



# Hans Knudsen Instituttet

**Erfaringsopsamling 2024**



# Alle fortjener et arbejdsliv

Hans Knudsen Institutet er  
sat i verden for at støtte  
mennesker, der er uden for  
arbejdsmarkedet.

Vores historie går tilbage til 1872. Med en grundfilosofi om at støtte udsatte mennesker i deres evner og muligheder, grundlagde pastor Hans Knudsen "Samfundet, som antager sig vanføre og lemlæstede børn". Det er ord fra fortiden, men fremtiden har altid haft brug for dem. Det er dét, vi hver dag har med i bagagen, når vi går på arbejde.

Siden 2005 har Hans Knudsen Institutet været en selvstændig, erhvervsdrivende fond, ingen skal tjene på. Vores mission er at hjælpe individet på vej og skabe bæredygtige resultater. Ikke bare i en overgang, men helst for livet.

Vi vil fremme fællesskaber. Plante troen på, at der er plads til alle. Vi vil dyrke mangfoldigheden, det skæve, det anderledes og skabe muligheder frem for begrænsninger. Og med hver og én gør vi os umage for at forstå, hvad der skal til.

Vi arbejder konkret med uddannelse og beskæftigelse af mennesker, som har brug for hjælp. Det gør vi i forløb, hvor målet er en arbejdsplads, og hvor vejen dertil er læring.

Vi møder alle ligeværdigt. Vi mener, at vi hver især er eksperter i vores eget liv, og vi tror på, at vejen frem er selvbestemmelse, selvforsørgelse og ansvar for eget liv.



## Forord

Formålet med erfaringsopsamlingerne er at indhente viden om, **hvad der virker i indsatsen** for at hjælpe borgere videre i uddannelse, job eller småjob, samt at afklare deres situation.

Erfaringsopsamlingerne bidrager med værdifulde input til den videre udvikling af rammer og indsatser og holder Beskæftigelses- og Integrationsudvalget opdateret på, hvad der fungerer, og hvor der er behov for justeringer i beskæftigelsesindsatsen.

Hans Knudsen Institutet afgiver hermed en **samlet erfaringsopsamling** for både

- › Specialiserede indsatser for **særligt udsatte unge** *samt*
- › Indsatser for **udsatte voksne** og **sygemeldte**

Indledningsvist besvares tre overordnet spørgsmål vedrørende **udvikling, helhedsorienteret indsatser** og **motivation**, og herefter følger de respektive teamspørgsmål for hver af de rammeaftaler, Hans Knudsen Institutet er på.



”

**Hvad er det vigtigste i arbejdet med jeres målgruppe(r) ift. at skabe udvikling i borgers livssituation?**

# Udvikling

## *Fokus på ressourcer, muligheder og progression*

Når vi arbejder med borgerne, er det centralt at fremhæve og bygge videre på deres **ressourcer, kompetencer og muligheder**. Vi ser hver borger som en unik person med sine egne styrker og potentialer, og det er afgørende, at vi skaber udvikling i deres liv ved at forstå og imødekomme deres samlede situation. Det indebærer en omfattende forståelse af både deres **helbredsmæssige** og **sociale udfordringer**, som kan have betydelig indflydelse på deres vej mod beskæftigelse.

Vores tilgang er baseret på en **ressource- og løsningsfokuseret metode**, hvor vi tager udgangspunkt i borgerens styrker. Vi arbejder med at sætte **realistiske mål**, som er ambitiøse men opnåelige, og som tager højde for eventuelle begrænsninger. Det er vigtigt, at borgeren føler sig set og forstået, og at de mål, vi arbejder mod, er tilpasset deres personlige situation. Denne tilgang understøtter ikke blot deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet, men også deres personlige og sociale udvikling.

For at understøtte denne proces arbejder vi målrettet på at sikre, at der fra starten er fokus på borgerens muligheder for **virksomhedsplacering** og deltagelse på arbejdsmarkedet. Det kan være i form af ordinær beskæftigelse, **småjob** eller job på **særlige vilkår**, alt efter hvad der passer bedst til den enkeltes situation. En hurtig og effektiv **afdækning af muligheder** for placering i virksomheder er en central del af denne proces. Vi sætter fokus på **lønnede timer**, hvor vi kontinuerligt drøfter og afklarer mulighederne med borgeren, og vi inddrager også virksomhederne for at skabe de rette match.

Det er afgørende, at borgeren oplever en **meningsfuld indsats**, hvor deres ressourcer og muligheder bliver fremhævet fra starten. Når borgeren får italesat sine styrker og ser en klar sammenhæng mellem deres evner og de mål, der opstilles, oplever de et øget ejerskab og engagement i processen. Dette skaber et solidt fundament for positiv **udvikling** og **progression**, både personligt og professionelt.

Vi arbejder også med **individuel tilrettelagte forløb**, der sikrer, at vi hele tiden tager højde for borgerens aktuelle behov og status. Disse forløb tilpasses løbende, så de afspejler den **dynamiske udvikling** i borgerens situation og behov. Vi er opmærksomme på både de **krav** og **hensyn**, der kan være på arbejdsmarkedet, og hvordan disse kan tilpasses borgerens helbredsmæssige og personlige situation.

Denne tilgang med en kombination af realistiske mål, individuel tilpasning og en vedvarende dialog omkring mulighederne for arbejdsmarkedstilknytning er grundlæggende for vores arbejde med at skabe udvikling og progression i borgerens liv. Vi anerkender kompleksiteten i de udfordringer, mange borgere står overfor, og vi sikrer, at indsatsen altid tilpasses deres specifikke omstændigheder, for at give dem de bedste forudsætninger for succes.



”

**Hvilke to-tre konkrete værktøjer/redskaber anvender I, for at borgeren oplever en velfungerende, helhedsorienteret indsats?**

# Helhedsorienterede Indsatser

## *Samarbejde, tværfaglighed og gennemsigtighed*

En helhedsorienteret indsats er kernen i vores arbejde med borgere, der står over for komplekse udfordringer. Det indebærer, at vi ikke kun ser på borgerens situation i forhold til beskæftigelse, men også inddrager de mange faktorer, der påvirker deres liv og evne til at deltage i arbejdsmarkedet. Ved at tage højde for borgerens sociale, fysiske, mentale og økonomiske situation kan vi skabe en indsats, der ikke alene hjælper med arbejdsmarkedssparathed, men også styrker borgerens samlede trivsel og robusthed.

Vores tilgang starter med en grundig afdækning af borgerens samlede livssituation. Gennem tæt samarbejde med både borgeren, jobcenteret og andre relevante aktører som sundhedsprofessionelle og sociale myndigheder, samler vi alle nødvendige brikker for at sikre, at borgeren modtager den rette støtte. Det kan omfatte hjælp til sundhedsmæssige udfordringer, social støtte eller arbejdsmarkedsrettede aktiviteter.

Et af de centrale værktøjer, vi anvender, er et **progressionsmålingsværktøj**, som bruges til at identificere og følge borgerens fremskridt inden for forskellige områder som helbred, arbejdsparathed og sociale kompetencer. Det sikrer, at vi har et tydeligt overblik over borgerens udvikling, hvilket gør det muligt at justere indsatsen løbende og adressere eventuelle nye udfordringer i tide.

I forlængelse heraf introducerer vi en **jobplan** tidligt i forløbet, hvor vi arbejder med borgerens kompetencer, mål og ønsker samt de skånehensyn, der måtte være nødvendige for at sikre en bæredygtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Herigennem kan vi sikre, at borgerens praktikplads eller jobsøgning tilpasses deres evner og helbredstilstand. Derudover er vores ergoterapeut aktiv i at gennemgå og vurdere arbejdspladsforholdene for borgere, der har brug for særlige tilpasninger, herunder hjælpemidler og arbejdspladsindretning, gennem arbejdspladsvurderinger. Dette skaber en smidig overgang fra afklaring til reelle arbejdsopgaver, hvor vi sikrer, at borgerens arbejdsevne testes i et reelt og trygt miljø.

Vi er også opmærksomme på borgerens **fremtidige beskæftigelsesmuligheder**, hvilket indebærer en aktiv brug af **Arbejdsmarkedsbalancen** til at guide borgeren mod brancher og områder, hvor der er gode jobmuligheder. På denne måde sikrer vi, at der arbejdes med et fremtidsperspektiv, hvor borgerens karriereplan tilpasses efter de realistiske muligheder, der eksisterer på arbejdsmarkedet.

Et tæt samarbejde med virksomheder er en vigtig del af indsatsen. Vi arbejder aktivt med **virksomhedsbesøg og optrappingsplaner**, hvor vi i samarbejde med arbejdsgiver sikrer, at borgeren gradvist kan øge både arbejdstid og opgavekompleksitet. Denne proces sker i tæt dialog med både arbejdsgiver og borger for at sikre, at progressionen er realistisk og bæredygtig i forhold til borgerens helbred og øvrige livssituation.

Helhedsorienterede indsatser kræver også **løbende tværfaglig sparring**, hvor alle relevante parter inddrages i at skabe en sammenhængende og meningsfuld indsats. Gennem regelmæssig opfølgning og tæt dialog mellem medarbejdere, borgere og eksterne samarbejdspartnere sikrer vi, at borgeren får den nødvendige støtte, både i forhold til deres arbejdsparathed og deres liv generelt.



”

**Hvilke to-tre tilgange vurderer I, sikrer  
bedst motivation hos borgeren?**



# Motivation

## *Relationsdannelse og tillid som kerneprincip*

Motivation er en afgørende faktor for borgernes aktive deltagelse og engagement i forløbet, og det er centralt at arbejde målrettet med at opbygge denne. Vores erfaring viser, at den mest effektive tilgang starter med **relationsdannelse** og **tillid**. En stærk og tillidsfuld relation mellem rådgiver og borger skaber en tryk ramme for udvikling, hvilket forskning også peger på som en nøgle til succes i sociale og beskæftigelsesmæssige indsatser. Når borgerne oplever, at deres relation til rådgiveren er **autentisk** og **støttende**, øges deres lyst og evne til at deltage aktivt i egen udvikling.

Den tillidsbaserede relation danner grundlaget for, at borgeren kan føle sig tryk ved at dele **udfordringer** og **ressourcer**, hvilket muliggør en mere **åben** og **konstruktiv dialog** om deres situation. I praksis betyder dette, at vi arbejder med at skabe en atmosfære, hvor borgeren ikke blot ser rådgiveren som en autoritet, men som en partner i deres proces. Det er igennem denne **dialog**, at vi kan identificere de områder, hvor borgeren har behov for støtte, og hvor deres styrker kan anvendes i forhold til at genindtræde på arbejdsmarkedet.

For at sikre **motivation** i forløbet fokuserer vi bevidst på borgerens **kompetencer** og **kvalifikationer** frem for deres begrænsninger. Det er vigtigt at fremhæve borgerens ressourcer og evner, da dette skaber et **positivt afsæt** for deres deltagelse. Mange borgere kan være i en situation, hvor de oplever nedsat selvværd eller tvivler på deres evner efter længere tids sygdom eller ledighed. Ved at sætte fokus på, hvad de **kan bidrage med**, styrker vi deres tro på egne muligheder og skaber en fremadrettet proces, hvor de kan se potentialet i sig selv.

I samarbejde med borgeren sætter vi **realistiske** og **konkrete mål**, som løbende justeres og evalueres. Dette skaber en **fremdrift**, hvor borgeren kan se, at der sker progression, hvilket er afgørende for at opretholde motivationen. Vores erfaring viser, at når målene er **opnåelige**, og borgeren oplever små succeser undervejs, skaber det en følelse af kontrol og ejerskab over deres situation, hvilket motiverer dem til at tage næste skridt. Endelig er det afgørende at udvise **fleksibilitet** og **forståelse** for den kompleksitet, mange af borgerne står i. Det kan være sygdom, behandling, eller andre personlige forhold, der påvirker deres muligheder for deltagelse. Vi anerkender, at disse udfordringer kan skabe barrierer for hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet, og derfor er vores tilgang tilrettelagt efter at være **dynamisk** og **tilpasset** den enkelte borgers behov og situation. Ved at møde borgeren, hvor de er, og udvise forståelse for deres individuelle omstændigheder, øger vi deres **engagement** og **motivation** til at deltage aktivt i forløbet og tage ejerskab over deres egen udvikling.

# Temaspørgsmål

## Særligt udsatte unge

**Hvordan arbejder I med det ”rummelige arbejdsmarked”, herunder brugen af løntimer, småjob, handicapkompenserende ordninger og det gode samarbejde med virksomheder?**

Vi arbejder med det rummelige arbejdsmarked gennem en struktureret og individuel tilgang, hvor hver unges jobplan udarbejdes med fokus på deres skånehensyn og kompetencer. Dette sikrer en klar forventningsafstemning mellem den unge og arbejdsgiveren i en virksomhedspraktik. Muligheden for lønnede timer drøftes allerede ved etableringssamtalen med arbejdsgiveren, og der følges løbende op på det gennem hele praktikperioden. Fra jobcentrets side er det et krav, at arbejdsgiverne tager stilling til lønnede timer som en del af samarbejdet.

I praksis sker der en løbende vurdering af den unges effektive arbejdstid og mulighed for at konvertere timer til lønnede timer. Økonomi eller manglende opfyldelse af arbejdsgivers forventninger kan være årsager til, at lønnede timer ikke er en mulighed, og i disse tilfælde overvejes enten en ændring i arbejdsfunktion eller en ny virksomhed med bedre muligheder. Konsulenterne spiller en central rolle i at vurdere den unges behov for handicapkompenserende ordninger baseret på diagnoser og observationer fra praktikken. De hjælper også med at ansøge om disse ordninger gennem jobcentret. Vi har også erfaring med hybridpraktikker, hvor den unge bliver lønnet for en del af arbejdstiden. Dette bliver drøftet med arbejdsgiveren fra starten af forløbet og løbende under praktikopfølgingsmøderne. Vi har desuden etableret et samarbejde om særligt tilrettelagte indsatser (STB), hvor praktikvejledere fra HKI er til stede på arbejdspladsen for at støtte både den unge og virksomheden, hvilket fremmer en stabil udvikling af arbejdsevnen.

Ved praktiketableringsmøder er det fast procedure at drøfte muligheden for lønnede timer, særligt efter en kortere praktikperiode, hvor arbejdsgiveren har fået en fornemmelse af den unges evner. Konsulenterne følger op på dette ved alle opfølgingsmøder.

**Er der i den sammenhæng erfaringer med, at den unge afslutter et sådant forløb til uddannelse, evt. via indgåelse af uddannelsesaftale (læreplads) med virksomheden?**

I nogle tilfælde afsluttes praktikforløbet med en uddannelsesaftale, herunder i form af ny mesterlære. Konsulenterne er i tæt dialog med jobcenteret og UU-vejledere for at sikre en smidig overgang til uddannelse. Vi ser også, at unge via praktik får interesse for bestemte brancher og forfølger uddannelsesmuligheder inden for dem, såsom brobygningsforløb til Sosu-H eller Hotel- og Restaurationsskolen.

# Case

## Særligt udsatte unge

Alder: 26 år

Formål: Funktionsafklaring

Periode: 12-03-2024 til 11-09-2024

### Baggrund:

Borger starter i forløb efter at have afsluttet et 3-årigt STU-forløb. Af henvisningen fra jobcentret fremgår det, at der er behov for beskrivelse af borgers arbejdsevne via en ekstern virksomhedspraktik samt et samarbejde med borgers bosted, at tage stilling til borgers fremtidige boligsituation herunder om borger mentalt og kognitivt er i stand til at bo for sig selv. Borger har kognitive udfordringer, lav IQ som har været medvirkende til, at borger har et lavt selvværd. Delmålet er i første omgang, at borger via individuelle samtaler med en fast konsulent samt deltagelse i undervisning i HKI får viden om arbejdsmarkedet samt social træning i forhold til at f.eks. at være på en arbejdsplads.

Borger har fået udarbejdet et skema med faste mødetider til undervisning i mestring og psykoedukation i HKI.

### Status efter endt forløb:

Borger er tilkendt fleksjob ved kommunens rehabiliteringsteam bl.a. på baggrund af HKI's afsluttende rapport.

### Hvad har virket?

Borgerens forløb har været vellykket, da det har kombineret flere elementer af målrettet støtte, afklaring af arbejdsevne og et tæt tværfagligt samarbejde, som har sikret, at borger kunne deltage i både intern og ekstern praktik med succes.

#### 1. Ugentlige samtaler og progressionsmåling:

De ugentlige samtaler med en fast konsulent har givet borger kontinuerlig støtte og et trygt rum til at tale om sine udfordringer og muligheder. Samtalerne har fokuseret på at styrke borgerens selvværd og tro på egne evner, hvilket har været vigtigt for hans personlige udvikling. Progressionsmålingen ved opstart af forløbet har været et effektivt værktøj til at identificere specifikke områder, hvor borger havde behov for ekstra støtte. Denne målrettede indsats har hjulpet borger med at arbejde systematisk på sine udfordringer og opnå positiv udvikling.

#### 2. Intern praktik i HKI's kantine som træningsbane:

Borger startede i intern praktik i kantine, hvilket var et vigtigt skridt i hans udvikling. Her fik han mulighed for at træne både mødestabilitet og sociale færdigheder, samt tilegne sig praktiske færdigheder inden for køkkenarbejde. Den gradvise øgning i arbejdstid og arbejdsopgaver sikrede, at borger fik en stabil og bæredygtig udvikling. Det ugentlige samarbejde mellem konsulent og køkkenchefen sikrede en tæt opfølgning på borgerens præstationer og trivsel, hvilket var afgørende for, at han kunne håndtere opgaverne og opleve succes i praktikken.

#### 3. Handicapkomenserende ordning og personlig assistance:

Da borger skulle videre i ekstern praktik, blev det vurderet, at han havde behov for støtte i form af personlig assistance, grundet sine kognitive udfordringer. Denne vurdering blev truffet på baggrund af erfaringerne fra den interne praktik, hvor borger havde brug for ekstra støtte til visse opgaver. Personlig assistance har været afgørende for, at borger kunne gennemføre den eksterne praktik med succes, da det sikrede, at han fik den nødvendige hjælp til at udføre arbejdsopgaver på et tilfredsstillende niveau.

#### 4. Tæt samarbejde med bosted og socialforvaltning:

Det tværfaglige samarbejde mellem HKI's konsulent, borgers kontaktperson fra bostedet, og socialforvaltningen har været centralt for at sikre en helhedsorienteret indsats. Samarbejdet resulterede i en løsning på borgers fremtidige boligsituation, idet han blev indstillet til en bolig med bostøtteordning. Denne støtte har givet borger den nødvendige stabilitet i sin dagligdag, hvilket har haft positiv indvirkning på hans evne til at fokusere på praktikken og udvikle sine arbejdsevner.

#### 5. Støtteforanstaltninger og skånehensyn i ekstern praktik:

Borgerens forløb i ekstern praktik har været tilrettelagt med rette støtteforanstaltninger og skånehensyn, hvilket har sikret, at han kunne arbejde i et tempo og omfang, der passede til hans kognitive og mentale formåen. Gennem praktikken blev borgers effektive arbejdstid vurderet til 12 timer ugentligt, hvilket var en realistisk vurdering af hans arbejdsevne.

# Temaspørgsmål

## Udbudsområde 1 – Udsatte voksne

12

### **Hvordan arbejder I med at inddrage borger så meget som muligt i borgers rejse ud på en virksomhed?**

I vores arbejde med udsatte voksne er borgerinddragelse en central del af processen, når vi hjælper dem på vej mod beskæftigelse. Borgerne deltager aktivt i afklaringen af deres beskæftigelsesmål, herunder både faglige og personlige kompetencer, som kan anvendes på en arbejdsplads. Vi støtter dem i at identificere relevante brancher og tænke i konkrete arbejdsopgaver. Samtidig forbereder vi dem til job- og praktiksamtaler, hvor vi fokuserer på at præsentere deres skånehensyn på en positiv måde, med vægt på de opgaver, de er i stand til at udføre, hvis der tages hensyn til deres behov. Borgerne opfordres også til selv at deltage i praktik- eller jobsøgning, og vi tilbyder arbejdsmarkedsrelateret undervisning, der forbereder dem på at genindtræde på arbejdsmarkedet, herunder undervisning i arbejdsmarkedsdansk.

### **Hvordan arbejder I med virksomhederne ift. at sikre at borgerne står med et fleksjob i hånden, når borger bevilges fleksjob?**

I samarbejdet med virksomheder arbejder vi målrettet på at sikre, at borgerne får et fleksjob, når de er berettigede til det. Fra det første møde drøfter vi muligheden for fleksjobansættelse og sørger for, at de nødvendige hjælpemidler eller arbejdsredskaber er til stede, så borgerne kan få en ansættelse efter en praktikperiode. Vi tilpasser også arbejdsopgaverne, så de passer både til borgerens behov og virksomhedens krav. Derudover rådgiver vi virksomheder om betingelserne for fleksjob og hvad det betyder for dem at ansætte en borger i denne ordning.

### **Hvilke strategiske overvejelser har I haft ift. arbejdet med borgere, når de er i ordinære timer?**

Når borgere er i ordinære timer, fokuserer vi på fastholdelse og løbende dialog med både borger og arbejdsgiver for at afdække mulighederne for yderligere lønnede timer. Hvis det ikke er muligt at øge antallet af timer hos den nuværende arbejdsgiver, søger vi efter nye arbejdspladser, samtidig med at borgeren fastholdes i de eksisterende timer. Hvis der opstår problemstillinger, som kan hindre ansættelsen, reagerer vi hurtigt med en løsning i tæt dialog med både borger og arbejdsgiver. En socialfaglig konsulent er til rådighed gennem hele forløbet, besøger virksomheden og sikrer, at den gode progression fortsætter. Vi benytter os også af hybridpraktikker og etablerer aftaler med virksomheder for at støtte en succesfuld ansættelse.

# Case

## Udbudsområde 1 - Udsatte voksne

Alder: 60 år

Formål: Fastholdelse på virksomhed

Periode: 08-04-2024 til 15-07-2024

### Baggrund:

Borger var på henvisningstidspunktet ansat i småjob 9 timer ugentligt fundet af HKI i tidligere forløb. HKI havde ligeledes hjulpet med at søge om socialt frikort. Formålet med forløbet i HKI var derfor fastholdelse og opfølgning på småjobbet herunder øgning af antal lønnede timer. Borger havde ligeledes nogle psykiske problemstillinger, som hun havde behov for hjælp til at mestre.

Borger havde siden den 2.04.2024 været ansat i en kiosk på et hospital som butiksmedhjælper. Opgaverne i kiosken kunne tage hensyn til hendes skånebehov.

### Status efter endt forløb:

Borger har fastholdt sit småjob og har øget sit timantal til 15 timer ugentligt. Arbejdsgiver har tilkendegivet mulighed for yderligere lønnede timer, når borger er parat til dette.

### Hvad har virket?

Forløbet har haft en succesfuld effekt på borgerens fastholdelse i småjobbet og udviklingen af hendes arbejdssevne gennem en række koordinerede indsatser:

#### 1. Ugentlige samtaler med socialfaglig konsulent:

Disse samtaler gav borgeren et fast holdepunkt og en kontinuerlig støtte i forhold til både hendes arbejdsmæssige og personlige udfordringer. Konsulenten hjalp med at fastholde fokus på borgerens styrker og ressourcer, samtidig med at skånebehov og udfordringer blev håndteret i tæt samarbejde med arbejdsgiveren. Samtalerne sikrede, at borgeren havde en struktureret optræning i arbejdsopgaver og timetal, hvilket var afgørende for, at hun kunne forblive på arbejdsmarkedet uden at blive overbelastet.

#### 2. Mestring af psykiske vanskeligheder gennem undervisning i angsthåndtering:

Borgerens deltagelse i ugentlig undervisning i angsthåndtering gav hende konkrete redskaber til at håndtere de psykiske problemstillinger, som ellers kunne have forhindret hende i at fastholde jobbet. Undervisningen fokuserede på at reducere angst i arbejdssituationer og gav borgeren større kontrol over sine reaktioner i stressende situationer. Dette øgede hendes selvværd og gjorde hende bedre i stand til at tage aktiv del i arbejdsopgaverne, hvilket gav hende mulighed for at øge sit timetal.

#### 3. Løbende kontakt til arbejdsgiver:

Den regelmæssige opfølgning mellem konsulenten og arbejdsgiveren var afgørende for at sikre en fleksibel tilpasning af arbejdsopgaverne og arbejdstiden. Denne løbende dialog gjorde det muligt at foretage justeringer baseret på borgerens udvikling og trivsel, hvilket skabte en god balance mellem at udfordre og støtte hende. Arbejdsgiveren var således engageret i processen og fik løbende feedback, hvilket medførte en fælles forståelse for, hvordan borgeren bedst kunne støttes i jobbet. Dette samarbejde var medvirkende til, at borgeren kunne øge sit timetal og udvikle sig i jobbet.

#### 4. Tilpasning af arbejdsvilkår gennem ergoterapeutisk støtte:

HKI's ergoterapeut bidrog med en arbejdspladsvurdering (APV), som førte til implementeringen af hjælpemidler på arbejdspladsen, såsom en ståstøtte. Dette hjælpemiddel var essentielt for at tage hensyn til borgerens fysiske skånebehov, da det gav hende mulighed for at udføre sine arbejdsopgaver med mindre belastning på ben og ryg. Denne ergonomiske tilpasning gjorde en stor forskel i forhold til at sikre, at borgeren kunne arbejde flere timer uden at blive overbelastet, hvilket var afgørende for at fastholde hende på arbejdsmarkedet.

# Temaspørgsmål

## Udbudsområde 2 – Sygemeldte

### Hvordan arbejder I med/mod lønnede timer i virksomhedsplaceringer?

Vi arbejder målrettet med muligheden for lønnede timer i virksomhedsplaceringer ved at introducere denne mulighed allerede ved det første møde med borgeren. Herefter præsenterer vi det også for arbejdsgiveren under praktiketableringssamtalen. Muligheden for lønnede timer bliver løbende drøftet under praktikopfølgningssamtaler, især når vi kan se, at borgeren udfører opgaver tilfredsstillende og med normal effektivitet. Ofte oplever vi, at arbejdsgivere foretrækker at starte med praktik og herefter gradvist overveje lønnede timer, hvilket borgerne typisk opfatter som en stor anerkendelse.

### Hvordan arbejder I med sårbare borgere, som ikke umiddelbart vender tilbage til ordinær beskæftigelse? Har I et særligt fokus på det?

I arbejdet med sårbare borgere, der ikke umiddelbart vender tilbage til ordinær beskæftigelse, har vi et særligt fokus på udvikling og afklaring af arbejdsevne. Inden praktikstart modtager disse borgere relevant mestringsundervisning og vejledning om, hvordan de kan forberede sig på arbejdsmarkedet inden for rammer, der passer til deres situation. Ved praktiksøgning og etablering tager vi særligt hensyn til skånebehov og tilpassede rammer for at sikre, at praktikken giver et realistisk billede af deres arbejdsevne. Praktikstarten inkluderer en optrappingsplan, der både er ambitiøs og realistisk, hvor opgaverne gradvist øges i både timer og kompleksitet.

### Hvordan sikrer I kvalitet i rapportering? Både delrapporter og afsluttende rapporter.

For at sikre høj kvalitet i rapporteringen, gennemgår nye medarbejdere deres rapporter sammen med erfarne kollegaer, indtil kvaliteten er på et tilfredsstillende fagligt niveau. Vi har en stærk forståelse for de krav og kriterier, der gælder for sagsbehandling, især når sager skal forelægges for rehabiliteringsteamet. Der er løbende daglig sparring i teamet samt struktureret sagssparring, hvor alle deltager. Rapportskabelonen fra kommunen bruges konsekvent, både i delrapporter, som afleveres hver 3.-4. uge, og i de afsluttende rapporter. Skabelonen fungerer som en rettesnor, der sikrer, at alle relevante aspekter af sagen bliver belyst, og at forløbets progression bliver tydeligt beskrevet.

# Case

## Udbudsområde 2 - Sygemeldte

Alder: 55 år

Udbudsområde: Sygemeldte

Formål: Optrapning af arbejdstid mhp. raskmelding

Periode: 02-11-2023 til 28-06-2024

### Baggrund:

Borger blev henvist i november 2023 med henblik på at finde en relevant praktik, hvori hun kunne genoptræne sin arbejdsevne, tilegne sig og implementere hensigtsmæssige strategier i en arbejdskontekst for derved at kunne optrappe i både arbejdstid, opgaver og opgavekompleksitet. Borger startede i praktik i starten af februar måned. Hun havde forud for dette forløb været i en anden praktik, hvorfor hun kunne starte på 20 timer ugentligt. Grundet symptomintensivering ved øgning af både arbejdstid og opgaveomfang, vurderedes det hensigtsmæssigt at tilrettelægge en optrappingsplan, hvor der blev trappet op i tid med 2 ugers intervaller, således at der var tid til både symptomintensivering og tilvænnning, før en ny tidsøgning. Dette betød forlængelse af praktikken. Praktikken varede derfor i alt 6 måneder. Argumentet herfor var, at der var større sandsynlighed for en bæredygtig raskmelding, hvis borger havde haft en rolig, stabil og med skånehensynene forenelig udvikling. Udover ugentlige samtaler med socialfaglig konsulent har der også været virksomhedsbesøg af ergoterapeut med henblik på arbejdspladsvurdering og -indretning, hvor skærm, bord og stol blev indstillet, og hvor der blev fundet den mest hensigtsmæssige arbejdsplads i rummet, da virksomheden var indrettet med storrumskontor.

### Hvad har virket?

Borgerens forløb har været succesfuldt, da det kombinerede flere målrettede indsatser for at støtte hendes gradvise tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter følger af en hjernerystelse.

#### 1. Ugentlige samtaler med socialfaglig konsulent:

De faste ugentlige samtaler skabte en tryghed og struktur i borgerens forløb. Samtalerne fungerede som et rum, hvor borgeren kunne tale om sine symptomer, evaluere sin progression, og løbende justere mestringsstrategier i takt med, at opgaver og arbejdstid blev øget. Denne kontinuerlige støtte hjalp hende med at tackle både de psykiske og fysiske udfordringer ved tilbagevenden til arbejdsmarkedet, samtidig med at det gav hende ro i, at der blev taget hensyn til hendes symptomer under optrapningen.

#### 2. Optrappingsplan med skånehensyn:

Praktikken blev tilrettelagt med en grundig optrappingsplan, hvor arbejdstiden gradvist blev øget med 2-ugers intervaller. Denne langsomme og kontrollerede optrapning gav borgeren tid til at vænne sig til længere arbejdsdage og til at håndtere symptomerne efter hjernerystelsen, før yderligere tidsøgning fandt sted. Denne fremgangsmåde skabte en stabil og bæredygtig udvikling, der gjorde det muligt for borgeren at undgå overbelastning, hvilket i sidste ende bidrog til en vellykket raskmelding.

#### 3. Ergoterapeutens arbejdspladsvurdering og -indretning:

Ergoterapeutens bidrag var afgørende for at tilpasse borgerens arbejdsplads, så den passede til hendes behov. Justering af arbejdsstationen med en passende skærm, stol og bord samt placering i det rigtige område af storrumskontoret sikrede, at hun kunne arbejde effektivt uden at forværre sine symptomer. Denne ergonomiske tilpasning var essentiel for, at hun kunne opretholde sin arbejdsindsats over tid.

#### 4. Fysioterapeutens rådgivning og øvelser:

Fysioterapeutens samtaler og anbefalinger hjalp borgeren med at håndtere de fysiske konsekvenser af hjernerystelsen. Øvelser, der tog hensyn til hendes behov, samt rådgivning om hjernevenlige pauser, var vigtige redskaber, særligt som arbejdstiden blev øget. Pauserne og øvelserne bidrog til at mindske symptomerne og sikre, at hun kunne optrappe arbejdstiden på en bæredygtig måde.

#### 5. Sammenhæng mellem forskellige faglige indsatser:

Det tværfaglige samarbejde mellem konsulenten, ergoterapeuten og fysioterapeuten var med til at give borgeren en helhedsorienteret støtte. Denne kombination af faglig ekspertise gav borgeren en bred palet af redskaber til både at håndtere symptomerne og forbedre sine arbejdsevner.

### Status efter endt forløb:

Raskmeldt til ansættelse på praktikvirksomhed.



# Anbefalinger

## **Styrk samarbejdet med civilsamfundet**

Inddragelse af civilsamfundsaktører som foreninger og frivillige organisationer kan være en effektiv måde at reducere ensomhed og skabe netværk for udsatte borgere, og implicit give udsatte adgang til positive fællesskaber.

## **Fokus på branchebehov og arbejdsmarkedsbalance**

Der bør fortsat være fokus på at matche borgere med de brancher, der har dokumenteret mangel på arbejdskraft. Et øget strategisk samarbejde med virksomheder i sektorer som bygge- og anlægsbranchen kan skabe flere muligheder for både praktik og varig beskæftigelse.

## **Forbedret dataindsamling og videndeling**

Et systematisk fokus på dataindsamling og analyse af beskæftigelsesforløb kan hjælpe med at måle effekten af indsatserne. Dette bør følges op med regelmæssige møder mellem forvaltningen og jobcentret, hvor indsigter fra dataene diskuteres for at forbedre den samlede beskæftigelsesindsats og skabe mere målrettede indsatser.

## **Helhedsorienteret borgerindsats**

Det er vigtigt at fortsætte med en helhedsorienteret tilgang, hvor borgerens sundhed, sociale udfordringer og arbejdsmarkedsparathed samt -tilknytning adresseres samlet. Et tættere samarbejde med sundhedssystemet, socialforvaltningen og virksomheder kan sikre en oplevelse af en mere sammenhængende borgerrettede indsats og i sidste ende mere bæredygtige beskæftigelseseffekter.





# Hans Knudsen Instituttet

Grundlagt 1872