

ERFARINGSOPSAMLING 2021

UDBUDSOMRÅDE 2, SYGEMELDTE BORGERE



ERFA

SIDEOVERSIGT

3 INTRO

4 PRAKSISUNDERSØGELSE

4 CASE #1-2

5 CASE #3-5

6 CASE #6-8

7 CASE #9-10

8 ÅRETS TEMAER

8 MOTIVATION OG DET GODE MATCH

9 DOKUMENTATION AF ARBEJDSEVNE

10 SMÅJOB SOM REDSKAB

INTRO

Plan & Handling har rammeaftale med Københavns Kommune på udbudsområde 2 - sygemeldte borgere.

Vi er rigtig glade for at arbejde med denne målgruppe, da indsatsen er meningsfuld både for den enkelte borger og i et samfundsmæssigt perspektiv.

Den enkelte borger oplever at få støtte til fortsat arbejdsmarkedstilknytning og hurtig tilbagevenden, og borgere kan dermed opretholde en identitet som en del af arbejdsstyrken.

Målgruppen for denne rammeaftale er en gruppe af borgere, som vi oplever som motiverede for at gå i arbejde og for at gøre brug af vores tilbud. De er for en stor dels vedkommende ressourcestærke og velreflekterede i forhold til deres fremtidige arbejdsliv. Samtidig er det naturligvis forbundet med stor usikkerhed, fagligt og personligt, at blive ramt af sygdom. Vi har

derfor fokus på at skabe gennemsigtighed i vores arbejde og at skabe en god relation mellem borgeren og den konsulent, som er ansvarlig for forløbet.

Vi har oplevet, at en stor del af de borgere, som henvises til os, skal have udviklet og afklaret deres arbejdsevne. Det er et fagligt interessant arbejde og det kræver en grundig indsats fra vores side og en tæt dialog med jobcentret, således at vi i samarbejde kan belyse og dokumentere den enkelte borgers situation og bringe sagen videre på bedste vis og på den kortest mulige tid.

Plan & Handling har løst denne opgave i årevis for forskellige målgrupper, og vi har blik for de detaljer, som en videre behandling på et rehabiliteringsmøde stiller krav til. Vi løser opgaven ved at inddrage vores tværfaglige team, som tæller socialrådgivere, jobkonsulenter, fysioterapeuter, ergoterapeuter, erhvervspsykologer, kostvejleder m.fl.

PRAKSIS- UNDERSØGELSE

I de 10 cases ses eksempler på vores konkrete borgerforløb og de redskaber, vi har anvendt.

Vi håber, at det kan være med til at belyse, hvordan vi opnår resultater ved at være både støttende og ambitiøse i samarbejdet med den enkelte borger.

Under hver case har vi fremhævet de elementer, som har været udslagsgivende i de enkelte forløb. Tilsvarende vil man i de enkelte cases se eksempler på, hvordan vi i praksis arbejder med de tre temaer – motivation, dokumentation og småjob.

CASE #1-2

CASE #1 [ML]

ML var ved henvisningen til Plan & Handling sygemeldt fra ledighed, og der blev beskrevet psykiske udfordringer, periode med hjemløshed og igangværende lægelig udredning. ML deltog i mestringsforløb med undervisning i copingstrategier og mindfulness. Derefter var han motiveret for et praktikforløb.

ML blev henvist til et virksomhedsrettet forløb og siden et fastholdelsesforløb. ML er uddannet historiker, og der blev arbejdet med at finde relevant virksomhedspraktik, hvor han kunne bruge sine kompetencer. Der blev fundet praktik i et 'escape room', hvor ML fungerede som tekstforfatter og med idéudvikling.

ML var nervøs ved opstarten, hvor timetallet lå på 6 timer pr. uge. ML havde især udfordringer med angstproblematik, og han profiterede af det gode, rolige arbejdsmiljø på praktikstedet og muligheden for fleksible mødetider.

Efter 4½ måned var ML oppe på 18 timers fremmøde. Ved drøftelse af løntimer på de fælles opfølgingsmøder, ønskede arbejdsgiver ikke at aflønne, men gav derimod tilsagn om at indgå aftale om ansættelse, når ML kunne varetage ordinær beskæftigelse. ML har været i beskæftigelse siden 01.04.2022.

- Motivation gennem kurser og tæt samarbejde med konsulent
- Det gode match
- Samtaler med arbejdsgiver om småjobs fører til tilbud om ansættelse

CASE #2 [LBW]

LBW var ved henvisning til Plan & Handling påbegyndt virksomhedspraktik som aktivitetsmedhjælper på et offentligt plejehjem, hvor hun løste en pædagogisk funktion. Funktionen kunne imødekomme LBW's skånehensyn, hvor hun pga. stress/depression havde behov for klar struktur og simple opgaver, mens ryg- og håndproblemer fordrede ikke fysisk krævende opgaver.

Timetallet startede på 12 timer pr. uge, og LBW øgede gradvist op til 34 timer pr. uge under forløbet. Samtidig kunne arbejdsgiver, udover øgning i mødetid, se en løbende faglig og personlig udvikling, hvor LBW gik fra at fremstå nervøs og utryk til at virke glad og tage selvstændigt initiativ. Arbejdsgiver ville gerne ansætte LBW i funktionen, men havde ikke lønmidler i 2021, men angav ønske om ansættelse i 2022, hvis budgettet tillod det.

Også for LBWs vedkommende var det arbejdsgivers tilbagemelding, at de anvender praktikforløbet til – i dette tilfælde – at fremme en positiv udvikling, hvad angår faglighed og timemæssig formåen. Der blev løbende drøftet mulighed for småjob, og arbejdsgivers holdning er, at de gerne ønsker at ansætte virksomhedspraktikanter, men foretrækker ansættelse på ordinære vilkår.

LBW er i dag raskmeldt til ledighed.

- Brancheafklaring i forhold til skånehensyn
- Tæt opfølgning under praktik med fokus på trivsel og selvstændige arbejdsopgaver
- Forespørgsel om småjobs fører til overvejelser om fremtidig ansættelse

CASE #3-5

CASE #3 [YC]

YC blev henvist til Plan & Handling i januar 2021 med henblik på afklaring pga. mange smerter i ryg og ben efter en alvorlig arbejdsskade i 2016. Dertil kom udfordringer med angst/depression samt hyppige migræneanfald hos YC.

Gennem eget netværk kom YC i virksomhedspraktik i funktion med kvalitetskontrol af vareleveringer. Der var tale om en ikke fysisk krævende funktion med afvekslende arbejdsstillinger.

I det samlede praktikforløb har der været fokus på udvikling og afklaring samt grundig dokumentation heraf. Der er således gennemført samtaler med erhvervspsykolog, der er foretaget ergonomisk vejledning på virksomheden, der er udlånt ergonomisk arbejdsstol, der er ledsaget til synstest og ikke mindst har konsulenten fulgt YC tæt.

Mange forskellige konstellationer er afprøvet mht. timental, fremmødetidspunkter og -dage samt pauseafholdelse. Tilsvarende er opgaverne løbende tilpasset i dialog med arbejdsgiver.

I februar 2021 kunne YC ikke overskue at virke på arbejdsmarkedet pga. sine smerter og træthed, og han ønskede at søge førtidspension. Imidlertid fortsatte praktikken, og YC blev glad for fortsat at kunne virke på arbejdsmarkedet, på trods af sit helbred.

I august 2021 tilbød arbejdsgiver ansættelse, såfremt YC blev bevilget fleksjob.

YC er i dag i fleksjobansættelse.

- Tæt samarbejde med konsulent med fokus på motivation
- Tværfaglig afklaring under praktikforløb og grundig dokumentation
- Samarbejde med arbejdsgiver og vejledning omkring fleksjob

CASE #4 [SML]

SML blev henvist til Plan & Handling i et virksomhedsrettet forløb. Hun er uddannet journalist i 2018, og gik derefter på barsel, som var kendetegnet af et kompliceret graviditets- og fødselsforløb og efterfølgende barsel med sygt spædbarn. Dertil kommer angstproblematik hos SML.

SML ønskede helst ikke virksomhedspraktik, som var målet med henvisningen, og hun havde via eget netværk kontakt til en mulig arbejdsplads. SML fik sparring omkring CV, mens konsulenten undersøgte relevant praktikmulighed.

SML ville gerne bruge forløbet til at skabe overskud og komme i bedre fysisk form, så hun cyklede til Plan & Handling og deltog i fysisk træning, afspænding og varmtvandstræning.

Forløbet blev afbrudt med udgangen af november 2021 pga. raskmelding. SML havde opnået freelancearbejde som journalist i december 2021.

Relevante skånehensyn er drøftet med SML i forhold til fremtidige jobs, herunder forudsigelighed, fleksible arbejdstider og en mindre arbejdsplads eller afdeling. Der er i forbindelse med raskmelding også ydet vejledning omkring mulighed for personlig assistance samt hjælpemidler for ordblinde.

SML er i dag i beskæftigelse.

- Vejledning og samtaler med fokus på raskmelding fremfor virksomhedspraktik
- Motivation gennem sparring og tilbud om aktiviteter

CASE #5 [KB]

KB blev henvist til Plan & Handling i et fastholdelsesforløb under virksomhedspraktik i et restaurationskøkken. KB havde haft et kompliceret sygdomsforløb med følger i form af stærke smerter i mave, bryst og ryg samt stor træthed.

Han skal fremover bl.a. skånes for arbejdsfunktioner, som indebærer tunge løft eller foregår i lav højde. Det drejede sig i funktionen konkret om aflæsning af paller, udpakning af varer, løft af store gryder, håndtering af større køkkenredskaber, placering af sække og store dåser på lave hylde etc.

Der blev i forløbet tilknyttet fysioterapeut fra Plan & Handling, som tog på virksomhedsbesøg for at observere og beskrive, hvilke arbejdsopgaver KB selv udførte, og hvilke delopgaver, der måtte varetages af kollegaer. Dette med henblik på en eventuel ansøgning om assistanceordning.

Da KB startede forløbet hos Plan & Handling, var der etableret en afklarende praktik inklusiv ordinære løntimer i restaurant på Bakken. Arbejdsgiver blev imidlertid nødt til at opsige alle pga. covid-nedlukning, herunder også KB. KB finder medio november 2021 ordinært arbejde på en anden restaurant i branchen.

KB vejledes om at tale med arbejdsgiver om at søge personlig assistance.

KB er i dag delvis i forsørgelse.

- Grundig afklaring af skånehensyn
- Ergonomisk vejledning og dokumentation på praktikstedet
- Samtaler med arbejdstager og arbejdsgiver om kompenserende ordninger

CASE #6-8

CASE #6 [IJP]

IJP blev henvist til Plan & Handling, da han efter sygdom med blodpropper i hjernen, havde fået store udfordringer både privat og på arbejdspladsen. Han beskrev at være konstant trætt, hvorfor han ikke kunne håndtere et arbejde på ordinære vilkår. Han kunne heller ikke forestille sig at trappe op til fuld tid.

IJP deltog, i samråd med konsulenten, i undervisning i afspænding, yoga, kost & livsstil og mindfulness, indtil der blev etableret praktik.

Relevante skånehensyn drøftedes med IJP, fx langsom optrapning, variabelt tempo, kendte opgaver, trygt arbejdsmiljø og få mennesker at skulle forholde sig til. Der blev etableret virksomhedspraktik hos teknikentreprenør med opstart på 2 timer pr. uge.

Under praktikken var der fortløbende dialog med arbejdsgiver, for hvem det var nyt at have en sygemeldt praktikant og tænke i skånehensyn. Arbejdsgiver var også uvant med deltidsansatte og så ikke perspektiver i småjob og ville hellere tilbyde fuldtidsansættelse. Samarbejdet var positivt, og i løbet af 5 mdr. øgede IJP sit timetal til 25 timer pr. uge.

IJP underskrev kontrakt, med egen bil, hos teknikentreprenøren fra medio oktober 2021 og blev dermed raskmeldt. Arbejdstager og arbejdsgiver aftalte langsom optrapning fra 25 til 37 timer pr. uge.

IJP er i ordinær beskæftigelse

- Det gode match i forhold til kompetancer, skånehensyn og arbejdsopgaver
- Længerevarende virksomhedspraktik gav motivation for beskæftigelse
- Tæt samarbejde med arbejdsgiver om arbejdsforhold – og beskæftigelse

CASE #7 [MSS]

MSS blev henvist til Plan & Handling med henblik på opfølgning på virksomhedspraktik, som Plan & Handling tidligere havde været med til at etablere. MSS var sygemeldt med stress, med symptomer som nedsat energi, lydfølsomhed, koncentrationsproblemer og hukommelsesbesvær.

MSS har en BA i geofysik og har 9 års erfaring som meteorolog, men havde fravalgt branchen pga. sit familieliv. Hun havde taget en ny uddannelse til bygningskonstruktør, hvilket dog er et erhverv, som kan indebære stressfaktorer. Derfor søgte vi en praktik inden for en branche med færre deadlines etc. MSS var motiveret for at afprøve en ny funktion.

Der blev aftalt praktik på et institut, hvor MSS skulle indgå i brandtest af døre og vinduer, sagsbehandle, skrive rapporter og betjene kunder. Der blev aftalt opstart på 6 timer pr. uge samt aftalt relevante skånehensyn, fx et roligt arbejdsmiljø, enkle og overskuelige arbejdsopgaver, grundig oplæring og tæt sparring fra kollegerne.

Arbejdspladsen er optaget af, om MSS trivedes og havde de rette rammer på stedet. De var begejstrede for hendes grundighed, stabile fremmøde og gode sociale kompetencer, men ønskede ikke at tilbyde lønnede timer, før de så at hun kan optrappe timetallet. MSS trappede langsomt op til 28 timer pr. uge og fik tilbud om ansættelse i februar 2022.

MSS er i ordinær beskæftigelse

- Afklaring af branche ud fra motivation og skånehensyn
- Det gode samarbejde med borger og arbejdsgiver under virksomhedspraktikken
- Virksomhedspraktik som godt redskab til at skabe bæredygtige ansættelser

CASE #8 [JSS]

JSS havde et ønske om at tage en uddannelse til lærer. JSS oplyste om tre tidligere forsøg på at gennemføre uddannelsen, hvor det ikke var muligt pga. det psykiske helbred. Formålet med henvisningen til Plan & Handling var at få prøvet kræfter med jobbet som underviser, forud for ny studiestart.

Under første forløb i Plan & Handling fik JSS sparring om optagelse på studiet, herunder handicaptillæg til SU. Han var på dette tidspunkt også startet i behandling hos psykiater. Han fulgte tillige undervisning hos Plan & Handling i mindfulness, yoga og afspænding.

JSS gennemførte kort praktikforløb på en folkeskole inden studiestart. Han startede på 15-20 timer pr. uge og nåede op på 25 timer pr. uge. Han fik hurtigt mulighed for at stå alene i undervisningen, da arbejdsgiver var meget tilfreds med indsatsen. JSS blev gennem praktikken bekræftet i sit studievalg, og han fik opbygget gode vaner og en sund rutine i hverdagen. Ved afslutningen af praktikken fik JSS tilbud om at være tilknyttet skolen som lærervikar under sit studium.

JSS er i uddannelse. Han blev tilknyttet vikarkorps på praktikstedet.

- Virksomhedspraktik som et godt redskab til at træffe et kvalificeret studievalg
- Dialog med arbejdsgiver om arbejdsforhold for medarbejdere med skånehensyn

CASE #9-10

CASE #9 [JHO]

JHO var i virksomhedsrettet forløb med henblik på beskrivelse og dokumentation forud for rehabiliteringsmøde. JHO havde erhvervs erfaring fra politiet, hvor det var forsøgt at fastholde ham. Der skulle findes ny branche, hvor JHO kunne fungere til trods for PTSD-lidelse med massive symptomer.

JHO ville gerne udføre enkle, praktiske opgaver og gerne indenfor interessefeltet idræt. Der blev således aftalt virksomhedspraktik som pedelmedhjælper i en boldklub.

Der blev under forløbet ydet intensiv opfølgning, hvor konsulent var i dialog med JHO og med arbejdsgiver. Plan & Handling's erhvervspsykolog var også i dialog med JHO under forløbet. I praktikforløbet var der fokus på, at de rette skånehensyn var til stede, herunder roligt arbejdsmiljø, forudsigelighed samt enkle arbejdsopgaver, der ikke var koncentrationskrævende eller fordrede interaktion med mange mennesker.

JHO startede med et timetal på 2 dage á 2 timer pr. dag, og det sås ikke muligt at øge dette, selv ganske lidt, uden alvorlig og bekymrende forværring af symptomer. Plan & Handling udfærdigede en omfattende, tværfaglig beskrivelse af JHOs funktionsevne, herunder detaljeret beskrivelse af forhold på arbejdspladsen og dagligdagen. Vurderingen var, at motivationen var høj, og JHO ønskede fortsat en arbejdsmarkedstilknytning. Arbejdsgiver tilkendegav, at der sås gode faglige og personlige kompetencer og en effektiv indsats ved fremmøde.

JHO blev tilkendt fleksjob og er på anden offentlig forsørgelse.

- Motivation for virksomhedspraktik ved at tage udgangspunkt i interesser
- Fokus på skånehensyn for at skabe det bedste grundlag for udvikling og afklaring af arbejdsevne
- Tværfaglig indsats og løbende dokumentation under forløbet til brug for beskrivelse af praktikken

CASE #10 [ND]

ND blev henvist til Plan & Handling pga. følger efter en arbejdsskade, som havde medført funktionel lidelse med en række symptomer til følge. ND var nyuddannet pædagog, og det var håbet, at hun fortsat kunne gøre brug af sin uddannelse, hvis hun kunne arbejde med en anden målgruppe end udadreagerende unge/voksne.

Ved henvisningen var der allerede etableret virksomhedspraktik i en vuggestue, og der var lagt en plan for optrapning til fuld tid. ND var henvist til fastholdelsesforløb, og der var ugentlig dialog med hende om forløbet. ND oplevede i perioder flere symptomer, og her var der fokus på stabilitet og skånehensyn. ND fik gradvist opbygget et højere timetal og var glad for at virke i en ny funktion i vuggestue. Hun fik også gradvist flere typer af opgaver og større fagligt ansvar i dialog med arbejdsgiver.

Plan & Handling præsenterede mulighed for løntimer. Det ville arbejdsgiver dog ikke tage stilling til, før ND også fagligt var på højde med kollegerne og løste en reel funktion som pædagog. Ved senere dialog med arbejdsgiver, sås der god udvikling, men fortsat også delopgaver, som ND ikke løste. På dette tidspunkt var der imidlertid åbenhed for løntilskudsansættelse eller længerevarende vikariat.

ND er i ordinær beskæftigelse

- Fastholdelse og udvikling i praktikforløb gennem dialog om skånehensyn
- Arbejdsgiver ønsker ikke at ansætte i småjob
- Arbejdsgiver vil gerne ansætte, når praktikant løser funktionen

ÅRETS TEMAER

Vi beskriver her vores metoder og overvejelser i forhold til de tre temaer, som ønskes belyst.

Vi har valgt at fokusere på de tre store temaer – også for så vidt vores anbefalinger. Disse er derfor at finde under hvert af de tre temaer, som vi i overskrifter kalder: Motivation og det gode match, dokumentation af arbejdsevne samt småjob som redskab.

MOTIVATION OG DET GODE MATCH

Arbejdet med borgerens motivation for at komme i virksomhedsplacering – hvilke skridt ligger på vejen til en succesfuld virksomhedsplacering?

Som det ses af ovenstående cases, er kernen i vores indsats det gode samarbejde mellem den enkelte sygemeldte borger og den faste konsulent i Plan & Handling. Ved at opbygge en god, professionel relation, kan der arbejdes med motivation for kommende virksomhedspraktik.

Der anvendes systematiske, individuelle samtaler for bl.a. at identificere dennes personlige og faglige kompetencer og interesser samt eventuelle skånehensyn. Samtalerne har desuden til formål at indkredse og fremfinde den helt rigtige virksomhed, hvor praktikken skal finde sted. I det arbejde sker også en realitetsbearbejdning i forhold til at matche borgeren med kravene på arbejdsmarkedet. Da der som oftest er tale om borgere, der har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet, vil vi i høj grad benytte os af omvendt formidling og i høj grad matche borgeren med den rette virksomhed med henblik på støtte, fastholdelse og progression.

Sideløbende med de individuelle samtaler har Plan & Handling et omfangsrigt undervisningsprogram. Der er mange forskellige tilbud om alt fra fysisk træning og yoga, til undervisning i stresshåndtering, sundhed og mindfulness. Vi oplever mange positive tilbagemeldinger på deltagelse i undervisning, og den enkelte borger er selv med til at aftale indholdet med vejledning fra konsulenten.

Oftest er det at komme ud hjemmefra og mødes med andre borgere i samme situation et vigtigt første skridt, og der er i undervisningen fokus på forberedelse til det næste skridt, som er deltagelse på en virksomhed.

ANBEFALINGER FRA LEVERANDØREN

Vi får mange henvisninger fra jobcentret, hvor borger ved fremmøde hos os er velforberedt på forløbets indhold og har fået god information om rammerne hos leverandøren og for tidsfrister i arbejdet med etablering af virksomhedspraktik.

Vi får også forløb, hvor der ikke i samme grad har været en individuel vurdering og vejledning forud for henvisningen. Dette kan give en mindre hensigtsmæssig opstart på et forløb, når vi står med opgaven med at informere, uden at have myndighedskompetencen.

Endvidere er der forløb med behov for et stort motivationsarbejde, hvilket som oftest ikke skyldes manglende samarbejdsvilje, men derimod svære helbredsforhold. I de sager så vi gerne, at der oftere blev bestilt forløb i spor 1A, hvor der er mulighed for mere individuel støtte og mere tid til at forberede borgere på virksomhedsplacering og til at afklare det gode match.

DOKUMENTATION AF ARBEJDSEVNE

Hvordan arbejdes der med objektive beskrivelser af borgere med henblik på afklaring til anden ydelse og med særligt blik på muligheder for fleksjob?

Ved etablering af en virksomhedsplacering har vi altid fokus på at tilgodese de skånehensyn, den enkelte borger har. Disse skånehensyn kortlægges ud fra oplysninger i henvisningen fra jobcenteret, ud fra borgerens beskrivelser og ud fra vurderinger fra tværfagligt personale ved Plan & Handling. Under forløbet suppleres dette med de konkrete observationer fra arbejdspladsen, og nødvendige tiltag iværksættes løbende i fælles dialog. På dette grundlag arbejdes der vedvarende med optræning i og afprøvning af forskellige delopgaver i en given funktion. Der er fokus på kompetencer, potentiale, effektivitet, støttebehov mv. Tilsvarende arbejdes der med progression i timetallet, hvor der afprøves forskellige modeller undervejs, hvad angår mødetidspunkter, pausebehov og antal dage med fremmøde.

Under praktikforløbet er der ugentligt dialog med borgeren, hvor der følges op på progression og eventuelle udfordringer. Efter behov sker inddragelse af vores ergoterapeuter og erhvervspsykologer for at belyse sagen bedst muligt. Dertil kommer de fælles møder på virksomheden under forløbet, hvor forløbet drøftes og tilpasses efter behov, ligesom der drøftes jobmuligheder.

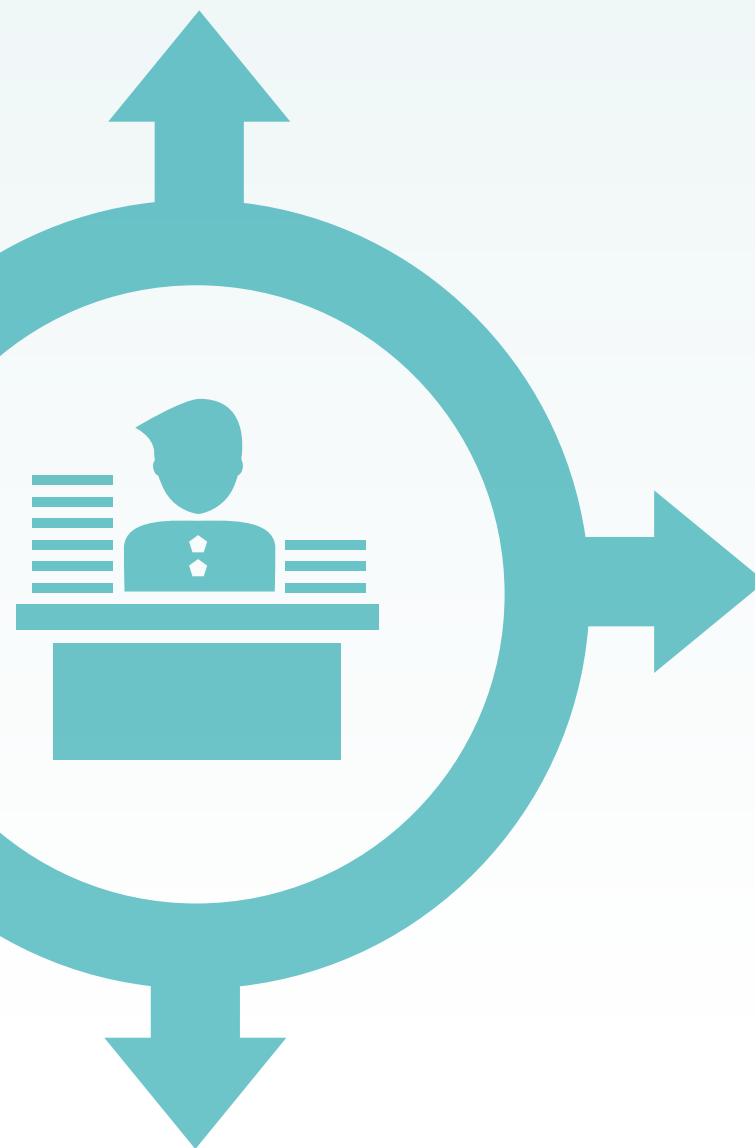
Afrapportering til jobcentret om resultatet af praktikken sker i den afsluttende leverandørrapport, som sendes rettidigt umiddelbart efter endt forløb. Rapporten har til formål at give jobcentret det bedst mulige grundlag for at træffe en afgørelse på grundlag af virksomhedspraktikken. Der indgår derfor detaljeret beskrivelse af bl.a. arbejdsintensitet, af de iværksatte skånehensyn og anvendelse af kompenserende ordninger samt ikke mindst en vurdering af det fremtidige arbejdsmarkedsperspektiv for den enkelte borger.

ANBEFALINGER FRA LEVERANDØREN

Vi har i Plan & Handling stor erfaring med at afklare borgere, der af forskellige årsager ikke længere kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked.

I dette arbejde ses et behov for en kontinuerlig og til tider længerevarende indsats, hvor der også kan ydes den nødvendige, tværfaglige indsats, hvilket fordrer korrekte bookninger. Her er det centralt at have et tæt samarbejde med jobcentret.

For at sikre et godt samarbejde med de mange arbejdsgivere, der stiller sig til rådighed, er det også vigtigt med klare aftaler undervejs. Vi har således glæde af i god tid at kende til varigheden af et praktikforløb samt til varigheden af vores opfølgingsindsats, så vi kan sikre et godt samarbejde med virksomhederne og dermed sikre en god dokumentation. Vi har også behov for, at der ikke er pauser i et opfølgingsforløb, da det ikke gavner dialogen med den enkelte arbejdsgiver, ligesom det kan påvirke vores mulighed for at levere objektive beskrivelser.



SMÅJOB SOM REDSKAB

Hvordan bruges småjob som redskab til ordinær beskæftigelse og fleksjob?

Plan & Handling har i alle forløb med virksomhedsplacering fokus på, om det er muligt opnå et småjob.

Muligheden for at opnå ordinære løntimer, helt eller delvist, er et fast punkt, hver gang der afholdes fælles opfølgingsmøder på en virksomhed under et praktik- eller fastholdelsesforløb. I denne dialog indgår løbende vejledning til virksomhederne omkring forskellige løsningsmodeller, som kan bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet.

Hvis der ikke er gehør for et småjob under den givne virksomhedsplacering, vil vi afslutningsvis hjælpe borgeren med at forespørge om ansættelse efterfølgende i det antal timer, som er relevant. Såfremt en borger er under afklaring til et fleksjob, vil vi tilsvarende efter endt praktik sørge for at anbefale virksomheden at ansætte borgeren i lønnede timer. På den måde indgår virksomheden i et langt mere forpligtende samarbejde med borgeren frem til, at denne eventuelt bliver tilkendt et fleksjob og kan ansættes som fleksjobber.

ANBEFALINGER FRA LEVERANDØREN

Hvad angår de borgere, som skal virksomhedsplaceres med henblik på gradvis optrapning og forventet raskmelding, kan der være god ræson i at kombinere løntimer med praktiktimer. Dette er lettest at effektuere i jobfunktioner, hvor der er delopgaver, som løses tilfredsstillende, mens andre delopgaver kræver optræning. Hvad angår de borgere, som er i et afklarende forløb, er det noget vanskeliggere at kombinere løntimer og praktiktimer. Behovet for løbende afprøvning af en række faktorer, herunder behovet for at afprøve til grænsen for den enkeltes formåen, vil kunne influere på udførslen af de lønnede timer, hvorfor dette sjældent er attraktivt for en arbejdsgiver.

Det er det generelle indtryk, at arbejdsgivere ofte ikke ønsker at ansætte i løntimer, før en reel arbejdsfunktion kan bestrides. Til gengæld er der så, når praktikanten udviser de rette kompetencer, i mange tilfælde åbenhed for ansættelse på ordinære vilkår. Dette ses af flere af de cases, vi har beskrevet her i erfaringsindsamlingen.

Vi oplever en lidt ensidig fokus på småjob fra jobcentrets side – og vi kunne som leverandør ønske os, at jobcentret i højere grad havde fokus på vores resultater i forhold til raskmeldinger, etablering af fleksjobs og andelen af borgere, der opnår ansættelse.

