



Erfaringsopsamling i henhold til udbudsrammen "sygemeldte borgere"

Incita - Center for Autisme, September 2023

Velkommen

Hvem er Incita - Center for Autisme?

Fonden Incita har siden 1966 være dedikeret til at støtte mennesker i at udvikle deres kompetencer, så de kan leve et aktivt og ligeværdigt liv, som del af fællesskabet. Som erhvervsdrivende fond er Incita forpligtet til at geninvestere et eventuelt overskud i fondens formål.

Incita leverer velfærdsløsninger, der er bæredygtige både økonomisk og socialt - for samfundet og for den enkelte. Det gør vi sammen med kommuner, virksomheder og civilsamfund.

Vi tager ansvar og er med i aktion for at udvikle beskæftigelses- og uddannelsesområdet blandt andet ved deltagelse i faglige fora og interessefællesskaber samt ved løbende at udføre undersøgelser, der viser, hvad der virker for at få mennesker til at komme i gang med job eller uddannelse.

Vores medarbejdere er fagspecialister og motiveres af at gøre en positiv impact, når udfordringer står i vejen for at den enkelte bliver integreret eller fastholdt på det rummelige arbejdsmarked.

Vi har beskæftigelsesafdelinger i Aarhus, København og omegnen, 3 STU (særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse) skoler, et specialiseret rådgivningstilbud om autisme, arbejdsfællesskab for mennesker med erhvervet hjerneskade, beskyttet beskæftigelse samt aktivitets- og samværstilbud for mennesker med autisme og andre funktionsnedsættelser.

Vi samarbejder med en række uddannelsesinstitutioner og virksomheder i hovedstadsområdet.



Hvad siger arbejdsgiverne?

Malene Krogh, Hafnia-Hallen

"Vi har haft en rigtig god oplevelse med Incita. Vi havde nogle fantastiske praktikanter, som var dygtige og mødestabile"

Alma Grabliauskaite, Harmony Dogs

"Praktikanten fra Incita er rigtig dygtig og ivrig til at påtage sig nye opgaver. Vi har den største respekt for Incita, og det de laver for de mennesker i svære situationer"

Målgruppen

Kort karakteristik af målgruppen for udbudsområde 2 – indsats for sygemeldte borgere

De sygemeldte borgere har været sygemeldte i mere end 8 uger, og har ofte langvarige sygemeldinger.

Borgerne har ofte arbejdserfaring og kender arbejdsmarkedet. De ønsker generelt at arbejde på trods af helbredsudfordringer. Mange kan ikke vende tilbage til deres tidligere job pga. af varige helbredsproblemer. Vi støtter dem i at finde andre job og brancher, hvor de kan bruge deres kompetencer.



Hvilke metoder bruger vi i Incita?

Vi fokuserer på den korteste vej til job; herunder på at opbygge relationer, tillid, motivation, håb og gode narrativer for den enkelte. Vores approach involverer tæt samspil med øvrige instanser i borgerens liv, og sikrer langsigtede løsninger.

Incita har udviklet en mangesidig individuel tilgang til at støtte de sygemeldte med at blive raske og komme tilbage til arbejdsmarkedet. Vores tilgang involverer både virksomhedsrettede og sundhedsrettede tiltag forankret i evidensbaserede metoder og relationelle redskaber.

Her er nogle nøglepunkter i vores metodemæssige tilgang:

- 1.** Mangfoldige tilbud: Vi tilbyder en bred vifte af støttetjenester, herunder arbejde med borgerens egne ressourcer, branchekendskab og sundhedsfremmende aktiviteter. Dette giver borgerne mulighed for at forberede sig grundigt til beskæftigelse eller uddannelse.
- 2.** Beskæftigelsesfokus: Alle aktiviteter udføres i en beskæftigelsesrettet kontekst, hvilket betyder, at de er designet til at hjælpe de sygemeldte med at anvende de tillærte færdigheder og strategier i deres arbejdsliv.
- 3.** Relationelle redskaber: Vi bruger relationelle redskaber, der er baseret på evidensbaserede metoder som empowerment, løsningsfokuseret tilgang, nærmeste udviklingszone og SMART-mål. Dette styrker forholdet mellem de sygemeldte og vores medarbejdere samt hjælper med at definere klare mål og støtteprocesser.
- 4.** Skalerede interventioner: Vi tilbyder skræddersyede interventioner, der matcher de sygemeldtes individuelle behov. Dette er afgørende, da nogle sygemeldte kun har brug for begrænset støtte, mens andre kræver en mere omfattende og langvarig indsats.
- 5.** Tillidsbaseret støtte: For sårbare borgere, hvor medarbejderen i Incita kan blive en meget vigtig relation, er det afgørende at opretholde en tillidsfuld og konstruktiv forbindelse. Vores medarbejdere er derfor ekstra lydhøre over for den sygemeldtes behov med fokus på at hjælpe dem gennem vanskeligheder.
- 6.** Ansvar og formål: Vores tilgang er fokuseret på at hjælpe de sygemeldte med at finde og fastholde job. Dette indebærer, at vi støtter dem i at opbygge ressourcer, tillid og modstandskraft for at lykkes på arbejdspladsen.

Endvidere har vi forskellige trin og strategier for at sikre, at samarbejdet mellem borger og arbejdsgiver er vellykket og produktivt.

Her er nogle centrale elementer i vores tilgang:

Tydelig forventningsafstemning: At etablere klare forventninger og mål fra begge sider, både borger og arbejdsgiveren, er afgørende for at undgå misforståelser og sikre en vellykket virksomhedsplacering.

Udviklingsplan: En veldefineret plan med klare mål og delmål hjælper med at skabe fokus og retning for borgerens udvikling. Dette gør det også lettere for både borgeren og arbejdsgiveren at se, hvordan praktikken bidrager til det overordnede mål om raskmelding og job.

Ergonomisk vejledning: Incita fysio/ergoterapeut tilbyder ergonomisk vejledning på arbejdspladsen. Dette omfatter optimering af energistyring, etablering af effektive pauser, håndtering af behovet for hjælpemidler og udnyttelse af kompensatoriske ordninger, hvilket forbedrer produktivitet og reducerer risikoen for arbejdsrelaterede problemer.

Tæt opfølgning og justering: Den løbende opfølgning på delmål og det overordnede mål giver mulighed for at vurdere fremskridt og foretage nødvendige justeringer. Dette skaber en dynamisk proces, hvor den sygemeldte konstant bliver støttet og motiveret.

Motivationsstøtte: At finde og støtte den sygemeldtes gejst og motivation gennem hele processen er afgørende, da det spiller en central rolle i at opnå mål. Ved at identificere og adressere eventuelle motivationsspørgsmål støtter vi borgeren i at forblive engageret og fokuseret.

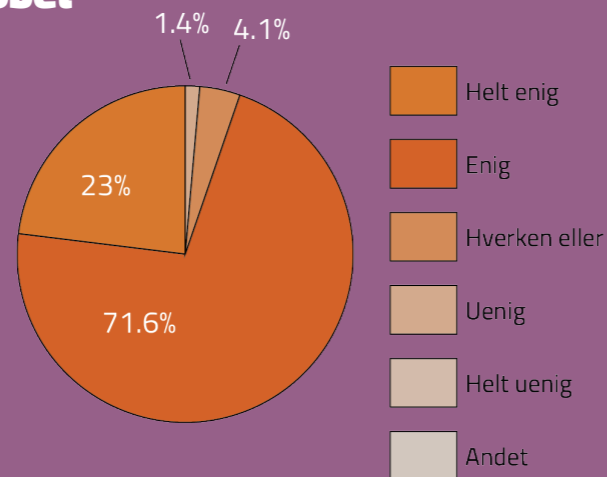
Kortlægning af muligheder, ressourcer og barrierer: Ved at analysere den enkelte borgers individuelle situation og identificere de faktorer, der kan støtte eller hindre vejen mod raskmelding og job, tilpasser vi vores tilgang for at maksimere succesmulighederne for den enkelte.

Samlet set skaber Incitas omhyggelige og omfattende tilgang til at hjælpe borgerne med at blive raskmeldt og komme tilbage til arbejdsmarkedet typisk gennem virksomhedsplacering samt vores fokus på klare mål, tæt opfølgning, støtte og tilpasning de bedste betingelser for den enkelte borgers succes.

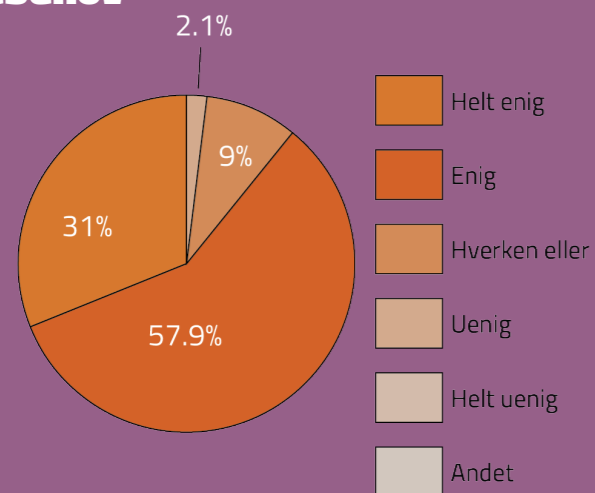
Hvad siger borgerne om Incita?

Vores borgerevalueringer viser, at de sygemeldte er meget tilfredse med deres forløb i Incita, som de oplever relevante og de bliver afklaret omkring deres muligheder på arbejdsmarkedet.

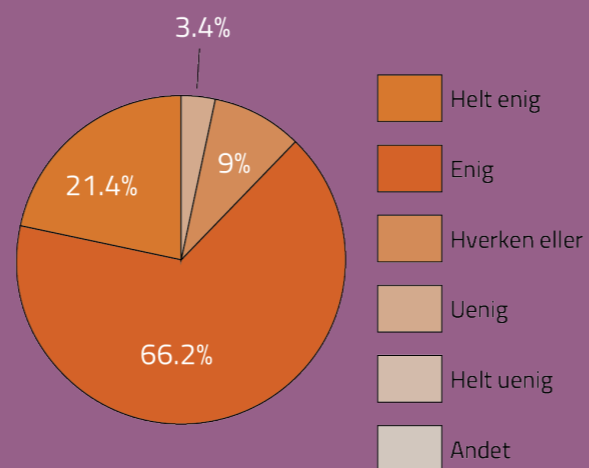
"Jeg er alt i alt tilfreds med forløbet"



"Forløbet har været relevant for mig og været tilpasset mine skånebehov"

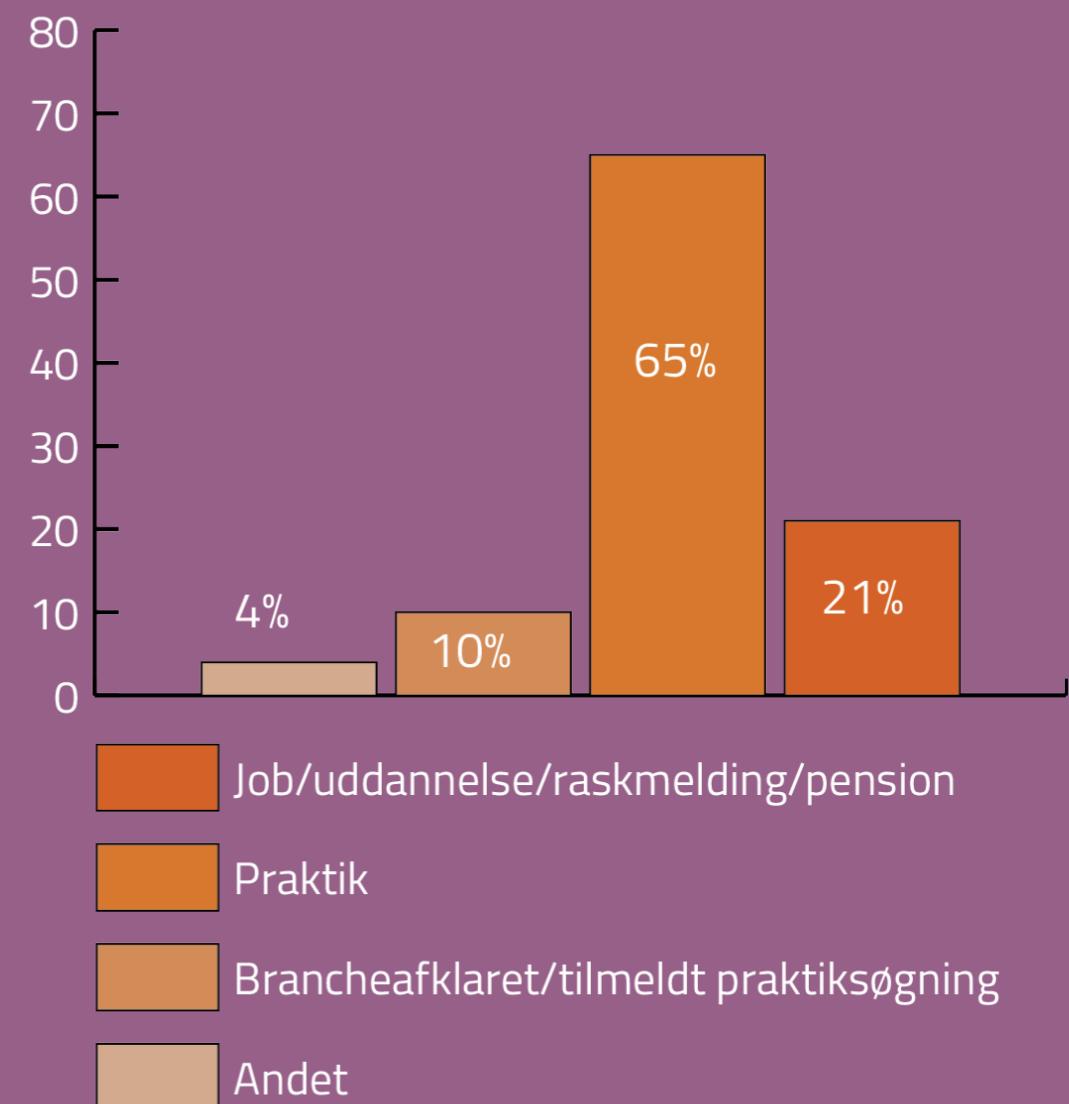


"Forløbet har gjort mig mere afklaret omkring mine muligheder på arbejdsmarkedet"



Resultater i Incita

Overordnet status for udsatte borgere (i alt er der tale om 226 personer), der har været i forløb hos Incita i 2022 og som har haft mål at skulle i job, uddannelse eller praktik:



Praksisundersøgelse

Gennemgang af to forløb

6.



INCITA CENTER FOR AUTISME



Førløb 1



Navn: Anna

Alder: 53 år

Forsørgelsesgrundlag: Jobafklaringsforløb

Bestilling: DP20 Fast virk, mindre støttebehov

Forløbslængde: 6 måneder

Aktiviteter: Småjob/praktik, Individuelle samtaler

Resultat: Indstillet til fleksjob

Anna har siden 30.05.22 været i opfølgingsforløb i Incita. Hun er blevet sygemeldt pga. en arbejdsskade.

Anna var ansat i butik på Fisketorvet, hvor hun tidligere har arbejdet som butikschef, men arbejdet under forløbet i Incita som butiksmedarbejder. Før Anna er blevet henvist til Incita, har hun haft en for hurtig optrapning, som har resulteret i stort sygefravær og næsten ikke eksisterende overskud i hendes hverdag.

Anna har haft svært ved at forvalte sin energikapacitet. Incitas øget fokus på regelmæssige opfølgninger, både på arbejdspladsen og telefonisk, med Anna og arbejdsgiver, har givet et klart billede af, hvad der skulle arbejdes med.

Der er blevet arbejdet med flg. fokusområder:

- Stabilt fremmøde
- Langsom optrapning
- Forvaltning af energikapacitet
- Balance mellem arbejde og hverdag

Der er blevet afprøvet flg.:

- Arbejdstidsfordeling (forskellige ugedage, bl.a. lørdag)
- Pausemønstre (anderledes pausefordeling, flere og oftere pauser)
- Hvile efter arbejde, før Anna tager hjem

Anna har undervejs været opereret for en knude og haft lungebetændelse, men fastholdelse i skånsom optrapning og fokus på balance mellem arbejde og hverdag, har givet mulighed for optrapning og fastholdelse i trivsel under forløbet.

Incitas fokus på fleksibilitet i optrapningen har ligeledes været afgørende for et vellykket forløb.

Anna har ofte oplevet forværring i sin tilstand ved optrapning, men regelmæssige opfølgninger har været med til hurtigt at ændre på fordelingen af timer, hvorfor Annas optrapningsproces har både givet progression og stabilitet.

Anna arbejdsevne er blevet vurderet til at række til 16t/uge. Rehabiliteringsteamet har dog vurderet, at det ville være hensigtsmæssigt med 12t/uge.

Anna er nu ansat som fleksjobmedarbejder på sin arbejdsplads.

Førløb 2



Navn: Karin

Alder: 40 år

Forsørgelsesgrundlag: Sygedagpenge

Bestilling: DP20 Fast virk, mindre støttebehov, SDP20 Mestringsforløb

Forløbslængde: 10 måneder

Aktiviteter: Stresshåndtering, Mindfulness, Yoga, Afspænding, Jobklub, Ekstern praktik

Resultat: Raskmeldt og i ordinær beskæftigelse

Karin, 40 år gammel, var på sygedagpenge, led af depression og startede behandling uden for Incita.

Karen deltog i et mestringsforløb hos Incita i 10 måneder. Hendes forløb omfattede stresshåndtering, mindfulness, yoga, afspænding, jobklub. Hun deltog senere i ekstern praktik under fastholdelsesforløb i Incita.

Karen har været i praktikforløb på en arbejdsplads, hvor hun arbejdede på at forbedre sine færdigheder og overvinde sine udfordringer.

Der er i forløbet blevet arbejdet med flg. fokusområder:

- Optrapning
- Forvaltning af energikapacitet, herunder pauser
- Balance mellem arbejde og privatliv
- Hjælp til ordinær beskæftigelse

Under praktikforløbet har Incita haft fokus på regelmæssige opfølgninger med arbejdsgiver og Karen. Øget fokus på trivsel og balance i Karins hverdag har resulteret i omfattende progression i forløbet. Hendes store behov for overskuelighed i forløbet er blevet tilgodeset ved at skabe struktur samt med en skånsom og tydelig optrappingsplan. Regelmæssige justeringer i forløbet har givet mulighed for at fastholde Karens motivation og tro på sig selv.

Et tæt samarbejde med arbejdspladsen og regelmæssige arbejdspladsbesøg har skabt et konstruktiv og positiv forløb for Karin. Hun har givet udtryk for, at hun følte sig set, hørt og inddraget i forløbet.

Under praktikforløbet har Incita ligeledes hjulpet Karin med at søge jobs ved at læse korrektur på ansøgninger og CV. Fastholdelse i aktiviteter udover praktikforløb har skabt energiakkumulering hos Karin. Hun har givet udtryk for, at intensiv støtte og vejledning fra Incitas side har givet hende mod på arbejdslivet og tro på, at hun godt kan klare en fuldtidss-tilling.

Karin har i slutningen af forløbet i Incita opnået ugentligt timetal på 34t/ uge og raskmeldt sig pr. 01.10.22.

Årets tema:

Hvordan vil I understøtte øget fokus på og endnu hurtigere etablering af småjobs og virksomhedsplaceringer - hvad er jeres strategi og forventede resultatmål?

Vi understøtter, at borgere opnår lønnede timer i form af job, småjob og hybridpraktik ved at samarbejde med virksomheder, der har reelle rekrutteringsbehov, og ved at bringe borger til refleksion over fordele ved at deltage i praktikforløb, der kan konverteres til småjob eller job

For at matchet mellem borger og virksomhed bliver vellykket og dermed resulterer i job eller småjob, undersøger vi sammen med borger, hvilke kompetencer borger allerede har og hvilke de med fordel kan tilegne sig, så de kan komme i betragtning til job eller småjob.

Dette gør vi ved at reflektere sammen med borger over; hvilke kompetencer de har til rådighed, og deres ønsker til et job. Herudover undersøger vi sammen borgers interesser, for herigennem dels at finde frem til borgers motivation, men også fordi interesser ofte kan pege på flere kompetencer, som borger gennem dialog med konsulenten får øje på. Incita udfordrer borgers perspektiver i forhold til, hvor borgers kompetencer kan bringes i spil, og vi orienterer borger mod brancher, virksomheder og arbejdspladser med rekrutteringsbehov

Samlet set bliver borger herved opmærksom på egne kompetencer og muligheder på arbejdsmarkedet.

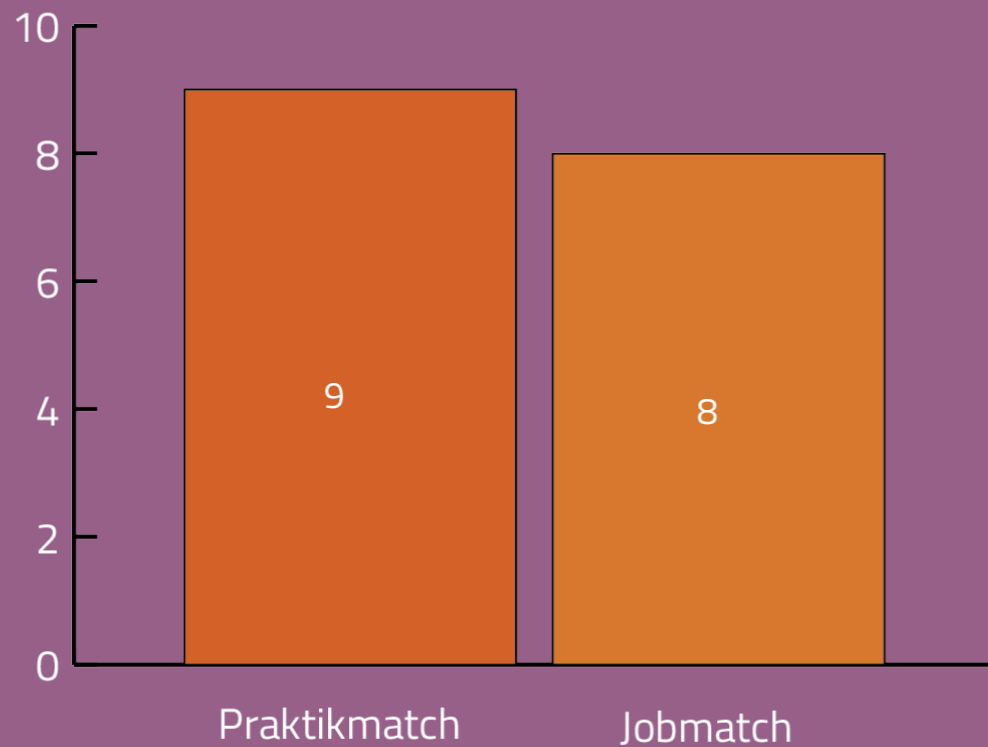
Borgeren præsenteres for arbejdsmarkedsbalancen og det lokale jobbarometer, og Incita undersøger muligheder i Incitas omfattende virksomhedsnetværk - hvor det er en prioritet, at virksomheder har mulighed og ønske om at ansætte.

Incita har et Rekrutteringsteam der har til opgave at pleje Incitas virksomhedsnetværk og finde de bedste virksomhedsmatch, der både lever op til borgers ønsker og kompetencer

I 2022 tog det i gennemsnit Rekrutteringsteamet 8 dage at finde et jobmatch og 9 dage at finde et praktikmatch, der passede til den enkelte borger. Det er vigtigt med hurtige etableringer af virksomhedsplaceringer, da tempo i sig selv, kan være en faktor i forhold til at borgerne opretholder motivation og tiltro til, at der er en plads til dem på arbejdsmarkedet. Herudover er det i mødet med en konkret arbejdsplads muligheden for job og småjob opstår.

Årets tema:

Gennemsnit antal dage brugt på at finde en optimal virksomhedsplacering



Viden om arbejdsmarkedet og arbejdsgiveres behov og ønsker er centralt for bedst muligt at kunne skabe de rette match. Incita udarbejder derfor hvert år en arbejdsgiveranalyse, hvor der med få spørgsmål afdækkes, hvad der rører sig i forhold til at få udsatte ind på arbejdsmarkedet.

Konkrete udsagn fra arbejdsgiveranalysen ([læs arbejdsgiveranalysen 2023 her](#)) handler om, hvad der skal til for at arbejdsgiver vil overveje at ansætte en medarbejder på særlige vilkår.

“Hvis jeres virksomhed ansætter en ledig i praktik/løntilskud, i fleksjob eller småjob, gør I det for at tage et socialt ansvar?”

- Det skal give mening for os, og være en ressource for arbejdspladsen. Vi gør det ikke kun for at hjælpe, men fungerer det for begge parter, så er der da et socialt incitament til at hjælpe en person videre.
- Det skal give mening i forhold til ansættelse – m.a.o. skal der være noget for medarbejderen at møde ind til som enten er kompetencegivende eller værdiskabende for kontoret.
- Det sociale er i baghovedet, men da vi er en lille arbejdsplads, er det også vigtigt at vedkommende fungerer på arbejdspladsen og tilføjer værdi.
- Det ville vi gøre fordi vi har brug for at få et stykke arbejde udført, men også fordi vi gerne vil være med til at bygge bro til arbejdsmarkedet for nogle, der har været væk/ skal ind for første gang.
- Har vi en given opgave der skal løses og nogle kandidater der kan udføre opgaven, er det for, at vi kan få opgaven løst og forhåbentligt give vedkommende mening og funktion i hverdagen.
- Jeg vil gerne hjælpe. Men mit indtryk er at det er tidskrævende og bureaukratisk hvilket har gjort mig meget skeptisk overfor at gå den vej.
- Praktikken eller løntilskuddet skal give mening for begge parter - noget som den ledige kan få udbytte af til senere jobsøgning - enten som en bekræftelse på, at det er en mulighed eller det modsatte, at det ikke er en mulighed. For virksomheden skal først og fremmest motivationen være til stede hos den ledige, så praktikken/løntilskuddet giver mening - så den ledige bidrager til virksomheden i et aftalt (måske afgrænset) omfang.
- Vi kan godt tage en ledig i fleksjob for at tage et ansvar, men oftest er det grundet manglende personale.
- Vi tager gerne et ansvar men ansættelsen løser også den udfordring vi som virksomhed har, nemlig at vi ikke har beskæftigelse nok til mange timer ugentligt.

Årets tema:

Hvilke metoder bruger I til at arbejde med objektive beskrivelser?

Alle borgere er unikke og har individuelle ønsker, muligheder og behov. Vi arbejder med at skabe objektive beskrivelser af borgere, ved at have skabeloner for samtaler omkring emner, der skal afdækkes i det enkelte forløb:

- En central metode til at lave objektive beskrivelser er at have nogle kvantificerbare mål. I enhver virksomhedsplacering opstilles derfor mål for arbejdstider- og dage, pausemønstre (antal, varighed, tidspunkter), specifikke arbejdsopgaver og lignende. Disse følges der op på under hele virksomhedsplaceringen og der laves de nødvendige tilpasninger efter behov, hvilket bliver beskrevet i rapporter til jobcentret.
- En anden central metode er at sikre at alle personer omkring borgeren deler de observationer, der gøres. Særligt arbejdsgivers observationer er relevante, da arbejdsgiver er tættest på borger i længere tid af gange og derfor har den mest omfattende viden. For at hjælpe konsulenterne med at indhente oplysninger fra arbejdsgiver og andre relevante personers observationer er der udarbejdet forskellige spørgeguides med fokus på de centrale områder, der skal laves beskrivelse af. Herved sikrer Incita, at vi kommer omkring alle elementer i forhold til borgers arbejdssevne.

Hvordan sikrer I, at deadline og indhold for rapporterne stemmer overens med det bestilte forløb?

- Deadline for aflevering af rapporter fremgår på sagerne i vores journalsystem, hvor der også kommer avis til medarbejderne et par dage inden rapporten skal sendes. Endvidere er det en fast procedure for medarbejderne dagligt at tjekke deadline og følge op på afleveringer.
- Der udsendes månedligt lister til ledelsen og konsulenterne over hvilke deadlines der er i de aktuelle sager.
- For at sikre det faglige indhold i rapporterne har vi udviklet skabeloner med hjælpespørgsmål, så vi sikrer, at medarbejderne kommer omkring alt i det bestilte forløb. Desuden har vi løbende kollegial sparring samt 1:1 med konsulentens nærmeste leder, hvor vi sammen ser på rapporternes indhold og rettidighed.
- Incitas ledelse gennemfører månedlige kvalitetssikring af rapporterne i forhold til bestillingen, og giver løbende feedback til konsulenten. Der udtages to vilkårligt udvalgte statusrapporter og to afsluttende rapport.
- 99% af vores rapporter overholder deadline og 97% har fyldestgørende indhold ift. det bestilte forløb jf. tal, som vi har fået fra Jobcenter København – Center for Arbejdsfastholdelse. Det er resultater, som vi er godt tilfredse med.

Incitas anbefalinger

på basis af årets erfaringsopsamling

- Tydelig forventningsafstemning og tæt samarbejde mellem borgeren, sagsbehandler i jobcentret og Incitas medarbejder, herunder fx at jobcentermedarbejderen er fysisk til stede på Incita, tager enkelte samtaler sammen med borger og Incitas medarbejder, og drøfter konkrete borgersager med Incitas medarbejdere.
- Et klart fokus på job/virksomhedsplacering fra alle parter fra starten af forløbet.
- Når borger selv er motiveret og forstår formålet med at deltage i tilbuddet.
- Når borger mødes med en stor tiltro til, at det kan lykkes fra deres konsulent hos Incita.
- Gode virksomhedsmatch, der så vidt muligt tager udgangspunkt i borgers egne erfaringer og kompetencer og er hensyntagende overfor borgers skånehensyn.
- Tid nok til de mest sårbare sygemeldte, så de i et roligt tempo kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Hastværk øger risikoen for tilbagefald med ny sygemelding.
- Motiverende samtaler mellem borger og virksomhedskonsulent.

- Når borgers konsulent får skabt en rigtig god relation til borger, øger det chancen for at borger kommer tættere på arbejdsmarkedet.
- Understøtte borger i at italesætte helbredsmæssige udfordringer overfor arbejdsgiver på en ressourceorienteret måde.
- Tværfaglighed i Incita og samarbejde på tværs mellem faggrupperne som fx virksomhedskonsulent og ergoterapeut eller psykolog.
- Når borger i forvejen har en god erhvervserfaring at tage udgangspunkt i ved jobsøgning.
- Færre administrative krav, da fagpersonernes arbejde med administration går fra tiden med arbejdet med borgerne. Fremfor timepriser med store krav til administration ift. konfrontationstimer kunne det være ugepriser.
- Partnerskabsløsninger, hvor vi reelt samarbejder om at skabe de bedste resultater fx i form af fælles erfaringsudvekslinger, workshops, faglige drøftelser, kurser mv. med ledere/medarbejdere i jobcentret og i Incita, giver de bedste resultater.

Kontakt

Kontakt os for ydligere information

Incita - Center for Autisme



Brita Stallknecht
Forretningdirektør

Mobil: +45 2821 6666
E-mail: bst@incita.dk



Jette Topp
Områdechef

Mobil: +45 2780 4245
Email: jto@incita.dk

Læs mere om os på:

www.incita.dk



CENTER FOR
AUTISME

