



Metodekatalog



Vi investerer i din fremtid

Indledning

I projekt Jobstyrke i Nord har Cabi i perioden sommeren 2021 til december 2022 samarbejdet med Topvirk i Frederikshavn og Huset Venture Nordjylland (HVN), som begge er socialøkonomiske virksomheder. I projektet har vi arbejdet med at hjælpe psykisk sårbare i beskæftigelse gennem en håndholdt indsats. Samtidig har vi arbejdet med at udbrede viden til nordjyske virksomheder om fordelene og de virksomme metoder i at rekruttere personer med psykisk sårbarhed. Endelig har der været fokus på mulighederne i at vise socialt ansvar ved at samarbejde med socialøkonomiske virksomheder om opgaveløsning.

I Huset Venture Nordjylland har elementerne i projektet været holdundervisning, individuelle samtaler, motion og sund levevis samt virksomhedspraktik og lønnede timer.

I Topvirk har elementerne i projektet været holdundervisning, individuelle samtaler, motion og sund levevis samt praktik på Topvirks afdelinger med blandt andet lagerhotel, montage, administration og tryk på tekstiler. På Topvirk er aktiviteterne desuden blevet kombineret med virksomhedspraktik og lønnede timer.

Læsevejledning

I dette metodekatalog kan man læse om de metoder, der er anvendt i projektet, og hvad der har været særlig virksomt. I stort omfang er det de samme elementer, som har vist sig afgørende hos de to partnere, og derfor beskriver metodekataloget de fælles metoder og tilgange. I de tilfælde, hvor der har været forskellige tilgange hos de to parter, er det beskrevet særligt. Det gælder især Topvirks særlige muligheder på deres produktionsværksteder.

Endelig kan man i metodekataloget læse Cabis anbefalinger til fremtidige jobrettede indsatser for personer med psykisk sårbarhed.

Metodekataloget kan dermed være inspiration til jobcentre og andre aktører, som arbejder med at hjælpe personer i beskæftigelse, som har behov for en særlig håndholdt indsats på grund af psykisk sårbarhed.

Indsamlingsmetoder

Gennem projektperioden har Cabi løbende interviewet medarbejdere hos de to partnere for at høre, hvordan de har arbejdet, hvilke tilgange og metoder de har prøvet af, og hvordan indsatserne og justeringerne har virket i forhold til, at deltagerne er kommet tættere på job eller i job.

Derudover har Cabi løbende interviewet deltagere på projektet, praktikvirksomheder og samarbejdspartnere i de to kommuner om deres erfaringer.

Resumé

I projektet er over 29 af de i alt 132 deltagere kommet i job, da de afsluttede projektet. Det viser, at håndholdte, længerevarende forløb med et klart jobfokus giver resultater for ledige med psykisk sårbarhed.

Rammerne i det forberedende forløb skaber tryghed for deltagerne og tro på, at der er en plads på arbejdsmarkedet for dem - noget, som har afgørende betydning, når der er tale om ledige med psykisk sårbarhed.

Gennem det håndholdte forløb er der blevet skabt tæt kendskab til deltagerne. Det har haft betydning for at kunne lave det gode match til en arbejdsplads, og her har Topvirks værkstedsmuligheder givet særligt god viden om, hvad der skal til for at skabe det gode match.

Erfaringen har vist, at en tæt kontakt - både i praktikken og efter ansættelse i form af efterværn - bidrager til at skabe den tryghed, der gør, at deltageren kan tage skridtet ud i job, og den tryghed har særlig betydning for ledige med psykisk sårbarhed. Trygheden i efterværn viser sig også at have betydning for de virksomheder, som har ansat deltagere i projektet.

Knap 2/3 af de 29 deltagere, som er kommet i job, er kommet i job gennem Topvirk. Om det skyldes de særlige muligheder, Topvirk har haft via deres værksteder, er vanskeligt entydigt at konkludere. Dertil er datagrundlaget for lille. Men både Topvirk, deltagerne og samarbejdspartnerne fremhæver værkstedernes positive betydning i forhold til at blive klar til arbejdsmarkedet.

Projektets rammer

Målgruppen for projekt Jobstyrke i Nord er ledige med psykisk sårbarhed. Der har både været tale om ledige visiteret til fleksjob, ledige på kontanthjælp og enkelte forsikrede ledige. Et fællestræk har været, at de på grund af psykisk sårbarhed har haft behov for en særlig håndholdt indsats.

I projektet er der et mål om, at 100 deltagere skal gennem forløbet. Heraf skal 85 % gennem forløbet og videre ud i en virksomhedsrettet indsats. Endelig er målet, at 30 deltagere seks måneder efter endt deltagelse er i beskæftigelse i en ordinær eller en socialøkonomisk virksomhed.

Den forberedende del af projektet har bestået af et forløb på 16 ugentlige timer på enten Topvirk eller HVN. Deltagerne har kunnet deltage i den forberedende del i op til 13 uger, og der har været løbende optag på forløbet. Lige så hurtigt som den enkelte deltager har været klar til det, har der efterfølgende været mulighed for virksomhedspraktik i 4 til maksimalt 13 uger, alt efter målgruppe og med lønnede timer så hurtigt som muligt.

I HVN har deltagerne deltaget i undervisning på holdet gennem hele perioden, dog med mulighed for at forlade undervisningen til fordel for individuelle samtaler. På Topvirk har deltagerne både deltaget i holdundervisning, haft individuelle samtaler og arbejdet på husets værksteder i den kombination, der gav mening for den enkelte deltager.

I HVN er der altid flere undervisere tilknyttet holdet, så det bliver lettere at lave individuelle tiltag i løbet af undervisningsdagen. På Topvirk er der også flere undervisere tilknyttet, men her er én underviser primært tilknyttet undervisningen og én underviser primært tilknyttet værkstederne.

Målgruppen

Målgruppen er som nævnt ledige med psykisk sårbarhed. Sagsbehandlerne i kommunerne nævner alle, at udvælgelseskriteriet har været borgere med psykisk sårbarhed – ofte uden egentlige diagnoser – som har brug for en ”beskyttet” start, som kan gøre den ledige klar til et praktikforløb. Der har også været behov for tættere kontakt, end man kan tilbyde i en virksomhedspraktik.

Der er altså tale om ledige, hvor vurderingen fra jobcentret har været, at der var for mange uafklarede og vanskelige elementer for den enkelte til at få et vellykket virksomhedsforløb. Det handler blandt andet om usikkerhed om, hvad de kan bidrage med på en arbejdsplads, behov for tryghed ved at være sammen med andre mennesker i en gruppe, og det handler om at opbygge en hverdag med struktur, så de kan møde hver morgen. Opbygning af tryghed er her en faktor, som nævnes af alle parter, og som det kan være vanskeligere at opnå med den intensitet, der normalt er i sagsbehandlerens kontakt med den ledige.

Anbefaling

Brug denne type forløb over for de borgere, som har behov for en opstart, hvor der gennem en håndholdt indsats er mulighed for at opbygge tryghed, og hvor den ledige kan træne det at være i en social sammenhæng. Det kan især være vigtigt for de ledige, som er psykisk sårbare, og hvor der for manges vedkommende er tale om social isolation og manglende tro på muligheden for at få en plads på arbejdsmarkedet. Samtidig er det afgørende, at der er et tydeligt jobrettet fokus gennem hele forløbet, så alle aktiviteter peger mod det næste delmål frem mod job. Det er stadig her i den virksomhedsrettede indsats, at jobmuligheden opstår.

Visitationen

Visitationen til projektet er foregået gennem samtaler på projekterne mellem potentielle deltagere, deres sagsbehandlere og en projektmedarbejder. Gennem projektperioden er fokus i visitationssamtalen flyttet fra først og fremmest at få skabt en relation til den kommende deltager til først og fremmest at få tydeliggjort jobmålet. Baggrunden har været et behov fra projektets side om at få stillet tydelige krav om fremmøde og tydelige mål om, at der arbejdes frem mod job.

Ved samtalen siger deltageren ”ja” til at deltage i forløbet, og de første delmål i forløbet frem mod job drøftes og bliver et udgangspunkt for forløbet for den enkelte deltager. Vurderingen fra medarbejderne på projektet er, at det har betydning for motivationen, at deltageren har sagt ”ja” til forløbet ved visitationssamtalen. I Topvirk har man anvendt et visitationsskema for at sikre, at man kommer omkring alle relevante emner ved visitationen. Skemaet har blandt andet indeholdt spørgsmål om jobønsker, motivation, transportmuligheder og øvrige problematikker, der skal arbejdes med.

For enkelte deltagere har man i Topvirk lavet en "prøveperiode" de første par uger. Det har givet deltageren tryghed at starte på denne måde og så efter en kortere periode se på, hvordan det er gået.

Inden samtalen har der i flere tilfælde været dialog mellem sagsbehandler og projektmedarbejder om, hvorvidt vedkommende er inden for målgruppen og forventes at kunne komme i beskæftigelse gennem perioden på op til 26 uger. Den indledende dialog har i næsten alle tilfælde forhindret, at deltagere er blevet afvist ved samtalen. Alle parter har været tilfredse med visitationsproceduren.

I starten af projektperioden var der hos begge partnere udfordringer med at få visiteret borgere til projektet, og hos HVN især borgere, som kunne leve op til de 16 ugentlige timer. Fra projektets side lavede man derfor møder med både ledere og relevante sagsbehandlere i samarbejds-kommunerne for at give yderligere kendskab til projektets metoder og rammer. Vurderingen fra partnerne er, at det er det øgede kendskab hos de relevante sagsbehandlere, som er årsagen til, at visitationsflowet blev bedre gennem projektperioden.

Anbefaling

Den første visitationssamtale er vigtig for at skabe tydelig jobretning på forløbet og kan bidrage til, at deltageren committer sig til jobmålet. Erfaringen med allerede på dette tidspunkt at arbejde med de første små delmål er afgørende, så vejen til job kan gøres mere overskuelig og håndterbar for deltageren – noget som er afgørende, hvis man har været længe væk fra arbejdsmarkedet og endda ekstra afgørende, hvis man pga. psykisk sårbarhed er utryk ved at tage nye skridt.

En anden anbefaling er at få en tæt dialog mellem udbyder og den samarbejdende kommune, så de sagsbehandlere, som skal visitere mulige borgere til projektet kender forløbet, indholdselementerne og rammerne godt.

Pædagogisk tilgang

Hos begge parter er den pædagogiske tilgang bygget op om antagelsen om, at en hverdag med arbejde bidrager til en velfungerende hverdag med trivsel. Derfor er alle indholdselementer rettet mod job og det at fungere på en arbejdsplads. På Topvirk har det betydet, at projektet er blevet italesat som en arbejdsplads og deltagerne som kollegaer.

Fælles for Topvirk og HVN har været en anerkendende tilgang, hvor deltageren mødes nysgerrigt, nærværende og uden forudantagelser. Udgangspunktet har været en tro på, at deltagerne gerne vil finde en plads på arbejdsmarkedet, når rammerne er de rigtige. Og det er netop projektets opgave at hjælpe med at se vejen til job og få redskaber til at håndtere de konkrete udfordringer.

Det har også betydet, at deltagerne er blevet mødt med tydelige mål og overskuelige delmål, så det er muligt for den enkelte deltager at tage de nødvendige skridt frem mod job. Tilgangen ligger i forlængelse af Antonovskys teori om, hvad der skal til, for at mennesker kan mestre nye udfordringer: Håndterbarhed, overskuelighed og meningsfuldhed. I HVN har man i denne forbindelse arbejdet med SMART-mål for netop at gøre de næste delmål håndterbare.

Et andet omdrejningspunkt har været empowermenttilgangen. Gennem projektet har der været fokus på at give deltagerne mulighed for at få troen på egen formåen tilbage. Det har man arbejdet med ved at hjælpe deltagerne med at lave overskuelige delmål frem mod job – delmål, som har givet mulighed for at få små daglige succeser og derigennem opbygge tro på egen formåen, selvtillid og tryghed ved at tage imod nye udfordringer i form af job. Det har også betydet, at forløbene har været håndholdte og med mulighed for individuel tilpasning, så den enkelte deltager er kommet videre mod job så hurtigt som muligt.

Topvirk har arbejdet med målskemaer, som beskriver den enkeltes næste skridt frem mod job og beskriver, hvem der gør hvad i processen. Topvirks målskemaer har fungeret som en hjælp for den enkelte deltager i fortsat at være tryk ved hele processen frem mod job, fordi der har været fokus på det næste overskuelige delmål. Målskemaet har ifølge medarbejderne fungeret som et godt styreredskab i den individuelle samtale mellem medarbejder og deltager om det næste delmål frem mod jobmålet. Delmålene har haft den dobbelte funktion, at de har gjort det næste mål overskueligt og håndterbart og har samtidig fjernet den umiddelbare ”trussel” om at skulle ud og fungere på en arbejdsplads. Det har været næste skridt på vejen, der har været i fokus.

I HVN startede forløbet med fokus på ”Den asymmetriske alliance” som metodisk redskab. Metoden består af en kvalitativ samtale og et kvalitativt datamateriale. I samtalen vælger deltager på en skala fra 1 til 10, om man har evner og kompetencer til at nå delmålet. Derefter vælger underviseren det tal, som sammen med deltagerens tal giver 10. Har deltageren få evner og kompetencer til at nå målet, må underviseren yde en høj grad af hjælp, for at deltageren kan lykkes med delmålet. Derefter laves der en plan for deltagerens handlinger for at nå målet og en plan for underviserens støtte. Placeringen på et tal kan markeres fysisk på et tæppe på gulvet. Der følges op på progressionen, og det danner udgangspunkt for den næste samtale og de delmål, der sættes der.

Metoden har dog i forløbet hos HVN ikke fyldt i hverdagen. Men tilgangen om at arbejde med næste delmål, og hvad der skal til for at nå næste delmål, har været gennemgående i samtalerne med deltagerne. Der er blevet arbejdet med elementerne: Hvor langt er du på skalaen fra 1 til 10? Hvad skal der til? Hvad kan du selv gøre? Og hvilken hjælp skal der til?

Indslusningsforløbet: Job og mestring

Undervisningselementer

I undervisningen har deltagerne arbejdet med generelt kendskab til arbejdsmarkedet, arbejdsgiverforventninger, jobsamtalen, hvilke virksomheder er der i lokalområdet, hvilke opgaver kunne være relevante for mig, og hvor kan jeg søge? Derudover har deltagerne arbejdet med CV og ansøgninger. En enkelt deltager fremhæver en øvelse, hvor hver enkelt deltager skulle præsentere sig selv over for holdet. Derefter var der feed-back fra holdet på, hvad vedkommende også kunne have fremhævet som stærke sider. Den erfaring kunne deltageren bruge i de efterfølgende jobsamtaler. CV’erne er blevet brugt af virksomhedskonsulenten i den efterfølgende proces med at finde gode matches og opsøge virksomheder.

Deltagerne har også arbejdet konkret og lavpraktisk med hverdagsmestring og de daglige udfordringer, som deltagerne kan opleve står i vejen for at komme i job. I nogle situationer er der arbejdet med emnerne i holdundervisningen, og i andre situationer har der været tale om emner af meget personlig karakter, som så er blevet behandlet i de individuelle samtaler. Det kunne dreje sig om emner som personlig hygiejne, mestringstrategier, gode betingelser for en god nattesøvn, god mad, så der er energi til dagens gøremål eller lignende.

Der er også arbejdet med kommunikation, hvor emnet konstant er blevet relateret til, hvordan det kan bruges i den daglige dialog på en arbejdsplads.

Fysisk aktivitet

Fysisk aktivitet har også været en del af forløbet, så deltagerne har kunnet få en oplevelse af, at deres krop godt kan holde til fysisk aktivitet. I Huset Venture har der været gåture for alle og ugentlig undervisning på holdet, hvor der er arbejdet med praktiske øvelser, viden om væggtab og andre KRAM-faktorer. På Topvirk har deltagerne ud over daglige gåture deltaget en gang om ugen i projektet: Mob din krop, som er en idrætsforening for psykisk sårbare. Erfaringen er dog, at Mob din krop for en del af deltagerne har været vanskelig at føle sig hjemme i.

For nogle deltagere har det fungeret godt at bruge kroppen og finde ud af, at kroppen godt kan holde til fysisk aktivitet, og at fysisk aktivitet kan give en pause fra tankemylder. Det er dog medarbejdernes oplevelse, at ikke alle deltagere får denne oplevelse og slet ikke kobler den til, at de gennem fysisk aktivitet kan blive stærkere, så de bedre kan klare en arbejdsdag.

Vurderingen fra både HVN og Topvirk er, at de daglige gåture har haft en vigtig funktion – både i forhold til at bruge sin krop, og fordi det har givet nye muligheder for social kontakt deltagerne imellem.

Anbefaling

Fysisk aktivitet er en anbefaling i denne type forløb, og især gåturene har vist sig at være hjælpsomme for deltagerne. Der er i disse år fokus på betydningen af bevægelse for psykisk sårbare, både fordi psykisk sårbare og psykisk syge ofte har et forholdsvist lavt fysisk aktivitetsniveau, og fordi antagelsen er, at fysisk aktivitet kan forbedre den psykiske sundhed. Derfor er anbefalingen at inddrage bevægelse i denne type projekter for psykisk sårbare.

Forløbets intensitet

Deltagere og medarbejdere er i udgangspunktet sammen 16 timer om ugen i op til 13 uger. Oplevelsen er, at det har betydning for deltagerens parathed til en virksomhedsrettet indsats at have det lange forløb på et hold, hvor der kan opbygges tillid og tryghed.

I starten var tilgangen især hos HVN, at der også var plads til deltagere, som kun kunne deltage i få timer. Men erfaringen har været, at det har været vanskeligt at få timetallet op for de deltagere, som var startet på få timer, og at det derfor var vanskeligt for disse deltagere at blive klar til en virksomhedsrettet indsats. Vurderingen fra HVN har været, at det kan være vanskeligt at

komme i gang efter lang ledighed, uanset om der er tale om få ugentlige timer, eller man møder 4 dage om ugen. Derfor blev vurderingen, at det ikke var hjælpsomt for deltagerne at starte på et meget lavt timetal.

Projektets medarbejdere har opnået et godt kendskab til deltagerne og dermed også til deres kompetencer og til de nødvendige skånehensyn. Det har givet bedre muligheder for at lave "det gode efterfølgende match" til en arbejdsplads og/eller en opgavetype.

Fremmøde har været en udfordring på begge forløb. Der er tale om deltagere, som har forskellige typer af udfordringer fysisk, psykisk og socialt, som kan give daglige udfordringer i forhold til at møde op. Men der er arbejdet aktivt med fraværet, og der er reageret hurtigt på fravær. Deltagerne er blevet kontaktet for at høre, hvad årsagen er, hvad der skal til for at kunne møde. Der er også blevet talt om muligheden for at møde op i færre timer, hvis en hel dag er uoverskuelig. Hvis der har været fravær gennem en længere periode, er sagsbehandleren i kommunen blevet kontaktet, og vurderingen er, at det har haft en positiv indvirkning på fraværsprocenten. Flere forløb er dog blevet afsluttet på baggrund af fravær.

I starten af projektet var der mulighed for at starte på et reduceret timetal, hvis der var behov for det. Men gennem projektperioden er erfaringen, at et reduceret timetal gør det vanskeligt at opnå det kendskab, der skal til, for at der skabes tryghed til at kunne tage næste skridt. Derfor er tilgangen blevet, at deltagerne skal forsøge at opnå de 16 timer om ugen eller så tæt på som muligt. Så kan der fra dag til dag laves særlige aftaler om færre timer, hvis der er behov for det. Samtidig er der gennem forløbet kommet mere fokus på optrappingsplanen for de deltagere, hvor det ikke har været muligt at starte med 16 timer.

Anbefaling

Erfaringerne peger på, at det har betydning, at der i et sådant forberedende forløb kan være en vis fleksibilitet i kravet til fremmøde, fordi der netop er tale om ledige, som er langt fra arbejdsmarkedet. Samtidig har det også vist sig afgørende, at der er et mindstekrav om fremmøde, fordi fremmøde er afgørende for at kunne opbygge den relation og de erfaringer, som er vigtige, for at deltageren kan tage det næste skridt frem mod job.

Det er desuden afgørende at reagere hurtigt på fravær - både for at finde frem til årsagen til fraværet og finde handlemuligheder, og fordi stabilitet er afgørende for at kunne sætte en virksomhedspraktik i gang.

Holdets betydning

Undervisningen har foregået som holdundervisning med en del gruppearbejde suppleret med individuelle samtaler. Vurderingen fra medarbejderne er, at holdet har haft en stor betydning, fordi det har givet mulighed for at træne deltagerne i at være i en social sammenhæng – en kompetence som de efterfølgende skal bruge på en arbejdsplads. Holdet har for mange deltagere givet tryghed og tro på, at job kan lade sig gøre ved at tale om deres situation med andre og se den progression, som andre deltagere har haft. Det har dermed fungeret som en vigtig trædesten til efterfølgende at være på en arbejdsplads.

Flere af deltagerne nævner samtidig, at det har været en udfordring at skulle starte på et hold, fordi de fx pga. social angst har levet en ret isoleret tilværelse. Men samtidig nævner flere, at det har været godt at blive presset til at være sammen med andre mennesker, og at de har fået inspiration til de næste delmål fra de øvrige deltagere.

Medarbejderne hos både HVN og Topvirk ser en risiko i, at det er de negative forventninger til at komme i gang på arbejdsmarkedet, der kan komme til at fylde på et hold. Det kræver god facilitering, at det ikke er ringe forventninger til at komme i job, negative oplevelser med beskæftigelsessystemet eller erfaringer med, at den psykiske sårbarhed spænder ben, der fylder på holdet. Faciliteringen skal i stedet understøtte, at deltagerne opnår tryghed ved at være i en gruppe og finder inspiration til jobsøgningen fra både undervisere og de øvrige deltagere.

Partnerne har gennem projektperioden arbejdet med at have en mere individuel tilgang til de enkelte deltagere, hvor de individuelle samtaler har fyldt mere og mere. Dermed minimeres risikoen for, at nogle deltagere oplever, at undervisningen ikke rammer deres behov. Denne tilgang har været nødvendiggjort både af det løbende optag og af deltagernes forskellige ståsteder.

Flere sagsbehandlere fra samarbejdskommunerne nævner også holdet som et af de virksomme elementer i forløbet. De oplever, at deltagerne har fået tryghed på holdet, som har haft betydning i forhold til at kunne tage næste skridt frem mod den virksomhedsrettede indsats.

Samtidig nævner både medarbejdere og flere deltagere, at de individuelle samtaler er et vigtigt supplement til holdforløbet. Det er i den individuelle samtale, at mere vanskelige og personlige problematikker er blevet taget op, som ikke egner sig til at dele på et hold.

Anbefaling

Anbefalingen er for denne målgruppe af psykisk sårbare at bruge holdorganiseringen som en træningsbane til at fungere i en social sammenhæng. Men det kræver en facilitering, som har jobfokus i centrum, og hvor holdet giver rammer for gensidig inspiration til at nå den enkeltes næste delmål. Samtidig skal holdaktiviteterne suppleres med individuelle samtaler eller arbejde på værksteder og bruges så fleksibelt, at det bliver muligt at rumme den enkeltes behov i størst muligt omfang.

Det jobrettede fokus

Hos begge parter er der gennem projektperioden blevet et stærkere fokus på det jobrettede perspektiv. Det sker i visitationssamtalen, hvor jobmålet har fået mere vægt gennem projektperioden. Det sker også ved at stille krav om deltagelse i flere timer om ugen end i startperioden. Det er medarbejdernes erfaring, at der ikke er en modsætning mellem at skabe tryghed og stille krav om fremmøde i flere timer.

På Topvirk har man også arbejdet med at italesætte Topvirk som en arbejdsplads og deltagerne som kollegaer. Her har værkstederne og de opgaver, som skal løses på værkstederne, haft en styrke.

Ofte vil deltagerne have vanskeligt ved at kunne indfri kompetencekravet til en hel stilling, hvorimod de godt kan leve op til kompetencekravene for enkelte opgaver. Derfor arbejdes der i undervisningen med at få deltagernes jobønsker omsat til konkrete, mulige jobfunktioner. I Frederikshavn Kommune, som har samarbejdet med Topvirk, er alle deltagere kommet med tre jobønsker i deres jobplan. Der er så arbejdet ud fra jobønskerne, og for flere deltagere har målet også været at få udvidet viften af jobønsker. Arbejdet frem mod konkrete jobfunktioner har efterfølgende givet virksomhedskonsulenten mulighed for at lede efter netop de konkrete opgaver, der er peget på.

Enkelte deltager nævner også, at de gennem forløbet har fået nye ideer til opgaver eller brancher. En enkelt nævner fx, at hun nu tænker på en lagerfunktion – noget hun ikke havde overvejet tidligere. Men gennem forløbet blev det tydeligt, at hun har personlige præferencer i forhold til orden og system – præferencer, som netop gav mening i en lagerfunktion.

Anbefaling

Det jobrettede fokus er afgørende i et forberedende forløb, som netop har job som mål. Det skal som i de beskrevne forløb være tydeligt fra start, og alle de emner, der arbejdes med, skal relateres til det at være på en kommende arbejdsplads.

For denne målgruppe, som ofte har været væk fra arbejdsmarkedet gennem en længere periode, er det afgørende at have fokus på opgaver frem for stillinger, fordi det ofte ikke vil være muligt for den enkelte at udfylde en hel stillingsfunktion.

Værkstedernes betydning

På Topvirk har deltagerne gennem hele projektperioden haft mulighed for at arbejde på de forskellige værksteder, når det gav mening for den enkelte at komme ud at arbejde på et værksted. Det har ofte været i kombination med at deltage i holdundervisningen. I nogle tilfælde har værkstedet også fungeret som en måde at "skifte scene" og bruge sig selv på en anden måde, som ikke var så "skolepræget", som når der var tale om holdundervisning.

I løbet af projektet har værkstederne fået en mere central betydning. Det har vist sig, at det har positiv betydning for deltagerne at bruge deres fysik og få oplevelsen med at løse konkrete opgaver. I sidste halvdel af projektet er nye deltagere startet på værkstederne, og ca. halvdelen af deltagerne er i stor udstrækning på værkstederne. Det har givet deltagere en oplevelse af, at de godt kan arbejde og være i en arbejdssammenhæng, når opgaverne og hensynene er de rigtige. Dermed har værkstederne fungeret som en "mellemstation" til virksomhedspraktikken.

På værkstederne har værkstedsmedarbejderen haft mulighed for at være tæt på i starten ved fx at løse de konkrete arbejdsopgaver sammen med deltageren. Efterhånden som der er kommet tryk ved opgaveløsningen, arbejder deltageren mere selvstændigt.

Værkstederne har også givet nogle deltagere en oplevelse af, at nye jobfunktioner, som de ikke tidligere har arbejdet med, kunne være en vej til job. Det har for mange været afgørende, fordi en stor del af deltagerne ikke ved, hvilken vej de ønsker at gå arbejdsmæssigt eller har urealistiske jobønsker i forhold til deres kompetencer eller skånebehov. For dem har forskellige opgaver på

værkstederne givet konkrete billeder af, hvad de trives med og er gode til, hvor mange timer de kan arbejde, og hvilke skånehensyn de har brug for.

For virksomhedskonsulenten har værkstederne bidraget til mere viden om, hvilke opgaver der fungerer godt for deltageren, og hvilke skånehensyn der er behov for.

Anbefaling

Værkstederne kan give mulighed for at prøve arbejdsfunktioner af i meget trygge rammer, og tryghed er en central faktor for deltagerne. Derudover giver det konkret viden om præferencer og skånebehov, som virksomhedskonsulenten kan bruge til at finde det gode match. Når det bruges aktivt med klare delmål, er det en god trædesten til et virksomhedsforløb, fordi det kan åbne nye jobmuligheder og give mere viden om, hvad der skal til for at lave det rigtige match. Det knytter an til hele tænkningen om, at "virkeligheden virker", som man kender fra andre beskæftigelsesrettede indsatser.

Peer-to-peer-tilgangen

I HVN er alle de involverede medarbejdere på projektet selv ansat i fleksjob, og det gælder også for en enkelt projektmedarbejder på Topvirk. Derudover er 80 % af medarbejderne på Topvirk værksteder ansat i fleksjob. Det fremhæves både af samarbejdende sagsbehandlere og af deltagerne selv, at det har en betydning, at medarbejderne på forløbet fra eget liv kender til at have begrænsninger i forhold til at fungere i et job. I medarbejderne møder deltagerne andre, som også har en række udfordringer, men alligevel er i beskæftigelse. Både fra de øvrige deltagere og fra underviserne oplever den enkelte ikke at være den eneste, der har udfordringer, og at udfordringer kan overkommes med de rette skånehensyn.

En deltager nævner, at medarbejderne havde en god forståelse for, hvordan psykisk sårbarhed kan spænde ben i hverdagen.

Anbefaling

I projektet har det vist sig, at både deltagere og samarbejdspartnere ser en styrke i, at medarbejdere også kender til at have begrænsninger i forhold til at fungere i et job. Forskning understøtter også, at der kan være virksomme elementer i en peer-to-peer-tilgang for blandt andet psykisk sårbare.

Udslusning til en virksomhedspraktik

Gennem projektet er den indledende samtale med virksomhedskonsulenten blevet rykket tidligere frem i forløbet. Det har styrket det jobrettede fokus og givet mulighed for at bruge virksomhedskonsulentens viden om det lokale arbejdsmarked i deltagerens proces med at finde mulige jobåbninger. Samtidig har kendskabet til virksomhedskonsulenten givet deltageren tryghed. Det har ikke været en ny medarbejder, som deltageren skulle forholde sig til, når virksomhedspraktikken nærmede sig.

Det er i forløbet en individuel vurdering, hvornår den enkelte deltager er klar til at begynde job-søgningen og komme i gang med en virksomhedspraktik. Vurderingen foregår i et tæt samarbejde mellem deltager, underviser og virksomhedskonsulent. Nogle af de afgørende faktorer er stabilitet på forløbet og deltagerens egen oplevelse af at være klar. Erfaring viser, at mødestabilitet er afgørende for en arbejdsgiver, og derfor skal deltageren have vist stabilitet, før der tages kontakt til en arbejdsgiver.

Deltagerne har i det omfang, det har været muligt for dem, selv arbejdet med at finde frem til lokale virksomheder, som kunne være relevante kommende arbejdspladser, og også selv taget den første kontakt. I de tilfælde siger virksomhederne, at det har en positiv betydning og fortæller noget om indstillingen og motivationen hos ansøgeren. Det har kun været muligt selv at tage den første kontakt for en mindre del af deltagerne.

I de tilfælde, hvor virksomhedskonsulenten har lavet det opsøgende arbejde, har det hver gang været et konkret match, som har styret kontakten til virksomhederne. Baggrunden er, at med denne gruppe borgere er der brug for at kunne vurdere det konkrete match både i forhold til deltagerens kompetencer og jobønsker, men også i forhold til at kunne vurdere, om der kan tages de rigtige skånehensyn på den pågældende virksomhed.

Oplevelsen hos virksomhedskonsulenterne er, at socialt ansvar har været den vigtigste begrundelse for de fleste virksomheder for at åbne døren frem for et konkret behov for en medarbejder.

Samtidig gør det grundige kendskab til deltagerne, at det bliver muligt for virksomhedskonsulenterne med større overbevisning at sige til en arbejdsgiver: "Jeg kender deltageren, og gennem de sidste måneder har jeg set, at vedkommende er stabil". Det vurderer virksomhedskonsulenterne, har haft en positiv betydning for at få åbnet døren til et samarbejde med en virksomhed.

Ved den første kontakt har virksomhedskonsulenten præsenteret en deltager, og der er blevet talt om mulige opgaver og nødvendige skånehensyn. Det har både kunnet dreje sig om, hvor mange timer deltageren har kunnet være i praktik, hvilke opgaver der kunne matche deltageren, og om der var særlige hensyn, der skulle tages. Fremgangsmåden har betydet, at deltageren meget sjældent har oplevet et afslag, som deltagerne kan være sårbare over for.

Der har ikke vist sig nogen særlige karakteristika for de opgaver, deltagerne har haft i deres praktikker og lønnede timer. Der har været tale om opgaver i blandt andet detail, på kirkegårde, på slagteri, på cafe, kontor i køkkenfunktioner og i produktionsvirksomheder.

Derudover er p.t. fire deltagere blevet ansat i Topvirk og én deltager i HVN.

Anbefaling

Prioriter at få virksomhedskonsulenten i dialog med deltagerne tidligt i forløbet, så der allerede fra start er et fokus på at komme i gang med praktik. Det kan også ske ved at samle flere funktioner hos én medarbejder, så de undervisere, som først møder deltagerne, også fungerer som virksomhedskonsulenter.

Det tætte kendskab giver en fordel, når der skal findes det rette match, og når døren skal åbnes til en virksomhed. Det giver samtidig mulighed for at få konkrete jobmuligheder i spil tidligt i forløbet.

Samtidig er anbefalingen et stærkt fokus på opgaver frem for stillinger – både i dialogen med deltageren og med virksomheden. Det kan fx give mulighed for at aflaste travle faglærte medarbejdere ved at trække opgaver ud, som ikke kræver en faglært medarbejder, og det åbner muligheder for ledige, som ikke har store startkompetencer.

Virksomhederne har ikke lagt særlig vægt på, at der var tale om personer med psykisk sårbarhed. Men det er afgørende, at der altid er åbenhed om de udfordringer, der måtte være. Hvis virksomheden skal kunne vurdere, om det er det rigtigt match, er det afgørende, at de kender både til kompetencer og konkrete skånehensyn.

Onboarding i virksomheden

Fra projektets side var planen, at alle virksomheder skulle tilbydes at blive klædt godt på i forhold til at onboarde en ny kollega med psykisk sårbarhed gennem besøg fra Cabi eller via netværksmøder. Det har ikke været muligt at få virksomhederne til at afse tid til et ekstra møde eller til deltagelse i netværksmøder. Der er derfor i stedet lavet en one-pager til virksomheder med gode råd om onboarding af nye kollegaer med psykisk sårbarhed. Denne one-pager introducerer virksomhedskonsulenterne til virksomheden ved starten af et forløb.

[Download one-pageren i print-venlig version fra vores hjemmeside.](#)

I projektet er virksomheden blevet hjulpet til at finde de opgaver og rammer, som passer til netop den enkelte deltager. Er der tale om en deltager, der har vanskeligt ved at være sammen med mange mennesker, så starter praktikken et sted på virksomheden, hvor der er fred og ro. Har vedkommende brug for hjælp til struktur på dagen, så er der blevet talt om muligheden for at lave daglige arbejdslistor, som kan hjælpe med at skabe overskuelighed i opgaverne.

Stort set alle de interviewede virksomheder oplever, at de fra starten fik de informationer, de havde behov for om praktikanten. Flere af de virksomheder, som allerede har erfaringer med at have personer i virksomhedspraktik nævner, at de ved, hvor vigtigt det er at spørge ind til både kompetencer og skånehensyn for at kunne vurdere, om der kan laves et godt match.

Ingen af de interviewede virksomheder tillægger det særlig betydning, at der var tale om personer med psykisk skrøbelighed. Til gengæld lægger de vægt på, at der er åbenhed om de udfordringer, der måtte være.

Anbefaling

Mange af de afbrudte forløb afbrydes helt i starten. Prioriter derfor at få givet virksomhederne de rette informationer om kompetencer og begrænsninger. Det medvirker til, at virksomheden kan vurdere, om det er skånehensyn, de kan håndtere, og det medvirker til, at de føler sig klædt på til opgaven. Her kan one-pageren fra Cabi være et supplement til dialogen, fordi den indeholder generelle gode råd om onboarding af personer, som har været væk fra arbejdsmarkedet længe og/eller har psykisk sårbarhed.

Hav særlig opmærksomhed på de virksomheder, som ikke har erfaring med at have personer med udfordringer i virksomhedspraktik. De er måske ikke selv opmærksomme på, hvad de skal spørge til.

Ansættelse/Lønnede timer

I alt er 60 deltagere kommet i virksomhedspraktik. Efterfølgende er 29 deltagere kommet i job i enten en socialøkonomisk virksomhed eller en ordinær virksomhed. På både HVN og Topvirk har flere af deltagerne begyndt deres ansættelse med få lønnede timer kombineret med virksomhedspraktik, eller de er startet med et job med løntilskud. De få lønnede timer har fungeret godt som et springbræt til flere timer og dermed selvforsørgelse.

De lønnede timer er blevet italesat over for arbejdsgiveren på forskellige tidspunkter. Nogle virksomhedskonsulenter har konsekvent talt om målet om lønnede timer allerede ved praktiketabletningen. I andre tilfælde er det først kommet på agendaen senere i forløbet, når deltageren i praktik har kunnet løse bestemte arbejdsfunktioner på ordinære vilkår.

En enkelt arbejdsgiver nævner dog også, at han følte sig presset af forventningen om lønnede timer på et tidspunkt, hvor han som arbejdsgiver ikke var indstillet på at betale løn.

Der er i projektperioden blevet ansat seks deltagere i den socialøkonomiske virksomhed Topvirk og én deltager i HVN.

Derudover er 22 blevet ansat i ordinære virksomheder. Det drejer sig blandt andet om detail, på kirkegårde, på et slagteri, på et plejecenter, en kro og et bosted – altså en bred vifte af arbejdspladser.

Anbefaling

Der skal altid være tydelighed om målet med virksomhedspraktikken for både deltager og virksomhed.

Om de lønnede timer skal introduceres fra start, eller når deltageren er tæt på at kunne mestre en arbejdsopgave, er en individuel vurdering. Blot er det afgørende, at der tales om lønnede timer så hurtigt som muligt, da undersøgelser viser, at det har en betydning for en kommende medarbejder at få løn – også selv om det er for få timer. Det bidrager til troen på en fremtid på arbejdsmarkedet.

Ekstra støtte

Ingen af deltagerne har på trods af deres psykiske sårbarhed fået bevilget personlig assistance i jobbet, og der er heller ikke ansøgt om personlig assistance hos kommunernes handicapnøglepersoner.

Anbefaling

Sæt mere fokus på de handicapkompenserende ordninger, som er en mulighed, når der er en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse af varig karakter, som har betydning for jobbet. Der har været eksempler på deltagere, som har været i praktik eller er blevet ansat, hvor problemer med at huske, overskue arbejdsopgaver eller lignende har fyldt og delvis været årsag til, at forløb er blevet afbrudt. Her er Cabis vurdering, at mulighederne for en handicapkompenserende ordning burde have været undersøgt. Med en sådan ordning kunne det være muligt at kompensere virksomheden for den ekstra tid, de skal bruge på fx ekstra instruktioner og guidning fra den ene opgave til den næste.

Derfor er anbefalingen at få etableret en tæt kontakt mellem projektet og jobcentrets handicapnøgleperson ved start af forløbet. Det kan gøre det lettere at handle hurtigt og smidigt, når der bliver behov for bevilling af en kompenserende ordning.

Opfølgning

Virksomhedskonsulenten har som oftest en kontakt til arbejdspladsen allerede ganske få dage efter, at virksomhedspraktikken er startet. For enkelte deltageres vedkommende er virksomhedskonsulenten fulgt med ud på virksomhedspraktikkens første dag for at skabe tryghed. På HVN har andre haft en dag om ugen på projektet, samtidig med at de var i virksomhedspraktik. Det har givet mulighed for at vende nogle af de bekymringer, der har været ved at komme i virksomhedspraktik.

Vurderingen er, at den største forskel til den opfølgning, som en virksomhedskonsulent i et jobcenter foretager, er det tættere kendskab til borgeren.

De interviewede virksomheder oplever, at opfølgningen har fungeret tilfredsstillende. I nogle tilfælde har virksomheden foretrukket telefonisk opfølgning og i andre tilfælde et fysisk besøg. I de fleste forløb er der ikke opstået problemer undervejs, men der har været viden om, at man kunne kontakte projektet, hvis der opstod uventede udfordringer.

Flere deltagere har oplevet det som en stor tryghed, at der gennem praktikforløbet var løbende kontakt med projektet. Det er af flere blevet oplevet som en "sikker hånd" under dem gennem praktikforløbet.

Anbefaling

For denne gruppe ledige, som har behov for en håndholdt indsats, er overgangen fra "projektsammenhæng" til virksomhedspraktik ofte en sårbar fase. Derfor er anbefalingen at have særlig opmærksomhed her. Det drejer sig både om forberedelsen sammen med borger til praktikken, forberedelsen af virksomheden på, hvem der kommer, og hvad der kan være behov for i forbindelse med onboarding. Det drejer sig om tæt opfølgning - især i starten, hvor utrygheden kan være størst. Det er på dette tidspunkt, at den tryghed, som deltagerne oplever i indslusningsforløbet, kan strækkes ud til virksomhedspraktikken.

Efterværn

I projektet er der opfølgning fra projektet tre måneder efter, at deltageren er kommet i job. Alle de deltagere, som er kommet i job, har fået opfølgning. Opfølgningen er foregået både ved telefonopringninger og ved besøg på de pågældende virksomheder med en samtale med både medarbejder og arbejdsgiver. Der er ikke i projektet nogen konkrete eksempler på, at der er udfordringer, som er blevet samlet op gennem disse opfølgninger.

Enkelte deltagere har også valgt at besøge projektet, selv om de er kommet i job. Her har de mulighed for i trygge omgivelser at få vendt praktikken og hverdagen med arbejde.

Flere af de interviewede deltagere, som er kommet i job, pointerer vigtigheden af efterværnet. De har oplevet det som en tryghed at beholde kontakten til en af medarbejderne, efter de er kommet i job.

Stort set alle de interviewede virksomheder tillægger efterværn en positiv betydning. De nævner, at det giver tryghed, at der "holdes en hånd under". En enkelt virksomhed nævner, at det både gælder for virksomheden og den ansatte. Dermed står virksomheden ikke alene med eventuelle udfordringer, og virksomheden kan være mindre tilbøjelig til at afbryde ansættelsen, hvis der er hjælp at hente i form af efterværn.

Anbefaling

Det er en klar anbefaling at lave efterværn for denne gruppe med psykisk sårbarhed. Erfaringerne viser, at der ikke i praksis har været udfordringer, som skulle løses gennem efterværn, men udtalelser fra projektets deltagere viser, at det er blevet oplevet som afgørende. En hypotese er, at muligheden for efterværn ofte er tilstrækkelig til at turde gå i gang med et job.

Individuel jobsøgning og det videre forløb for deltagere, der ikke er kommet i job

I projektet er der indlagt afsluttende jobsøgning for de deltagere, som ikke kommer i job gennem projektperioden. Her suppleres CV'et med de erfaringer, der er opnået gennem praktikker. For den enkelte udarbejdes der begge steder en liste over virksomheder, hvor det vil være relevant at søge jobmuligheder.

Sammen med sagsbehandleren på jobcentret laves der også beskrivelser af, hvilken progression der er sket, hvordan stabiliteten har været, hvilke elementer der er blevet afklaret, og hvad der evt. videre skal afklares.

For en del af deltagerne har det tætte håndholdte forløb vist, at der er andre udfordringer, der skal løses for at komme videre i den beskæftigelsesrettede indsats. Der er ofte i disse forløb tale om multiple problemer, som ligger ud over det, der kan arbejdes med på forløbet – fx børn med udfordringer eller helbredsproblemer som skal afklares/afhjælpes andre steder. Men erfaringen fra både en række af deltagerne og en række af sagsbehandlerne er, at deltagerne står et mere afklaret sted efter forløbet og med mere viden om, hvad der skal til i indsatsen.

De interviewede sagsbehandlere peger på vigtigheden af gode beskrivelser af, hvad der er arbejdet med i forløbet, hvordan det er gået, hvilke virksomheder der er kontaktet, hvilke opgaver der er løst, og hvordan det er gået, og i hvilken retning den efterfølgende jobsøgning kan gå. Det har afgørende betydning for, hvilke næste skridt, der skal tages i borgerens vej mod job.

I nogle tilfælde nævner de samarbejdende sagsbehandlere også, at forløbet har været med til at vise, at der har været flere eller andre udfordringer, end jobcentret var bekendt med, og at der derfor skulle sættes andre initiativer i gang, eller der skulle være et andet fokus i det efterfølgende forløb.

Anbefaling

Lav klare aftaler om tilbagevisiteringen af deltagere, som ikke er kommet i job. Det gælder især i forhold til de beskrivelser af den enkeltes forløb, som skal bidrage med vigtig viden til det videre forløb mod job.

Efterskrift

I metodekataloget har vi beskrevet metoderne i et forløb for psykisk sårbare ledige med op til 13 ugers forberedende forløb inden en virksomhedsrettet indsats – enten som praktik eller lønnede timer.

Vi ved, at der i disse år er politisk fokus på at få endnu flere af de ledige fra kanten af arbejdsmarkedet direkte ud i en virksomhedspraktik. Der er planer om at ændre på kommunernes refusion på ”øvrige vejledning og opkvalificering” – et tiltag, som uden tvivl vil mindske kommunernes brug af ”øvrige vejledning og opkvalificering”.

Det betyder, at der skal være endnu mere opmærksomhed på, *hvem* der stadig skal have et tilbud om ”øvrige vejledning og opkvalificering” for efterfølgende at kunne profitere af en virksomhedsrettet indsats. For vores vurdering er, at der stadig vil være ledige på kanten af arbejdsmarkedet, som har brug for den ”trædesten”, som denne type forløb kan være for at bane vejen for en plads på arbejdsmarkedet. Og vores vurdering er, at personer med psykisk sårbarhed vil fylde i denne gruppe.

Ud fra erfaringerne fra projektet har vi trukket elementer, som i større eller mindre grad kan indarbejdes i sagsbehandlerens daglige kontakt med de ledige. Vi har følgende anbefalinger, når det drejer sig om ledige med psykisk sårbarhed:

Hyppige samtaler med små delmål

Intensivér samtalehyppigheden i perioder, hvor der er behov for at skabe den tryghed, der gør det muligt for den ledige at tage næste skridt frem mod beskæftigelse. Det kan fx dreje sig om perioden op mod en virksomhedspraktik. Byg de hyppige møder op om små delmål, som gør det overskueligt for den ledige at arbejde med næste delmål. Erfaringen fra projektet er, at jobbet i sig selv kan være et uoverskueligt mål. Men ved at tage fat i de små delmål, som kan give en oplevelse af mestring, kan den ledige blive klar til at tage skridtet ud på en arbejdsplads.

Særlig opmærksomhed ved alle overgange

For gruppen af ledige med psykisk sårbarhed fylder utryghed ved noget nyt typisk meget. Det betyder, at alt nyt er udfordrende, og at alle overgange dermed bliver skrøbelige. Hav derfor særlig opmærksomhed ved overgange mellem forskellige indsatser eller ved skift i den professionelle kontakt. Skab overlap mellem forskellige professionelle kontakter, og hold særlig tæt kontakt i perioder med nye indsatser.

Tidlig involvering af virksomhedskonsulenten

Fordi overgange er skrøbelige, når det drejer sig om ledige med psykisk sårbarhed, er det afgørende at få virksomhedskonsulenten inddraget i god tid, før der er planer om en virksomhedsrettet indsats. Tidlig involvering giver mulighed for, at den ledige lærer virksomhedskonsulenten at kende og opnår tryghed ved virksomhedskonsulenten. Samtidig giver det virksomhedskonsulenten mulighed for at få tilstrækkeligt kendskab til den ledige til at kunne lave det gode match og forberede den gode onboarding i virksomheden, som tager hensyn til den psykiske sårbarhed.

Gåture i stedet for møder ved skrivebordet.

Læg møderne med den ledige som gåture. Blandt andet corona-perioden har vist os, at der kan skabes andre typer af dialoger ved at trække mødet mellem borger og ledig væk fra jobcentrets fysiske rammer. Samtidig har vi her i projektet erfaret, at gåturen i sig selv fremmer den gode, åbne dialog.

Holdforløb som et supplement til de individuelle samtaler

Saml en mindre gruppe ledige, og lav et tilbud om gruppeforløb for dem. Det kan være rammen for, at deltagerne kan inspirere hinanden med ideer til job og for, hvordan udfordringer kan overvindes. Samtidig kan holdforløbet også fungere som social træning for de ledige, for hvem den sociale eksponering ved at komme på en arbejdsplads er en udfordring.

På den afsluttende konference i projektet, som blev afholdt som et webinar d. 14.12.2022 med over 100 tilmeldte, blev anbefalingerne fra metodekataloget præsenteret for blandt andet kommunale sagsbehandlere. Her lavede vi en poll blandt deltagerne. Pollen viste, at deltageren særligt så muligheder i at inddrage gåture med de jobsøgende i det daglige arbejde og i at lave hyppige samtaler med små delmål i perioder, hvor der er skal ske nyt i indsatsen.