

En værdig beskæftigelsesindsats for mennesker med behov for støtte

- Center for Beskæftigelse og Afklaring (CBA)

Maria Bødker Boje



En værdig beskæftigelsesindsats

Reformen har til formål at skabe en mere værdig beskæftigelsesindsats, hvor den enkelte borger mødes med tillid, respekt og en indsats, der tager udgangspunkt i dennes konkrete situation og behov

Udviklingen af indsatsen

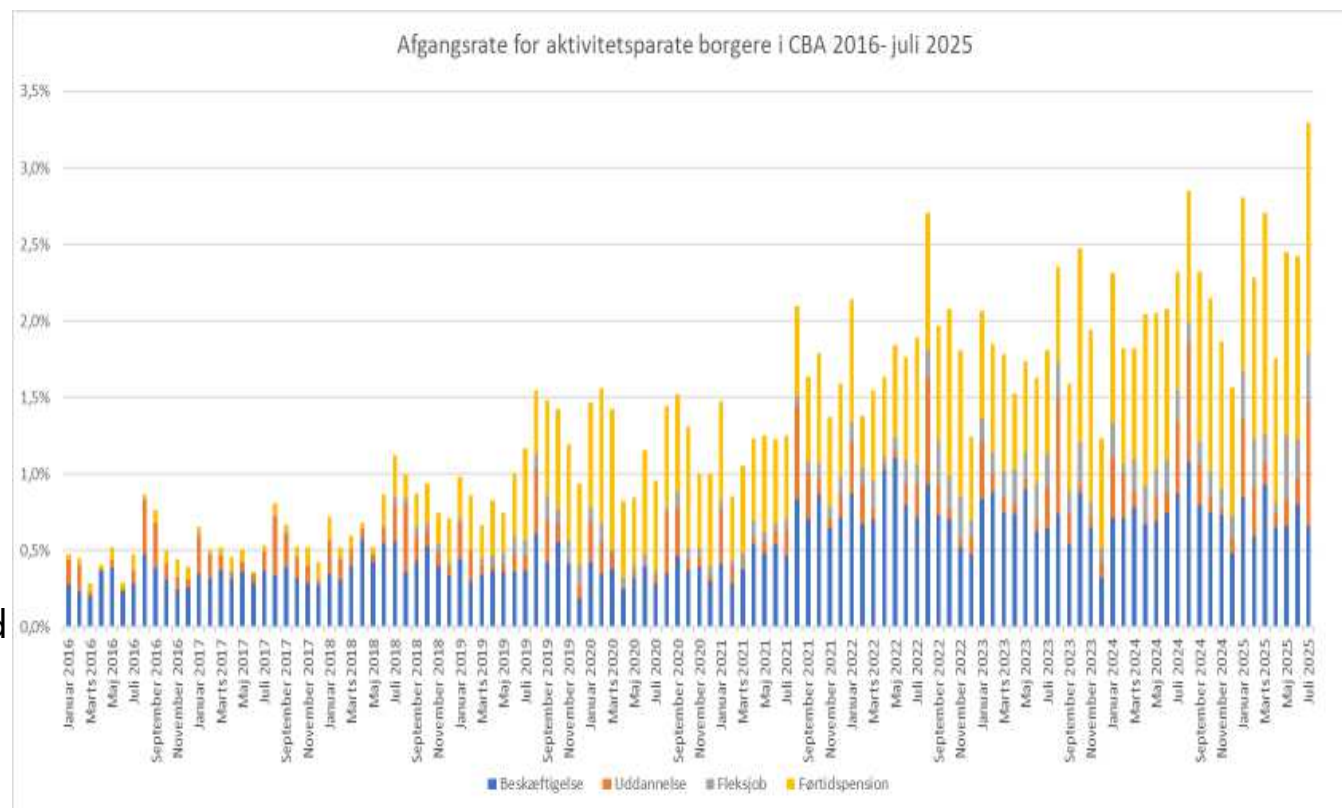
Fra:

- Op til 200 sager pr. medarbejder
- Opdelte funktioner (sagsbehandler, mentor, virksomhedskonsulent)
- Fokus på proceskrav for samtaler og tilbud

Til:

- 35 sager pr. medarbejder (via STAR og politisk prioritering)
- Én gennemgående jobrådgiver med ansvar fra start til slut
- Koordinerende indsats (socialforvaltning og psykiatrien)
- Fleksible forløb, direkte kontakt og efterværn ved behov
- Større fokus på job, fleksjob og småjobs

Afgangsrate for aktivitetsparate over 30 år i CBA Kontanthjælp januar 2017 - juli 2025



Om målgruppen

Faglige udfordringer

- 76% er ufaglærte
- 62 % har ikke bestået 9. klasse
- 30 % afbrudte uddannelser

Helbredsmæssige udfordringer

- 65% har fysiske udfordringer
- 57% har psykiske udfordringer
- 17% er aktive misbrugere

Sociale udfordringer

- 42 % er enlige forsørgere
- 22 % har været anbragt udenfor hjemmet
- 21 % har en kriminel baggrund
- 8% har børn med udfordringer
- 4% er hjemløse

Task Force erfaringer/ borgermarkører

- Komplekse udfordringer
- Manglende motivation / modstand
- Ingen sygdomsindsigt ift psykiatrisk diagnose
- PTSD, Angst, ADHD
- Kaotisk livsførelse
- Hjemløshed
- Svær depression

Kilde: Dataanalyse af aktivitetsparate over 30 år

Hvordan forstår vi værdighed i indsatsen?

Tro på borgeren

- Insisteren på at borger kan og skal – det kræver mod at rykke ud af komfort zonen
- Prioritering af ordinære timer – det giver noget at få løn for sin indsats

Helhedsorienteret, fleksibel og individuel indsats

- Løbende, behovsbestemt opfølgning (i gennemsnit 8 samtaler om året pt)
- Individuel indsats – timing og motivation afgørende for effekt
- Brug af årlig afklaring til at sikre nye øjne og retning i forløbet

Samme konsulent og tilgængelighed

- Én gennemgående konsulent med ansvar for alle dele af borgers forløb
- Kender borgeren og kan bruge erfaringer aktivt
- Direkte telefon – hurtig hjælp når behov

Det kræver at vi gør (mere af) det som virker

Vi prioriterer lave sagsstammer → Fordi antallet af sager er afgørende for en tæt opfølgning, progression og prioritering af også de svære sager (Jobfirst, IPS)

Vi flytter ikke borgere - samme konsulent arbejder med borger fra start til slut → Fordi chancen for job reduceres med 22 pct. ved sagsbehandlerskift (Væksthuset, BIP)

Vi er indsatsen (medarbejdere er både sagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor/facilitator) → fordi vi bedst kan understøtte, gribe og observere når vi selv er den

Vi prioriterer lønnede timer/socialt frikort → fordi der er evidens for at det virker og fordi vi kan se at det gør en kæmpe forskel af blive lønnet for sin indsats (FSM II)

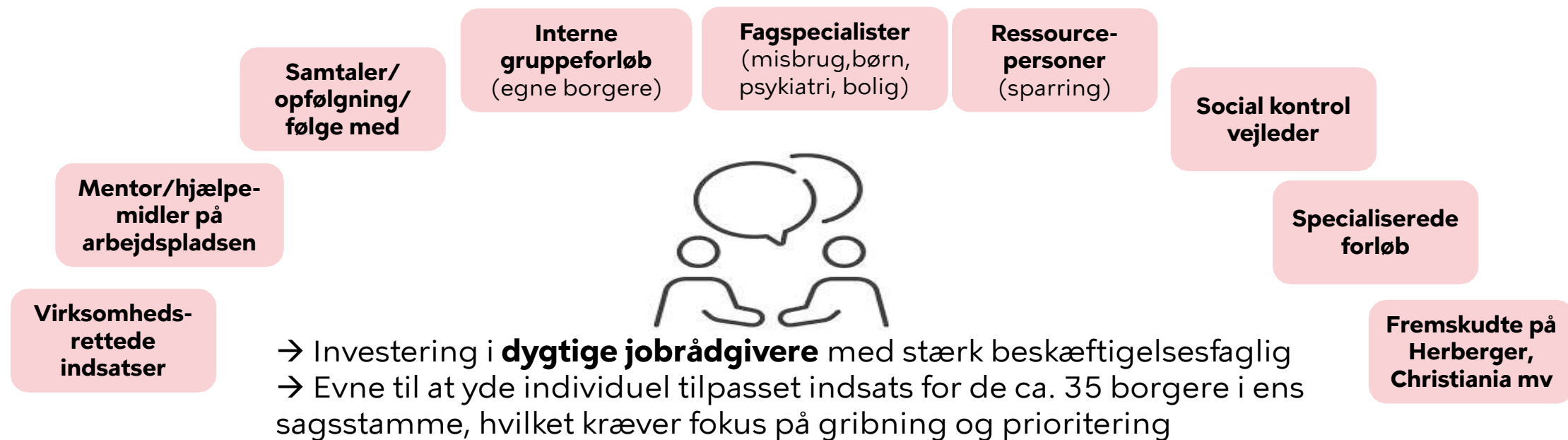
Vi investerer i dygtige medarbejdere og deres motivation og tro på borgerens jobmuligheder → fordi der er evidens for at medarbejderens tro gør en reel forskel (Væksthuset, BIP)

Vi investerer i tætte partnerskaber med samarbejdspartnere → fordi borgernes problemstillinger er komplekse og kræver tværfaglig koordinering og samarbejde omkring og med borger

Vi øver os i faglig ledelse → fordi arbejdet med udsatte kræver ledelse der er tæt på og som kan gå ind i de komplekse dilemmaer

Helhedsorienteret, individuel og fleksibel indsats

Jobrådgivere skal kende redskaber og samarbejdspartnere
– og vide, hvornår de skal bringes i spil for borgeren



Løbende ledelsesopfølgning og sparring

Resultatopfølgning på jobrådgiverniveau for at sikre at ingen bliver overset og sikre hjælp til svære sager

Frisættelse under ansvar - hvordan?

Faglig ledelse

- Ledere der tør gå tæt på hverdagens dilemmaer
- Løbende kompetenceudvikling og kollegial ledersparring
- Realistisk ledelsesspænd

Dialogbaseret resultatopfølgning

- Løbende opfølgning af resultater og brug af tilbud/sparringsmuligheder
- Fokus på resultater - ingen borgere uden plan
- Nysgerrighed på forskelle og mønstre til læring og udvikling

Sparringskultur

- Investering i tværfaglig sparring i komplekse sager
- Tættere samarbejde omkring tilkendelser med fokus på løbende sparring
- Årlig afklaring til at sikre nye tværfaglige øjne og borgerens perspektiv

Aktivitetsparate voksne (Kontanthjælp)

26%

Interne
indsatser



Indsats integreret i sagsbehandlingen

Sikre helhedsorienteret indsats, færre skift for borgeren, lavere sagsstammer og understøtte faglige kollegial sparring.

- Gruppeforløb
- Beskæftigelsesrettede forløb
- Helhedsorienteret indsats
- IPS (Politisk aftale)

Reduktioner i indsatser vil medfører **højere sagsstammer** i centeret, og betyde at CBA vil **mangle et vigtigt redskab** i den helhedsorienterede indsats



20%

Interne
indsatser



Særlig tilrettelagt Nytte (Sydbanestien)

Forløb for arbejdspligt-borgere med behov for intern øvebane.

- Brancheværksteder, fx cykelværksted eller gartneri
- Ugentlig fremmøde
- Arbejdspligt

54%

Eksterne
indsatser



Måltrettet enkeltkøb

- Uddannelses forløb
- Frikøb af mentor
- Kørekort
- Hygiejnebevis

Beskæftigelsesrettede forløb i SUF og SOF

- Personlig vejleder
- Udskrivningsmentor

Specialiserede beskæftigelsesrettede forløb

For borgere med særlige behov:

- Svær autisme
- Hjerneskade
- aggressiv, udadreagerende adfærd



Partnerskabsafdelingen

Samarbejde med eksterne leverandører:

- Trædesten,
- Særlig beskæftigelsesindsats for udsatte (SBU).
- Beskæftigelsesrettede forløb,
- virksomhedsrettet eller helhedsorienteret suppleret med mentor.

Reduktion i ekstern indsats vil medføre en **nedlæggelse/ omorganisering** af partnerskabsarbejdet samt **begrænsning** i mulighederne for at tilbyde målrettede enkeltkøb og specialiserede forløb



Opsummerende - Hvad er vi optagede af?

Udnytte mulighederne i beskæftigelsesreformen

- Fokus på **resultater** (fremfor opfølgning af proceskrav og frister) – ledelsesmæssigt ansvar
- Fokus på **individuel tilpasset indsats** og gribe borger, der hvor borger er
- Ny organisering af rehabiliteringsteam - **løbende sparring af sager** og klog brug af **årlig afklaring**
- Øget **borgerinddragelse** og dialog om hvordan frisættelse og værdighed opleves for dem

Udvikle den virksomhedsrettede indsats

- Fortsat fokus på job, **småjob og socialt frikort**
- Implementering af **"all inclusive"** i hele CBA – alle skal kunne lave omvendt formidling
- Nå bredere ud til virksomhederne ifht. at tage et **socialt medansvar**

Fortsat udvikling af samarbejde med SOF og psykiatri

- Videreudvikling pbg af erfaringer med **fremskudt medarbejdere, step up, task force** indsats

Hvad bliver I optagede af?

Udnytte mulighederne i beskæftigelsesreformen

- Fokus på **resultater** (fremfor opfølgning af proceskrav og frister) – ledelsesmæssigt ansvar
- Fokus på **individuel tilpasset indsats** og gribe borger, der hvor borger er
- Ny organisering af rehabiliteringsteam - **løbende sparring af sager** og klog brug af **årlig afklaring**
- Øget **borgerinddragelse** og dialog om hvordan frisættelse og værdighed opleves for dem

Udvikle den virksomhedsrettede indsats

- Fortsat fokus på job, **småjob og socialt frikort**
- Implementering af **"all inclusive"** i hele CBA – alle skal kunne lave omvendt formidling
- Nå bredere ud til virksomhederne ifht. at tage et **socialt medansvar**

Fortsat udvikling af samarbejde med SOF og psykiatri

- Videreudvikling pbg af erfaringer med **fremskudt medarbejdere, step up, task force** indsats