

Erfaringsopsamling 2024

Settlementet på Vesterbro

Rammeaftale om køb af Lokalt Forankret Indsats

Indledning

Settlementet er en erhvervsdrivende fond, der er registreret som socialøkonomisk virksomhed med henblik på at skabe samfundsmæssig værdi. Vi er en professionel civilsamfundsorganisation, der sikrer inddragelse af civilsamfundet bl.a. i arbejdsfællesskaber, der sikrer udsatte borgeres sociale og kulturelle ligestilling. Settlementet er forankret på Vesterbro med aktiviteter i Dybbølsgade, Saxogade og Istedgade.

Beskæftigelsesindsatsen er tæt forbundet med vores socialøkonomiske butikker i den sociale handelsgade i Saxogade, en unik ressource og hjørnesten i Settlementet. Gaden består af 9 socialøkonomiske virksomheder, der er fagligt klædt på til at have udsatte borgere i praktik, samtidig med, at de er ordinære butikker, der fungerer på kommercielle vilkår. Den sociale handelsgade er bredt repræsenteret ift. forskellige brancher indenfor eks. service, butik, køkken og håndværk. Alle butikker i Saxogade fungerer som træningsbaner for borgerne, hvor det er muligt at arbejde, træne og få beskrevet og afdækket nogle af de specifikke udfordringer/ressourcer, konkrete delmål og udviklingsområder, som skal til for at borgerne skal kunne træde ud i en virksomhedspraktik udenfor Settlementet

Settlementets *lokalt forankrede indsats* (LFI) er for mennesker, som står midt i eller er på vej tilbage fra større udfordringer i livet, som er med til at begrænse dem i deres indtræden på arbejdsmarkedet. Hos Settlementet arbejder alle medarbejdere uanset faglig baggrund ud fra den løsningsfokuserede metode såvel individuelt som gruppebaseret og med en tro på effekten af beskæftigelsesindsatser og værdien af arbejdsfællesskaber. Vi arbejder helhedsorienteret ud fra den anerkendende og motiverende tilgang med fokus på ressourcer, udfordringer, faglige, sociale og personlige kompetencer og udviklingsområder mhp. afklaring ift. ordinær beskæftigelse, fleksjob, førtidspension, herunder bidrag til forberedende planer.

Praksisundersøgelse

Dette afsnit omhandler hvilke metoder Settlementet arbejder ud fra og hvilke aktiviteter, der er i aftalen.

Herefter kommer der en kort opsummering af tre borgeres forløb, hvor metode og aktiviteter er synliggjorte.

Metode

I Settlementet tror vi på, at alle mennesker kan være en del af et arbejdsfællesskab og potentielt også tilknyttet arbejdsmarkedet. Vi taler derfor fra begyndelsen på et samarbejde med borgerne omkring troen på at kunne tilbyde og være noget for fællesskabet og senere blive tilknyttet arbejdsmarkedet både igennem virksomhedspraktik, småjobs, løntimer eller selvforsørgelse. Vi arbejder empowerment-orienteret ved at støtte borger til at blive i stand til selv at handle på udfordringer og/eller konflikter på en arbejdsplads, i sociale sammenhænge, selvstændigt at kunne handle på henvendelser eksempelvis fra Jobcentret mm. Settlementets mål er i denne sammenhæng at blive overflødige for borgerne, når borger skal handle på konkrete tiltag i eget liv. Og målet er således, at vi skal blive erstattet med borgers egen handlekraft og beslutningskompetence. Vi arbejder sammen med borgerne om konkrete mål og delmål indenfor beskæftigelsesområdet med fokus på at komme i beskæftigelse og selvforsørgelse, uanset om det er igennem en virksomhedspraktik, løntilskud, ordinær ansættelse eller løntimer. Ud fra erfaring er det vores forventning, at en betydelig del af målgruppe vil have brug for en langsom introduktion og gradvis tilvænnning for at fungere i en virksomhed igennem forskellige træningsbaner i Settlementet.

Hos Settlementet arbejder vi sammen med borger om flere indsats og herunder flere delmål indenfor forskellige områder parallelt med hinanden, da der er en forventning om og erfaring hos Settlementet, at dette også vil være nødvendigt for målgruppen at arbejde med for at kunne nærme sig arbejdsmarkedet. Det vil betyde, at borger godt kan have nogle større personlige udfordringer fx personlig fremtoning eller ageren, samtidig med at man deltager i en virksomhedspraktik. Vi tror på, at en virksomhedsrettet indsats kan igangsættes samtidig med, at der arbejdes med andre udfordringer. Vores oplevelse er, at målgruppen bedre og hurtigere kan træne og reflektere over egne udfordringer og ændre på uhensigtsmæssig ageren, når der f.eks. er en virksomhedsplacering med medarbejdere og kolleger. Derudover arbejdes der tværfagligt, så borger sideløbende med deres beskæftigelsesrettede aktiviteter i Settlementet kan arbejde med behandling f.eks. i psykiatrien.

Som nedenstående cases viser, arbejdes der tæt sammen med borger om at finde den rigtige vej ud på arbejdsmarkedet. Virksomhedskonsulent, mentor og borger taler altid sammen om, hvad der er den rigtige løsning for, at borger kan komme tættere på sit beskæftigelsesmål. Forløbene bliver tilrettelagt individuelt, alt efter hvad den enkelte borger har af udfordringer, samtidigt med at borger stadig arbejder med de virksomhedsrettede aktiviteter.

Indsats

I vores beskrevne cases og generelt for borgere i forløb i LFI arbejdes der på, at det er de samme fagpersoner, der er gennemgående i forløbet. Derfor har borger en fast mentor, de ses med minimum hver anden uge. Mentor opnår et stort kendskab til borger og der udvikles professionelle relationer, der fremmer samarbejdet, borger og mentor imellem. Det vil også være den samme virksomhedskonsulent, der følger borger i en virksomhedsplacering udenfor Settlementet. Det ses også, som beskrevet i casene, at ikke alle borgere reagerer konstruktivt i deres forløb. Settlementet har god erfaring med, at der ikke skiftes fagpersoner undervejs, heller ikke i de svære sager. Dette fordi vigtig viden om borgerens forløb går tabt, hver gang en ny person træder ind i samarbejdet omkring borgeren. Settlementets erfaring viser, at når der er et tæt hold af fagpersoner, der kan træde til på de rigtige tidspunkter og tage beslutninger, så snart det er nødvendigt, har borgers forløb større effekt i forhold til progression. Dette sikrer også, at der aldrig er en passiv periode i en borgers forløb, da der i alle faser altid vil være en fagperson til at støtte borger med at tage det næste relevante skridt.

Aktiviteter

Borger vil igennem hele deres forløb hos Settlementet have den samme faste beskæftigelsesmentor tilknyttet. Man mødes som udgangspunkt med sin mentor hver anden uge. I perioder vil der være behov for flere møder med mentor. Det er vores erfaring, at borgerne fungerer bedst ved at have løbende og faste planlagte aftaler og når der er kontinuitet i forhold til, hvem de har samtaler med, og når de ved, hvem de skal gå til, når der opstår udfordringer eller situationer, hvor der er behov for yderligere støtte. Deres faste beskæftigelsesmentor har en koordinerende funktion ift. Settlementets andre faggrupper samt andre indsatser og tiltag udenfor Settlementets. Gennemskueligheden omkring den faste beskæftigelsesmentor er med til at skabe større ro i og omkring borger og styrker borgers tro på, at den planlagte indsats kan føre til noget - og dermed skabe mening og trivsel for borger.

Der er et fast tilrettelagt forløb, når borger starter i Settlementet. Borger starter altid med at komme i praktik i Settlementets butikker i Saxogade. Her får mentor mulighed for at få afklaret udfordringer og skånehensyn inden borger skal videre i virksomhedspraktik. Erfaring viser, at der er større succes med virksomhedspraktik, i forhold til frafald, fordi mentor og virksomhedskonsulent kan bruge erfaring fra praktik i Saxogade til at finde en praktik, der matcher borgers ressourcer, udfordringer og interesse. Perioden for praktik i Saxogade varierer alt efter hvor klar borger er til at komme videre i virksomhedspraktikpraktik.

Sideløbende med praktik i Saxogade får borger opdateret sit CV med Settlementets CV/jobsøgningskonsulent. Dette er for at starte en dialog med borger omkring ressourcer og kompetencer. Derudover bruger

virksomhedskonsulent CV'et i kontakten med virksomheder, når borger skal videre i virksomhedspraktik uden for Settlementet.

I løbet af praktikforløb i Saxogade bliver der holdt opfølgningssamtaler hver måned med mentor, borger og praktikansvarlig. Dette fortsætter i virksomhedspraktik, hvor virksomhedskonsulent overtager opfølgningssamtale med borger og praktikvirksomheden. I de løbende opfølgningssamtaler vil der fast blive talt om borgers konkrete deltagelse i de aftalte og planlagte aktiviteter herunder mødestabilitet, udbytte af aktiviteter, ageren mm., samt deres mål og delmål. Når vi taler med borger om udvikling, har vi først og fremmest fokus på det, som lykkes, men det er lige så vigtigt med konstruktiv feedback, når der er noget, der ikke går godt- og hvor vi ser, at der er mulighed for at blive/ gøre det bedre. Når borger er parat til at deltage i anden indsats, fx ny træningsbane som virksomhedspraktik, eller andet reageres der med det samme, således, at der ikke er passive perioder, men fortsat fokus på fremdrift og på, at den enkelte borger er helt klar på, hvad han eller hun er i gang med at træne. Når borger er etableret i en virksomhedspraktik, bliver samtalerne så vidt muligt afholdt ude på virksomhederne.

Tre overordnede spørgsmål

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

I arbejdet med Settlementets målgruppe, som typisk omfatter socialt udsatte borgere, er det vigtigste at skabe en tryk og tillidsfuld relation mellem de forskellige fagligheder (mentor, jobkonsulent, virksomhedskonsulent og den praktikansvarlige) og borger. Når der er etableret tillid, kan man bedre støtte borgerne i deres personlige udvikling og hjælpe dem med at skabe positive forandringer i deres vej til arbejdsmarkedet

Ift. helhedsorienterede indsatser: Hvilke to-tre konkrete værktøjer/redskaber anvender I, for at borgeren oplever en velfungerende, helhedsorienteret indsats?

1. Der er stort fokus på relationsarbejdet gennem hele forløbet, da mentor og borger skal samarbejde igennem et langt forløb. Relationen kan være afgørende for borgers trivsel og udvikling i forløbet. Senere i forløbet kommer der andre fagligheder ind i billedet, som borger skal samarbejde med.
2. Vi arbejder empowermentorienteret ved at støtte borger til at blive i stand til selv at handle på udfordringer og/eller konflikter på en arbejdsplads, i sociale sammenhænge og selvstændigt at kunne handle på henvendelser
3. Vi går op i at styrke borgernes tilknytning til en arbejdsplads meget hurtigt i forløbet, ved at de altid starter i vores egne interne virksomheder, hvor der er mulighed for at træne færdigheder i trygge rammer. Først herefter bliver der arbejdet på at komme videre til en virksomhedspraktik i en virksomhed, hvor det forventes, at der kan opnås løntimer. På den måde er borgerne bedre forberedt til at indgå på en arbejdsplads.

Ift. motivation: Hvilke to-tre tilgange vurderer I, sikrer bedst motivation hos borgeren?

1. Vi sørger for at borgeren fastholder den samme mentor, som de møder første dag, gennem hele forløbet. Mentor opnår et stort kendskab til borger og der udvikles professionelle relationer, der fremmer samarbejdet imellem borger og mentor. Det bliver nemmere at tage de svære dialoger, og borgeren er tryk ved dette samarbejde
2. Vi bruger en anerkendende tilgang, hvor vi fokuserer på borgerens ressourcer, styrker og succeser i stedet for udelukkende at fokusere på udfordringerne. Vi anerkender og værdsætter de fremskridt, borgeren formår at skabe, så det kan øge deres motivation til at fortsætte udviklingen.

Temaspørgsmål for indsatser for udsatte voksne

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

I Settlementet er borgerne med til alle beslutninger i deres forløb og deres rejse ud på en virksomhed. Der bliver arbejdet med borgers jobmål/ønske, ressourcer og interesse i mentorsamtalerne men også når borger er hos jobkonsulenten for at opdatere sit CV og i samarbejdet med virksomhedskonsulenten. Da der er et tæt samarbejde

mellem mentor og borger, hvor man mødes hver 2. uge, så er det naturligt at borgeren bliver inddraget i alle beslutninger undervejs i forløbet. Vi prioriterer at få skabt ejerskab for egen udvikling hos den enkelte borger.

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

1. Vores virksomhedskonsulenter opbygger og vedligeholder et stærkt netværk af virksomheder og arbejdspladser, der er åbne for at ansætte vores borgere i fleksjob
2. Virksomhedskonsulenterne er gode til at lave det rette match mellem borger og virksomhederne. Det indebærer et indgående kendskab til borgernes kompetencer og behov samt kulturen på arbejdspladsen
3. Virksomhedskonsulenterne har en særlig god tilgang ift. at hjælpe virksomhederne med at oprette særlige funktioner på arbejdspladsen der kan blive til en fleksjobs-stilling. F.eks. er det foreslået, at en stilling på 20 timer bliver delt mellem to fleksjobber.

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

Det er vigtigt, at sikrer at indsatsen både er effektiv og bæredygtigt for både borger og arbejdsgiver. Her tænker vi:

1. at det er vigtigt at sikre at antal af timer er bæredygtigt
2. at det er vigtigt at undersøge om antal af timer kan øges
3. at det er vigtigt at undersøge om borger også kan arbejde i andre funktioner i virksomheden
4. at det er vigtigt at støtte både borger og virksomhed, hvis der opstår udfordringer i overgang til flere løntimer.

Cases

Nedenstående er overordnet beskrevet cases, der illustrerer Settlementets metoder

Case 1:

SA bliver henvist til Settlementets Lokal forankret indsatsforløb (4-6 timer) første gang i september 2022. Det samlede forløb bliver således, med forlængelserne:

September 2022 – februar 2023

Februar 2023 – juli 2023

Juli 2023 – oktober 2023

Kort om borgerens udfordringer: Vi møder SA i starten af forløbet, hvor han overhovedet ikke er indstillet på at starte op i praktik i Saxogade. Han vil blot have et job, og han ved, at han kan klare et fuldtidsjob. Han ved ikke, hvilke slags job han vil kunne klare, han synes at vi skal finde et job til ham hurtigst muligt. Vi får afdækket, at SA har boet i Danmark i mange år, men han har endnu ikke formået at få en ordinær ansættelse. Han er meget negativ overfor arbejdsgivere og arbejdspladser som i hans opfattelse misbruger gratis arbejdskraft via praktikforløb. SA bor på et herberg, da han starter op i forløbet, og flytter senere i egen lejlighed i Tingbjerg. Vi oplever SA som meget ensom, og hans eneste netværk er hans to søstre og deres børn, der bor i Jylland. Han mødes sjældent med familien.

- Vi starter med at arbejde med hans motivation, hvor mentor uddyber, hvordan forløbet kan hjælpe ham ift. en videre afklaring i hans sag. SAs dansksproglige kompetencer er begrænsede, og dette udfordrer motivationsarbejdet. Men vi tager tingene i små bidder, og bliver igennem hele forløbet ved med at arbejde med motivationen, som er svingende.
- SA vælger at starte op i Settlementets pedelteam, hvor han kan løse forskellige praktiske opgaver, som han kan lide.
- Der bliver aftalt et opstartsmøde med den praktikansvarlige, hvor SA bliver præsenteret for praktikpladsen og arbejdsopgaverne. Vi får sammen talt om, hvad formålet med praktikken er, og hvilke delmål vi skal have arbejdet med, før SA er klar til at komme ud på en ordinær arbejdsplads. Vi aftaler, at SA i første omgang

skal føle sig tryk på arbejdspladsen og skal vænne sig til de nye rutiner. Derfor starter vi med en enkelt arbejdsdag om ugen på 2 timer.

- Ved den første opfølgingsmøde, efter den første måned i praktik, vælger vi at trappe arbejdstiden op til 2x2 timer om ugen i samarbejde med SA og den praktikansvarlige
- Den praktikansvarlige roser SA for hans gode arbejdsindsats. SA begynder langsomt at trives godt, og er i forvejen meget mødestabil på arbejdspladsen. SA løser praktiske arbejdsopgaver såsom maleopgaver, flytte borde/stole, tømme butikker o.l.
- SA og den praktikansvarlige får med tiden skabt en rigtig god arbejdsrelation. SA er tryk og trives godt i sin praktik. SA begynder langsomt at åbne sig mere op med sine personlige fortællinger fra hans opvækst og hans voksenliv.
- Den praktikansvarlige og mentor får et godt indblik i hvordan SA bedst fungerer i praktikken som pedelmedhjælper. SAs skånebehov bliver også afdækket i denne praktik.
- Næste gang arbejdstiden skal øges bliver vi sammen enige om at afprøve udendørs arbejde (med fokus på praktiske opgaver ifm. gartnerarbejdet). Vi starter med en tredje dag (1x3 timer) sideløbende med 4 timer hos pedelteamet (samlet set 7 timer om ugen). Efter ca. en måned går vi op til 2x3 timer sideløbende med 4 timer hos pedelteamet (samlet set 10 timer om ugen).
- Ved begge praktiker fremstår SA fysisk stærk ift. at løse arbejdsopgaver. SA har svært ved at håndtere stress, interagere med kolleger, opretholde produktivitet og træffe beslutninger. Derfor har SA brug for at han er i et støttende og inkluderende miljø, hvor han kan arbejde tæt med andre kolleger, der hjælper ham meget undervejs.
- Han har brug for klare og tydelige instruktioner, idet han har psykiske udfordringer.
- Da vi oplever, at SA begynder at klare sig godt i begge sine praktikker, og vi er nået op på et ugentligt timetal på 10 timer, bliver SA tilknyttet vores jobkonsulent, så han kan få lavet et CV. Herefter skal SA mødes med en virksomhedskonsulent. Vi skal nu begynde at arbejde henimod en ekstern praktik
- SA og mentor får talt om hans jobønsker, og vi taler også om den fremadrettede plan
- Jobkonsulent hjælper SA med at få lavet et kompetence CV, da SA ikke har den store erfaring fra det danske arbejdsmarked. SAs praktikker i Settlementet bliver inddraget i dette CV.
- Virksomhedskonsulent har indledende møder med SA for at afdække hans jobønsker, samt hvor han kan forestille sig at arbejde videre på det ordinære arbejdsmarked.
- Her ser vi, at SA har svært ved at vænne sig til de nye fagligheder, der kommer ind i billedet. Samarbejdet med jobkonsulenten går ok, men SA er ikke tryk ved det. Samtalen med virksomhedskonsulenten bliver alt for svært for SA, da han føler at han bliver presset til noget, som han ikke er klar til. I den samme periode begynder SA også at snerre ad sin mentor, da han oplever at mentoren svigter ham. Han bliver vred på alle omkring sig, og vil afslutte forløbet.
- Mentor vælger at overtage kontakten til borger – også ift. det virksomhedsrettede arbejde. Virksomhedskonsulenten fortsætter i baggrunden. Dette begynder at virke, da SA bliver mere rolig og tryk. Samarbejdet fortsætter
- Der kommer en mulighed for at afprøve pedelmedhjælperfunktionen på en skole i Københavnsområdet. Mentor og SA tager ud på skolen, til en uforpligtende besøg. Målet er, at SA kan se stedet, få en rundvisning samt hilse på skolelederen og kollegerne. SA siger selv, at han kan godt lide stedet, og kunne godt tænke sig at starte på skolen efter besøget, hvor han har fået et konkret indblik i arbejdspladsen.
- SA og mentor holder et indledende møde med skolelederen, hvor vi får aftalt nærmere om SAs skånebehov og arbejdstider.
- SA starter på skolen d. 1.december 2022, alle hverdage mandag til fredag kl. 12.00 – 15.00 (15 timer om ugen)
- SA starter godt i praktikken, hvor mentor har løbende telefonisk kontakt med ham og arbejdsgiver, for at sikre sig at opstarten går godt for SA. SA virker umiddelbart glad for arbejdspladsen, og fortæller at alle er søde mod ham og han kan godt lide sine arbejdsopgaver.

- Men ca. en måned inde i praktikken fortæller SA til et møde hos mentor, at han ikke ønsker at fortsætte i praktikken. Han fortæller, at hans kollega (som han samarbejder med og som er hans arbejdsmakker på arbejdspladsen) råber af ham. SA kan ikke lide folk, der råber til ham. Han er meget vred, og vil ikke have at mentor laver et fælles møde med arbejdspladsen. Mentor forklarer ham, at vi må prøve at løse det, og måske kan vi få talt med hans kollega. Men SA bliver også vred på mentor, da han oplever at han nu igen bliver presset til noget, som han ikke har lyst til.
- Mentor taler med skolelederen og med den nævnte kollega. Kollegaen vil gerne have lov til at ringe til SA og sige undskyld, og fortælle, at det ikke var for at råbe ad SA, men han er vant til at tale højt. Kollegaen mener ikke, at der var nogen konflikt mellem dem. Da mentor spørger SA om kollegaen må ringe til ham, afviser han det. Han ønsker ikke at fortsætte på den arbejdsplads.
- Vi må herefter afbryde samarbejdet. Skolelederen anbefaler os, at vi finder en lille arbejdsplads til SA, hvor han har nogen begrænsede og rutineprægede opgaver. Derudover er det heller ikke godt for SA, at han har for mange kolleger, da han bliver utryk og reagerer med vrede, hvis han ikke forstår, hvad man siger til ham.
- SA vender herefter tilbage til pedelteamet i Settlementet, og fortæller at han elsker at arbejde sammen med den praktikansvarlige i pedelteamet. Han synes ikke, at andre kollegaer er ligesom ham.
- I den periode får SA tilbudt en lejlighed, og i forbindelse med flytningen får SA hjælp af den praktikansvarlige. SA har ved indflytning i lejligheden problemer med el til sit komfur og køleskab. SA ringer til den praktikansvarlige og spørger om han kunne få lidt hjælp. Han kender ingen andre der kan hjælpe ham. Den praktikansvarlige tager ud til SA og hjælper ham med problemet. SA er lykkelig for den hjælp, og fortæller mentor om det mange gange efterfølgende
- Mentor og SA taler nu igen om hvilke arbejdsplads SA skulle afprøve videre i, da vi skal fortsætte med at finde en anden arbejdsplads
- SA foreslår selv, at han tidligere har været glad for cykelreparation. Han er god til at reparere cykler, fortæller han mentor
- Vi finder herefter en lille cykelbutik (enmandsvirksomhed) i Københavnsområdet
- Arbejdsgiveren har samme baggrund som SA, så vi håber at det sproglige ikke vil være et problem
- SA starter op i praktikken i april 2023, med 2x4 timer (8 timer ugentligt)
- SA skal hjælpe arbejdsgiveren med at klargøre/reparere cykler samt hjælpe med at stille cyklerne udenfor ved åbning
- SA er her i praktik i næsten 2 måneder, og umiddelbart er han glad for det, og synes at arbejdsgiver er meget sød og et roligt menneske.
- Men arbejdsgiver melder tilbage, at han ikke kan fortsætte med at have SA, da det kræver meget af ham at have SA som praktikant. Han kan ikke sætte flere ressourcer af til SA, da han ikke mener, at han vil kunne lære SA at reparere cykler. Det virker som om, han skal starte forfra med oplæring, hver gang SA skal løse en opgave. Arbejdsgiver kan ikke sætte SA til ret mange selvstændige opgaver, udover at støve cyklerne af.
- Vi må derfor stoppe praktikken
- Efter denne praktik ønsker SA ikke at komme i andre praktikker udover at være hos den praktikansvarlige i Settlementets pedelteam. Vi taler med SAs sagsbehandler, og sagen bliver samlet og den forberedende plan bliver lavet
- Mens SA venter på et møde i rehabiliteringsteamet, får han tilbudt nogen få timer på sit sociale frikort hos Settlementets pedelteam. Samarbejdet mellem SA og den praktikansvarlige virker endnu bedre, og SA fungerer godt i det samarbejde
- SA får bevilliget et fleksjob ved rehabiliteringsmødet i foråret 2024. Der bliver desuden bevilliget en personlig assistent til SA, til al fremtidig ansættelse på en arbejdsplads. En PA der kan hjælpe SA på arbejdspladsen, til at overskue sine opgaver og blive guidet undervejs.

Case 2 (DC):

DC bliver henvist til Settlementets Lokal forankret indsatsforløb (4-6 timer om ugen) d. 12. juni 2023 -31.maj 2024. Målet med forløbet er at hjælpe DC med at opnå en ordinære ansættelse indenfor et relevant arbejdsområde.

DC har ingen jobberfaring udover praktikker bag sig. Han har været på kontanthjælp siden sit 18. år (og er 30 år gammel i dag). Han startede på webintegrationsuddannelse, og nåede kun til grundforløbet, da han dropper ud. DC er åben overfor at afprøve nogen forskellige arbejdsområder af, som f.eks. vareopfyldning i butik, IT-supporter og andet som kunne være relevant. DC er udfordret af sin migræne- og angstproblematik.

DC bruger meget tid på computerspil, og spiller det meste af natten.

- DC har sit første møde med mentor, hvor vi får talt om forløbet og derudover får han en rundvisning i Saxogade butikkerne
- DC ønsker at starte i en butik i Saxogade som medhjælper. Vi aftaler et indledende møde med den praktikansvarlige i butikken
- Opstartsmøde med den praktikansvarlige gennemføres, hvor praktikforløbet bliver planlagt. Målet med forløbet bliver aftalt og vi får opsat delmål op ift. den første måned i praktikken. Vi skal se, hvordan DC fungerer i en funktion som butiksmedhjælper. Derudover skal DCs mødestabilitet være i fokus, da han fortæller, at hans fravær kan være stort.
- DC starter i praktik i butikken, hvor hans hovedopgave er at være ude i butikken, stå for kundeekspedition samt vareopfyldning
- DC starter med 2x3 timer (6 timer om ugen) og vi får hurtigt optrappet arbejdstiden op til 3x3 timer (9 timer om ugen).
- Ved opfølgingsmøderne med den praktikansvarlige bliver DC rost meget for sin arbejdsindsats. Han fungerer godt i alle sammenhænge i butikken, dvs. både kundeekspedition, fylde varer op i butikken, arbejde på butikkens webshop og hjemmeside, samarbejde med de andre kolleger og oplære nye praktikanter.
- DC er meget mødestabil og alle opfølgingsmøderne er meget positive.
- DC får opdateret sit CV i Settlementets jobcafé og efterfølgende møder han vores virksomhedskonsulent
- DC er interesseret i to områder, IT-området (webdesigner) og supermarkedets job
- DC bliver præsenteret for supermarkedet COOP 365 og der afholdes et møde med butiksleder og DC
- DC starter op i virksomhedspraktik oktober 2023, med 3x3 timer (9 timer om ugen)
- DC fungerer ret godt på arbejdspladsen, arbejdsgiver taler allerede under den første opfølgning om, at hvis DC's arbejdsindsats fortsætter på samme niveau, så vil han gerne tilbyde ham en ordinære ansættelse på de timer, han bedst kan klare. DC vælger kun at sidde i kassen, da han ikke ønsker at fylde varer op, da det føles udmattende for ham.
- Vi øger arbejdstiden i december 2023, med 2x 4 timer + 1x 3 timer (11 timer om ugen)
- I december 2023 og januar 2024 får DC mere end 50%'s fravær fra praktikken. I december ligger han syg rigtig mange dage med forkølelse og influenza. I januar formår han slet ikke at møde.
- Vi taler med DC, og han fortæller at han har fået angst igen og hans migræne er blevet forværret, og han nok ikke kan fortsætte i den praktik mere. Vi prøver at afdække om der er andre årsager til at DC ikke vil fortsætte, da han ellers har været meget glad for arbejdspladsen. Men han fastholder, at det er kun pga. hans angst og migræneanfaldene
- Vi har tæt kontakt med butikslederen i december og januar måned, og indtil midt januar er butikslederen stadig interesseret i at få DC tilbage i praktik. Men da DC ikke vender tilbage i januar 24 beder butikslederen om at afbryde praktikaftalen. Da han ikke kan bruge en medarbejder, der er syg så mange dage.
- DC vender herefter tilbage til Saxogade og hans praktik i Saxogade. Vi aftaler med DC og hans sagsbehandler, at vi skal afprøve hvor mange timer DC egentlig klare og derfor aftaler vi, at han skal komme alle hverdage kl. 13-17 (20 timer om ugen)

- DC er meget glad for at komme tilbage til butikken i Saxogade, og ønsker også selv at få afklaret, hvor mange timer han kan arbejde, inden vi finder en ny virksomhedspraktik udenfor Saxogade til ham. Han arbejder her fra slut januar 24 og frem til marts 24
- DC fortæller nu, at hans angst er blevet noget bedre, men han er fortsat meget udfordret af migrænen
- Vi tager dialogen med DC om hans dagligdag i hjemmet, hvad han spiser, og hvordan hans søvnmønster er. Hvor meget computerspil han spiller. Det viser sig, at DA er meget ensom, ikke har nogle venner, ikke spiser ret meget, men drikker mange energidrikke dagen igennem. Han kommer heller ikke altid i seng til tiden, da han spiller til sent om natten.
- DC's fremmøde er blevet noget bedre ift. Praktikken i supermarkedet, men han har stadig er par dages fravær i gennemsnittet. Vi vælger derfor at sætte hans arbejdstid ned til 3x4 timer (12 timer om ugen)
- Hans fravær bliver stadig ikke bedre
- Vi taler med hans sagsbehandler på JC, og vi bliver enige om, at vi skal hjælpe ham med at komme til egen læge, og få talt om hans angst samt problemstillingen med migræne, som også fylder meget. DC ønsker ikke, at vi tager med til lægen, men vi arbejder med motivationen. Vi hjælper ham også med at bestille tid hos egen læge. DC kommer til egen læge, og lægen siger, at der ikke kan gøres noget ved hans migræne, da det ikke vurderes til at være et stort problem. Han får taget en angsttest, og det vil lægen kigge på ved næste konsultation.
- Vi taler med DC, og sender ham op til lægen igen, med et overblik over al hans fravær pga. migræne. Det er en oversigt, der viser at han meget ofte melder sig syg med migræne, så det virker umiddelbart til at være et stort problem.
- Lægen vælger herefter at lave en test, hvor han selv skal notere sin anfald i en periode
- Sagsbehandler vælger at afbryde DC's forløb hos Settlementet, for at sende ham til en anden leverandør, der har angst forløb og træningstilbud, da det vil kunne hjælpe DC.
- Vi er enige i den vurdering, og mener at angstbehandling og fysisk træning vil være de rette tiltag, inden DA igen skal afprøve en praktik.

Case 3 (TE):

- TE bliver henvist til et forløb i Settlementet første gang d. 18/4-23. Dette forløb bliver afbrudt d. 9/8-23 da han ikke formår at møde op til samtalerne og dermed ikke kan gennemføre forløbet. Han afventer flere større tandbehandlinger, som er tidskrævende, og han er meget smerteplaget af den grund.
- I dette 4 måneders forløb har forløbet kun været et samtaleforløb, hvor han skulle møde sin mentor en gang om ugen. Målet var, at TE kunne motiveres til at starte op i en arbejdsprøvning i en af Settlementets virksomheder i Saxogade. Men efter meget fravær og næsten ingen motivation bliver forløbet afbrudt.
- Der bliver arbejdet med TE's motivation for at starte op i praktik i Saxogade. Han er meget opgivende, og slet ikke motiveret for det. Han ser det som en pine, at mentor vil have ham ud på en arbejdsplads.
- TE fortæller, at han ikke selv kan arbejde på sit CV, da han har problemer med øjnene (sløret syn, han mener, at han er på vej til at blive blind). Han kan ikke sidde ved en skærm i mere end 5 minutter. Mentor afprøver det ved at tage en bærbar med til samtalerne, og beder ham kigge på Jobnet og finde sit CV. Han når kun at logge ind, og herefter kan han ikke mere
- TE fortæller, at han kun har kompetencer indenfor webdesign området, og det hele sker på en PC. Når hans syn er så dårligt, så kan han ikke se meningen med, at man skal hjælpe ham med et arbejde

- Mentor taler med TE om muligheden for at få særlige briller som hjælpemidler samt kontakte ”blinde & svagtseende” foreningen, som har mange andre hjælpemidler ift. Folk, der ser dårligt. TE fortæller, at det tilbud har han afprøvet tidligere, og det virker ikke for ham.
- Mentor foreslår, at Borgercenter Handicap kontaktes for at høre, om de muligheder der findes for hans vedkommende, ift. at fungerer på en arbejdsplads. Men det ønsker TE ikke.
- Sagsbehandler anbefaler os også, at vi kontakter IBOS (Instituttet for Blinde og Svagtseende), og tager derud med TE, for at kigge på de hjælpemidler der findes for mennesker med synsnedsættelse. Dette ønsker TE heller ikke.
- Mentor har løbende tæt kontakt med TE's sagsbehandler, da det er svært at samarbejde med TE om de ting, sagsbehandler foreslår.
- Med pres fra sagsbehandleren går TE med til at starte op i en praktik i Settlementet, indledningsvist i en time om ugen. TE har meget modstand på det, men da det bliver tydeligt for TE, at han vil blive sendt i et andet forløb, hvis det nuværende ikke passer ham, beslutter TE at starte op i praktik.
- Borger ophøres i forløb, da han skal starte omfattende tandbehandling.
- TE bliver igen henvist tilbage d. 13/9-23, hvor målet er at genoptage praktik i Saxogade igen.
- Efter aftale med praktikansvarlig startes hans praktik op med opstart d. 14/9-23 med en enkelt dag, torsdag kl. 14-15.
- Formålet med praktikken bliver tydeliggjort overfor TE og arbejdsgiver
- Delmål opstilles og der planlægges månedlige opfølgingsmøder (at finde relevante arbejdsopgaver til TE og øge arbejdstiden)
- TE deltager ikke i opfølgingsmøder frem til december 2023, da han melder sig syg til møderne. Han mener ikke, at det giver mening af tale om hans praktik, fordi han har så svært ved at deltage aktivt.
- Arbejdsgiveren afprøver TE i forskellige opgaver, men TE kan ikke løse opgaverne og kan ikke være i gang med dem i mere end 10-15 minutter. Han går oftest hjem efter ca. ½ times arbejde. Han ser smerteplaget ud, og viser ingen engagement og desuden oplever arbejdsgiveren at det er svært at have ham på arbejdspladsen, da han kræver meget opmærksomhed.
- Der er meget fravær fra praktikken, selvom det kun er en time om ugen
- Vi får afdækket hans skånebehov, men har svært ved at få øje på hans ressourcer
- Hans praktikforløb bliver stoppet da vi kan se, at det ikke fungerer for ham, der ses ingen udvikling og TE fremstår mere og mere belastet. Hans effektive arbejdstid bliver kun vurderet til at være 7-15 minutter om ugen.
- Arbejdsgiveren foreslår til den sidste opfølgning, hvor TE ikke er mødt op, at man stopper praktikken, da der ikke har været nogen progression igennem længere tid.
- Det aftales med sagsbehandleren, at mentor og TE skal udfylde nogen af punkterne i hans forberedende plan, så hans sag kan lægges op til Rehabiliteringsteamet
- TE er til møde i Rehabiliteringsteamet d. 20/8-24, og han får tildelt et ressourceforløb på 3 år.

Anbefalinger fra leverandører på basis af årets erfaringsopsamling.

Kontinuitet i forløbene er vigtig. Hvis en borger ophøres for eksempel pga. af helbredsmæssige udfordringer, kan det være relevant at henvise til os/samme leverandør igen, når borger er klar, så der ikke opstår et videnstab. Meget kan formidles i en rapport, men ikke alt. Har borger mange udfordringer, kan relationsopbygning i sig selv være særdeles ressourcekrævende. Har relationen været god og tillidsfuld, er det værdifuldt at bygge videre på denne.

Vi har særdeles gode erfaringer med tæt samarbejde mellem jobcenterkonsulent og medarbejdere (mentor, virksomhedskonsulent, ledelse) hos Settlementet om og med borger. Her oplever vi, at de bedste beslutninger

bliver taget og at forløbene generelt bliver mere effektive. Vi kan anbefale at skabe rammerne for at et sådant tæt samarbejde er muligt.