

BORGERE & ARBEJDSGIVERE I BESKÆFTIGELSES- INDSATSEN

Erfaringsopsamling og anbefalinger til småjobs.
Rammeaftaler for samarbejdet mellem Københavns Kommune og Væksthuset,
2021-2022

INDHOLD

Erfaringsopsamling og anbefalinger	3
Hvem er Væksthuset?	3
Rammeaftaler mellem Jobcenter København og Væksthuset.....	4
Anbefalinger til etablering af småjobs.	
Forvaltning og politiske udvalg	5
Jobcentre og leverandører	6
JKI - Udbudsområde I, Udsatte borgere.	
Arbejdsevnerapport - forarbejde til tilkendelse af fleksjob	7-8
JKA - Arbejdsfastholdelse Udbudsområde II, Sygemeldte borgere.	
Case Helene.....	9
JKU - Udbudsområde IV, Udadreagerende unge m.v.	
Interview med arbejdsgiver hos RTC Transport A/S.....	10
JKU - Udbudsområde II, Unge med diagnose i autisme spektret, herunder uafklarede.	
Case Sofie	11
JKU - Udbudsområde III, Unge med psykisk handicap/diagnose, sårbarhed, Misbrug og/eller hjemløshed, herunder uafklarede og kognitive udfordringer.	
Case Peter.....	12
Det vi tror på!	13
Kontakt	14

ERFARINGSOPSAMLING OG ANBEFALINGER

Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning beder hvert år leverandørerne på beskæftigelsesområdet om at udarbejde en erfaringsopsamling, der belyser udvalgte aktuelle og relevante temaer.

Væksthuset har i år løst opgaven på følgende måde:

Vi har listet en række anbefalinger op, med det formål at fremme etablering af småjobs. Derudover har vi illustreret vores erfaringer med mange forskellige beskæftigelsesindsatser gennem cases, interviews og rapporter.

Igennem erfaringsopsamlingen lader vi både borgere, virksomheder samt de beskæftigelsesrettede indsatser og metoder træde tydeligt frem.

Vi peger også på løsninger i forhold til, hvordan vi sammen kan bringe flere borgere i job og uddannelse.

God fornøjelse.

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.

*Væksthuset har eksisteret siden 1992.
Vi er 200 kolleger fordelt på 6 afdelinger i Danmark.*

Væksthuset følger med i udviklingen på arbejdsmarkedet og er optaget af beskæftigelsesfaglig forskning. Vi tilpasser altid tiltag og indsatser efter den beskæftigelsesfaglige udvikling.

Vores praksis er forskningsbaseret

RAMMEAFTALER MELLE JOBCENTER KØBENHAVN OG VÆKSTHUSET

JKI

Udbudsområde I:

Indsats for udsatte borger (fyldt 30) og fleksjobvisiterede.

JKA

Udbudsområde II:

Aktive tilbud til sygemeldte borgere.

JKU/UNGE UNDER 30

Specialiseret indsats II: Unge med diagnose indenfor autismspektret, herunder uafklarede.

Specialiseret indsats III: Unge med psykisk handicap/psykisk diagnose, psykisk sårbarhed, misbrug og/eller hjemløshed, herunder uafklarede og kognitive udfordringer.

Specialiseret indsats IV: er udadreagerende unge, evt. utilpassede, kriminalitetstruede og/eller med tidligere kriminalitet, der ikke har tilknytning til rocker- eller bandemiljøer, herunder uafklarede. Nogle af de unge kan være under 18 år og omfattet af sanktion fra Ungdomskriminalitetsnævn. De unge har typisk andre udfordringer, som f.eks. misbrug, psykisk sårbarhed m.v. Deres udadreagerende adfærd, kriminalitet etc. betragtes som den væsentligste barriere for uddannelse.

Hvad kan forvaltning og politiske udvalg gøre?

- Stil krav om at ansætte borgere i lave timetal som en del af kontrakterne med københavnske virksomheder, der har entrepriser og rammeaftaler med Københavns Kommune.
- Sørg for at kravene bliver overholdt. Hjælp virksomhederne - fortæl dem, hvad de kan gøre. Og følg op.
- Sørg for, at det er nemt for virksomhederne at etablere småjobs. Det kræver forenkling - blandt andet ved mindre administration.





Hvad kan jobcentre og leverandører gøre?

Skab værdi!

- Forstå og hjælp virksomhederne med deres behov for arbejdskraft – match dem med ledige borgeres kompetencer.
- Se småjobs som en rekrutteringskanel for virksomhederne.
- Tænk i opgaver - ikke funktioner. Brug kolleger i småjobs og frigiv på den måde ressourcer hos andre medarbejdere.
- Hjælp virksomheder til at se, hvordan småjobs, praktikker og andre beskæftigelsesfremmende ordninger understøtter virksomhedens ESG.

Gør det nemt!

- Præsenter kombinationen af lønnede timer og praktik fra første møde mellem arbejdsgiver og kandidat.
- Skab gensidig og klar forståelse af støttebehov, ressourcer og kompetencer.
- Hjælp virksomhederne med ALT det administrative. For eksempel ansættelsespapirer, socialt frikort, VITAS o.a.
- Følg løbende op på virksomhederne og borgerne – løs problemerne, inden de udvikler sig.

Giv det mening!

- Tak virksomhederne for deres bidrag. Følg op og fortæl, hvad småjobbet førte med sig.
- Lad virksomhederne inspirere hinanden. Bæredygtig rekruttering smitter.
- Sørg for at kollegaer i praktik eller lønnede timer, har en oplevelse af at høre til på virksomheden.

Arbejdsevnerapport: Forarbejde til tilkendelse af fleksjob – sådan arbejder vi

Sygemeldte borgere kan i deres samarbejde med jobcenteret gå forskellige veje. Nogle skal lave en optrappingsplan for tilbagevenden til det arbejde, de er sygemeldt fra. Andre har mistet deres job som følge af sygdom. En del af sidstnævnte gruppe skal gennemføre en arbejdsprøvning, hvor borger, arbejdsgiver og Væksthus sammen udvikler og beskriver arbejdsevnen. Det er vigtigt, at alle observationer og undersøgelser bliver beskrevet detaljeret, så det kan bruges i den videre sagsbehandling. Det kan for eksempel være i forhold til en fleksjob-indstilling.

På de følgende sider viser vi klip fra en sådan arbejdsevnerapport. Den konkrete rapport har dannet baggrund for at Lotte, som vi kalder kvinden, tilkendes fleksjob på 6 timer om ugen. Lotte har været ledig og sygemeldt i halvandet år, før hun møder Væksthuset.

Lotte, 45 år

Fysiske udfordringer

- Nedslidt og smerter i begge knæ
- Større rygoperation for diskusprolaps
- Smerter efter operationen
- Opereret 5 gange i hænderne i løbet af de seneste 4 år og har modtaget botox behandlinger, blokader, ergoterapi
- Kroniske smerter i håndledet
- Tennisalbue i venstre side

Psykiske udfordringer

- Angst
- Stress
- PTSD efter overfald
- Diagnosticeret med periodisk depression
- Dårligt selvbillede og lavt selvværd



Uddrag af arbejdsevnerapport

[..]

Beskrivelse af Lottes praktik på plejehjem

Opgaver og timetal

Lottes praktik varer fra januar 2022 til juli 2022. Der har under hele perioden været møder mellem praktikvært, konsulenten og Lotte og ligeledes 1:1 møder mellem konsulenten og Lotte. Møderne har haft til formål at evaluere, hvordan det går med Lotte i praktikken ift. arbejdsopgaver, kvalitet i arbejdsopgaveudførelse, reel arbejdstid, effektivitet, intensitet og tempo samt sammenhængen mellem arbejdsliv og hverdagsliv.

Arbejdsopgaver

Lotte har i perioden prøvet praktiske- og relationsopgaver. Lotte har ikke prøvet fysisk belastende plejeopgaver i praktikken.

- Aftørring af borde efter morgenmad
- Hjælp med service med hensyntagen til smerter i hænder og ryg
- Relations arbejde med beboerne
- Rense bure hos marsvin og give vand til fugle
- Hjælper beboerne til banko, dart og motion
- Skylle kaffekander af og tørre dem af
- Gåture med beboerne

Arbejdstid

Uge 1 - 7 i arbejdsprøvningen (4.1.2022 - 21.2.2022)

4 timer pr. uge
Tirsdag kl.10-12
Torsdag kl.10-12

Uge 8 - 12 i arbejdsprøvningen (22.2.2022 - 27.3.2022)

5 timer pr. uge
Tirsdag kl.10-12:20
Torsdag kl.10-12:30

Uge 13 - 14 i arbejdsprøvningen (28.3.2022 - 18.4.2022)

3 ugers pause fra praktikken grundet operation i hånden.

Uge 15 i arbejdsprøvningen (19.4.2022 - 24.4.2022)

5 timer pr. uge
Tirsdag kl.10-12:30
Torsdag kl.10-12:30

Uge 16 - 19 i arbejdsprøvningen (25.4.2022 - 22.5.2022)

6 timer pr. uge
Mandag kl.10-12
Onsdag kl.10-12
Fredag kl.10-12

Uge 20 - 22 i arbejdsprøvnningen (23.5.2022 - 12.6.2022)

6 timer pr. uge
Tirsdag kl.9-12
Torsdag kl.9-12

Uge 23 - 26 i arbejdsprøvnningen (13.6.2022 - 5.7.2022)

5 timer pr. uge
Tirsdag kl.9:30-12
Torsdag kl.9.30-12

Observationer ift opgaver og arbejdstid

Uge 1 - 7 i arbejdsprøvnningen

Lotte fortæller, at hun har stærke angstsymptomer ved start, hvilket skyldes hendes lave selvværd, dårlige selvbillede og ængstelige tankemønstre. Lotte er bange for, at hun ikke kan klare arbejdsopgaverne, at kollegaerne ikke kan lide hende og at det ville være for hårdt for hende, både fysisk og psykisk. Oplever med 4 timer om ugen langt mindre energi til daglige gøremål og hverdagsaktiviteter end før praktikken. Dette udvikler sig positivt gennem praktikken.

Praktikvært genkender beskrivelsen og fortæller at tempo i arbejdsopgaverne på 4 timer pr. uge var væsentligt nedsat ift. en ordinær ansat. Grundet de fysiske udfordringer i køkkenet løfter hun kun en ting ad gangen, f.eks. en tallerken, en kaffekande ad gangen osv. Kvaliteten i hendes arbejdsopgaveudførelse er tilfredsstillende, når hensynet til skånebehov er opfyldt. Praktikvært fortæller, at Lottes sociale kompetencer er fantastiske. Hun virker beroligende på beboerne og kan altid få dem til at smile. Hun er generelt meget kollegial sammen med personalet og kan tale med alle.

Uge 8 - 15 i arbejdsprøvnningen

Lotte fortæller, at hun kan mærke det både fysisk og psykisk, da hun øger sin arbejdstid fra 4 til 5 timer pr. uge. Hun føler sig mere træt, udmattet, har mindre energi og flere smerter i kroppen. Hun har svært ved at være i praktikken, når hendes kontakt-kollega har fri. Grundet denne udfordring får Lotte bevilget mentorstøtte i praktikken fra april til praktikkens udløb i juli.

Praktikvært fortæller, at Lottes arbejdsevne er markant nedsat som følge af den ekstra ugentlige time. Lotte fremtræder ængstelig og usikker. Mentor støtter dagligt op med præcise anvisninger af opgaver for at sikre, at Lotte holder sig opgavefelt og undgår udmattning.

Uge 16 - 22 i arbejdsprøvnningen

Lotte fortæller, at det er meget mærkbart, at hendes krop og sind bliver mere stresset, da arbejdstiden øges fra 5 til 6 timer pr. uge. Lotte fortæller, at hun er trist og frustreret og har døjet med selvmordstanker. Hendes PTSD fylder mere end før optrapningen. Hun oplever forstærkede sanseindtryk og begynder igen at hallucinere. Hun kan for eksempel tro, at kaniner hopper forbi ude i gangen eller at dyr kravler op ad hendes ben om natten. Hun har ingen energi til hverdagsaktiviteter.

Praktikvært giver en samstemmende beskrivelse i forbindelse med at timetallet øges. De forsøger at fordele de 6 timer både på to og tre dage, men ingen af konstellationerne fungerer

Praktikvært oplever Lotte mere trist end i praktikkens første periode. Tempoet, effektiviteten og kvaliteten i hendes arbejdsopgaveudførelse nedsættes væsentligt, idet alt foregår langsommere. Overblik over enkelte og velkendte opgaver er begrænset, og Lotte fortæller tiltagende om smerter.

Uge 23 - 26 i arbejdsprøvnningen

Det besluttet i samråd med Lotte og praktikvært at nedjustere timetallet til 5 timer pr. uge igen.

Arbejdsgivers opsummering af arbejdsopgaver samt tempo, effektivitet og reel arbejdstid
Arbejdsevnen i såvel kvalitet, tempo og effektivitet er markant nedsat i de daglige arbejdsopgaver på afdelingen i forhold til en ordinær ansat, idet Lotte arbejder væsentligt langsommere, og er tydeligt smerteplaget. Lotte er stærkest i det relationelle arbejde med beboere, men udtrættes mentalt mere end en kollega i ordinær ansættelse.

På en arbejdsdag, der varer 2,5 time, holder Lotte samlet 30 minutters pause.

Ovenstående viser, at Lotte har en reel arbejdstid på 4 timer pr. uge med en effektivitet på 50%.

Fremmøde og arbejdsmarkedsperspektiv

Praktikperiode: 4.1.2022 - 5.7.2022

I alt: 52 mulige praktikdage

Fremmøde dage: 49 dage

Fremmøde procent: 98 %

Sygedage: 3 sygedage (dårlig psykisk og fysisk udmattelse)

Fraværsprocent: 2 %

Lotte har haft et stabilt og kontinuerligt fremmøde hen over hele praktikperioden. Praktikvært fortæller, at Lotte er yderst pligtopfyldende og altid gerne vil yde sit bedste, hvilket har betydet at Lotte er mødt op stort set samtlige dage. Dette på trods af perioder med psykiske udfordringer, manglende energi og overskud. Lottes fremmøde har samtidig betydet omfattende nedsat energiniveau og mestring af hendes øvrige hverdagsliv.

Effektiv arbejdstid

Arbejdsprøvnningen har vist, at Lotte kan varetage et arbejde på 5 timer pr. uge med en reel arbejdstid på 4 timer og 50% effektivitet. Lotte kan opretholde et tilfredsstillende tempo, effektivitet og kvalitet i opgaveudførelsen, såfremt arbejdsopgaverne matcher med hendes funktionsnedsættelse og tager højde for skånehensyn.

Lotte kan ved ovennævnte timeantal og rammer opretholde grundlæggende daglige gøremål i privatlivet - om end med konsekvenser for energiniveau.

Match med fagområde/opgaver

Praktikvært har været glad for at have Lotte i praktik, og hun har givet værdi til virksomheden med de arbejdsopgaver, hun har kunnet udføre. Praktikvært påpeger, at et arbejde med fokus på relationsdannelse og samvær med beboerne i stedet for et arbejde med praktiske opgaver vil passe bedst til Lottes nedsatte funktionsniveau. Virksomheden har ikke ressourcer til at fastholde Lotte i en ansættelse, men vil gerne være reference til fremtidig arbejdsplads.

[..]

BESKÆFTIGELSEINDSATSER

AFDÆKNING AF

- Kompetencer
- Arbejdshistorik
- Skånebehov

VIRKSOMHEDSKONTAKT

- Kontakt til 10 virksomheder
- Besøg på 2 virksomheder
- Opfølgninger på praktik

SAMTALER MED VÆKSTHUSKONSULENT

- Energiforvaltning ifm. arbejdsopgaver
- Work/life balance

INDKØB AF HJÆLPEMIDLER

- Lyddæmpende høretelefoner
- Skærmbriller
- Lysdæmpende skærmprogrammer

BRANCHEAFKLARING

- Jobspor
- Jobkompasset

VIRKSOMHEDSSØGNING OG PRAKTIKWORKSHOP

PRAKTIK SOM ADM. MEDARBEJDER

- Afdækning af skånebehov
- Justering i tid
- Træne offentlig transport til/fra job
- Afprøve hjælpemidler
- Varighed 2 x 13 uger

ETABLERING AF SMÅJOB OG FLEKSJOB

- Aftale om lønnede timer sideløbende med praktikken frem mod fleksjob
- Hjælp til ansættelse i fleksjob efter indstillingen fra kommunen er givet.

SOCIAL- OG SUNDHEDINDSATSER

FORLØB I CSV

- Strategier til hverdagsmestring

GRUPPEFORLØB I VÆKSTHUSET

- Erfaringsudveksling med andre i samme situation

FYSIOTERAPI

- Øvelser til afspænding i krop og hjerne

YOGA OG MINDFULLNESS

- Afstressning og ro i krop og hoved

Aktører

- Center for Socialundervisning for Voksne (CSV)
- Fysioterapi, fysisk genoptræning
- Gruppeforløb og netværks-tilbud, gruppeterapi,
- Pårørende, kæreste, familie, venner
- Praktik
- Læge/sygehus
- VH-konsulent
- JC-konsulent



Helene, 46

- Uddannet kontorassistent
- Sygemeldt pga. senfølger efter hjernerystelse og stress
- Modtager sygedagpenge
- Har været hos tre aktører før Væksthuset
- Forløb i Væksthuset: 53 uger

Resultater

- FLEKSJOB (18 TIMER)
- SMÅJOB
- ØGET MESTRING
- BRANCHEAFKLARET
- NYE HJÆLPEMIDLER

GIV FOLK CHANCEN!

Afdelingschef hos RTC Transport A/S, Christian Blytgen Larsen har mange års erfaring med at ansætte mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. For ham er en plettet straffeattest ikke et problem, men noget virksomheden skal forholde sig til.

Hvad er din motivation for at ansætte mennesker, som har været på kant med loven?

"Min motivation er at få folk tilbage i samfundet. Jeg har mange gange set, at vi kan løfte et menneske gennem vores arbejdsplads. Jeg fik oprindeligt inspirationen fra min tidligere chef, som havde et familied medlem med forskellige udfordringer. Det fik mine øjne op for værdien af at hjælpe andre.

Derudover får jeg nogle gode medarbejdere ud af det. Når man giver nogen chancen, vil de også gå længere for virksomheden."

Har jeres virksomhed særlige jobs til mennesker, der har været på kant med loven?

"Nej. Vores arbejde er stort set det samme for alle

ansatte. Vi flytter pakker. Oplæringen er fælles for alle uanset hvilken måde medarbejderen er rekrutteret på og om de har en ren straffeattest eller ej. Hvis vi ser potentiale og engagement hos den enkelte, tilbyder vi at opkvalificere til andre typer opgaver eller arbejdstider.

Vi tilbyder typisk en 4-ugers praktik, hvorefter vi snakker om mulighederne for ansættelser på forskellige måder (løntilskud, deltid, fuldtid). I nogle tilfælde en forlænget praktik."

Hvordan forholder du dig til straffeattesten?

"Jeg kigger på om forseelsen har betydning for ansættelsesforholdet. Og jeg spørger ind til den. Hvis personen ikke er åben, betyder det, at der er noget at skjule. Og jeg vil gerne vide, hvad der er foregået. Det kan jo være alt muligt, der gør, at de sidder i den pågældende situation nu. Jeg forholder mig til om straffeattesten kan have indflydelse på, hvordan vedkommende løser sine arbejdsopgaver hos os. Og om jeg kan have tillid til personen. Jeg har en sund skepsis, og det jeg altid ærlig omkring."

Hvordan taler du med kolleger om praktikantens historie?

"Jeg fortæller, at det er en praktikant, som jeg ser an i forhold til en ansættelse. Medarbejderne ved, at vi tager kolleger ind, som har haft udfordringer i deres liv og som skal tilbage til arbejdsmarkedet. Ofte fortæller den nye praktikant selv sin historie. Der er ingen sure miner blandt vores ansatte. De synes, det er fedt, at vi giver folk en chance. Vi er gode til at tage imod nye

kolleger, uanset hvordan de kommer ind i virksomheden. Det er faktisk ikke noget, vi snakker så meget om – sådan er det bare."

Har du gode råd til andre arbejdsgivere?

Giv folk chancen! Lad dem vise dig hvem de er. Se på opgaverne frem for personen. Forvent, at du skal investere noget tid i at hjælpe. Investeringen er det hele værd fordi vi hjælper folk tilbage til et civiliseret liv hvor de selv tjener til føden.

RTC Transport A/S

RTC Transport A/S er en privatejet virksomhed, der siden 2006 har tilbudt logistikløsninger og varelevering som bindeled mellem kunder og virksomheder som JYSK, Power og Ilva.

Det seneste år har RTC transport A/S håndteret og scannet mere end 2,1 millioner varer, foretaget godt 500.000 leveringer og udsendt over 1 millioner adviseringer via SMS og mail. Virksomheden har cirka 150 ansatte.

RTC Transport A/S har de seneste 7 år også tilbudt praktikpladser og jobs til mennesker med plettet straffeattest.



JKU - UDBUDSOMRÅDE II, UNGE MED DIAGNOSE I AUTISMESPEKTRET, HERUNDER UAFKLAREDE

CASE: SOFIE

BESKÆFTIGELSESINDSATSER

VIRKSOMHEDSBESØG

- Mhp. støtte til afklaring, angsteksponering og udvikling af forestillingsevne

VIRKSOMHEDSKONTAKT

- Opfølgning på praktikker
- Vejledning af nærmeste medarbejdere på virksomheden

SAMTALER MED VÆKSTHUS KONSULENT

- Psykoedukation: Hverdagsmestring herunder struktur, energiforvaltning og angsteksponering
- Motivation og hjælp til deltagelse i sociale fællesskaber og større grad af borgerinddragelse
- Der er tænkt angsteksponering ind i alle aktiviteter

UDDANNELSESBESØG

- Mhp. støtte til forestillingsevne, afklaring og angsteksponering

SAMTALER

- Med afsæt i jobspor og jobkompasset

VEJLEDNING

- Borgercenter Handicap i forbindelse med opstart i praktik

PRAKTIK I HOBBYFORRETNING

- Afsøgning af arbejdsevne og skånebehov
- Justering i tid og arbejdsopgaver
- Træne transport til/fra job
- Varighed 13 uger

PRAKTIK I TEGNESERIEBUTIK

- Afsøgning af arbejdsevne og skånebehov
- Optrapning i tid
- Træne transport til/fra job
- Varighed 2 x 13 uger
- Etablering af job (lønnede timer)

SOCIAL- OG SUNDHEDINDSATSER

AUTISMEWORKSHOP

- I Væksthuset mhp. psykoedukation

FORLØB I CSV

- Mhp. psykoedukation og strategier

PSYKOLOGFORLØB

- MOLIS

HJEMMEVEJLDER

- Mhp. hverdagsmestring

ANGSTEKSPONERING

NAUK

- Netværk for kvinder med autismespektrumforstyrrelse

FRITIDS OG NETVÆRKSTILBUD

- Kulturhuset Pulsen mhp. netværksdannelse

SANSEPROFIL

- Ved ergoterapeut i Væksthuset

Aktører

- Center for Specialundervisning for Voksne (CSV)
- Psykolog - Molis
- Kulturhuset Pulsen og NAUK
- Virksomheder: tegneseriebutik og hobbyforretning
- Hjemmevejleder
- Borgercenter Handicap (BCH)
- Uddannelsesinstitutioner
- Pårørende: forældre
- VH-konsulent
- JC-konsulent



Sofie, 27 år

- Modtager Uddannelseshjælp (8 år)
- Har afsluttet 9. klasses afgangseksamen og STU
- Er sen-diagnosticeret med autismespektrumforstyrrelse og angst
- Har oplevelse af stagnation og har svært ved at se sig som en del af arbejdsmarkedet
- Er meget kreativ og interesserer sig for tegneserier
- Forløb Væksthuset 52 uger

Resultater

- AFKLARING TIL FLEXUDDANNELSEN INDENFOR DETAIL
- ØGET MESTRING
- STØRRE NETVÆRK

JKU - UDBUDSOMRÅDE III, UNGE MED PSYKISK HANDICAP/DIAGNOSE, SÅRBARHED, MISBRUG OG/ELLER HJEMLØSHED, HERUNDER UAFKLAREDE OG KOGNITIVE UDFORDRINGER.

CASE: PETER

BESKÆFTIGELSESIKTSATSER

AFSØGNING

- Af uddannelsesplan
- Udgangspunkt i ug.dk og Jobspor

INTERN PRAKTIK

- I Væksthusets snedkerværksted mhp. forberedelse inden uddannelsesstart
- Fokus på fremmøde og hverdagsstruktur
- Angsteksponering

SAMTALER MED VÆKSTHUSKONSULENT

- Motivation og støtte til at udforske egne potentialer og ønsker til fremtidig beskæftigelse
- Anskueliggøre vejen til uddannelse - mål og delmål
- Støtte til hverdagsstruktur, søvnhygge, angsteksponering
- Undersøgelse og udvikling af selvfortælling med fokus på ressourcer, mål og værdier

ANSØGNINGER

- Ansøgning om optagelse på uddannelse via optagelse.dk
- Ansøge om SPS på uddannelse (støtte under uddannelse)

UDDANNELSESKONTAKT

- Besøg på 2 uddannelsesinstitutioner

SAMTALER MED STUDIEVEJLEDER

EKSTERN PRAKTIK

- På snedkerværksted
- Afklaring i forhold til uddannelsesvalg, justering i tid og forberedelse inden uddannelsesopstart

UDDANNELSESPRAKTIK

- På uddannelsesinstitution mhp. angsteksponering, socialtræning og hverdagsstruktur

SOCIAL- OG SUNDHEDSIKTSATSER

RUSMIDDELBEHANDLING

- Kontakt til og løbende samtaler med Rusmiddelbehandling København

PSYKOEDUKATION I VÆKSTHUSET

- Hverdagsmestring og strategier

SPORT, MOTION, FÆLLESKABER

- Mere bevægelse i dagligdagen
- Kontakt til Kæmperne
- Bedre søvn og mere ro
- Deltage i sociale fælleskaber

ØKONOMI OG BOLIG

- Støtte til opskrivning til bolig

PSYKIATRI

- Specialiseret behandlingstilbud
- Behandling af OCD og angst

Aktører

- Rusmiddelbehandling København
- Intern og ekstern praktikvært
- Studievejledningen (Bolig og Beskæftigelse)
- Psykiatrien
- Læge
- Motionstilbuddet Kæmperne
- Forældre
- Tidligere kontaktperson
- VH konsulent og VH gruppe
- JC konsulent



Peter, 24

- Modtager uddannelseshjælp
- Har afsluttet folkeskolen
- Har været i "systemet" siden 16 års-alderen
- Har været hos flere forskellige aktører inden Væksthuset
- Har stort forbrug af hash
- Lider af angst og OCD
- Forløb Væksthuset 3 år (med afbrydelser)

Resultater

- BEGYNDT PÅ NEXT ERHVERVSUDDANNELSE SNEDKERLINJE
- ØGET MESTRING
- UD AF MISBRUG
- STØRRE NETVÆRK

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
Afdelingschef
6043 2767
ag@vaeksthus.dk

Væksthuset
88245400
www.vaeksthus.dk

