



**Erfaringsopsamling for Lokalt Forankret Indsats  
Udbudsområde 1 - Udsatte borgere over 30 år  
Oktober 2024**

## Erfaringsopsamling

Tre overordnede spørgsmål til LFI, for aktivitetsparate borgere i projekt Lokalværdi

Indledningsvis skal det oplyses, at vi er overbeviste om at de tre væsentligste grunde til at vi formår at hjælpe borgere videre, beror på sammensuriummet af nedenstående tre punkter:

1. At vi som beskæftigelsesleverandører *tror på* borgerens at alle borgere, som udgangspunkt, har en inderste ønske om at bidrage til fællesskabet/samfundet!  
Således arbejder vi for at give borgerene mulighed for at tilegne sig den nødvendige udvikling for at kunne indgå i samfundets beskæftigelsesfællesskab.  
Vi styrker borgerens *motivation, evner* og vi sikre borgerens *ejerskab* over udviklingen.  
Et metodisk afsæt i empowerment.
2. At vi leverer et *skræddersyet forløb/håndholdt tilbud*, hvor vi hele tiden arbejder med *nærmeste udviklingszone* for at sikre en overkommelig positiv udvikling, samt vores tilbud om at bevare samme jobvejleder *hele vejen* gennem beskæftigelsesforløbet.
3. At beskæftigelsesforløbet leveres i en civilsamfundsorganisation som driver socialøkonomisk virksomhed *og* har støttende miljøer i form af AST-tilbud med bruger- og frivillighedsmiljøer inden for social- og sundhedsområderne (velfærdsområderne).  
Der er således *ikke* blot tale om at drive socialøkonomisk virksomhed i civilsamfundet, hvilket udgør en væsentlig pointe!

### **Hvordan arbejder I med at inddrage en borger så meget som muligt?**

Når SydhavnsCompagniets arbejder med inddragelse af borgere i deres rejse mod en virksomhedspraktik, fleksjob eller ordinære timer, handler det om at sikre, at borgeren er en aktiv deltager i hele processen.

Der tages udgangspunkt i borgerens behov og ressourcer, ved at møde borgeren med et åbent sind og være

aktivt lyttende i forhold til borgerens egne ønsker, mål og udfordringer. Dette skaber en plan, som er individuelt tilrettelagt, hvor borgerens interesser lyttes til.

Ved hjælp af samtaler og afklarende forløb får borgeren mulighed for at reflektere over deres egne styrker og udviklingsområder.

I SydhavnsCompagniet arbejdes der med en tilgang som skal sikre at borgere deltager aktivt i beslutningsprocessen og planlægningen af deres aktiveringsforløb. Borgerne får mulighed for at vælge hvilke virksomheder eller arbejdsopgaver de ønsker sig. Ved at tage afsæt i interesser og borgerens egne ressourcer øges ejerskabet og udformningen af borgerens individuelle forløb bliver mere realistisk.

Der er under hele forløbet tæt dialog mellem borgeren og dennes jobvejleder i SydhavnsCompagniet, for at sikre, at borgeren føler sig hørt og involveret i sin egen sag. Dette ske f.eks. ved trepartsmøder, samtaler, evalueringer og løbende justeringer af forløbet.

Ved at skabe et trygt og støttende miljø, giver SydhavnsCompagniets borgeren mulighed for at få succesoplevelser undervejs i deres forløb. Dette handler om at styrke deres selvtillid såvel som at bidrage til at afhjælpe faktuelle forhindringer som f.eks. at forebygge at borgeren blive sat ud af sin lejlighed. Derudover at ruste dem til at tage det næste skridt frem mod arbejdsmarkedet.

Den faste kontaktperson holder et stærkt fokus på motivation og mestringsstrategi hos borgeren. Der sættes realistiske og opnåelige mål, nærmeste udviklingszone, der kan styre borgerens mestringsfølelse og dermed opbygge både motivation og selvtillid hos den enkelte borger.

I Sydhavnscompagniet gør vi meget ud af at finde det rette match mellem borger og virksomhed. Borgerens interesser, ønsker og kompetencer vægtes højt, samtidigt med at der arbejdes tæt med virksomhederne om at skabe gode og udviklende praktikforløb. Borgeren har en fast jobvejleder fra SydhavnsCompagniet, som sørger for at forløbet går så hensigtsmæssigt som muligt og at borgeren får den nødvendige støtte til at skabe succesoplevelser for dig selv.

Borgeren er ikke blot en passiv modtager af hjælp, men bliver set som et ligeværdigt, selvstændigt individ, som gennemgår en udviklingsrejse. Borgeren får mulighed for at tillære sig både praktiske og sociale færdigheder, som er nødvendige for at trives på arbejdsmarkedet.

SydhavnsCompagniets tilgang er således baseret på at skabe en proces, hvor borgeren oplever reelt ejerskab, tilegner sig et (større) personligt engagement og modtager de nødvendige redskaber til at skabe en succesfuld overgang til arbejdsmarkedet.

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

I SydhavnsCompagniet arbejder vi tæt sammen med borgere såvel som virksomheder for at sikre en god overgang til fleksjob, så snart borgeren har fået det bevilliget. Vi følger en struktureret proces, der fokuserer på behov og (udvikling af) kompetencer såvel som virksomhedens behov.

Vi starter med en grundig afklaring af borgerens kompetencer og ønsker. Først derefter tages en løsningsorienteret dialog om evt. begrænsninger. Derefter matcher vi borgerens profil med relevante virksomheder, der kan tilbyde fleksjob, og som matcher borgerens faglige og personlige kvalifikationer.

Vi indgår i en tæt dialog med virksomhederne for at skabe en klar forståelse af, hvilke opgaver der kan tilpasses til fleksjob. Det er vigtigt for os at sikre, at virksomheden har en realistisk forventning til, hvad borgeren kan bidrage med i forhold til deres arbejdsintensitet og arbejdstid.

Gennem hele processen tilbyder vi rådgivning og støtte til både virksomheder og borgere. Vi hjælper virksomhederne med at forstå de rammer og muligheder, der er for fleksjob, herunder eventuelle tilskud og støtteordninger, som gør det lettere at ansætte en borger i fleksjob.

Efter at borgeren er ansat i fleksjob, følger vi op med både borger og virksomhed for at sikre, at samarbejdet fungerer. Hvis der er behov for justeringer, arbejder vi sammen med begge parter for at tilpasse jobindholdet eller arbejdsvilkårene.

Ved at samarbejde tæt med virksomhederne på denne måde sikrer vi, at borgerne står med et fleksjob i hånden, når de bliver bevilliget et. Dette samarbejde er afgørende for at skabe bæredygtige ansættelser, til borgerens og virksomhedens fælles tilfredshed.

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

Når vi arbejder med borgere i ordinære timer, gør vi os en række strategiske overvejelser for at sikre, at arbejdsforhold er bæredygtige for borgeren såvel som for arbejdspladssen. Vores tilgang er baseret på en balanceret indsats mellem borgerens udvikling og arbejdsmarkedets behov. Herunder følger nogle af vores vigtigste strategiske overvejelser:

Vi fokuserer på at opbygge borgerens arbejdsmarkedstilknytning gradvist ved at tilpasse antallet af ordinære arbejdstimer, så de passer til borgerens ressourcer og evner. Derved styrkes muligheden for at ruste borgeren til at kunne håndtere det fysiske og psykiske arbejdspress. Dette bidrager til at forebygge, at borgeren får (endnu en) dårlig erfaring med i bagagen. Derimod styrker det muligheden for at sikre, at borgeren ikke bliver overbelastet og på sigt kan fastholde en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

**Skræddersyet tilbud.** Vi tilpasser vores beskæftigelsesindsats til den enkelte borger, baseret på deres individuelle situation, ressourcer og begrænsninger. For nogle kan det være nødvendigt med løbende støtte og opfølgning for at sikre, at de trives i deres job og evt. kan klare overgangen til flere timer, mens andre ikke har behov for intervention. Denne fleksibilitet er central for vores strategi.

Et strategisk fokusområde er det tætte samarbejde med *virksomhederne*, hvor vi løbende informerer og rådgiver arbejdsgiverne om borgerens situation, udviklingspotentiale og behov for eventuelle justeringer i arbejdstimer eller arbejdsopgaver. Dette samarbejde er vigtigt for at sikre, at virksomheden er villig til samarbejdet, så borgeren kan øge sine ordinære timer på en bæredygtig måde.

En vigtig strategisk overvejelse er desuden at have et langsigtet perspektiv på borgerens udvikling. Målet er ikke blot at få borgeren i ordinære timer hurtigt, men snarere at sikre en stabil og varig integration på arbejdsmarkedet. Vi er derfor bevidste om at skabe en realistisk plan for progression, som både borger og arbejdsgiver kan følge og justere efter behov.

Vi arbejder aktivt for at forebygge, at borgere falder tilbage i situationer, hvor de ikke længere kan opretholde ordinære timer. Dette gør vi bl.a. ved at have løbende opfølgning og evaluering af borgerens trivsel og arbejdsbelastning. Hvis der er tegn på stress eller overanstrengelse, tager vi fat i det tidligt for at forebygge eventuelle problemer.

Ved disse strategiske overvejelser sikrer vi, at borgerne kan arbejde i ordinære timer på en måde, der understøtter en langsigtet arbejdsmarkedstilknytning, samtidig med at vi tager hensyn til deres øvrige sundhed og trivsel.

Det er således en central indsats der hjælper den enkelte jobsøgende, erhvervslivet såvel som det samlede samfund. En indsats som er til alles gavn og glæde. Vi finder det desuden værdifuldt at der

er afsat en sum midler for at lægge beskæftigelsesforløbet i en civilsamfundsorganisation som driver socialøkonomisk virksomhed og har støttende miljøer i form af AST-tilbud med bruger- og frivillighedsmiljøer inden for social- og sundhedsområderne (Velfærdsormåderne).

Herved er det i sagens natur lettere at nå nogle af de borgere som lider af systemangst og/eller –lede og. Det bliver lettere for os i NGO sektoren at bygge bro til det øvrige samfund og ved at ligge indsatsen i en organisation som

Det er desuden lettere for en sådan organisation, som har støttende miljøer i form af AST-tilbud med bruger- og frivillighedsmiljøer inden for social- og sundhedsområderne, at levere resultater for de borgere som har den svageste tilknytning til samfundet.

Endeligt sikrer kommunen samtidigt at skabe synergier og levere smart-investeringer, fordi de eksisterende civilsamfundsorganisationer, inden for velfærdsindsatserne, bliver styrket. Desuden fordi alt evt. overskud bliver gen-investeret i social- og sundhedsfremmende indsatser i København.

## **Case**

### **Baggrund:**

*Christian er 35 år mand med en begrænset arbejdserfaring og -identitet. Christian har et begrænset netværk og bor alene. Han har flere diagnoser herunder tilbagevendende depressioner. Af denne grund oplyser Christian, at han aldrig har været i stand til hverken at fastholde eller gennemføre praktik*

### **Beskrivelse af forløb:**

*Christian er i forløb i SydhavnsCompagniet (SC) i perioden 31.04.24 – 30.10.24,*

*Han startede med at få et introforløb via vores naturbaseret recovery forløb på 5 timer om uge, i 6 uger.*

*Her fik han tid, rum, overskud og sparing til at påbegynde en ny start. Derefter blev han afprøvet igennem en af vores interne træningsbaner, Posthuset Cafe. Her var det et fokus at udvikle hans tro på at finde indpas på arbejdsmarkedet. Derfor var det vigtigt at det sket under trygge og forudsigelige rammer.*

*De dage Christian skal møde ind i beskæftigelsesindsatsen i Posthuset, kommer han altid en halv time før i Medborgercentret (AST-tilbud), som udgør en af vores støttende miljøer. Han har oplyst at dette er for at få spist morgenmad og være en del af det sociale fælleskab i SydhavnsCompagniet. Dette giver ham stor værdi, da han får startet dagen på en konstruktiv måde og hans sociale netværk er blevet øget.*

*Parallelt med sit forløb i SC er der arbejdet med at oprette en ekstern virksomhedspraktik. Dette er gjort i tæt samarbejde med Christian, for at sikre ejerskab over egen situation. Under de individuelle samtaler med Christian, er der blevet arbejdet med motivation og inddragelse ift. næste skridt. Det Sociale Frikort er sideløbende blevet ansøgt og bevilliget under forløbet.*

*Christian har et mønster ift. at udeblive fra praktik. Dette forkammer særligt ved skift i hans sag, herunder eks. skift fra intern til ekstern afprøvning eller anden form for forandring. Derfor arbejder vi får at sikre*

*mødestabilitet. Det det er i tæt samarbejde med Christian lykkedes at oprette en eksternvirksomhedsaftale inden for hans interesseområde, hotel og restaurationsbranchen. Her er Christian i virksomhedspraktik 4 timer om ugen, suppleret med 4 timers lønnet arbejde gennem det Sociale Frikort ugentligt, samt 2 timers kompetencegivende uddannelse inden for området ligeså ugentligt.*

*Christian oplever det som en stor udvikling og har i dag en tro på at følge udviklingen for at kunne bidrage med flere lønnede timer på arbejdsmarkedet. Christian giver udtryk for en stor tilfredshed ved at kunne bidrage mere aktivt og samtidigt have forbedret hans erhvervskompetencer, netværk og økonomi. Han fremstår i dag langt mere selvsikker og med en mere positiv tilgang end det var tilfældet da han startede.*

*Det lykkedes således at få Christians narrativ ændret fra at han ikke var god til noget som helst, til at han er en ressource for fællesskabet.*

(Denne case er anonymiseret og Christian er et fiktivt navn.)

## **Generelle konstateringer**

Vi finder det afgørende at beskæftigelsesforløbet udbydes til en bestemt virksomhedsform:

- Civilsamfundsorganisationer som driver socialøkonomisk virksomhed og har støttende miljøer i form af AST-tilbud med bruger- og frivillighedsmiljøer inden for social- og sundhedsområderne (velfærdsområderne).  
Der er således *ikke* blot tale om at drive socialøkonomisk virksomhed i civilsamfundet, hvilket udgør en væsentlig pointe!
- Derudover at det af udbudskriterierne fremgår at:  
Denne virksomhedsform skal have stået på i minimum 5 år (et kriterium som var tilstede ved det første udbud af Lokalt Forankredes beskæftigelses Indsatser)
- At navnet ændres fra LFI til noget mere retvisende som f.eks. "Beskæftigelsesindsatser blandt Civilsamfundsorganisationer" (BBC)
- At det ikke er behov for at have et (lokalt) virksomhedsnetværk. Det giver ikke mening for os at bruge al den tid til at finde og vedligeholde diverse kontakter. Det er langt vigtigere at vi prioritere at finde det rette match, hver gang.