

# ERFARINGS- OPSAMLING VÆKSTHUSET

Erfaringsopsamling og anbefalinger.  
Rammeaftaler for samarbejdet mellem Københavns Kommune og Væksthuset,  
2023-2024

## INDHOLD

• Læsevejledning og introduktion .....	3
• Hvem er Væksthuset? .....	3
• Årets Temaspørgsmål.....	4
Hvordan skaber Væksthuset udvikling i borgernes livssituation? .....	4
Hvilke redskaber anvender Væksthuset for at skabe en helhedsorienteret og velfungerende indsats? .....	5
Hvilke tilgange benytter Væksthuset for at sikre bedst motivation hos borgeren? .....	6
• Rammeaftaler for UNG: Specialiseret indsats II, III, IV.....	7
Væksthusets samarbejde med det rummelige arbejdsmarked .....	7
Sammenhæng mellem virksomhedsforløb og uddannelse .....	9
• CBE indsatser for sygemeldte borgere - udbudsområde 2 .....	10
• CBA indsatser for udsatte voksne og fleksjobvisiterede - udbudsområde 1 .....	11
• CBA indsatser for udsatte voksne med udadreagerende adfærd.....	12
• Ordinære løntimer - en bro til selvforsørgelse: Ny forskning på vej fra Væksthusets forskningscenter .....	13
• anbefalinger .....	14

## LÆSEVEJLEDNING OG INTRODUKTION

På de følgende sider vil vi belyse de tre overordnede temaspørgsmål, der dækker aktuelle og relevante erfaringer fra årets samarbejde. Derefter vil vi præsentere vores arbejde med de enkelte rammeaftaler bl.a. gennem brug af cases og praksiseksempler.

Afslutningsvis vil vi gennemgå vores generelle anbefalinger og give input til, hvad der synes virksomt ift. at hjælpe borgere i uddannelse, job eller mod afklaring.

### RAMMEAFTALER MED KØBENHAVNS KOMMUNE

*Væksthuset og Københavns Kommune har i 2023-2024 samarbejdet om følgende rammeaftaler:*

**CBA - Udsatte voksne over 30 år og fleksjobvisiterede (Udbudsområde I)**

**CBA – Udsatte voksne med udadreagerende adfærd**

**CBE – Sygemeldte borgere (Udbudsområde II)**

**UNG – Specialiseret indsats II, III og IV**

- Specialiseret indsats II: Unge med diagnose inden for autismespektret, herunder uafklarede.
- Specialiseret indsats III: Unge med psykisk handicap/psykisk diagnose, sårbarhed, misbrug og/eller hjemløshed, herunder uafklarede og kognitive udfordringer
- Specialiseret indsats IV: Udadreagerende unge, evt. utilpassede kriminalitetstruede og/eller med tidligere kriminalitet

## HVEM ER VÆKSTHUSET?

Væksthuset arbejder tæt sammen med mennesker om at skabe de forandringer i deres liv, der kan bringe dem i job eller uddannelse. I samarbejde med virksomheder, uddannelser, kommuner og organisationer skaber vi nye muligheder.

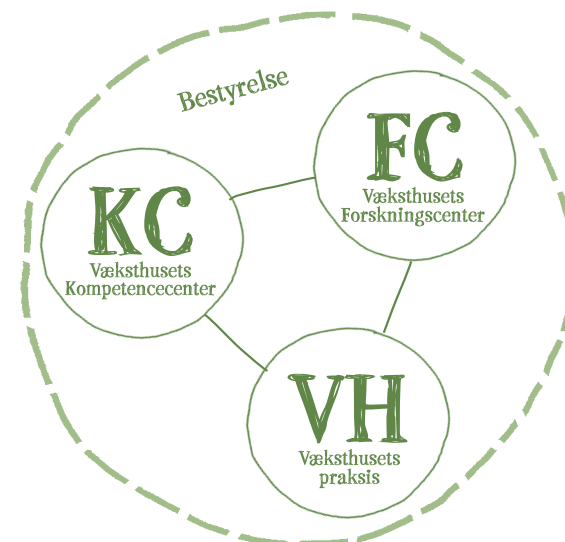
Væksthuset er en **socialøkonomisk virksomhed** og en erhvervsdrivende fond. Vi **investerer** vores økonomiske overskud i beskæftigelsesområdet i ambitiøs forskning, partnerskaber, udvikling og formidling med det formål at **skærpe beskæftigelsesfagligheden** i Danmark, så flere mennesker kommer i job eller uddannelse.

Væksthuset baserer sit arbejde på et solidt vidensgrundlag fra både forskning og praksis, da virksomheden består af tre elementer:

**Væksthusets praksis** hjælper mennesker i job og uddannelse - i tæt samarbejde med jobcentre rundt omkring i Danmark.

**Væksthusets Forskningscenter** er et uafhængigt forskningscenter, der specifikt forsker i beskæftigelsesområdet. De står blandt andet bag BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet), der viser, hvilke indsatser, tilgange og metoder, der virker inden for beskæftigelsesindsatsen.

**Væksthusets Kompetencecenter** omsætter forskning og nyeste viden på beskæftigelsesområdet til praksisfeltet – for eksempel gennem kompetenceudviklingskurser, projekter, oplæg og undervisning.



### HVORDAN SKABER VÆKSTHUSET UDVIKLING I BORGERNES LIVSSITUATION?



#### VIRKSOMHEDSRETTET FOKUS FRA START

Det er veldokumenteret (jf. BIP), at samarbejde med virksomheder skaber progression mod beskæftigelse. Virksomhedssamarbejdet bidrager helt fra start med at skabe forandring og udvikling, da borgerne igennem praktik, småjobs og løntilskud bl.a. får en reel træningsplatform, hvorigennem de kan arbejde med at håndtere udfordringer i deres liv (psykiske, fysiske, misbrugsrelaterede, vrede, sociale osv.) og herigennem gradvist mestre disse mhp. at blive en del af et arbejdsfællesskab.



#### ÈN BORGER, ÈN KONSULENT

Alle borgere i Væksthuset tilknyttes én gennemgående konsulent, der sammen med borgeren, og med afsæt i borgerens forudsætninger og plan fra jobcentret koordinerer/justerer indsatser og aktiviteter imod job, og sikrer relevant afklaring og/eller opkvalificering ift. dette mål. Indsatser, metoder og aktiviteter er således individuelt tilrettelagt.



#### PARALLELLE OG INTEGREREDE INDSATSER

Alle forløb i Væksthuset sammensættes af parallelle indsatser. Der opnås størst progression mod job gennem parallelle og integrerede beskæftigelsesfaglige, sundheds- og socialfaglige indsatser, fremfor enkeltstående indsatser. Dette styrker ligeledes borgerens oplevelse af sammenhæng og mening (jf. BIP). Inddragelse af relevante parter er afgørende for progression, fx jobcenter, læge, behandling, rådgivende instanser og/eller borgers eget netværk.

I arbejdet med Væksthusets målgrupper er samspillet mellem de tre principper de vigtigste bidrag til at skabe udvikling for borgernes livssituation. Sammen med den faste konsulent arbejdes der mod, at borgeren kommer hurtigt ud i virkeligheden samtidig med, at der arbejdes helhedsorienteret og parallelt i alle forløb.

### HVILKE REDSKABER ANVENDER VÆKSTHUSET FOR AT SKABE EN HELHEDSORIENTERET OG VELFUNDERENDE INDSATS?

#### FAGLIGE PERSPEKTIVER

Væksthuset arbejder tværfagligt og inddrager relevante faglige perspektiver ud fra borgernes individuelle behov. Vores konsulentgruppe består af en bred vifte med forskellige fagligheder, som benytter og udarbejder blandt andet sanseprofiler, funktionsevnebeskrivelser og fysioterapeutiske arbejdspladstilretninger som konkrete værktøjer/redskaber for at skabe en helhedsorienteret indsats.

#### NAVIGATION OG MENING

Væksthuset hjælper borgeren med at opstarte og indgå i sundheds- og socialfaglige indsatser, fx rusmiddelbehandling, psykolog, psykiatri og gældsrådgivning. Vi tilbyder kontakt og følgeskab til relevante instanser for at skabe en fælles faglig retning, progression og mening for borgeren. Konsulenten hjælper borgeren med at tilrettelægge de forskellige indsatser med et interval, der muliggør deltagelse og progression. Ligeledes støtter Væksthuset borgeren i at ansøge om enkelttydelser, hjemmevejleder, boliganvisning og SKP mm.

#### DOKUMENTATION OG SAMMENHÆNG

Væksthuset benytter dokumentation som et redskab til at skabe helhedsorienterede og velfunderede indsatser for borgerne. Borgerens forløb i Væksthuset beskrives klart og overskueligt gennem rapporter til jobcentret for derigennem at sikre, at alle relevante informationer videregives, og der skabes en sammenhæng for borgeren på længere sigt.

## HVILKE TILGANGE BENYTTER VÆKSTHUSET FOR AT SIKRE BEDST MOTIVATION HOS BORGEREN?

Væksthuset har altid fokus på at finde, aktivere og udvikle borgerens motivation med afsæt i forskellige motivationsforståelser og den enkelte borger. Det kan fx handle om at udvikle motivation gennem inddragelse af borgerens egne drømme, værdier og ønsker samt ved at etablere relationer, netværk og læringsrum (fx på virksomheder) og ved at opstille kort- og langsigtede mål for borgeren mv.



### Multiteoretisk tilgang

Væksthuset arbejder ud fra en multiteoretisk tilgang, og benytter ofte nedenstående metoder i arbejdet med at sikre motivation hos borgerne.

Via den løsningsfokuseret tilgang arbejder Væksthuset med at tydeliggøre ressourcer og minimere fokus på problemområderne. Metodisk arbejdes der med at styrke selvværd/selvtillid/tro/håb ved at skabe situationer, hvor kompetencer kan vokse og tydeliggøres; fx i praktik/lønnede timer.

Via den narrative tilgang arbejder Væksthuset med at spotte og styrke troen på mere ressourcefyldte fortællinger. Metodisk arbejdes der på at ændre negative selvbilleder, og i stedet skabe muligheder for, at borgeren ser sig selv som kompetent – fx i praktik/job.

### Handling - ud i virkeligheden

Motivation, realisme, afklaring og håb skabes bedst ved at møde den virkelighed som i sidste ende er målet for forløbet. Væksthuset arbejder derfor struktureret med at igangsætte handlinger sammen med borgeren, som hurtigst muligt får borgeren væk fra "vores skrivebord" og ud i verden.

### Troen på borgeren

Beskæftigelsesmedarbejderens tro på borgerens jobchancer har en afgørende betydning for om borgeren kommer i job eller uddannelse. Dette vækker ligeledes motivation hos borgeren selv, da borgerens egen tro, håb og mod vokser gennem beskæftigelsesmedarbejderens tro på borgeren. I det direkte samarbejde med borgeren praktiseres dette bl.a. ved at have en specifik opmærksomhed på følgende:

- Talesproget – det, medarbejderen siger med ord.
- Kropssproget – det, medarbejderen udstråler med krop og ansigt.
- Materialer – de genstande i rummet, medarbejderen gør brug af.
- Handlinger – det, medarbejderen gør (eller undlader at gøre).

Læs mere om *Troen på* i mødet med borgeren her:

<https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/publikationer/sig-det-med-ord-krop-ting-og-handlinger-2/>

### Væksthusets samarbejde med det rummelige arbejdsmarked

Væksthusets hovedfokus er at matche udsatte unge med virksomheder som et led i deres vej mod uddannelse, samt skabe et konstruktivt og kreativt samarbejde med arbejdsmarkedet.

Væksthusets erfaring er, at virksomhederne (ligesom de unge) er forskellige i deres ønsker og behov. Nogle arbejdsgivere vil gerne vide meget om borgeren på forhånd, andre vil ikke. Nogle virksomheder vil primært tale med borgeren og andre ønsker meget kontakt med konsulenten. Samarbejdet bliver derfor altid skræddersyet i en tæt dialog med den enkelte virksomhed. Fælles for alle virksomhedsforløb er dog, at den tætte opfølgning, hvor Væksthuset står til rådighed ift. de behov virksomheden har er en central del af det gode samarbejde. Det være sig spørgsmål om den unges udfordringer, administrative processer omkring småjob, eller forståelse af arbejdspladskultur m.m.



#### Væksthuset fokuspunkter ift. det gode samarbejde med virksomhederne:

- Skræddersy samarbejdet
- Klæd virksomhederne på ift. den unges udfordringer
- Gør det til et fælles projekt
- Stå til rådighed

#### Særligt for unge med Autisme (ASF)

Erfaringen er, at det er vigtigt med et særlig tæt samarbejde mellem Væksthuset, den unge og virksomheden. Konsulenten bistår med konkrete beskrivelser af, hvordan ASF påvirker den enkelte unge samt hvordan arbejdsgiveren og kollegaerne kan håndtere de situationer, der kan opstå. Denne sparring er afgørende for virksomhedens mod på at indgå i et samarbejde. Grundet manglende erfaring med gruppen kan virksomheden have en opfattelse af, at samarbejdet med den unge er ekstra krævende. Sparringen bidrager således til at gøre virksomheden mere tryk og handlekraftig.

### Løntimer gør vejen til uddannelse kortere

Igennem de seneste år har Væksthuset haft intensivt fokus på at gøre brug af lønnede timer, da det bl.a. medfører øgede chancer for, at de unge opnår (deltids) job - evt. under uddannelse. Arbejdsgiveres erfaringer med lønudbetaling og det faktum, at de unge i højere grad er ansatte fremfor praktikanter, gør vejen til en uddannelsesaftale/læreplads kortere, idet der allerede er løn i spil. Lønnede timer giver erfaringsmæssigt også en større chance for fx at opnå fleksjobansættelse af samme grund.

### Væksthuset samarbejder bl.a. med virksomhederne om følgende:

- Afklare realistiske uddannelsesmuligheder
- Træne og mestre udfordringer
- Afklaring af funktionsniveau
- Opkvalificering
- Brancheafklaring
- Løntimer/småjob
- Rekruttering
- Mødestabilitet og oparbejdelse af aktivitetsniveau
- Indgå i et fællesskab

### Servicehund på kontor?

#### Et praksiseksempel på handicap-kompenserende ordninger

Malthe er 28 år og har en autismediagnose. Malthe er i praktik i en virksomhed med fokus på afklaring, hvoraf nogle af timerne er lønnet.

For at Malthe kan møde er det en forudsætning, at han kan have sin servicehund med, da han har brug for dens følgeskab til og fra arbejdspladsen. Malthe arbejder i et kontormiljø, hvor hunden ikke kan opholde sig, og konsulenten er derfor i tæt dialog og sparring med virksomheden omkring, hvordan dette kan løses. De finder i fællesskab frem til, at der nødvendigvis må etableres et særskilt sted til hunden, da Malthe ellers ikke kan indgå på arbejdspladsen. I forbindelse med at virksomheden flytter i nye lokaler får arbejdsgiver indrettet et specifikt rum, hvor servicehunden kan opholde sig. Malthe bliver inddraget i processen ift. hundens behov for fx vægfarve, lystype, lyd, type af underlag osv. så det bliver sikret, at det også er et sted, hvor den kan ligge alle de timer, hvor Malthe arbejder.

Malthe bliver efterfølgende ansat i virksomheden i fleksjob i 14 timer om ugen.



### Sammenhæng mellem virksomhedsforløb og uddannelse

Det er Væksthusets erfaringer, at den virksomhedsrettede indsats skaber øget tro, motivation og øget (indsigt i) funktionsniveau ift. at kunne begå sig på en uddannelsesinstitution. Virksomhederne spiller derfor en væsentlig rolle i forbindelse med at udvikle unges uddannelsesparathed. Nedenfor præsenteres to praksiseksempler med uddrag fra virksomhedsarbejdet. Der har samtidigt med virksomhedsindsatserne været igangsat og gennemført parallelle indsatser som ikke er inkluderet i nedenstående eksempler.

#### *Specialiseret indsats III*

#### **TINA, 24 ÅR**

#### **PRAKTIK SKABER TRO PÅ EGNE EVNER OG MESTRING AF UDFORDRINGER**

Tina har været i praktik på et plejecenter. Tinas drøm er at læse til fysioterapeut. Hun lider af angst, er bange for, at hun ikke er god nok, og ikke udfører arbejdsopgaverne perfekt.

#### **Samarbejdet med virksomheden**

Der arbejdes tæt sammen med arbejdsgiver om, at Tina træner at være i det ubehag, hun kan føle, når hun ikke synes, hun gør tingene perfekt. Der indgås aftale med arbejdsgiver om, at der skal være klar feedback for at skabe gennemsigtighed og sikre, at Tina ikke overtænker hele tiden, så hun undgår tvivlstanker omkring sin egen formåen som en konstant i hendes hoved.

#### **Effekt af de virksomhedsrettede indsatser ift. uddannelsesparathed**

- Tror mere på sig selv og egne evner
- Kan tage ordet i en forsamling
- Kan være til stede sammen med andre mennesker
- Et dagligt aktivitetsniveau svarende til et fuldtidsstudie

#### **Næste skridt: uddannelse**

Efter endt praktik starter Tina på fysioterapeutuddannelsen med et enkelt fag til en start. Væksthuset fortsætter samarbejdet med Tina i en mentorpakke. I disse måneder udvikler Tina sin uddannelsesparathed yderligere, så hun nu kan indgå i gruppearbejde. Da Væksthuset slipper Tina, er hun fuldtidsstuderende, og indgår på ordinære vilkår på uddannelsen.

#### *Specialiseret indsats IV*

#### **OLIVER, 22 ÅR**

#### **LØNNEDE TIMER SKABER ARBEJDSPLADSFORSTÅELSE OG ARBEJDSIDENTITET**

Oliver har været i lønne timer i Novo Nordisk. Han har et dårligt selvværd, misbrugsudfordringer samt vredesproblematikker. Oliver tror ikke på en fremtid i uddannelsessystemet og ved forløbets start har han en tilknytning til bandemiljøet.

#### **Samarbejdet med virksomheden**

Der er i samarbejdet med arbejdsgiver fokus på, at Oliver lærer at håndtere sin vrede som ofte opstår i samvær med andre mennesker. Arbejdsgiver tager sig god tid og forklarer Oliver, hvad der foregår blandt kollegaerne på arbejdspladsen så intentionen bag deres adfærd og ord bliver tydelig for Oliver. Der er fokus på træning i "almindelig" arbejdspladskultur og omgangstone, da Oliver aldrig før at været en del af et arbejdsfællesskab.

#### **Effekt af de virksomhedsrettede indsatser ift. uddannelsesparathed**

- Kontrollere/mestre vrede og håndtere konflikter
- Tro på sig selv
- Arbejdsidentitet
- Brancheafklaring og opkvalificering

#### **Næste skridt: uddannelse**

Efterfølgende studerer Oliver til procesoperatør. Væksthuset er tilknyttet Oliver i en mentorpakke. Oliver oplever at komme i konflikt med medstuderende i gruppearbejde, og konsulentten samarbejder med ham om de mestringskompetencer, han opnåede i tidligere virksomhed for derved at integrere dette i en uddannelseskontekst. Da samarbejdet med Væksthuset ophører har Oliver fundet en læreplads, og er nu en del af et arbejdsfællesskab på lige fod med andre.

## CBE Indsatser for sygemeldte borgere - udbudsområde 2

Besvarelsen af årets spørgsmål til sygemeldte borgere illustreres gennem nedenstående indsatsoverblik og dertilhørende casebeskrivelse.

### Malene, 40 år



- JAF - Sygemeldt med stress og angst i 1,5 år
- 1A 4T Særligt stort støttebehov
- Uddannet pædagog
- Manglende overskud til at mestre hverdagen
- Søvnproblemer
- Tankemylder
- Manglende tro på egne evner ift. at komme i job
- Social isolation

### Beskæftigelseindsatser

- Udarbejdelse af CV
- Afdækning af ressourcer og specifikke skånehensyn ifm. praktik/job
- Job, CV- og praktikworkshop
- Praktiksøgning og -etablering hos en blomsterbutik
- Udarbejdelse af optrappingsplan

### Social- og sundhedsindsatser

- Individuelle samtaler med konsulent ift. mestringsudfordringer og energiforvaltning
- Deltagelse på Væksthushold om:
  - Søvn og vaner
  - Tankemylder
  - Angst- og stresshåndtering
  - Energiforvaltning
  - Mindfulness

### Resultater

- Hybridpraktik 12 timer om ugen heraf 6 timer med løn
- Afklaring af arbejdsevne
- Mestringsstrategier til at mindske stress, angst, udbrændthed og forebygge mental overbelastning

### Opstart af sygedagpengeforløb med særligt sårbare borgere i Væksthuset

Malene oplever panikangst om morgenen for første møde i Væksthuset, og konsulent foreslår derfor, at de kan mødes hjemme hos Malene. Mødet afsluttes ved, at Malene og konsulent sammen følges tilbage til Væksthuset for at skabe en progression mod at bryde Malenes sociale isolation. Konsulent har et stort fokus på psykisk- og fysisk mestring, der kan øge Malenes viden om egen situation og derigennem bidrage til øget aktivitetsniveau. Malene tilmeldes derfor Væksthusholdets mestringshold, hvilket bl.a. giver hende en forståelse af angst, stress og tankemylder.

### Væksthusholdets arbejde med lønnede timer

Efter individuel tilrettelagt virksomhedssøgning og deltagelse på CV-job og praktikworkshop opstarter Malene en virksomhedspraktik hos en blomsterbutik, hvor Væksthusholdets konsulent drøfter muligheden for løntimer ved første møde med arbejdsgiver. I takt med at Malene trapper op i timer og får mere ansvar i praktikforløbet vejleder Væksthuset arbejdsgiveren om regler og muligheder for lønnede timer, og der aftales opstart af hybridpraktik, hvor Malene er i praktik 12 timer om ugen mhp. at få afklaret sin arbejdsevne, hvoraf 6 timer er lønnede. Væksthuset følger op med arbejdsgiver telefonisk og ved fysiske møder på arbejdspladsen. De lønnede timer har øget Malenes tro på, at hun kan komme tilbage til arbejdsmarkedet og motiveret hende til at gennemføre afklaringen af hendes arbejdsevne.

### Væksthusholdets arbejde med kvalitetssikring af rapportering

Sideløbende med Malenes deltagelse i hybridpraktikken orienteres jobcentret om Væksthusholdets indsatser og Malenes progression i delrapporter, der uddybes i en detaljeret afsluttende rapport. Med udgangspunkt i Malenes beskæftigelsesplan beskriver og dokumenterer konsulent Malenes arbejds- og funktionsevne, herunder justeringer/indsatser/effekter ift. fx muligt ugentligt timetal, effektivitet, skånehensyn, arbejdsopgaver, kompetencer mm. Desuden beskrives indsats/effekt ift. sociale- og helbredsmæssige indsatser.

## CBA INDSATSER FOR UDSATTE VOKSNE OG FLEKSJOBVISITEREDE UDBUDSOMRÅDE 1

Besvarelsen af årets spørgsmål til udsatte voksne over 30 år illustreres gennem nedenstående indsatsoverblik og dertilhørende casebeskrivelse.

### Fatma, 49 år



- Kontanthjælp (ledig de sidste 6 år)
- 1B 6T stort støttebehov
- Tidligere rengøringsassistent gennem 10 år
- Forstår men taler begrænset dansk (Tyrkisk modersmål)
- Rygsmerter
- PTSD

### Beskæftigelseindsatser

- Samtaler om arbejdsidentitet
- Væksthusets interne workshop "Arbejdspladskultur"
- Afsøge og besøge relevante virksomheder
- Ansøgning om socialt frikort
- Etablering af virksomhedspraktik og lønnede timer
- Afklaring og udvikling af arbejdsevne

### Social- og sundhedsindsatser

- Psykoedukation og mestringssamtaler i Væksthuset ift. PTSD
- Opfølgning på behandling i psykiatrien

### Resultater

- Afklaring til fleksjob med efterfølgende ansættelse i samme virksomhed (fleks med fleks i 14 timer om ugen)
- Strategier til at håndtere psykiske- og fysiske udfordringer

### Opstart af forløb og inddragelse af borgeren i en virksomhedsrettet indsats

Fatma tildeles en dansk- tyrkisktalende konsulent i Væksthuset. Fatma tror ikke, at hun kan komme i arbejde igen, da hun har både fysiske og psykiske udfordringer, og derfor har konsulenten fokus på at kortlægge hvilke ressourcer og kompetencer, Fatma besidder trods sine udfordringer. Dette gøres særligt gennem en narrativ tilgang, hvor Fatma hjælpes til at skabe en ny og detaljeret selvfortælling for at udvikle en tro på, at hun kan indgå i et arbejdsfællesskab. I den proces bliver det ligeledes tydeligt, at Fatma har en stor interesse indenfor madlavning, og at hun her har selv-tillid ift. sin kunnen. Fatma og konsulenten aftaler, at Fatma inden næste møde finder fem restauranter i hendes nærområde, som de sammen kan kontakte og besøge.

### Praktiketabletering og ordinære timer

Der oprettes en hybridpraktik i et pizzeria som ligger nær Fatmas bopæl i 9 timer om ugen, hvoraf 3 timer er lønnet. Konsulenten har fra start italesat, at Fatma skal lønnes for de opgaver, som hun varetager på lige fod med andre ansatte, men at hun ligeledes skal afklares og udvikle sin arbejdsevne. Konsulenten yder håndholdt støtte til at søge om socialt frikort til Fatma, og introducerer arbejdsgiver for dette. Arbejdsgiver er ubekendt med det sociale frikort, og er til en start skeptisk, da han er bekymret for det administrative, der følger med. Konsulenten har derfor løbende samtaler med ham om dette og bistår med vejledning og rådgivning.

### Etablering af fleksjob

Der holdes løbende virksomhedsopfølgninger, hvor arbejdstiden og de lønnede timer tilpasses og virksomheden klædes på ift. krav og økonomi vedr. en evt. ansættelse i fleksjob. Ved at benytte en hybridpraktik oplever Fatma et økonomisk udbytte af sit arbejde og det tydeliggøres samtidigt, at virksomheden ønsker at betale for hendes arbejdskraft, hvilket er en positiv faktor mod en afklaring til fleksjob. De lønnede timer bliver således et led i en proces mod etablering af fleksjob. Arbejdsgiver er ved forløbets afslutning positiv stemt overfor at ansætte Fatma i fleksjob, og han underskriver en arbejdsgivererklæring hvilket indgår som en del af det samlede beslutningsgrunde for, at Fatma efterfølgende tilkendes fleksjob på 14 timer om ugen.

## CBA INDSATSERFOR UDSATTE VOKSNE MED UDADREAGERENDE ADFÆRD

Besvarelsen af årets spørgsmål til udsatte voksne med udadreagerende adfærd illustreres gennem nedenstående indsatsoverblik og dertilhørende casebeskrivelse.

### Samir, 34 år



- Sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet
- Plettet straffeattest
- 1A 3T Meget stort støttebehov
- Vekslede erfaring fra byggebranchen og chaufførarbejde
- Udadreagerende adfærd
- Sociale problemstillinger indenfor misbrug, økonomi og fysisk/psykisk helbred

#### Beskæftigelseindsatser

- Udarbejdelse af CV
- Afdækning af ressourcer og specifikke skånehensyn ifm. praktik/job
- Motivationsarbejde i 1:1 samtaler
- Praktiksøgning og -etablering hos 7/11
- Tæt opfølgning i praktikken
- Social færdighedstræning på arbejdspladsen

#### Social- og sundhedsindsatser

- Motiverende samtaler mhp. rusmiddelbehandling
- Støtte til opstart af samarbejde med EKI
- Håndholdt støtte til enkeltydelse om tandbehandling
- Støtte til økonomisk overblik samt afdragsordninger på lån

#### Resultater

- Gennemført 4 ugers afprøvningspraktik i 7/11
- Løntimer 25 timer om ugen på aften/natarbejde i 7/11
- Nedbragt misbrug til weekendindtag
- Mestringsstrategier ift. konflikthåndtering på arbejdspladsen

### Motivation og ejerskab i forløbet

Samir tildeles en konsulent, der er specialiseret indenfor samarbejde med kriminelle ledige med udadreagerende adfærd. Samir møder i Væksthuset med et mål om at opnå ordinær beskæftigelse, men har svært ved at tro på dette, da hans tidligere ansættelser har været korte og afbrudt grundet konflikter. Derudover oplever Samir, at "der aldrig er sket en skid" i de beskæftigelsesrettede tilbud, han tidligere har deltaget i. Konsulenten arbejder derfor på at skabe hurtige resultater for, at Samir kan mærke, at der sker noget i forløbet og for at skabe motivation og ejerskab for Samir. Væksthusets konsulent indleder ligeledes samarbejdet med Samir ved at fokusere på hans delmål om helbredsafklaring, misbrugshåndtering og økonomiudredning.

### Den virksomhedsrettede indsats i Væksthuset

Samir har tidligere været afvisende overfor deltagelse i ulønnede virksomhedspraktik. Han ønsker ikke at arbejde "gratis", og han er træt af "at være på røven". Væksthusets konsulent har tidligere haft et samarbejde med en arbejdsgiver fra 7/11, der gerne ansætter medarbejdere med plettet straffeattest. Arbejdsgiveren kan tilbyde Samir lønnede timer i aften- og natarbejde, men først skal Samir i ulønnet praktik i en prøveperiode på 4 uger. Under praktiketableringssamtalen bliver Samir urolig og irriteret. Konsulenten foreslår, at de skal holde en kort pause og trække frisk luft. Konsulenten forklarer Samir, at den korte prøveperiode også er fordelagtig som en optrappingsperiode for Samir, hvor han kan vænne sig til arbejdstiden og arbejde med mestringsstrategier ift. konflikthåndtering. Samir bliver mere rolig og indvilger i at opstarte samarbejde med 4 ugers ulønnet virksomhedspraktik med mulighed for lønnede timer efterfølgende.

### Væksthusets arbejde med dokumentation

Væksthusets dokumentation fokuserer bl.a. på beskrivelser af Samirs adfærd i samtaler og på virksomheden. Dokumentationen består dermed af tydelige beskrivelser af, hvordan Væksthuset har grebet samarbejdet og samtalerne an, og hvordan Samir konkret har reageret på dette.

## Ordinære løntimer - en bro til selvforsørgelse

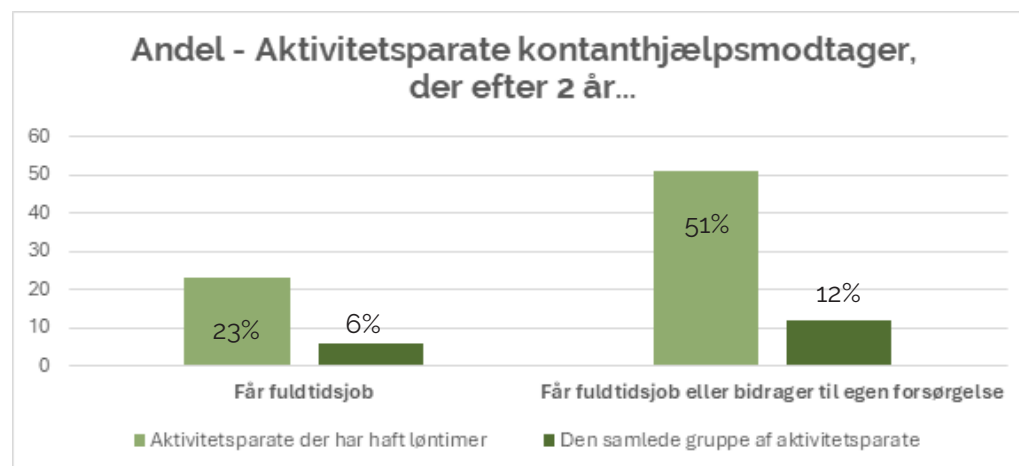
Ny forskning på vej fra Væksthusets forskningscenter

**Hvordan klarer aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som opnår ordinære løntimer, sig efterfølgende på arbejdsmarkedet, når de sammenlignes med en tilsvarende gruppe, som ikke fandt løntimer?**

Væksthusets Forskningscenter har sat sig for at belyse ovenstående forskningsspørgsmål via en kvantitativ og kvalitativ analyse.

**Den kvantitative analyse:** *Lønner det sig at få løntimer på vejen mod job?* udkom i marts 2024 og belyser, hvordan aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der får løntimer, klarer sig over tid sammenlignet med den samlede gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Analysen er udarbejdet af professor Michael Rosholm fra Aarhus Universitet, og datagrundlaget består af 93.462 borgere, hvoraf 22.000 har haft ordinære løntimer. Som det illustreres i nedenstående tabel, opnår borgere med løntimer en markant bedre arbejdsmarkedstilknytning over to år end bruttgruppen af aktivitetsparate. To år efter den første løntime kommer 23% i fuldtidsjob sammenlignet med dette 6% af borgerne uden løntimer. Dertil opnår 51% et fuldtidsjob eller bidrager til egen forsyning sammenholdt med 12% af borgerne uden løntimer.



Væksthusets Forskningscenter har siden 2016 bidraget til at udvikle viden på beskæftigelsesområdet i Danmark. Som erhvervsdrivende fond støtter og igangsætter Væksthuset forskning i udviklingen af beskæftigelsesfaglighed. Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) var forskningscentrets første forskningsprojekt – det danner i dag grundlag for en lang række tiltag og beslutninger på hele beskæftigelsesområdet.

**Den kvalitative analyse** forventes udgivet primo 2025, og har til formål at skabe en dybere forståelse af de fænomener og forløbshistorier, der fremkommer ved de kvantitative analyser. Interviewpersonernes erfaringer med løntimer og vurderinger af redskabet vil bidrage til en helhedsforståelse af løntimers potentialer og begrænsninger set ud fra de involverede aktørers perspektiv.

Analysen udarbejdes af Væksthusets Forskningscenter og tager afsæt i de kategorier, som den kvantitative analyse fandt, samt baseres på interviews med henholdsvis:

- **Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere**, der modtager eller har modtaget ordinære timer
- **Virksomheder**, der har erfaring med at ansætte aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere
- **Beskæftigelsesmedarbejdere**, der har erfaring med at anvende løntimer til målgruppen

Den kvalitative analyse er endnu ikke færdig, men der viser sig nogle overordnede tendenser:

- Løntimer opleves som en anerkendelse af borgernes arbejde og medvirker til øget selvtillid, selvværd og selvfølelse.
- Løntimer er en måde at fastholde borgerne på en arbejdsplads, de er glade for, som derfor styrker deres tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Virksomhederne peger på, at løntimer skaber værdi i form af øget fleksibilitet, effektivisering af arbejdsprocesser og inkluderende arbejdsmiljø.

Læs mere om forskningen i løntimer på: <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/publikationer/loenner-det-sig-at-faa-loentimer-paa-vejen-mod-job-3/>

## ANBEFALINGER

### På tværs af målgrupper

- Arbejd virksomhedsrettet fra start og parallelt med andre relevante sociale og/eller sundhedsfaglige indsatser.
- Planlæg indsatsen individuelt og konkret tilpasset til borger og virksomhed.
- Hjælp borgeren med at navigere i og forstå sammenhængen mellem forskellige indsatser og instanser.

### Lønnede timer

- Etabler lønnede timer så hurtigt som muligt – det gør en forskel!
- Inddrag arbejdsgiverne i processen og stå til rådighed med rådgivning og vejledning
- Benyt det sociale frikort Det er et positivt redskab, som åbner muligheder for borgeren og virksomhederne.

### UNG

Brug virksomhederne som trænings- og læringsplatform mhp. at udvikle job- og uddannelsesparathed

### Udsatte voksne med udadreagerende adfærd

Hurtig hjælp og handling skaber motivation!

### Udsatte Voksne over 30 år

Lønnede timer kan være med til at skabe fleks med fleks

### Sygedagpenge

Fleksibilitet og håndholdt støtte ift. særligt sårbare borgere er afgørende for progressionen

Vi møder altid mennesker **ordentligt** og **respektfuldt**  
Vi arbejder **virksomhedsrettet**, Vi ser mangfoldighed som en styrke  
Vi er bevidste om, hvad **GOD BESKÆFTIGELSESFAGLIGHED** er  
Vi **møder mennesker individuelt** og hjælper dem videre fra det sted, de står  
Vi arbejder for at skabe **nye muligheder**, så alle kan komme i job eller uddannelse  
Vi **SAMARBEJDER BREDT**,  
Vi er en socialøkonomisk virksomhed og en erhvervsdrivende fond  
Vi **investerer vores økonomiske overskud** i udvikling af beskæftigelsesområdet  
Vi **AFPRØVER LØBENDE NYE TILTAG** for at skabe **NY LÆRING**, Vi arbejder tværfagligt  
Vi skaber **meningsfulde og målrettede** interventioner og forløb, Vi **FORSKER I PRAKSIS** til gavn for praksis  
Vi arbejder **DATABASERET**, Vi **kvalitetssikrer** ved at følge data  
Vi tror på borgerens mulighed for at komme i job eller uddannelse  
Vi bruger tid ude i virkeligheden – det er der, forandringerne sker  
Vi **afprøver nye samarbejder, partnerskaber og tiltag**  
vi lærer, justerer og tilpasser  
Vi **tager med** ud i verden og sikrer **mening, sammenhæng og fremdrift**  
Vi arbejder med **konkrete og tydelige rammer for vores samarbejder**  
Vi **BYGGER BRO** mellem forskning og praksis, Vi bidrager til **udvikling, forskning og formidling**  
Vi **forsker** indenfor beskæftigelsesområdet, Vi er **responsive** over for borgerens og øvrige samarbejdspartneres ønsker og behov  
Vi arbejder for at skabe **NYE MULIGHEDER**, vi udvikler beskæftigelsesområdet i Danmark og Norden  
Vi skaber værdi for virksomheder, Vi skaber **værdi for det enkelte menneske**  
Vi baserer vores arbejde på **FORSKNING OG ERFARING FRA PRAKSIS**  
Vi er optaget af et **højt niveau af beskæftigelsesfaglighed**  
Vi arbejder ud fra **DET BESKÆFTIGELSESFAGLIGE LANDSKAB**  
**VI GØR DET DER VIRKER**

# KONTAKT

Anne Garder  
Forretningsdirektør  
6043 2767  
ag@vaeksthus.dk

Væksthuset  
88245400  
www.vaeksthus.dk

