappes ned i takt med, at den unge bliver mere velfungerende.

Et særligt fokus i opskaleringen er i højere grad at tilbyde Fritidsjob med Mentor til anbragte unge, der i dag har meget begrænset adgang til tilbuddet. Herunder kan et fritidsjob fx være relevant i forbindelse med at en ung hjemgives fra anbringelse. For disse unge kan et fritidsjob hjælpe til, at den unge falder til og bliver positivt (re)integreret i lokalsamfundet.

Derfor er det centralt, at Socialforvaltningens Familieplejekonsulenter, hybeltilbud og døgninstitutioner kender til og forstår tilbuddet, så de kan tilbyde det til de unge, det er relevant for.

## **Indholdet i Fritidsjob med Mentor**

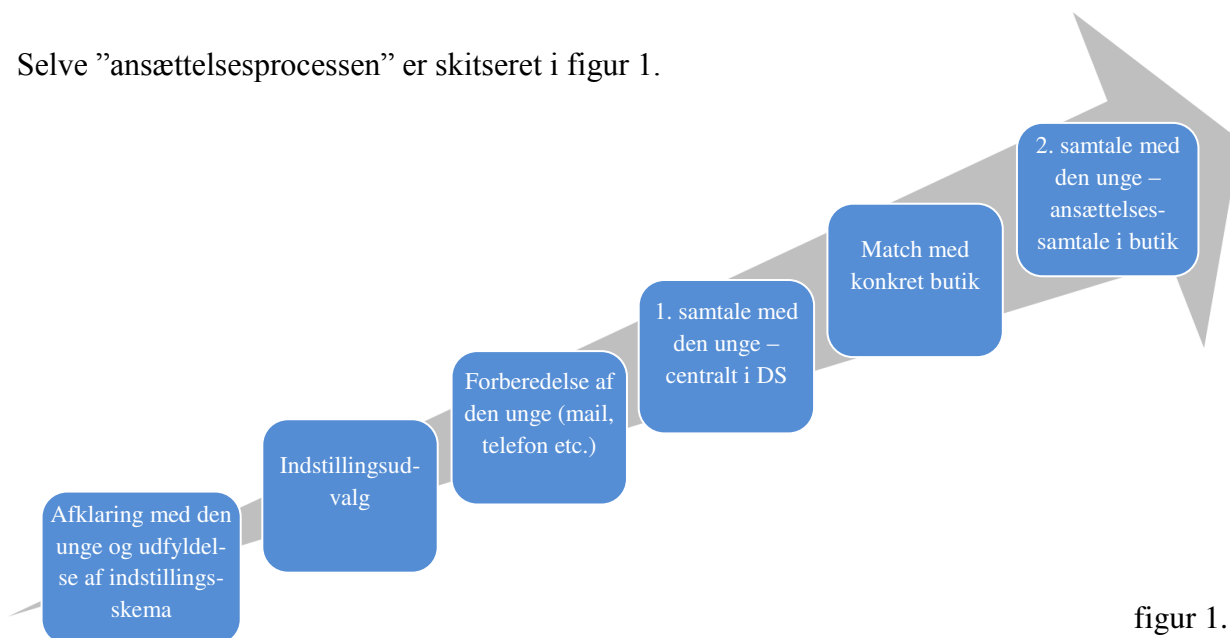
I Fritidsjob med Mentor får udsatte unge et fritidsjob på ordinære vilkår, men får tilknyttet en mentor fra virksomheden, der i de første seks måneder skal støtte den unges integration på arbejdspladsen. I denne periode kompenseres virksomheden med 500 kr. om ugen fra Socialforvaltningen for den ekstra indsats, de skal lægge i screeningen, ansættelsesprocessen, oplæringen af og støtten til den unge.

De unges vej ind i Fritidsjob med Mentor går i dag via opsøgende gadeplansmedarbejdere, skolesocialrådgivere, ungerådgivere, sagsbehandlere mv., som indstiller den unge til et fritidsjob. Selve indstillingen laves typisk sammen med den unge og tager udgangspunkt blandt andet i den unges udfordringer. Indstillingen tages derefter op i et indstillingsudvalg, der består af medarbejdere fra Socialforvaltningen, der vurderer, om Fritidsjob med Mentor er det rette tilbud til den unge.

Hvis den unge er i målgruppen for tilbuddet, bliver den unge inden for 14 dage indkaldt til 1. samtale i HR-afdelingen i Dansk Supermarked, der overordnet vurderer den unge og hvilken arbejdsplads, der ville passe den unge bedst. Afslutningsvist kommer den unge til ansættelsessamtale i den butik, hvor jobbet er, og der udarbejdes en ansættelseskontrakt. I forløbet er den unge selv ansvarlig for at hente straffeattest, sørge for at tjekke sin mail for eventuelle beskeder, kontakte butikken osv. En ung beskriver dette ansvar sådan:

*”Først så skulle jeg op og skrive en masse papirer. Med straffeattest og alt sådan noget. Og så skulle jeg herind og snakke med Louise [fra Dansk Supermarked] Og så fik jeg så at vide, at Ian [mentoren] havde et telefonnummer, som jeg skulle ringe på (...) Jeg syntes, der var mange ting, jeg skulle igennem (...), det var sådan set meget godt, at jeg selv skulle gøre det og ikke fik andre til det. Fordi det giver lidt mere ud af det [i form af selvtillid]). Det var ikke noget, som jeg havde så meget af på det tidspunkt.”*

Selve ”ansættelsesprocessen” er skitseret i figur 1.



figur 1.

## Centrale elementer i Fritidsjob med Mentor-strukturen

Forløbet, der skitseres ovenfor, rummer en række elementer, der vurderes at være betydningsfulde for indsatsens succes:

Ansættelse på ordinære vilkår: Ligesom i andre ordinære fritidsjobs løber kontrakten til den unge fylder 18 år, og lønnen kommer direkte fra virksomheden og ikke fra kommunen. De unge oplever dermed ikke at være i en ”særlig beskæftigelsesordning” men at have et ’normalt’ arbejde med lønsedler, årsopgørelser og feriepenge. Disse konkrete tegn på en ’normal’ ansættelse gør både den unge selv og deres forældre stolte, samtidig lærer de om fx skatteforhold, e-boks og NEM-id og endelig får de en økonomisk frihed – herunder til at hjælpe til derhjemme, hvis pengene er små.

De unge fortæller også, at det at tjene ”ærlige penge”, dvs. penge, der ikke er tjent ved kriminalitet eller modtaget som overførselsindkomst, giver en særlig respekt i deres netværk og miljøer.

”Den omvendte ansøgning”: Den indstilling, der laves sammen med den unge, fungerer som en form for ”omvendt ansøgning” til Dansk Supermarked. Dvs. at der ikke kun lægges vægt på den unges ressourcer men også på de udfordringer, som er relevante for ansættelsesforholdet. Det kan fx være, at den unges diagnose gør det svært at modtage en kollektiv besked, eller at den unge kan have det svært, hvis der stilles mange krav. Det giver Dansk Supermarked mulighed for at finde en mentor, der kan rumme de unge med de udfordringer, de har. Det potentielt stigmatiserende ved, at der er åbenhed om den unges udfordringer, afbødes af, at formålet ikke er at ”behandle” den unge, men at etablere et godt ansættelsesforhold til gavn for begge parter.

Matchningen af den unge med arbejdspladsen: Det er vigtigt, at der sker en grundig screening af den unge og matchning med den rette mentor og arbejdsplads. Det sker i den indledende samtale med HR afdelingen i Dansk Supermarked, hvor de vurderer om den unge generelt kan varetage et fritidsjob hos dem. Det er fx vigtigt, at den unge er realistisk omkring det at have et job og en chef, og at de har den rette attitude til at begå sig blandt kunder.

Hvis Dansk Supermarked vurderer, at den unge er klar til et fritidsjob, afdækkes den unges interesser og præferencer for, om de vil være i en elektronikafdeling, en mindre butik, frugt og grønt osv., og de vurderer, hvilken mentor, der passer godt til den unges udfordringer. Fx har den attitudesterke unge, der er vant til livet på gaden, behov for en mentor, der er god til at sætte grænser, mens den stille og isolerede unge har behov for en, der kan styrke selvtilliden.

Mentoren spiller en vigtig rolle i forhold til at få den unge integreret på arbejdspladsen og i forhold til, at den unge fastholdes i jobbet. I Fritidsjob med Mentor er der åbenhed om den unges udfordringer, og det giver mentoren mulighed for at tilrettelægge en tilpasset og håndholdt introduktion til arbejdspladsen og kulturen, så den unge gradvist lærer at begå sig professionelt.

Indstilleren, dvs. den medarbejder fra Socialforvaltningen, som oprindeligt har vurderet, at den unge kunne have godt af et fritidsjob, er også med på sidelinjen. Indstilleren taler med den unge om den unges forventninger og arbejdsgiverens krav. De udfylder sammen den indstilling/ansøgning, som sendes til Dansk Supermarked, hvor de forklarer, hvad den unge har svært ved. Denne snak hjælper den unge til at reflektere over egne styrker og svagheder og klargør dem til jobsamtalerne. Endelig hjælper indstilleren med helt konkrete ting som, at den unge får tjekket sin mail, da arbejdspladsen kommunikerer via mail, og at præsentere sig ordentligt, når de tager telefonen i det tilfælde, det er arbejdspladsen, der ringer.

Kontakten mellem Dansk Supermarked og Socialforvaltningen: Samarbejdet mellem virksomheden og Socialforvaltningen er vigtig for både rekrutteringen og fastholdelsen af den unge. Samarbejdet betyder, at der er en direkte kontakt mellem mentoren og den indstiller, der er den unges kontaktperson i Socialforvaltningen. Dermed kan mentoren få sparring i forhold til at håndtere den unges udfordringer, og mentoren kan også bede kontaktpersonen om at tage en snak med den unge, hvis der er problemer. Denne back up i det i øvrigt helt ordinære ansættelsesforhold giver mentoren en trykthed i mentor-mentee forholdet.

## **De unges udbytte af Fritidsjob med Mentor**

Projektets egne registreringer, de indhentede erfaringer og en specialeafhandling fra Institut for Sociologi på Københavns Universitet (kort sammenskriv er vedlagt som bilag), tegner følgende billede af de unges udbytte af at have fritidsjob med en mentor.

Ansættelsesforholdene er overraskende stabile, hvilket er en indikation på, at ordningen opleves som en succes både af de unge og af arbejdsgiveren. Indtil videre er der kun 14 af de ca. 350 fritidsjobs, der er endt med, at den unge er blevet fyret. Intern dokumentation viser desuden, at ca. 1/3 falder fra i opstarten, men for de resterende 2/3 fortsætter ansættelsen i relativt lang tid efter mentorperioden. Således er den gennemsnitlige ansættelsestid for alle unge knap et år. En del af frafaldet har desuden en positiv forklaring, fx at den unge af egen drift får et andet fritidsjob, eller at den unge prioriterer at bruge mere tid på skolen fx i forbindelse med afgangseksamen.

De mere kvalitative fund peger bl.a. på følgende:

- Fritidsjobbet er en vej ind på arbejdsmarkedet for en gruppe unge fra uddannelses- og beskæftigelsesfremmede miljøer. Et fritidsjob med mentor giver en tryk og sikker introduktion



og oplæring til at begå sig på arbejdsmarkedet, og de unge får et langt bedre udgangspunkt, motivation og CV til at få et job senere hen. En af de unge fortæller: *"Når man først er begyndt at arbejde, kan man ikke holde op igen"*.

- Arbejdspladsen er et fællesskab, hvor de unge kan møde jævnaldrende og få nye venner. Det er positivt for en gruppe unge, der enten er isolerede eller færdes i en venskabskreds, der har negativ indflydelse og fx presser den unge til uhensigtsmæssig adfærd, misbrug eller kriminalitet. Ved at få relationer til mennesker, der kommer fra andre miljøer end dem selv, udfordres de unge på deres holdninger og normer og udvider dermed deres horisont. Pludselig oplever de unge, at der er en anden verden og andre muligheder end dem, de kender fra deres opvækst og venner.

*"Man kommer ligesom ind i varmen fra starten. Man er allerede nærmest en del af teamet. Så man får meget hurtigt venner herinde. Jeg har nogle gode kolleger, der bakker en op. Og selvfølgelig også den anden vej"*

- Den ordinære ansættelse og de 'ærlige penge' har stor betydning for de unges selvværd, selvtillid og sociale identitet. Det gælder både ift. forældre, i skolen og blandt kammerater, hvor det giver respekt at tjene sine egne penge:

*"Min mor og far de er stolte af mig, fordi jeg arbejder. Så for mig, der arbejder jeg faktisk bare for at have noget at lave. Pengene, de er lige meget. Jeg vil bare ikke arbejde gratis. Og så hjælper jeg min mor eller min far med at betale regninger. Hvis det er, de lige står i en kritisk tilstand"*

- Fritidsjobbet kan smitte af på de unges skolepræstationer. Det er typisk unge, der har det svært med det boglige aspekt og den traditionelle måde at undervise på. Men når man fx skal kunne regne for at kunne give rigtig tilbage i byttepenge eller skal kunne stave for at skrive skilte, kan de unge se værdien af det, de lærer i skolen. Samtidig kan de med fritidsjobbet opleve, at der er noget, de er gode til, og dermed få nogle af de succesoplevelser, som de ikke har oplevet i skolen. Det kan medføre, at de lægger sig mere i selen i forhold til deres skole.

En ung fortæller:

*"I skolen, der lærte jeg ikke særlig meget matematik, jeg kunne ikke huske særlig mange ting. Men det kunne jeg her, da jeg startede. Der var mange koder, man skulle huske og alt sådan noget. Det har været meget lærerigt for mig. Jeg har sådan set lært mere her, end jeg har gjort i skolen, så det har været sådan lidt af en uddannelse for mig."*

Og en anden ung fortæller:

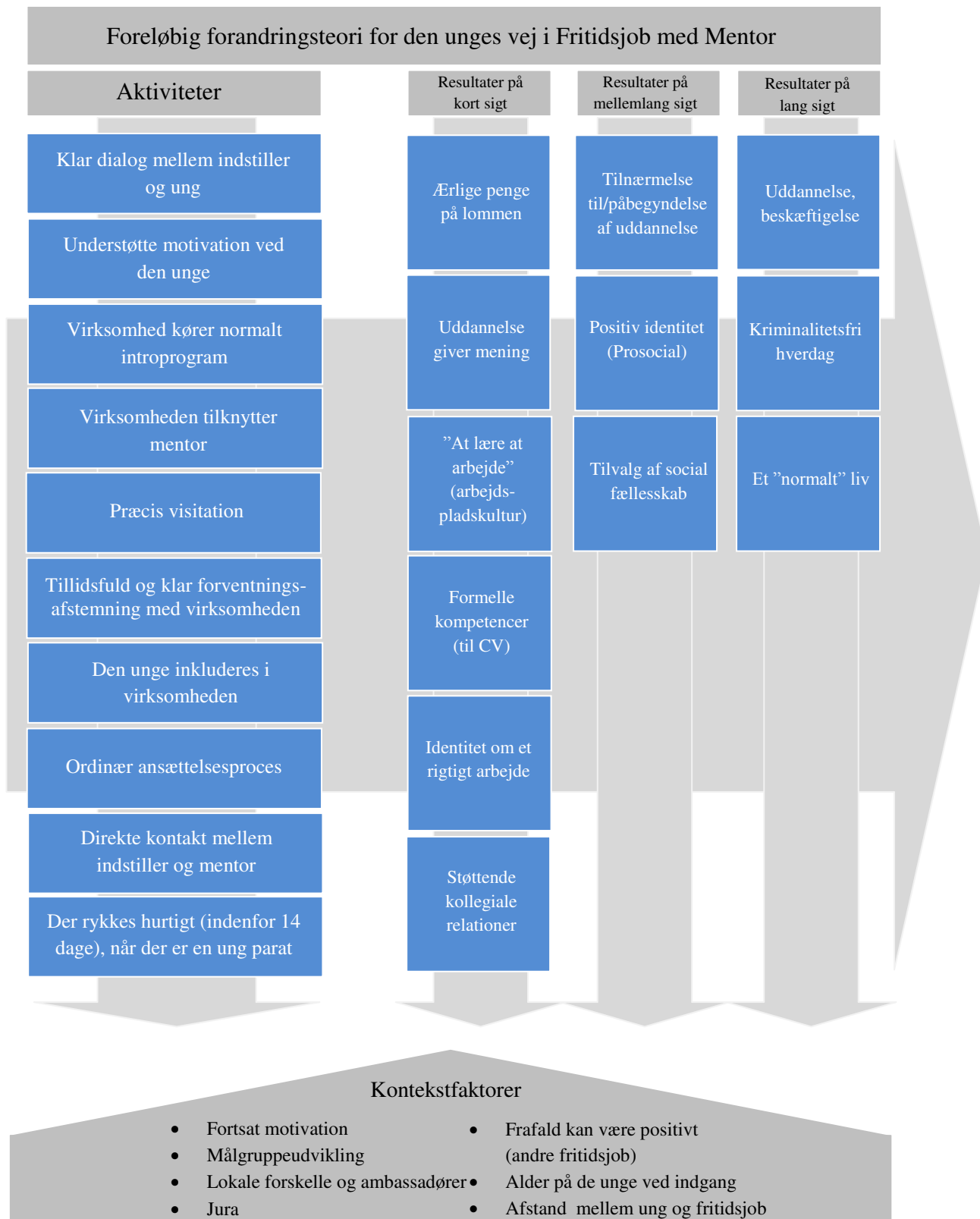
*"Jeg fik en bedre struktur i mit liv efter jeg begyndte at arbejde der. Det var dejligt. Jeg begyndte at planlægge tingene. Jeg gik jo også i folkeskole der. Så noget med, at jeg har en vagt tirsdag, og en aflevering til torsdag. Jeg laver den lige mandag, ikk. Så sådan der. Jeg ordnede det hele."*

- Udover den direkte indvirkning på den unge, er Socialforvaltningens erfaring desuden, at Fritidsjob med Mentor er et godt redskab til at komme i kontakt med forældrene, der skal give samtykke til, at deres barn ansættes. I denne dialog kan Socialforvaltningen påvirke forældrene til at støtte bedre op om deres barns trivsel og udvikling. Oplevelsen er, at forældrene meget aktivt bakker op om deres barns fritidsjob, og at det hænger sammen med, at de ikke oplever det som "et eller andet kommunalt tilbud", men et arbejde på lige vilkår. Det skaber stolthed i familier, hvor det forekommer, at den unges fritidsjob er familiens første kontakt til det ordinære arbejdsmarked.



## Foreløbig forandringsteori – de unges udbytte

Samlet set kan Socialforvaltningens erfaringer fra Fritidsjob med Mentors virkning på målgruppen grafisk fremstilles i nedenstående forandringsteori:



## Mål for Fritidsjob med Mentor

**Mål for de unge:** De unge i projektet skal i positiv trivsel og udvikling, der peger hen mod et selvstændigt voksenliv med uddannelse og beskæftigelse.

Det måles ved, at:

70 % af de unge skal have fastholdt fritidsjobbet i de første seks måneder (mentorperioden)
50 % af de unge skal et år efter fritidsjobbets start fortsat være i fritidsjob (enten i det oprindelige fritidsjob eller et andet) eller i uddannelse eller fuldtidsbeskæftigelse
60 % af de unge, der modtager en foranstaltning fra Socialforvaltningen, skal et år efter fritidsjobbets start have et lavere støttebehov, end da de fik fritidsjobbet
50 % af de unge skal have nedgang i skolefravær efter de første seks måneder (mentorperioden)
70 % af de unge, der ved opstart af fritidsjobbet havde problemer med kriminalitet, skal ikke have begået kriminalitet det første år efter opstart af fritidsjobbet
80 % af de unge skal være i en mere positiv udvikling efter mentorperioden, end ved deres ansættelse.

Målinger af de unges beskæftigelse, fritidsjob, støttebehov, skolefravær og kriminalitet sker gennem registerdata. Udviklingen i de unges trivsel og udvikling måles på validerede spørgeskemaer gennem evalueringens før- og eftermålinger. Hvis registerdata viser sig at kunne give andre væsentlige indsigter, fx om den unges skolepræstationer, vil disse data også blive inkluderet i evalueringen.

**Mål for Socialforvaltningen:** Socialforvaltningen skal tilbyde flere udsatte unge et fritidsjob med mentor, samarbejde med flere virksomheder og have et solidt vidensgrundlag for at udvikle indsatsen:

Der arbejdes på følgende mål:

1000 unge har i projektperioden fået et fritidsjob med mentor. Mindst 2/3 af disse unge, skal være unge, der modtager sociale støtteforanstaltninger i Socialforvaltningen.
Socialforvaltningen har ved projektperiodens udløb mindst fem partnerskaber med virksomheder, der ansætter udsatte unge i fritidsjob med mentor
Socialforvaltningen har indenfor 2 år oprettet et virksomhedsnetværk for partnerskabsvirksomheder og andre relevante samarbejdspartnere fra erhvervsliv og civilsamfund
Socialforvaltningen har inden projektperiodens udløb udviklet et koncept for at udsatte unge integreres i 'normalsystemets' arenaer' gennem denne model for mentorstøtte. Dette koncept kan danne grundlag for en udbredelse af lignende mentorordninger på andre arenaer og overfor andre målgrupper.

I forbindelse med udarbejdelse af evalueringsdesignet vil de konkrete succeskriterier blive kvalitetssikret.

## **Partnerskabet med Dansk Supermarked**

Partnerskabet med Dansk Supermarked har været nogle af Socialforvaltningens første skridt ind på den vej, hvor forvaltningen i dag har sit strategiske fokus; at det skal være en helt centralt i indsatsen for udsatte borgere, at de skal være en del af det almindelige samfunds tilbud og institutioner

Fritidsjob med mentor er bygget op om et partnerskab med Dansk Supermarked, hvor relationen og aftalerne er blevet udviklet og styrket over de sidste 5 år. Da projektet startede, var det et meget utraditionelt partnerskab, da der ikke var tradition i det sociale børne- og ungesystem for at arbejde med det ordinære arbejdsmarked, ligesom der også sjældent blev arbejdet direkte med at inkludere børn og unge i andre af civilsamfundets organisationer ud over NGO'er, der henvender sig direkte til gruppen af udsatte børn og unge.

Dansk Supermarked bruger Fritidsjob med Mentor som en del af deres rekrutteringsstrategi: De oplever, at unge, der kommer i Fritidsjob med Mentor, er meget pligtopfyldende og loyale medarbejdere, der har potentiale for at blive i virksomheden i flere år og evt. overgå til de virksomhedsinterne elevforløb og dermed få en karriere i Dansk Supermarked. Her oplever Dansk Supermarked en forskel ift. mere ressourcestærke unge, der ofte bliver i relativt kort tid. En mulig forklaring er dels den håndholdte introduktion gennem mentoren, dels at de unge oplever, at arbejdspladsen har givet dem en chance, de aldrig troede, de ville få.

En anden fordel for Dansk Supermarked er, at fritidsjobberne ofte kommer fra lokalområdet. For Dansk Supermarked er det et udtalt ønske, at deres butikker og varehuse afspejler det lokalmiljø, som de ligger i, herunder har mennesker fra lokalområdet ansat.

En tredje fordel er, at medarbejderne anser det som et personalegode at være mentor for en ung, der har det sværere i livet end almindelige unge. For dem giver det værdi i deres arbejdsliv at hjælpe andre mennesker. Med mentorrollen lægger de en dimension på deres arbejdsliv, som de ellers ikke ville have.

For Dansk Supermarked opvejer de positive effekter den mere håndholdte indsats, som mentoren skal lægge i forhold til den unge. Dansk Supermarked nævner selv, at Fritidsjob med Mentors succes kan mærkes ved, at cheferne efterspørger unge fra Fritidsjob med Mentor. Herunder fremhæver Dansk Supermarked indstillingsprocessen med den ”omvendte ansøgning”, hvor de fra starten bliver gjort bekendt med de vanskeligheder, som den unge måtte have.

Dansk Supermarked har været inddraget i forhold til denne ansøgning til den A.P. Møllerske støttefond og tilkendegivet deres opbakning til skaleringen af projektet (se Dansk Supermarkeds interessetilkendegivelse i bilag). Dansk Supermarked oplyser, at de har det antal fritidsjob, der skal til for at imødekomme opskaleringen, og de er indstillet på at øge den organisatoriske kapacitet til håndteringen af de indledende samtaler og matchning af de unge med den rigtige arbejdsplads.

Ikke desto mindre ønsker Socialforvaltningen at indgå lignende samarbejder og etablere lignende relationer med andre virksomheder for at få mulighed for at tilbyde de unge fritidsjobs i andre brancher end butiksbranchen. Det gælder fx byggebranchen, kontorarbejdspladser, hotel- og restauration mv.

## Relation til andre fritidsjobsprojekter i København

Fritidsjob med Mentor er blot et af flere fritidsjobsprojekter i Københavns Kommune. Øvrige fritidsjobordninger har fx typisk karakter af formidling af fritidsjob til udsatte unge i alderen 15-24 år i både kommunale institutioner (med lønrefusion) og i private virksomheder uden økonomisk støtte. Indsatsen arbejder ligeledes med at fastholde de unge fritidsjobsjobbere i jobbet. Det gælder fx tilbud i regi af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Andre har fokus på at skabe fritidsjobs enten i form af lokale småjobs fx i boligforeninger eller ved at de unge etablerer selvstændig virksomhed, som det fx sker gennem MYOB (Mind Your Own Business), der i samarbejde med civilsamfundet hjælper unge til at etablere og drive egne 'mikrovirksomheder', hvor de fx producerer t-shirts, arrangerer motionsløb mv.

Fritidsjob med Mentor adskiller sig fra disse ved tilbyde økonomisk støtte til mentorer i private virksomheder og at være specifikt målrettet unge under 18 år, der får sociale støtteforanstaltninger og som næppe ville kunne få og beholde et fritidsjob uden dette særlige set-up.

Socialforvaltningen er løbende i dialog med andre fritidsjobformidlere i kommunen, herunder især Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, med henblik på at koordinere og udveksle erfaringer om de forskellige fritidsjobindsatser.

## Konceptualisering og skalering

Med udgangspunkt i Socialforvaltningens gode erfaringer med Fritidsjob med Mentor, ønsker Socialforvaltningen at søge Den A.P. Møllerske støttedefond om støtte til at konceptualisere og skalere ordningen. Det skal ske via følgende tre udviklingsindsatser:

1. For at have et solidt grundlag for yderligere udvikling og udbredelse af mentormodellen er der behov for en grundig evaluering af Fritidsjob med Mentor som koncept og af de resultater, der opnås. Formålet er, at Socialforvaltningen kan konceptualisere indsatsen og de virkelige elementer og dermed skabe et grundlag for at udbrede metoden til andre kommuner, områder og målgrupper. Evalueringens indhold beskrives mere indgående nedenfor.
2. Den lille volumen både ift. antallet af unge og virksomheder, der er i Fritidsjob med Mentor i dag, begrænser Socialforvaltningens muligheder for at få solid dokumentation af indsatsens effekter og nærmere viden om de effektfulde elementer i ordningen. Derfor vil Socialforvaltningen - for at skabe det mest solide vidensgrundlag - øge antallet af unge, der tilbydes et fritidsjob med mentor. Kapaciteten skal gradvist øges fra de nuværende godt 100 unge årligt til 400 årligt, hvilket svarer til 1000 unge over en treårig periode.

En forudsætning for en kraftigere opskalering er, at der gøres en målrettet indsats for at klæde Socialforvaltningens medarbejdere på til dels at identificere de unge, der kan få gavn af projektet, dels til at samarbejde med en privat virksomhed. Det kræver mere viden om, hvordan og hvornår indsatsen har god effekt, og det kræver, at der er en løbende faglig dialog om, hvordan medarbejderne kan støtte både den unge og virksomheden.

Til denne indsats vil Socialforvaltningen frikøbe særlige Fritidsjob med Mentor ambassadører i alle seks lokale myndighedsområder og på de tre af forvaltningens udførercentre, der især arbejder med unge. Hver ambassadør har et halvt årsværk til at udbrede ordningen og sparre med kollegaer, der ønsker at indstille unge til et fritidsjob. Den anden halvdel af deres tid bruger de på deres almindelige opgaver.

Derudover er det nødvendigt at øge koordinatorkapaciteten for at kunne håndtere det øgede antal visitationer. I dag er der ansat en koordinator, der sammen med de lokale ambassadører i de enkelte børnefamilieenheder vurderer indstillingerne fra de unge og som står for kontak-

ten med Dansk Supermarked. Når antallet af unge og virksomheder øges, kræver det, at der ansættes endnu en koordinator for at der ikke skal opstå flaskehalse i visitationen. Hurtigheden i visitationerne er nemlig af vital betydning, da de unges motivation risikerer at forsvinde, hvis der er ventetid.

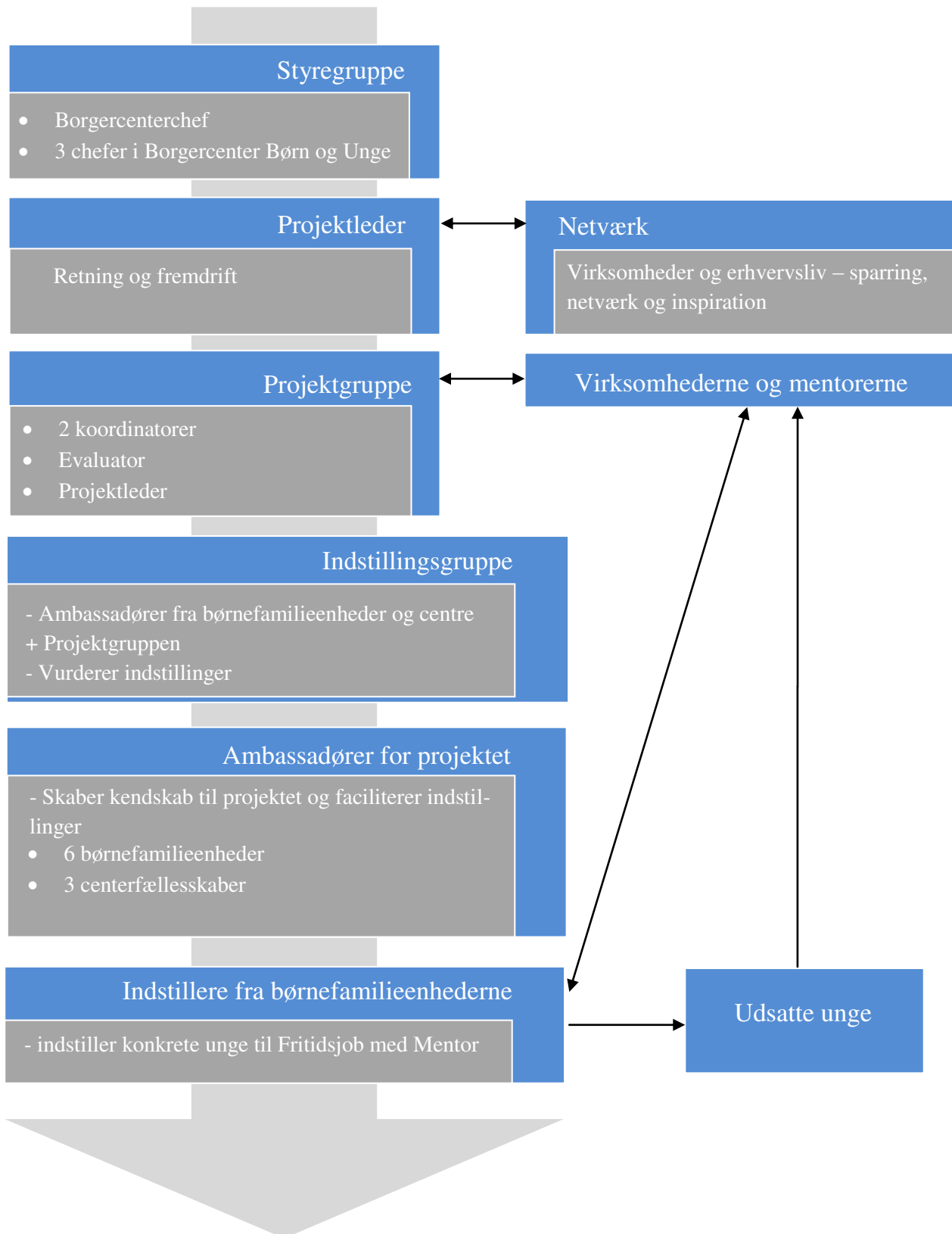
3. Ligeledes vil Socialforvaltningen udvide viften af virksomheder, der vil ansætte udsatte unge i fritidsjob med mentor, dels for at øge kapaciteten i antallet af fritidsjob og dels for øge mulighederne for, at den enkelte unge kan finde et fritidsjob, der passer til deres forudsætninger og deres fremtidsdrømme. Derfor er en stærkere dialog med og rekruttering af virksomheder også en nøgle i opskaleringen.

For at udvide netværket af virksomheder i Fritidsjob med Mentor skal der arbejdes fokuseret og systematisk på rekrutteringen af nye virksomheder. Derfor vil Socialforvaltningen dedikere nogle ressourcer til at opsøge virksomhederne, opbygge samarbejdet og understøtte infrastrukturen i virksomheden efterfølgende. Opbygningen af samarbejdet og infrastrukturen er baseret på erfaringerne fra samarbejdet med Dansk Supermarked - vigtig for, at matchningen af de unge med en relevant arbejdsplads kan fungere effektivt.

Socialforvaltningen oplever allerede, at der er virksomheder, der udviser interesse for at indgå partnerskab med Socialforvaltningen. Fx har butikskæden Flying Tiger Copenhagen tilkendegivet interesse for at indgå en aftale, og Socialforvaltningens foreløbige kontakter med andre brancher er også positive. Interessetilkendegivelser er vedlagt som bilag.

## Organisering

Nedenstående figur viser den overordnede organisering af projektet:



Af figuren fremgår det, at Fritidsjob med Mentor overordnet ledes af en styregruppe bestående af en borgercenterchef for Borgercenter Børn og Unge og 2-3 område- og centerchefer.

Den daglige projektledelse varetages af en projektleder, der servicerer styregruppen, sikrer projektets retning og fremdrift samt har det overordnede ansvar for virksomhedskontakten – herunder dialogen med Virksomhedsnetværket.

### **Eksternt netværk med erhvervsliv og civilsamfund**

For at styrke projektets dialog med erhvervslivet både ift. at indgå samarbejder om Fritidsjob med Mentor og for at udvikle nye tiltag oprettes et virksomhedsnetværk af nuværende og potentielle partnerskabsvirksomheder og andre repræsentanter for erhvervslivet, hvor projektet kan hente sparring, viden og inspiration, herunder med henblik på at identificere modeller for yderligere spredning af mentorkonstruktionen til andre arenaer end fritidsjobs.

### **Projektgruppen**

Udover projektlederen består projektgruppen af en evaluator og de to koordinatore. Ideen med at knytte evalueringen tæt til projektgruppen er at sikre, at den indsamlede viden løbende gives tilbage til og kan anvendes i projektet. Herunder produceres og formidles løbende aktivitets- og resultatdokumentation, der spredes i organisationen med henblik på at skabe opmærksomhed og sikre fremdrift til projektet.

Koordinatorerne har ansvaret for den overordnede koordination med virksomhederne, mens den enkelte indstiller har kontakten til den unge og mentoren.

Projektgruppen understøtter desuden en indstillingsgruppe bestående af de to koordinatore og de seks lokale ambassadører, der screener alle indstillinger og melder tilbage til indstillere, som har kontakten til de unge.

Endelig er projektgruppen ansvarlig for formidling af tilbuddet til de relevante indstillere.

### **Evaluering**

Socialforvaltningens gennemfører en evaluering af Fritidsjob med Mentor med det overordnede formål at få viden om, indsatsens resultater, de virksomme elementer, og hvordan de virker, og overfor hvem. Denne evaluering skal anvendes til at konceptualisere tilgangen og fx blive skarpere på målgruppen, indsatsens kerneindhold og udviklingsmuligheder. Evalueringen gennemføres af Socialforvaltningen, fordi nærheden til projektet letter kontakten til både de unge og medarbejderne. Samtidig er der kortere vej til at tilpasse evalueringen, dataindsamlingsaktiviteter og afrapportering, så de bedst understøtter udviklingen af projektet.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, ønsker desuden at gennemføre en supplerende effektvurdering af indsatsens effekt på de unge. Derfor ansøges samtidig om midler til at SFI gennemfører en evaluering i dels et quasi-eksperimentelt design, dels gennem før- og eftermålinger af de unge via validerede spørgeskemaer.

Socialforvaltningens konceptualisering og opskalering af projektet, er ikke direkte afhængig af, at SFI tildeles midler til effektvurdering, men et stærkere vidensgrundlag om indsatsens effekt vil styrke beslutningsgrundlaget for yderligere spredning, opskalering og udvikling af indsatsen.

Såfremt både Socialforvaltningen og SFI får midler, er det aftalt (se vedlagte samarbejdserklæring), at evaluering og effektberegninger gennemføres i tæt dialog, så den indsamlede viden formidles og anvendes optimalt. Herunder vil der blive nedsat en særskilt styregruppe, der består af



ledelsesrepræsentanter fra hhv. SFI og Socialforvaltningen, den ansvarlige SFI-forsker og evaluator fra Socialforvaltningen.

I det følgende beskrives de enkelte elementer og evalueringens leverancer.

### **Resultatdokumentation – Socialforvaltningen er hovedansvarlig**

For løbende at kunne monitorere indsatsen vil Socialforvaltningen løbende indsamle dokumentation om de unge i projektet, deres ansættelsesforhold og deres udvikling.

Konkret vil der blive indsamlet data om de unges foranstaltningsintensitet, skolefravær/skolepræstationer, kriminalitet og trivsel.

Disse data indsamles dels via registre dels via spørgeskemaer og interviews. Såfremt SFI effekt-evaluering leverer yderligere viden om de unges trivsel og udvikling integreres denne viden i Socialforvaltningens evaluering.

Data vil blive brugt til løbende at monitorere indsatsen for at kunne identificere eventuelle udfordringer og brug for tilpasning gennem hele forløbet. Resultatdokumentationen vil i aggregeret form blive formidlet til medarbejderne på projektet, så disse kan følge indsatsen og også være med til videreudvikle, hvis de identificere områder, hvor indsatsen kan videreudvikles.

Desuden vil denne resultatdokumentation kunne bruges til implementering og udbredelse af indsatsen, hvis det viser sig at der er forskel på hvordan indsatsen er udmøntet i fx de forskellige bydele eller arbejdsgivere i indsatsen.

### **Kvalitativ og formativ evaluering – Socialforvaltningen er hovedansvarlig**

Den kvalitative del af evalueringen gennemføres for at få viden om, hvordan indsatsen virker.

De kvalitative elementer vil blive udført løbende, når det giver mening i forhold til projektet, og vil også indgå i den endelige evaluering af projektet. Derudover vil den kvalitative del blive brugt til at tilpasse og udvikle indsatsen løbende, herunder til at konceptualisere Fritidsjob med mentorindsatsen, så andre kommuner vil kunne anvende tilgangen, og til at identificere de virkelige elementer i projektet, der skal danne grundlag for en mulig Fase II, hvor tilgangen skal spredes til andre indsatser end fritidsjob.

Socialforvaltningens evaluering designes, så den er mindst muligt indgribende i indsatsen og vil kræve en begrænset arbejdsindsats af medarbejdere hos Dansk Supermarked, de unge eller tilknyttede medarbejdere i Socialforvaltningen. Ved at begrænse tidsforbruget til det absolut nødvendige minimeres problemer med manglende datapunkter og indsamling, som ofte er et problem i længerevarende evalueringer.

Evalueringen bygges op omkring den endelige forandringsteori for indsatsen, hvor de forskellige dataindsamlingsmetoder samlet set kan bruges til at vurdere indsatsen i forhold til de formulerede elementer. Forandringsteorien udvikles på en workshop for projektets nøgleinteressenter ved opstarten af den nye projektperiode.

I projektperioden indsamles løbende kvalitative data i form af interviews, observationer og dokumentanalyser af indstillinger og evt. sagsakter. Undervejs kan der opstå andre muligheder for at indsamle kvalitative data, ligesom den endelige forandringsteori vil guide metodevalg og design.

De følgende dataindsamlingsaktiviteter skal derfor ses som en række umiddelbare forslag til, hvordan det kan være relevant at arbejde med kvalitative elementer:

- Interviews med unge fritidsjobbere, deres mentorer, indstillerne og øvrige nøgleaktører i virksomhederne og Socialforvaltningen. Interviews kan både foregå individuelt og i par eller mindre grupper afhængig af informanterne og vidensbehovet.
- Observationer og ”borgerrejser” af de unges vej gennem projektet kan give brugbar viden om, hvordan indsatsen virker, og hvor de effektive dele af indsatsen er.
- Indstillingerne til både Indstillingsgruppen og Dansk Supermarked vil – evt. i kombination med de unges sagsakter, give værdifuld viden om både forskelle og fællestræk ved de unge og deres problematikker.
- Interviews med de unges forældre og netværk kan give indsigter om projektets virkninger.

### **Effektberegning i et quasiekperimentelt design – SFI er hovedansvarlig**

Effektberegningen gennemføres i et quasiekperimentelt design. Dvs. at der konstrueres en statistisk kontrolgruppe på baggrund af registerdata, som bruges til sammenligning med de unge, der er en del af indsatsen. De unge i kontrolgruppen vil ligne indsatsgruppen på en række udvalgte baggrundsvariable. Kontrolgruppen vil ikke mærke noget til, at de er en del af denne gruppe, da det eneste viden, der bruges om dem, er viden, der forefindes i registrene.

Metoden vil anvende difference-in-difference- eller matching-regressioner til at vurdere effekten. Grundet forsinkelser i opdateringer af data i registrene vil beregninger blive udført forskudt af selve projektperioden, men data i form af deltagernes cpr-numre vil blive registreret løbende gennem projektet.

Effektudregningen vil blive udført efter, at indsatsen har kørt i 2 år, så der er tilstrækkelig volumen af unge i projektet til at beregne effekterne af indsatsen.

Effektmålene vil på kort sigt være de unges fastholdelse af fritidsjob og omfanget af den støtte, de modtager fra Socialforvaltningen, og på længere sigt påbegyndt uddannelse, beskæftigelse/forsørgelsesgrundlag, og kriminalitet.

Effektdelen vil, ud over den overordnede effekt for hele målgruppen, også fokusere på, om der er specifikke undermålgrupper, som indsatsen fungerer bedre eller dårligere for end andre.

### **Før-efter-målinger gennem validerede spørgeskemaer – SFI er hovedansvarlig**

Udover effektberegningerne på registerdata vil der desuden blive udført en før-efter-måling på et antal af de unge ved indgangen til Fritidsjob med Mentor og efter et halvt år, når de unge overgår til ansættelse uden særsomt mentorindsats. Målingen vil ske i form af spørgeskemaer, der bl.a. er sammensat af validerede spørgsmålsbatterier, og som belyser de unges motivation, velbefindende, selvtillid og andre faktorer, der er relevante i de unges udvikling.

SFI er ansvarlig for dataindsamling (fortrinsvist gennem online spørgeskemaer med opfølgende telefoninterviews) og analyse.

## **Evalueringens leverancer**

Evalueringen opsamles i følgende produkter:

- Notat med resultatdokumentation om de unges udvikling gennem projektdeltagelsen
- En konceptualisering – i form af en slags ’manual’ - for Fritidsjob med Mentor-modellen, der kan fungere som guide for andre kommuner, virksomheder og andre aktører, der ønsker at arbejde med tilgangen
- Notat, der præsenterer effektresultaterne og kvalitativ viden om målgruppen og indsatsens virkninger
- Målrettede formidlingsprodukter om konceptet og resultaterne, fx i form af inspirationsguides o. lign.
- Evt. et oplæg til en udvidelse af projektet til andre arenaer.

Desuden vil SFI og Socialforvaltningen tilbyde supplerende formidling af projektets resultater og fund til relevante faglige miljøer fx i tidsskrifter og på konferencer og til offentligheden - fx i form af historier til pressen.

## Økonomi

Jf. nedenstående budget ansøges der om støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond til at medfinansiere opskaleringen og til at finansiere konceptualiseringen, der primært skal ske på baggrund af evalueringens resultater, stærkere kendskab til projektet og opbygningen af et solidt netværk til virksomheder og andre erhvervslivsaktører.

### Samlet budget ekskl. moms.

Socialforvaltnings del af projektet	År 1	År 2	År 3	I alt i 3 år	SOFs egenfinansiering i kr.	Beløb, SOF ansøger Den A.P. Møllerske Støttefond, i kr.
Projektledelse og brobygning til virksomheder og civilsamfund	650.000	650.000	650.000	<b>1.950.000</b>	585.000	1.365.000
2 koordinatorer	1.000.000	1.000.000	1.000.000	<b>3.000.000</b>	900.000	2.100.000
Ambassadører i børnefamilieenheder, centre og tilbud	1.237.500	1.237.500	1.237.500	<b>3.712.500</b>	1.113.750	2.598.750
Resultatdokumentation og kvalitativ evaluering	600.000	600.000	600.000	<b>1.800.000</b>	-	1.800.000
Formidling	100.000	100.000	200.000	<b>400.000</b>	-	400.000
Mentorhonorering	3.250.000	4.550.000	5.200.000	<b>13.000.000</b>	3.900.000	9.100.000
I alt, excl. Fondsmoms	6.837.500	8.137.500	8.887.500	<b>23.862.500</b>	<b>6.498.750</b>	<b>17.363.750</b>
<i>Fondsmoms</i>					3.038.656	0
<b>Beløb i alt i kr.</b>					<b>9.537.406</b>	<b>17.363.750</b>

SFI del af projektet	År 1	År 2	År 3	I alt i 3 år	Egenfinansiering i kr.	Beløb, SFI ansøger Den A.P. Møllerske Støttefond, i kr.
Effektevaluering	1.000.000	1.000.000	1.000.000	<b>3.000.000</b>	-	<b>3.000.000</b>

<b>Samlet ansøgning til Den AP Møllerske Støttefond fra både SOF og SFI i kr.</b>	<b>20.363.750</b>
---	-------------------

<b>Samlet projektøkonomi alt incl. i 3 år ekskl. moms i kr.</b>	<b>29.901.156</b>
---	-------------------

## Socialforvaltningens egenfinansiering

Socialforvaltningens egenfinansiering udgør godt 9,5 mio. kr., hvilket svarer til knap 30 % af de samlede projektudgifter. Socialforvaltningen bidrager desuden med udgifter til administration, it, ledelse og indstillernes løbende kontakt med de unge og virksomheden under ansættelsen.

## Volumen og enhedspris pr. ung i projektperioden

Volumen ift. unge i projektet	År 1	År 2	År 3	Unge i alt i 3 år
Mentorforløb egenfinansieret af SOF	100	100	100	300
Fondsfinansieret opskalering	150	250	300	700
<b>Antal unge med fritidsjob med mentor i alt</b>	<b>250</b>	<b>350</b>	<b>400</b>	<b>1.000</b>

**Udgift pr. mentorforhold i gennemsnit i kr.**

**30.501**

## Finansiering og forankring efter projektperioden

Projektet forventes at opbygge en betydelig kapacitet i Socialforvaltningen i form af et bredt kendskab til tilbuddet blandt medarbejdere, et stærkt virksomhedsnetværk og solid viden om tilbuddets effekt på de unge. Dermed vil den fremtidige drift af projektet blive væsentligt billigere end i projektperioden. Således forventes der en omkostning på ca. 16.000 kr. pr. forløb efter projektperioden.

Såfremt resultaterne lever op til forventningerne, vil den fremtidige drift – efter projektperioden - kunne finansieres med at omprioritere midler fra Socialforvaltningens forebyggelsesbudget og foranstaltningsbudget til Fritidsjob med Mentor. Denne forventede omprioritering har været forelagt og er godkendt af Socialudvalget.

## Videre perspektiver

Hvis fonden indvilliger i at yde støtte til denne ansøgning, vil Socialforvaltningen på baggrund af evalueringens resultater og konceptualiseringen af indsatsen afklare i dialog med samarbejdspartnere fra erhvervsliv og civilsamfund, om der er basis for en fase 2, hvor udsatte borgere gennem lignende mentorordninger inkluderes på andre arenaer som fx fuldtidsarbejde, uddannelse, foreningslivet mv.

Som en spæd forberedelse til dette er Socialforvaltningen aktuelt i dialog med et lokalt samarbejde med foreningslivet i Brønshøj/Husum området om at inkludere udsatte børn og unge bedre i foreningslivet. Der er også en positiv dialog med en af Rotarys københavnske afdelinger om at udvikle indsatsen, så unge – også efter det 18. år – kan tilbydes fx lære- og elevpladser med mentor o. lign.

Dette udviklingsarbejde vil fortsætte parallelt med opskaleringen af den nuværende ordning, således at en eventuel ansøgning om en Fase 2 vil kunne fremsendes i 2019.

## **Praktiske informationer**

### **Ansøger for SOF:**

Adm. dir. Nina Eg Hansen

### **Ansøger for SFI:**

Mette Deding, Forskningschef

### **Kontaktperson:**

Malene Lind

[Malene.Lind@sof.kk.dk](mailto:Malene.Lind@sof.kk.dk)

2392 1191

## **Bilag**

1. Interessetilkenninger fra Dansk Supermarked, Rotary og Flying Tiger
2. Forudsætninger for Socialforvaltningens budget
3. Sammenskrivning af pointer fra Sociologispeciale om Fritidsjob med Mentor
4. Socialstrategien

## Bilag 1 – Interessetilkendegivelser

# Hensigtserklæring Dansk Supermarked

**Sendt:** 13. januar 2017 14:23

*På vegne af Dansk Supermarked vil jeg gerne bekræfte, at vi fortsat ønsker at være en del af "Fritidsjob med mentor". Samarbejde har igennem de sidste snart 6 år, været med til, at vi i DSG, har taget imod en masse nye ungearbejdere, som var top motiveret for at komme i job, til trods for deres udfordringer.*

*Der er ikke tvivl om, at vi ser at de unge vokser med jobbet, udfordringerne og det ansvar, der følger med et fritidsjob i DSG.*

*Grunden til succes er, at vi igennem det første ½ års ansættelse har mulighed for at give dem ekstra støtte og oplæring, således at der bliver taget hånd om usikkerheder og nervøsiteten. Desuden er der meget fokus på anerkendelse af den enkelte, samt at sikre hurtige succes oplevelser.*

*Butikkerne oplever i det lange løb, at de får nogle meget motiverede og trofast medarbejdere, da den hjælp og forståelse de bliver mødt med i starten af deres ansættelse, ofte er med til at give dem netop det, som de har savner andre steder.*

*Desuden oplever vi, at vores leder, chefer & mentorer ude i butikkerne, sætter en stor ære i at hjælpe andre til en god start på arbejdsmarkedet og hjælpe dem til at få en hverdag et sted, hvor de selv er glade for at være.*

*En af grundene til at samarbejdet fungerer så godt er, at vi har et tæt samarbejde med medarbejdere i Københavns kommune, hvor indgangsvinklen til hele København, er lagt over på ganske få medarbejdere med 1 primær kontaktperson, som har kendskab til vores virksomhed, vores holdninger og hvad vi ønsker.*

*Det er fortsat vigtigt, at der er et tæt samarbejde mellem forvaltningen og DSG, således at støtte/kontaktperson & indstillere sikre, at de unge dukker op til de første samtaler og deres første arbejdsdag, hvilket oftest er dette der er det sværeste.*

*Vi ser frem til at modtage endnu flere de næste mange år, da disse unge mennesker er med til at skabe den positive stemning og arbejdsglæde i de enkelte butikker.*

*Med venlig hilsen / Best regards*

*Louise Alling Hare  
HR Diversity Partner*

*Dansk Supermarked Group  
Mimersvej 1 | DK-4600 Køge | CVR: 35 95 47 16  
Phone: +45 21 26 85 56  
E-mail: [louise.hare@dsg.dk](mailto:louise.hare@dsg.dk) | Website: [www.dansksupermarked.dk](http://www.dansksupermarked.dk)*



## Bilag 1 – Interessetilkendegivelser

# Hensigtserklæring Rotary København-Langelinje

**Sendt:** 16. januar 2017 14:04

Hermed en hensigtserklæring til brug for jeres ansøgning til A.P. Møller Fondens sociale initiativ. Hensigtserklæringen går mellem Københavns Kommune, Socialforvaltningen og Rotary København-Langelinje. Vi bekræfter vores samarbejde og fælles interesse i at bringe udsatte unge i beskæftigelse ved projekt: Fritidsjob med Mentor. I Rotary København-Langelinje har vi sammen med Københavns Kommune valgt at satse på et langvarigt samarbejde, hvor vi i 4-5 år fungerer som støtte og mentorer for en række udsatte unge. Vi ønsker at hjælpe og støtte de unge med udvikling via dialog, fritidsjob, uddannelse eller fuldtidsarbejde - alt efter den enkeltes konkrete behov. Det er planen løbende at udvide samarbejdet, også sammen med andre Rotary klubber.

Vi bekræfter vores interesse i fortsat at være en del af projektet og fortsat indgå i arbejdet med at få en række udsatte unge på en positiv udviklingsrejse.

Såfremt A.P. Møller Fonden er interesseret i at få vores interesse uddybet, er de velkommen til at kontakte Niels Munck, mobil 30948800.

Med venlig hilsen

Niels Munck

Med venlig hilsen/Kind regards,  
Sandkaj 15, 3th.  
DK-2150 Nordhavn  
Mobil +45 30 94 88 00

## Bilag 1 – Interessetilkendegivelser

# Hensigtserklæring Flying Tiger Copenhagen

**Sendt:** 13. januar 2017 14:32

Hermed en hensigtserklæring til brug for jeres ansøgning til A.P. Møller Fondens sociale initiativ. Hensigtserklæringen går mellem Københavns Kommune, Socialforvaltningen og Flying Tiger Copenhagen og bekræfter vores samarbejde og fælles interesse i at bringe udsatte unge i beskæftigelse ved projekt: Fritidsjob med Mentor.

Vi bekræfter vores interesse i fortsat at være en del af projektet og indgå i arbejdet med fortsat at få placeret udsatte unge hos Flying Tiger Copenhagen inden for Fritidsjob med Mentor-konceptet.

Såfremt A.P. Møller Fonden er interesseret i at få vores interesse uddybet, er de velkommen til at kontakte HR Manager, Per Tejlmand, [pete@flyingtiger.com](mailto:pete@flyingtiger.com), tlf.: 42142519.

Best regards,

**Per Tejlmand**

### **Zebra A/S**

Strandgade 71-73

**(parcel delivery 1st floor)**

DK-1401 Copenhagen K

Phone: [+45 8852 8000](tel:+4588528000)



**flying  
tiger**  
copenhagen



## **Bilag 2 – Forudsætninger for budgettet**

### **Projektledelse og brobygning til virksomheder og civilsamfund:**

Ansættelse af en erfaren projektleder, estimeret årsløn på 650 t.kr

### **Koordinatorer:**

Der ansættes to koordinatorer med en årsløn hver på ca. 500 t.kr.

### **Ambassadører i børnefamilieenheder, centre og tilbud:**

Der frikøbes i alt 9 medarbejdere fordelt på de seks lokale myndighedsområder og på de tre af forvaltningens udførercentre. De 9 medarbejdere frikøbes hver især for et kvart årsværk. Et årsværk udgør 550 t.kr. Den samlede udgift for ambassadørerne er 1.238 t.kr. pr år.

### **Resultatdokumentation og kvalitativ evaluering**

Der afsættes 600 t.kr årligt til resultatdokumentation og kvalitativ evaluering. Evalueringen vil blive udført af erfarne kvalitative evaluatore fra Socialforvaltningen. Evalueringen tilrettelægges så der løbende er kapacitet og nærhed til at tilpasse evalueringen og formidlingen så den bedst understøtter projektudviklingen. Udbyttet af evalueringen og resultatdokumentationen vil være viden om hvilke dele af indsatsen der har gavnlig virkning på målgruppen. På baggrund af den indsamlede viden fra evaluering og resultatdokumentationen kan indsatsen tilpasses med størst mulige virkning for øje. Desuden kan der, hvis det senere skønnes givtigt, følges op på deltagerne på registerniveau for at belyse langtidsvirkningen af deltagelse i indsatsen på fx beskæftigelse, uddannelse og andre relevante parametre.

### **Formidling:**

I år 1 og 2 afsættes der 100 t.kr til formidling af konceptet og resultaterne. I år 3 afsættes 200 t.kr. Midlerne skal anvendes til faglige formidlingsarrangementer, publikationer mv.

### **Mentorhonorering:**

Virksomhederne kompenseres for et mentorforløb af 26 ugers varighed med 500 kr. pr uge, hvilket er ensbetydende med at mentorhonoreringen beløber sig til 13 t.kr pr forløb. I år 1 forventes 250 forløb, hvilket svarer til en samlet udgift på i alt 3,25 mio.kr. I år 2 forventes 350 forløb til i alt 4,55 mio. kr. I år 3 forventes 400 forløb til i alt 5,2 mio.kr. Midlerne skal kompensere virksomheden for deres arbejde med at ansætte, screene, matche og støtte den unge. Der er altså ikke tale om en honorering af mentoren.

### **SFIs del af evalueringen indeholder:**

- 10-15 kvalitative interviews med unge for at udvikle spørgeskemaet
- Udvælgelse og opsætning af spørgeskema
- Indsamling af besvarelser med løbende opfølgning på manglende besvarelser
- Indhentning af registerdata
- Analyse og afrapportering
- Projektledelse

SFI arbejder på en specificering af budgettet.

## **Bilag 3 – sammenskrivning af speciale fra Sociologisk Institut, KU, 2015: ”Fritidsjob med mentor – de unges perspektiv”**

### **Metode**

Specialets pointer er baseret på data fundet ved både kvalitative og kvantitative metoder. Der er således både foretaget observationsstudier, interviews med henholdsvis seks unge, tre mentorer, en projektkoordinator fra Socialforvaltningen og en HR-medarbejder fra Dansk Supermarked samt en analyse af Socialforvaltningens indstillingsskemaer og anden intern registrering som fx demografisk data om de unge og ansættelsesvarighed.

### **Korte pointer**

#### **Målgruppen:**

Deltagerne har inden projektdeltagelsen en afvigende adfærd i form af enten at være kriminalitetstruet, aggressiv, usikker, lad, dårlig i skolen eller psykisk diagnosticeret med fx ADHD. Flere af informanterne fortæller, hvordan autoriteter i deres liv opfatter dem som uduelige og dovne både i hjemmet og i skolen.

#### **Vigtige elementer i projektet:**

- Selve ansættelsesprocessen har en ”opdragende” effekt, idet de unge må tage ansvar og udvise motivation, for at søge og få et fritidsjob gennem projektet.
- Arbejdspladsens rammer skaber en læringsfuld og (social) opdragende effekt; Der er regler, som skal overholdes. Mentorens tilstedeværelse er med til at opretholde de nye værdier, der kræves af en medarbejder.
- I visse tilfælde er mentorerne bekendt med de unges afvigende adfærd, men denne overskygges ofte af organisationens drivkraft og norm, som bevirker, at den afvigende adfærd utydeliggøres; fx tilpasses arbejdsopgaverne efter adfærdens art. Således bliver den afvigende adfærd mere usynlig for både den unge og de andre på arbejdspladsen, og derfor mere ubetydelig. At være en af gruppen frem for at være en der får særlig hjælp, som flere af informanterne får i skolen, fremhæves som et vigtigt element i ”normaliseringsprocessen”.
- Lønnen fremhæves som vigtig af de unge, og de vægter at give penge tilbage til familien i højere grad end at forbruge. Dermed medvirker arbejdet til, at de unge oplever en anerkendelse og status i familien, som de ikke har erfaret tidligere.
- Strukturen i Fritidsjob med Mentor mindsker risikoen for, at den unge oplever for stor en fiasko, så denne opsiger sit fritidsjob og vender tilbage til de uhensigtsmæssige handle-mønstre.
- Frafaldet fra projektet er størst i de 6 første måneder af forløbet. Mentorfunktionen er derfor vigtig for den unges introduktion til det ordinære arbejdsmarked.

#### **Virksomheder:**

- Deres forældres syn på de unge, er blevet mere positivt efter, de er startet i arbejde. De unge føler sig mere nyttige, selvstændige og anerkendte, hvilket medvirker til, at deres syn på sig selv ændres og deres selvtillid øges.
- Udover at fritidsjobbet medvirker til, at de unge oplever mere anerkendelse fra forældrene, oplever de unge ligeledes, at fritidsjobbet er positivt for deres udvikling. De får noget at lave i fritiden, som de føler, er meningsfuldt og det styrker

deres tro på, at de kan blive til noget, samt at arbejdspladsen/samfundet har brug for dem.

- Et fritidsjob opfattes af både den unges familie og omgangskreds som en legitim beskæftigelse. Den tid den unge bruger på arbejdet, bruges således ikke på gaden med mere uhensigtsmæssige aktiviteter og jo mere tid den unge tilbringer væk fra fx det kriminelle miljø, des lettere bliver det for ham/hende at bryde med det.
- Oplevelsen af at være normal og udføre et samfundsnyttigt arbejde samt oplevelsen af at klare det 'godt', skaber en følelse af selvspekt og erfaring i at være i stand til at bidrage positivt til fællesskabet og samfundet.
- Flere af de unge er generelt blevet mere disciplinerede og strukturerede i skolen, samt mere ambitiøse i deres uddannelsesmål, efter de er startet i arbejde.
- De unge lærer at skjule eller i bedste fald håndtere deres sociale udfordringer. Det muliggør en mere positiv selvfremsstilling, der gør dem mere attraktive for arbejdsmarkedet.

### **Overordnet konklusion og anbefalinger:**

- Specialet viser, hvordan projektet qua arbejdspladsen øger sandsynligheden for, at de unge kommer til at passe ind i den danske samfundsmodel, herunder øges de unges mulighed for at begå sig i uddannelsessystemet og på andre arbejdspladser.
- En dyberegående effektevaluering af projektet vil skabe klarhed over de unges videre vej efter endt fritidsjob.

Bilag 4

# SOCIALSTRATEGI

- ET GODT LIV FOR ALLE  
KØBENHAVNERE









# Indhold

SOCIALSTRATEGIEN GIVER ET FÆLLES FAGLIGT FUNDAMENT .....	4
Principper og pejlemærker for social mobilitet.....	6
<b>1. HØJ KVALITET I INDSATSEN OG GOD DIALOG MED KØBENHAVNERNE .....</b>	<b>8</b>
Løsninger skabes i dialog.....	9
Vi sætter stolene sammen.....	10
Fleksible og skræddersyede løsninger, der passer til den enkeltes behov .....	12
<b>2. FOKUS PÅ FOREBYGGELSE OG TIDLIG INDSATS.....</b>	<b>14</b>
Tilgængelig støtte, når behovet opstår .....	15
Mere lighed i sundhed .....	16
<b>3. AKTIVERING AF KØBENHAVNERNES RESSOURCER OG NETVÆRK.....</b>	<b>18</b>
At leve et liv på egne præmisser.....	19
Familien, de pårørende og netværket er en ressource .....	22
Alle kan være noget for andre .....	24
<b>4. MERE SAMSKABELSE.....</b>	<b>26</b>
Fremtidens indsatser og løsninger skabes sammen.....	27
Lokalsamfundets værdi.....	28
OM SOCIALSTRATEGIEN.....	30
En markant anderledes strategi .....	30
Fra vision til handling – den røde tråd.....	31

# SOCIALSTRATEGIEN GIVER ET FÆLLES FAGLIGT FUNDAMENT

**K**øbenhavn er en fantastisk by at bo i. Byen har mange kulturelle muligheder, det er et attraktivt sted at bo med byliv, vand og grønne områder inden for en lille radius og et fællesskab, hvor københavnere har tillid til og passer på hinanden. København kan derfor danne rammen om det gode liv og giver mulighed for høj livskvalitet hos den enkelte københavnere.

Sådan er det desværre ikke for alle københavnere. Nogle københavnere har ikke mulighed for at leve det liv, de drømmer om. Nogle fordi de på grund af et handicap er afhængige af andre til at gøre mange af de ting, som andre tager for givet. Andre lever på kanten af samfundet eller helt udenfor. Ofte skyldes det sociale problemer, der har overtaget så meget af ens liv, at man ikke længere kan fastholde et arbejde, tage vare på sit barn eller komme igennem dagen uden alkohol. Der er ingen mennesker, som ønsker at leve et sådant liv.

Derfor er det Socialudvalgets vigtigste opgave at skabe rammerne for at øge københavnere med handicap og udsatte københavnere livskvalitet og sociale mobilitet ved at støtte dem i at leve et så værdigt og selvstændigt liv som muligt. For nogle vil det betyde, at de kan få det så godt, at de ikke længere kan karakteriseres som socialt udsatte og igen kan indgå i samfundet gennem uddannelse og job, relationer til familie og venner og et aktivt fritidsliv. For andre vil det betyde, at de stadig vil have behov for hjælp, men at hjælpen vil gøre, at de lever så selvstændigt et liv, som deres funktionsnedsættelse tillader.

Det styrker menneskers identitet og selvværd at være en del af et fællesskab, hvor man bidrager med noget positivt til andre, har venner, bekendte og kollegaer, og hvor man kan få følelsen af at være som alle andre. At indgå i fællesskaber er særligt vigtigt for københavnere med handicap eller sociale problemer i forhold til at sikre dem et bedre liv på egne præmisser. Derfor skal København åbne sig, så udsatte københavnere og





*Strategien skal bidrage til, at vi, på tværs af de forskellige målgrupper, indsatser og tilbud i Socialforvaltningen, får skabt et fælles fundament for den fremtidige udvikling af vores indsatser.*

københavnere med handicap kan være en del af byens fællesskaber. Det gøres bedst ved at mødes fysisk; hos købmanden, på arbejdspladsen, på uddannelsesinstitutionen, på værestedet eller i sportsklubben. Her mødes folk på tværs af sociale og geografiske skel, og der lærer man hinanden at kende. Og når man kender hinanden, så kerer man sig også om hinanden. Det skaber social sammenhængskraft og et København i social balance.

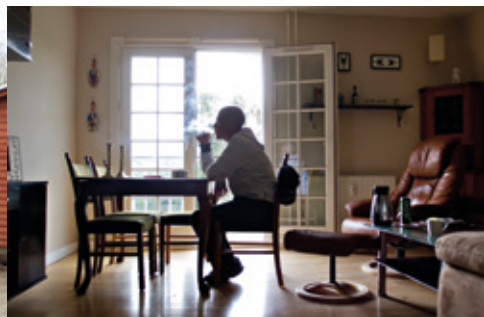
Den sociale opgave i København er unik. København er en stor og mangfoldig by, som tiltrækker et væld af forskellige mennesker. Vi er i Socialudvalget stolte af at være i front for den største sociale indsats i Danmark, som samler en bred vifte af fagligheder og kompetencer, store mængder af viden og erfaringer, dygtige ledere og medarbejdere og en lang række specialiserede tilbud til børn, unge og voksne med særlige behov.

Socialstrategien omfatter spædbørn, børn, unge, voksne, familier og ældre mennesker med behov for en

social indsats. Det er københavnere med handicap, sindslidelse, misbrug, kriminalitet, hjemløshed eller mistrivsel. Nogle har kun behov for støtte i kort tid – andre har behov for støtte hele deres liv.

Med Socialstrategien vil vi i Socialudvalget sikre, at der skabes et fælles fundament for udvikling af alle københavnernes mulighed for livskvalitet og social mobilitet. Socialstrategien skal være med til at sikre sammenhæng mellem de forskellige indsatser i Socialforvaltningen fx mellem barn og voksen, og mellem sindslidelse og misbrug. Samtidig giver strategien plads til, at ledere og medarbejdere lokalt kan udfolde og udvikle deres faglighed og viden og sammen med københavnernes skabe gode veje til målet om livskvalitet og social mobilitet.

Strategien er blevet til på baggrund af drøftelser mellem politikere, medarbejdere, organisationer og københavnere, der er i kontakt med Socialforvaltningen om deres hverdag, deres drømme samt deres forslag til ting, der skal gøres anderledes.



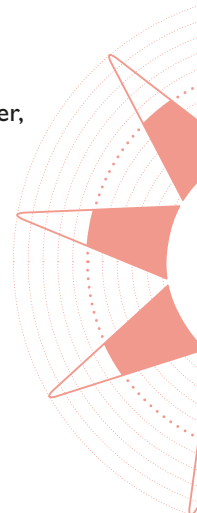
## PRINCIPPER OG PEJLEMÆRKER FOR SOCIAL MOBILITET

I august 2014 vedtog vi i Socialudvalget fire principper og ni pejlemærker for Socialforvaltningens arbejde. Det vil sige principper og pejlemærker for, hvordan ledere og medarbejdere skal arbejde for at støtte københavnere med sociale problemer, sindslidelse eller handicap i at leve det liv, de gerne vil.

De fire socialpolitiske principper er:

- 1 Høj kvalitet i indsatsen og god dialog med københavnere**
- 2 Fokus på forebyggelse og tidlig indsats**
- 3 Aktivering af københavnernes ressourcer og netværk**
- 4 Mere samskabelse**

Det er med afsæt i disse fire principper og dialogen med københavnere, medarbejdere og organisationer, at Socialstrategien folder sig ud.



## SOCIALUDVALGETS 9 PEJLEMÆRKER

- Flere udsatte københavnere har en bolig
- Flere københavnske skoleelever klarer sig bedre
- Færre københavnske unge begår kriminalitet
- Flere københavnere med særlige behov kommer i uddannelse eller beskæftigelse
- Flere københavnere mestrer i højere grad deres eget liv
- Flere københavnere stopper eller reducerer deres misbrug
- Færre københavnere lever i fattigdom
- Flere borgere med særlige behov oplever høj livskvalitet
- Flere borgere er tilfredse med samarbejdet med Socialforvaltningen





PRINCIP

Høj kvalitet i indsatsen  
og god dialog med  
københavnerne

## SYSTEMATISK FEEDBACK FRA KØBENHAVNERNE

*Flere steder i Socialforvaltningen arbejder man med systematisk feedback fra borgerne til at forbedre samarbejdet. Det sker ved hjælp af Feedback Informed Treatment (FIT), som er et redskab til dialog med borgeren og til at tilpasse støtten på baggrund af borgerens feedback.*

*Men forvaltningen vil gerne blive endnu bedre til at lytte. Derfor er der nu sat gang i et stort forskningsprojekt, der skal undersøge effekten af FIT.*

## Løsninger skabes i dialog

**M**ødet mellem mennesker skal ske med afsæt i tillid, respekt og anerkendelse. Det gælder også for københavnernes møde med kommunen. Når københavnere har behov for støtte til at komme på fode igen eller til at leve et godt liv med et handicap, skal de mødes som ligeværdige og kompetente personer, som har ressourcer, der kan bygges videre på, og som ved, hvad der skal til for at ændre deres situation til det bedre.

Københavnere skal opleve at have et godt samarbejde med Socialforvaltningen, at de bliver mødt med tillid, at der bliver lyttet til dem, og at de bliver taget alvorligt. Københavnere skal selv være med til at definere udfordringer og løsninger, for de ved som regel bedst selv, hvad

det er, de har svært ved, eller hvad de har behov for støtte til. Det skaber på sigt mere holdbare forandringer og øget livskvalitet for den enkelte. Københavnere skal mærke, at Socialforvaltningen er til for at hjælpe dem.

I nogle tilfælde vil det være nødvendigt at skulle træffe nogle svære afgørelser, som borgeren ikke er enig i. Det er uundgåeligt, når man har et myndighedsansvar. Der kan fx være uoverensstemmelse mellem forældrenes ønsker og barnets tarv, eller hvis en københavnere har urealistiske forventninger til, hvilken støtte det er muligt at få. Her er det vigtigt at ramme den rigtige balance mellem medarbejdernes faglige ekspertise og københavnernes medbestemmelse i forhold til egen situation.

### Derfor vil vi:

- Møde københavnere med tillid, troværdighed, engagement og respekt og gå i dialog om mulige løsninger.
- Særligt lytte til udsatte børn og unge og handle i overensstemmelse med deres ønsker, fx i forbindelse med anbringelser og hjemgivelser.
- Måle brugernes oplevelse og vurdering af den støtte de får fra Socialforvaltningen, så indsatsen løbende kan tilpasses til størst mulig effekt.



## Vi sætter stolene sammen

De københavnere, der er i kontakt med Socialforvaltningen, indgår også i mange andre sammenhænge; i skolen, på arbejdet, i fritiden og hjemme, og de går igennem forskellige faser i deres liv. Samtidig kan den enkelte københavnere også have forskellige problemstillinger på samme tid. Det vil sige, at én familie kan være i kontakt med og skifte mellem mange forskellige dele af kommunen og andre offentlige instanser fx sygehuse eller kriminalforsorgen.

For københavnere kan det opfattes som usammenhængende, ulogisk og til tider så forvirrende, at de ender med at give op. De oplever til tider et system, der ikke er skabt på deres præmisser, men på systemets egne. Nogle gange oplever de at falde ned mellem to stole, andre gange at indsatserne trækker i forskellige retninger. En vis opdeling af indsatsen er nødvendig for at sikre, at der er specialviden og kompetencer til at håndtere specifikke områder eller problemer med høj kvalitet og en professionel tilgang. Men det forpligter

samtidigt til løbende at kigge kritisk på organisering og praksis og reflektere over, om den måde kommunen er indrettet på, er den bedste for københavnere.

Københavnere skal opleve, at de får støtte til at leve det hele liv – ikke brudstykker af et liv. De skal opleve at møde én kommune frem for syv forvaltninger og én Socialforvaltning frem for forskellige enheder. Kommunens indsatser skal opleves som gennemskuelige og overskuelige.

Derfor skal kommunen blive bedre til at kommunikere på tværs af enheder, forvaltninger og sektorer og koordinere støtten med udgangspunkt i københavnere samlede behov, dvs. vi sætter stolene sammen. Det gælder fx, når en københavnere med sindslidelse bliver indkaldt til samtale om beskæftigelse. Og hvis man får henvendt sig det forkerte sted i første omgang, skal man tages imod og hjælpes til det rette sted – alle døre er den rigtige at gå ind ad.

### Derfor vil vi:

- Sørge for, at københavnere oplever, at ingen døre er forkerte, når de henvender sig, ved at hjælpe dem det rette sted hen.
- Skabe større sammenhæng i indsatserne for den enkelte københavnere ved fortsat at afprøve nye samarbejdsformer med andre forvaltninger, regionale og statslige instanser fx samdrift.
- Sikre trygge overgange i livsfaser ved at planlægge og informere skiftene i god tid og i samarbejde med de andre relevante aktører.
- Sikre, at Socialforvaltningen er organiseret med udgangspunkt i københavnernes behov.

*Københavnere skal opleve, at de får støtte til at leve det hele liv – ikke brudstykker af et liv.*

*Det gode eksempel*

## EN INDGANG FOR LEDIGE MED STOFMISBRUG

For københavnere med sociale problemer ud over ledighed kan det være svært at møde op i jobcenteret til de jobsamtaler, de skal komme til for at beholde deres kontanthjælp. Derfor samarbejder Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen om et projekt, hvor borgere med misbrug kan komme til jobsamtale dér, hvor de i forvejen er i misbrugsbehandling, i stedet for at møde op i jobcenteret.



# Fleksible og skræddersyede løsninger, der passer til den enkeltes behov

Støtten skal tilrettelægges ud fra den enkeltes behov, ikke ud fra det, der er på hylderne. Det kræver, at vi har nogle højt specialiserede tilbud og indsatser, hvor københavnere kan få den behandling og omsorg, som netop deres udfordringer kræver, og at tilbuddene hele tiden udvikler sig. Det kræver også, at indsatserne er fleksible og kan kombineres på nye måder, så alle københavnere kan få et tilbud, der matcher deres behov.

Hvis københavnere løbende skal kunne rykke tættere på et selvstændigt liv, kan det være nødvendigt at benytte Socialforvaltningens tilbud og ressourcer mere fleksibelt end i dag. Det kan fx være, at de kompetencer, som botilbuddets medarbejdere har, kan benyttes til at støtte københavnere i eget hjem i en

udslusningsperiode, eller at den døgninstitution, hvor en ung tidligere har været anbragt, kan bruges som aflastning for den unge i en weekend, når der er brug for en pause hjemmefra.

Når udsatte københavnere eller københavnere med handicap har brug for støtte, er det Socialforvaltningens opgave at støtte københavnere til at kunne leve et mere selvstændigt liv. Når en københavnere har behov for et døgntilbud, skal udgangspunktet være, at han eller hun – i det omfang det er muligt - efter en periode, skal rykke videre til en mere selvstændig boform eller hjem til familien igen. Det kræver fokus på intensiv behandling og støtte til at kunne mestre flere og flere ting selv.

## Derfor vil vi:

- Sikre at københavnere får den støtte, de har behov for, ved at fortsætte den faglige specialisering.
- Styrke københavnere med handicap og udsatte københavnere mulighed for at flytte fra botilbud og institutioner til mere selvstændige boformer eller hjem til familien igen ved at tilbyde intensiv behandling og støtte.
- Tilbyde indsatser, der er skræddersyet den enkeltes behov ved i højere grad at anvende tilbuddene fleksibelt og i kombination med hinanden.

*Hvis københavnere løbende skal rykkes tættere på et selvstændigt liv, kan det være nødvendigt, at vi benytter vores tilbud og ressourcer mere fleksibelt end i dag*





*Det gode eksempel*

## **FAMILIER FÅR INDIVIDUELLE SIKKERHEDSPANER**

*Selvom der er kaos og ustabilitet i en familie, skal børnene ikke nødvendigvis fjernes. På sigt klarer børnene sig bedre, hvis man i stedet lykkes med at hjælpe familien med deres problemer. Her kan sikkerhedsplaner være et vigtigt redskab: Sammen med familien og dens netværk skaber kommunens sagsbehandler en plan, der skal skabe sikkerhed om barnet.*

*Planen kræver, at der tænkes i individuelle løsninger hos kommunens tilbud.*

*Fx kan en døgninstitution både tilbyde midlertidige døgnophold for hele familien, aflastning for et eller flere børn, og/eller støtte til familien i hjemmet.*



2

PRINCIP

Fokus på  
forebyggelse og  
tidlig indsats



### TIDLIG INDSATS HJÆLPER BØRN

Børn med sociale problemer bliver i dag opdaget og hjulpet et år tidligere, end de gjorde for fem år siden. Det gør mulighederne for at hjælpe dem til et godt liv langt bedre. Det skyldes bl.a., at kommunen har ansat socialrådgivere på alle byens skoler og i et stort antal daginstitutioner. Socialrådgiverne hjælper blandt andet lærere og pædagoger med at vurdere, hvor alvorlige børns problemer er, og hvornår de skal skride ind.

## Tilgængelig støtte, når behovet opstår

**M**ange københavnere har sociale udfordringer eller lever med et handicap. For nogle har det altid været en del af deres liv, for andre er det noget, der opstår på et senere tidspunkt fx som følge af en livskrise, et trafikuheld, sygdom eller lignende.

Ofte er problemerne startet i det små, men som tiden går, kan de gribe mere og mere om sig. Små sociale problemer kan ende i en social deroute, mens et handicap kan blive forværret. Det er rigtig skidt for københavnere, hvis de kommer så langt ud, at de fx ikke kan passe deres skole eller arbejde, begår kriminalitet, mister deres bolig eller har et alvorligt misbrug, så de ikke længere kan tage godt vare på dem selv og deres børn. Det er også skidt for samfundet, for det har nogle afledte konsekvenser, som fx kriminalitet og utryghed, når en gruppe af borgere lever på kanten af samfundet eller har brug for massiv støtte fra det offentlige.

Derfor skal vi hjælpe og støtte københavnere, når deres behov opstår, og helst mens problemerne endnu er små. Udsatte københavnere skal have hjælp til hurtigt at komme tilbage på rette spor igen, og københav-

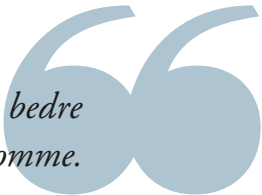
nerne med handicap skal støttes til at fastholde sit funktionsniveau og dermed undgå, at handicappet bliver forværret og langsomt gør københavnere mindre og mindre selvstændig.

På børne- og ungeområdet har Socialforvaltningen gennem de seneste mange år satset målrettet på netop at sikre en tidlig indsats for udsatte børn, unge og familier, bl.a. gennem opsøgende indsatser, der hvor københavnere er, fx i skoler og daginstitutioner. Men det er vigtigt at fokusere på, at tidlig indsats også kan foregå senere i et livsforløb. Fx ved at reducere risikoen for yderligere forværring af en funktionsnedsættelse, når københavnere bliver ældre, ved at sætte ind over for en udviklingshæmmede, der viser tegn på demens, eller ved at intensivere støtten i egen bolig, så behovet for botilbud kan undgås.

Københavnere skal kunne gå ind fra gaden og opleve at få hjælp med de ting, de tumler med – både sociale og økonomiske problemer. Hvis problemerne er små, kan de måske afhjælpes på stedet med få samtaler, og hvis problemerne er større, kan rådgivningen fungere som indgang til borgercentre.

### Derfor vil vi:

- Investere i forebyggende indsatser særligt til udsatte, voksne københavnere.
- Møde københavnere, hvor københavnere er, gennem opsøgende og kontaktskabende arbejde.
- Tilbyde fremskudt og tilgængelig rådgivning, som er åben for alle.



*Det er vigtigt, at vi sætter tidligt ind ved at blive bedre til at opspore og behandle fysiske og psykiske sygdomme.*

## Mere lighed i sundhed

Fysisk og psykisk sundhed hænger sammen. Det er derfor vigtigt, at der både er fokus på den sundhedsfremmende og sygdomsforebyggende indsats og samtidig fokus på borgerens psykiske velbefindende, funktionsevne og trivsel.

Københavnere med sociale udfordringer eller handicap er ofte mere syge og dør tidligere. Samtidig har disse københavnere oftere sværere adgang til at benytte de eksisterende tilbud om sundhedsfremme og forebyggelse. Uligheden kan skyldes manglende viden blandt sundheds- og støttepersoner, utilgængelige faciliteter og manglende indsats, der imødekommer de specifikke sundhedsbehov, som følger af funktionsnedsættelsen eller de sociale udfordringer. Dårlig sundhed kan derfor blive en ekstra udsathedsfaktor, der forværrer den enkelte københavners situation endnu mere.

For at sikre mere lighed i sundhed, er det vigtigt, at fremkomsten af livsstilsbetingede sygdomme hos

udsatte københavnere og københavnere med handicap forebygges ved at have det som et særskilt fokuspunkt i vores indsatser, og ved at sætte tidligt ind med opsporing og behandling af fysiske og psykiske sygdomme, bl.a. gennem mere udgående indsatser på fx herberger og socialpsykiatriske botilbud. Derudover er det også vigtigt, at vi får kigget på, om rammerne i vores forskellige tilbud fremmer eller hæmmer brugernes sundhed fx i forhold til, hvilken kost der bliver serveret og adgangen til bevægelse.

Dårlig trivsel og ensomhed gennem en længere periode kan også være skadeligt fx i form af øget blodtryk og andre stresssymptomer, der kan være farlige for kroppen. Længerevarende ensomhed kan også have vidtrækkende psykiske konsekvenser. Fx er der en markant sammenhæng mellem ensomhed og depression, misbrug og selvmord. Det er derfor essentielt, at ensomme københavnere får afhjulpnet ensomheden gennem gode sociale relationer, tilknytning og meningsfulde aktiviteter.

### Derfor vil vi:

- Mindske ulighed i sundhed for socialt udsatte københavnere og københavnere med handicap ved i samarbejde med Region Hovedstaden og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen at opspore og behandle fysiske og psykiske sygdomme.
- Styrke københavnere med handicap og udsatte københavnernes sundhed ved at arbejde med KRAM-faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol, Motion) i den sociale indsats.
- Være aktiv i forhold til at implementere målene i kommunens sundhedspolitik, "Lev livet, København".
- Arbejde for at mindske ensomheden hos københavnere med handicap og sociale problemer.

## *Det gode eksempel*

### **SAMMEN OM BEDRE SUNDHED**

*Sundhed er skævt fordelt i samfundet. Jo dårligere borgerne er stillet socialt, jo højere sygelighed og dødelighed har de. Derfor har Socialforvaltningen indledt et tæt samarbejde med læger i almen praksis og regionen for at sikre bedre opsporing og behandling af sygdom hos borgere, der har en betydelig fysisk og/eller kognitiv funktionsnedsættelse. Borgere med handicap, der bor på et bosted, vil fremover få tilbudt et årligt, systematisk sundhedstjek.*







**3**  
PRINCIP

**Aktivering af  
københavnerens  
ressourcer og netværk**

*Når en københavnner har behov for støtte på grund af sociale problemer eller et handicap, er det Socialforvaltningens fornemmeste opgave at støtte ham eller hende til i højere og højere grad at kunne leve sit liv uden hjælp.*



## At leve et liv på egne præmisser

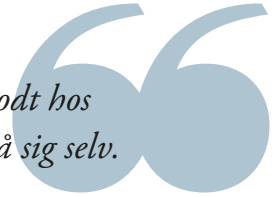
De fleste mennesker drømmer om at leve et liv på deres egne præmisser, hvor man er uafhængig af hjælp fra andre. Det kan være at bo i egen bolig, at varetage omsorgen for sit barn uden hjælp fra kommunen eller at kunne klare praktiske gøremål. At få en uddannelse og komme i beskæftigelse spiller her en stor rolle. Ikke alene er uddannelse og beskæftigelse vejen til at kunne forsørge sig selv. Det øger også københavnere med handicap eller sociale problemstillings inklusion i samfundet, og giver dem den livskvalitet, der er forbundet med et aktivt liv.

Når en københavnner har behov for støtte på grund af sociale problemer eller et handicap, er det Socialforvaltningens fornemmeste opgave at støtte ham eller hende til i højere og højere grad at kunne leve sit liv uden hjælp. Alle mennesker besidder en eller anden form for ressourcer og kompetencer – også

mennesker med sociale problemer eller et handicap. Det kan fx være den udsatte forælder, som har svært ved at strukturere hverdagen for sit barn, men som er god til at drage omsorg og lege med sit barn, eller personen med handicap, der er sød og venlig og gerne vil hjælpe andre.

Ved at fremhæve og videreudvikle det, der allerede fungerer godt hos den enkelte, styrkes københavnernes selvværd og tro på sig selv. Det giver det bedste fundament at bygge videre på. Ovenpå kan så bygges nye ressourcer og kompetencer i forhold til de ting i københavnnerens liv, som han eller hun ikke mestrer. Det kan være den unge, der skal lære at være voksen, dvs. at købe ind, lave mad, gøre rent og betale sine regninger, eller københavnneren med sindslidelse, der med bostøtte kan blive ved med at bo i sin egen lejlighed frem for at komme på botilbud.

*Ved at fremhæve og videreudvikle det, der fungerer godt hos den enkelte, styrkes københavnernes selvværd og tro på sig selv.*



Selvom man bliver mere selvstændig og har behov for mindre støtte fra Socialforvaltningen, kan der opstå svære perioder i ens liv. Derfor skal der bevares en forbindelse til Socialforvaltningen, hvor man kan få hjælp, hvis behovet opstår. Det giver københavnere tryghed i overgangen til fx egen bolig. Det kan i sig selv være med til at fremme selvstændigheden.

Der vil også være københavnere, hvor det ikke er realistisk at tale om, at de kan leve et selvstændigt liv,

fx mennesker med alvorlige handicap. De skal selvfølgelig have den omsorg, de har brug for, det indhold i hverdagen, som giver dem livskvalitet, og den støtte, der skal til for at fastholde deres funktionsniveau. Men for disse borgere, skal der stadig være blik for, om der er rutiner eller gøremål – store som små – som de kan udføre uden hjælp fra personalet. Her kan fx gøres brug af nye velfærdsteknologiske løsninger, der kan understøtte selvstændigheden i nogle af de daglige gøremål.

## Derfor vil vi:

- Arbejde for, at flere københavnere med særlige behov får en uddannelse, et arbejde og involverer sig i fritids- og foreningslivet.
- Sikre fokus på udvikling af københavnernes handle- og mestringskompetence i den sociale indsats, fx gennem social færdighedstræning, familiebehandling og læring af tilværelseskompetencer.
- Styrke mulighederne for at kunne klare sig i egen bolig med mere fleksibel støtte fremfor at skulle bo på botilbud.
- Øge mulighederne for at udsatte københavnere og københavnere med handicap kan blive mere selvstændige ved brug og udvikling af velfærdsteknologiske løsninger.
- Give københavnere mulighed for fortsat at kunne få støtte til svære perioder, når de bevæger sig mod mere og mere selvstændighed.





*Det gode eksempel*

## **DEN GODE FLYTNING**

Socialforvaltningen træder til med en målrettet indsats til københavnere på socialpsykiatriske botilbud, som er klar til at flytte til en mere selvstændig bolig eller i egen lejlighed. Det handler både om hjælp til alle de praktiske ting i forbindelse med flytningen og om støtte til at finde sig til rette i eget hjem. Indsatsen skaber overblik og tryghed i overgangen til et mere selvstændigt liv.

# Familien, de pårørende og netværket er en ressource

**F**orældre, søskende, øvrig familie og nære venner er vigtige mennesker i livet. De er en del af den enkeltes historie, tilhørsforhold og identitet. Nogle københavnere med sociale problemer eller med et handicap har stærke bånd til deres familier og netværk, mens andre lever i såkaldt netværksfattigdom. De har få eller ingen omkring sig. Det kan have mange negative konsekvenser, som fx følelsen af ikke at høre til nogen steder, ensomhed og ingen til at støtte sig i det, der er svært.

Uanset om ens familiebaggrund er svag eller stærk, er familie og pårørende vigtige at få inddraget og aktiveret i at støtte op om de positive forandringer, som københavnere er nødt til at skabe i sit liv for at komme ud af den sociale udsathed eller mindske konsekvenserne af funktionsnedsættelsen. Det kan være, at bedstemor kan hente barnet i daginstitutionen, så man har overskud til at lave mad, eller at ens bror kommer forbi om morgenen, så man kan komme på arbejde til tiden.

Det kan dog være en stor opgave at være den støtte og skulle tage så aktiv del i et familiemedlems liv og forandringsproces. Det kræver tid og ressourcer, og der kan være behov for, at man selv får støtte og mulighed for at vende det at være pårørende med andre i samme situation. Derfor er det også vigtigt at understøtte de eksisterende pårørendetilbud, som kan give familier og pårørende redskaber til at være en støtte for den enkelte.

Og det er ikke kun familie og pårørende, som kan spille en rolle for udsatte københavnere og københavnere med handicap. Det kan ligeså vel være barnets fodboldtræner, en ven fra gamle dage, en kollega på arbejdspladsen eller den frivillige nede fra værestedet. Alle vil de kunne bidrage med støtte. Det kan bl.a. være ved at støtte københavnere i at indgå i det almindelige samfunds fællesskaber og sammenhænge, fx på en arbejdsplads, i skolen eller til fritidsaktiviteter. Udover at skabe nye relationer og netværk for de udsatte københavnere og københavnere med handicap styrker det deres oplevelse af at være en del af samfundet. Også selv om det måske ikke er fuldstændig på lige vilkår eller har samme intensitet som for andre.

De københavnere, som har et svagt netværk eller som har behov for at få skabt et nyt netværk, fordi det gamle er med til at fastholde dem i de dårlige mønstre, skal støttes i og klædes på til at genetablere eller bygge nye relationer op. Her kan lokalsamfundet, dets beboere og dets aktiviteter spille en stor rolle, og det er derfor en vigtig del af den sociale indsats at støtte københavnere i at integrere sig i lokalområdet. Det er også vigtigt ikke at få kappet båndet til familien, når fx et barn bliver anbragt på en døgninstitution, eller når man som voksen skal bo på et botilbud. Familien og netværket skal her integreres som en del af indsatsen og involveres i beboernes dagligdag.

## Derfor vil vi:

- arbejde systematisk med at inddrage familie, pårørende og netværksressourcer som en fast del af den sociale indsats, fx gennem sikkerhedsplaner.
- Prioritere systematisk arbejde med at understøtte borgerne i at gendanne og skabe nye relationer og netværk, fx gennem deltagelse i skole, arbejde og fritidsliv.



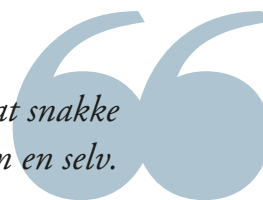
## *Det gode eksempel*

### **TÆT PÅ FAMILIEN**

*Fra januar 2015 har man i København iværksat en stor omstilling af den sociale indsats på ungeområdet.*

*Omstillingen, der hedder Tæt på familien, skal være med til at give flere udsatte unge et godt liv. Konkret betyder det bl.a., at forvaltningen fremover involverer de udsatte unges familier og netværk langt mere som aktive parter i den unges liv. Derfor har sagsbehandlerne fået færre sager og dermed mere tid til dialog og opfølgning med den enkelte unge og familie.*

*Når man står i en svær situation, kan det være rart at snakke med nogen, som har været i samme situation som en selv.*



## Alle kan være noget for andre

**M**ennesker, der selv har oplevet sociale udfordringer eller som lever godt med et handicap kan være en værdifuld og virksom ressource for andre, der står i en lignende situation. De kan bl.a. bidrage til at skabe håb og viden om, hvordan man klarer hverdagen bedst muligt. Når man står i en svær situation, kan det også være rart at snakke med nogen, som har været i samme situation som en selv. De har høstet mange hverdags erfaringer og kan derfor rådgive på en anden måde end professionelle kan. At være noget for andre kan også være med til at bygge den enkeltes

selvtillid og selvværd op, og det kan give københavnere et helt nyt netværk og relationer, som de ikke tidligere har haft.

Rammerne skal derfor være til stede, så udsatte københavnere og københavnere med handicap har mulighed for at arbejde frivilligt eller ansættes som medarbejder med brugerbaggrund. Det kan fx være at tænke frivillige med brugerbaggrund ind i nye og eksisterende tilbud og indsatser eller ved at støtte københavnere i at være frivillige i lokalområdet.

### Derfor vil vi:

- Understøtte at københavnere med handicap eller sociale udfordringer involverer sig i frivilligt arbejde eller ansættes som medarbejdere med brugerbaggrund.





### *Det gode eksempel*

## **BORGERE MED HANDICAP HJÆLPER NATURSKOLERNE**

*På Socialforvaltningens dagtilbud Paletten kan borgere med handicap blive naturskolehjælpere. Som naturskolehjælper hjælper man Naturskolerne i Københavns Kommune, som tilbyder gratis aktiviteter til alle folkeskolens klassetrin. Naturskolehjælperne lærer at passe et arbejde og får erfaring med adskillige praktiske arbejdsopgaver, såsom: fælde træer, kløve brænde, slå græs og bygge hønehuse.*





**4**

PRINCIP

Mere samskabelse

## FRITIDSJOB MED MENTOR HJÆLPER UNGE I GANG

Kommunens sagsbehandlere kan hjælpe unge med sociale problemer med at få kontakt til job og fritidsliv. Men hvis den unge for alvor skal have mulighed for at blive inkluderet på arbejdsmarkedet eller i en forening, kræver det, at kommunen samarbejder med private fra organisationer eller erhvervsliv. Det er projektet Fritidsjob med mentor et godt eksempel på. Her samarbejder Københavns Kommune og Dansk Supermarked om at hjælpe unge i gang med fritidsjob.

Siden projektet startede i 2011, har mere end 200 unge fået job hos Dansk Supermarked.

## Fremtidens indsatser og løsninger skabes sammen

Samskabelse er en vilje til at finde en fælles løsning på et socialt problem ved at inddrage forskellige ressourcer og kompetencer. At inddrage civilsamfundet og brugerne og arbejde aktivt med samskabelse handler om at øge samarbejdet mellem det offentlige og borgerne. Borgerne skal tænkes som medskabere frem for som modtagere af velfærd.

Der findes mange ressourcer hos københavnere, i virksomheder, uddannelsesinstitutioner, NGO'er og i frivillige foreninger, som gerne vil gøre en forskel for de københavnere, der har det svært. Det kan også være aktører, der tænker på en helt anden måde end den kommunale systemlogik, og som derfor kan bidrage med nye perspektiver.

Brugere af Socialforvaltningens indsatser skal også inddrages i udviklingen af eksisterende eller kommende tilbud, indsatser og løsninger. De er de rigtige eksperter i, om en indsats rent faktisk skaber den forandring, som københavnere ønsker, eller om støttetilbuddet skal

tænkes helt anderledes. Derfor er brugernes perspektiv ligeså vigtigt at inddrage, som de øvrige aktørers.

At skabe nye løsninger og udvikle på nuværende indsatser, hvor medarbejdere sammen med brugerne, frivillige, erhvervslivet og andre aktører kræver, at der i kommunen bliver skabt nogle friere rammer for at prøve nye ting af, og at der indgås utraditionelle partnerskaber med aktører, kommunen ikke før har arbejdet sammen med.

Men det kræver også mod og risikovillighed. Mod til at lukke andre ind og overlade noget initiativ til dem. Det vil betyde et tab af kontrol og forudsigelighed, men det er nødvendigt at turde, da det vil give ny faglig inspiration og engagement og skabe endnu bedre indsatser for de københavnere, der har allerstørst behov. Der skal igangsættes en kulturændring, så det fremstår som en naturlighed at inddrage netværk, lokalsamfund og naturligvis den pågældende borger eller målgruppe i løsningen af udfordringer på det sociale område.

### Derfor vil vi:

- Blive bedre til at inddrage brugernes viden og perspektiver i udviklingen af de sociale indsatser og tilbud.
- Når det er relevant, indgå partnerskaber med civilsamfundsaktører, når der skal udvikles nye eller videreudvikles på eksisterende indsatser.
- Fremme brugen af samskabelse ved at dedikere midler i puljen til frivilligt socialt arbejde til samskabelsesprojekter.

*Det vil kunne øge trivsel, livskvalitet og i sidste ende social mobilitet for København, hvis døren åbnes og de frivillige inviteres ind.*

## Lokalsamfundets værdi

Civilsamfundet, de frivillige og erhvervslivet kan noget, som kommunes medarbejdere ikke kan. Frivillige er ikke en del af systemet og den relation, man kan opnå til en frivillig, er en anden end den, man kan få til en ansat medarbejder. Det vil kunne øge trivsel, livskvalitet og i sidste ende den sociale mobilitet, hvis døren åbnes og de frivillige inviteres ind til at være en del af støtten for de svageste københavnere. For det giver københavnere med handicap eller sociale problemer, som kan have et meget spinkelt eller ikke-eksisterende netværk, mulighed for at danne nye relationer, som rækker ud over de professionelle, og som på sigt kan hjælpe dem med at blive en del af lokalsamfundet.

De frivillige ressourcer skal inddrages – ikke for at de skal overtage ansvaret eller aflaste i opgaveløsningen - men for at tilbyde en ekstra dimension i støtten, så københavnere med særlige behov kan indgå i nye

fællesskaber og etablere andre relationer, end de kan på de kommunale tilbud i dag.

Socialøkonomiske virksomheder kombinerer forretningsaktiviteter med samfundsgavnligt formål og geninvesterer overskuddet i virksomheden og formålet. For borgere på kanten af arbejdsmarkedet kan de socialøkonomiske virksomheder være en af løsningerne til et mere aktivt arbejdsliv.

Socialforvaltningen skal derfor invitere frivillige, erhvervslivet, socialøkonomiske virksomheder og andre aktører til at være en del af livet på institutioner og tilbud og supplere medarbejderne. Det kan fx være, at frivillige tager på ture med beboerne, at den lokale virksomhed finder praktikanter i aktivitetstilbuddet, eller at børnene fra døgninstitutionen bliver støttet i at gå i den lokale folkeskole frem for i den interne skole.

### Derfor vil vi:

- Lave aftaler med erhvervslivet, skoler, idrætsforeninger, frivillige foreninger mv. om at bidrage i vores indsatser og tilbud.
- Give udsatte københavnere mulighed for beskæftigelse ved at understøtte mulighederne for at drive socialøkonomisk virksomhed.





### *Det gode eksempel*

## **VENSKABSFORENING SLÅR DØRENE OP FOR SAMARBEJDE MED FRIVILLIGE OG CIVILSAMFUNDET**

*En unik kokebog med klassiske livretter, tilpasset borgere med handicap. Det er resultatet af et samarbejde mellem kokkelever, fotoelever og venskabsforeningen for dagtilbuddet Lavuk Stjernen. Venskabsforeningens arbejder for at berige brugernes liv med flere kontakter og sociale aktiviteter ved at inddrage frivillige og civilsamfundet. I støbeskeen har venskabsforeningen et projekt om frivillig kunstformidling til borgere med handicap i samarbejde med Statens Museum for Kunst.*



# OM SOCIAL-STRATEGIEN

## En anderledes strategi

Socialstrategien er en markant anderledes strategi end de målgruppestrategier, som Socialforvaltningen tidligere har haft. Den adskiller sig særligt på to punkter:

**For det første** tager socialstrategien ikke som tidligere strategier udgangspunkt i målgrupper eller organisatoriske opdelinger. Socialstrategien er hele Socialforvaltningens strategi og sætter en samlet ramme for, hvordan vi skal nå det politiske mål om, at alle københavnere, der har behov for hjælp fra Socialforvaltningen, skal støttes i at mestre deres eget liv, så de kan leve det liv, de gerne vil og være en del af samfundet gennem uddannelse, beskæftigelse, naboskab og en aktiv fritid.

Det skyldes, at der, i dialogen med brugere, medarbejdere og organisationer om udviklingen af

socialstrategien, er blevet peget på mange af de samme overordnede udfordringer i den nuværende indsats og de samme ønsker til fremtidige løsninger – uanset om det handlede om børn, misbrug, sindslidelse, handicap eller hjemløshed.

**For det andet** følger Socialstrategien tillidsreformens principper om "mere hvad – og mindre hvordan". Derfor skitserer socialstrategien de politiske rammer for Socialforvaltningens arbejde i det kommende år, sætter retning og prioriterer, men socialstrategien beskriver ikke konkrete aktiviteter og sætter ikke nye delmål. For vi tror på, at den bedste forandring skabes, når den faglige udvikling sker så tæt på københavnernes som muligt og tager udgangspunkt i medarbejdernes faglige viden og erfaring.



## Fra vision til handling – den røde tråd

Socialstrategien udfolder og konkretiserer de socialpolitiske mål og visioner, som Socialudvalget vedtog i **Grundlagspapiret**. For at sikre, at de politiske mål bliver til virkelighed, skal alle ansatte i Socialforvaltningen forholde sig til, hvordan de konkret vil omsætte de mål og principper, der er relevante for deres opgaver og målgrupper.

Som en del af den røde tråd vil Borgercentrene udarbejde **Målgruppeplaner**, der beskriver, hvad de politiske visioner betyder for de enkelte målgrupper, hvad de vil sætte i gang af overordnede initiativer, og hvor der skal prioriteres anderledes end i dag. Målgruppeplanerne laves på tværs af Borgercentrene, så det

sikres, at alle de borgercentre, der bidrager til arbejdet med en målgruppe, tænker med. Det kan fx handle om, hvordan vi sikrer en god overgang mellem det at være barn, når man er 17 år og voksen, når man er 18 år.

I forhold til hvert enkelt tilbud og institution omsættes de politiske mål og visioner gennem **Centerplanerne**. Centerplanerne udfolder de lokale visioner og fokusområder fx en ny metode eller områder, hvor der er brug for en særlig opmærksomhed. Centerplanerne tager afsæt i Målgruppeplanerne. De laves i de enkelte centerfællesskaber, eller på tværs af flere centerfællesskaber, hvis det giver mening.



5 PRINCIPPER FOR TILLID

VISION 2017

LEDELSESGRUNDLAG

Udgivet af:

**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Socialforvaltningen

Center for Politik

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

Foto:

Jeanne Kornum, Michael Daugaard & colourbox.com

Grafik og tryk:

TryKKeriet

Juni 2015