



Socialstyrelsen



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering

Guide

Social støtte i overgang
til og fastholdelse i job

Viden til gavn

Indhold

Social støtte i overgang til og fastholdelse i job

Denne guide indeholder inspiration til en koordineret, integreret og intensiv socialfaglig og beskæftigelsesrettet indsats, der kan hjælpe udsatte ledige med at få og fastholde et ordinært job.

Indsatsen bygger på JobFirst-tilgangen, hvor ledige aktivitetsparate kontant-hjælpsmodtagere får hjælp til hurtigt at komme ind på en arbejdsplads, der passer til deres ønsker og behov. Sideløbende med opstarten på arbejdspladsen modtager borgeren social støtte for at kunne håndtere de barrierer, som borgeren kan opleve. Det sikrer, at borgeren har adgang til den nødvendige støtte i sin inklusion og fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Materialet er udarbejdet som led i projektet "Social støtte i overgang til og fastholdelse i job", der blev igangsat i 2017 af Socialstyrelsen i samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Rambøll Management Consulting har på vegne af Socialstyrelsen evalueret projektet, der er afprøvet i fem kommuner. Indholdet i dette materiale er baseret på viden fra evalueringen. Rapporten, som bl.a. belyser effekten af indsatsen, kan findes på Socialstyrelsens hjemmeside: www.socialstyrelsen.dk

Indholdsfortegnelse

1

Styrket tværfagligt samarbejde: Tiltag til samarbejde på tværs af social- og beskæftigelsesindsatsen
SIDE 4

2

Indsatsens faser og kerneelementer: Beskrivelse af indsatsmodel, herunder indsatsens kerneelementer
SIDE 10

Formål med guiden

Formålet med guiden er at inspirere kommuner til at tilbyde udsatte ledige en fælles indsats med borgeren i centrum på tværs af beskæftigelses- og socialområdet. Guiden beskriver konkrete erfaringer med:

- Hvilke tiltag, der skaber gode rammer for at tilbyde en effektiv tværfaglig indsats til udsatte ledige?
- Hvilke kerneelementer, der er centrale i en tværfaglig indsats med borgeren i centrum, og hvordan kan de blive omsat til praksis?

Målgruppe for guiden

Guiden henvender sig til kommuner, der ønsker at få inspiration mhp. at tilbyde en mere helhedsorienteret og sammenhængende tværfaglig indsats til udsatte ledige. Det kan fx være ledere, sagsbehandlere, virksomheds-konsulenter, jobkonsulenter, mentorer eller bostøtter, der arbejder med udsatte ledige.

Ikoner og typer af indhold i guiden

Guiden bygger på de centrale erfaringer og anbefalinger fra Rambølls evaluering i 2020. Guiden indeholder **eksempler** fra fem kommuner og **tiltag**, der kan styrke den tværfaglige indsats. Indholdet er markeret med følgende to ikoner.



Tiltag: Indhold markeret med dette ikon deler gode og afprøvede løsninger for tværfagligt samarbejde.



Eksempler: Indhold markeret med dette ikon beskriver, hvordan kommuner har omsat løsningerne til praksis.

Baggrund og resultater

Baggrund

Der har længe været fokus på at hjælpe udsatte ledige til en hverdag med job. Alligevel der er fortsat en stor andel af udsatte borgere, der ikke har et arbejde.

Ledighed og sociale problemer kan ofte være sammenhængende. Det kræver derfor en særlig indsats af borgeren selv, borgerens netværk, virksomhederne og medarbejdere, hvis socialt udsatte borgere skal få skabt et fodfæste på et arbejdsmarked som de i mange år ikke har været en del af. Langt de fleste vil gerne arbejde og mulighederne er gode og mangeartede på et arbejdsmarked, der oplever mangel på arbejdskraft og hvor der er etableret flere fleksible ordninger. For mange ledige er en vedvarende **virksomhedsrettet indsats** med jobfokus tilstrækkeligt til at, at borgeren hurtigt kommer ud på en arbejdsplads og får en hverdag med job ud fra tanken om, at man bedst bliver klar til arbejdsmarkedet på en arbejdsplads med jobopgaver og kollegaer.

For gruppen af udsatte ledige vil et for ensidigt fokus på de typiske redskaber i den beskæftigelsesrettede indsats dog ikke altid være tilstrækkeligt til at skabe en hverdag med job, da udsatte ledige ofte har udfordringer udover ledighed. Det er derfor afgørende at borgeren tilbydes den nødvendige **sociale støtte**, der kan sikre fastholdelse og progression på arbejdspladsen ved at hjælpe borgeren til at håndtere de barrierer, borgerne kan opleve, står i vejen for tilknytningen og fastholdelsen til arbejdsmarkedet.

Netop en sådan kombineret indsats har været afprøvet i projektet *"Social støtte i overgangen til og fastholdelse i job"*.



Resultater fra evaluering af projektet

I evalueringen er målgruppen af udsatte ledige, der har modtaget det særligt tilrettelagte forløb i de fem kommuner, blevet sammenlignet med en lignende målgruppe på landsplan. Her viser evalueringen, at:

- Borgere, som har modtaget indsatsen, er langt fra arbejdsmarkedet ved opstart. I gennemsnit har de modtaget uafbrudt kontanthjælp i over fem år op til indsatsen i projektet, mens ganske få har været i beskæftigelse.
- Den afprøvede indsatsmodel har en positiv effekt på, at borgerne opnår tilknytning til en arbejdsplads i den periode, de er en del af indsatsen.
- Den positive effekt kan ses ved andelen af borgere, der starter i virksomhedspraktik. Sandsynligheden for deltagelse i en virksomhedsrettet indsats er signifikant større for borgere, der modtager indsatsen, end for den sammenlignelige kontrolgruppe.
- Borgere opnår beskæftigelse med lønnede timer og støttet beskæftigelse (fleksjob og løntilskud) gennem indsatsen.
- Borgerne oplever en positiv udvikling i deres trivsel, tro på egne evner og arbejdsmarkedsparathed. Udviklingen understøtter borgerens vej til en hverdag med job.

Mere viden

Der kan læses mere om ovenstående resultater i evalueringen af projektet, der kan findes på www.socialstyrelsen.dk. I evalueringen kan man også læse mere om kommunernes implementeringserfaringer, målgruppen for indsatsen samt en omkostningsvurdering.

Desuden kan man finde inspiration til centrale elementer i indsatsmodellen her:

- [Virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats via JobFirst-tilgangen](#)
- [Social støtte via CTI-metoden](#)



Socialstyrelsen



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**

1

**Styrket tværfagligt
samarbejde**

Viden til gavn

1 Styrket tværfagligt samarbejde

Kommunerne har de seneste år arbejdet med tværfagligt forankrede og helhedsorienterede indsatser på tværs af forvaltninger.

I mange kommuner er indsatsen på hhv. social- og beskæftigelsesområdet alligevel fortsat præget af særskilte og forskellige dagsordener, indsatser og faglige tilgange. Det er en udfordring for mange udsatte ledige, da deres vej til øget trivsel og en hverdag med job forudsætter en helhedsorienteret og koordineret indsats. Barriererne kan være svære at bryde i den enkelte kommune, da det kræver en ændring af rodfæstede fagligheder, tilgange og arbejds gange.

På de næste sider præsenterer vi en række **tiltag**, som kommunerne har haft særlige gode erfaringer med i deres arbejde med "Social støtte i overgang til og fastholdelse i job". Derudover rummer denne del af guiden en række **eksempler** fra kommunernes praksis på området.

De deltagende kommuner har i arbejdet med den tværfaglige indsats rettet fokus på fire centrale vilkår for et velfungerende tværfagligt samarbejde: **mindset**, **organisering**, **kompetencer** og **ledelse**. Den indbyrdes relation mellem de fire vilkår er skitseret og forklaret i figuren på denne side.

De fire vilkår bliver gennemgået enkeltvis på de følgende sider.



Et tværfagligt mindset er grundlaget for at få skabt den rette tværfaglige organisering, sætte de rette kompetencer i spil på det rette tidspunkt og lykkedes med at skabe fælles ledelsesmæssig retning for indsatsen.

De følgende sider beskriver først, hvordan en ændring af mindset sikrer grundlaget for et velfungerende tværfagligt samarbejde, og dernæst hvordan organisering, kompetencer og en ledelsesopbakning kan understøtte denne ændring.

1 Styrket tværfagligt samarbejde

Et fælles **mindset** udgør fundamentet for et styrket tværfagligt samarbejde på tværs af social- og beskæftigelsesområdet. Det fælles udgangspunkt skal sikre, at borgerne møder medarbejdere og en indsats, der sætter borgerens situation og behov i centrum, og at indsatsen er sammenhængende og har et fælles mål for øje. Der er tre veje til et fælles fagligt mindset, der særligt har vist sig virksomt som udgangspunkt for en helhedsorienteret og tværfaglig indsats på tværs af social- og beskæftigelsesområdet:

MINDSET



Medarbejderne skal have tilstrækkelig viden om indsatsen

Der mangler ofte viden og kendskab om indsatser på tværs af social- og beskæftigelsesområdet. Det er en velkendt barriere for et tættere samarbejde.

For at sikre et styrket tværfagligt samarbejde er det derfor vigtigt, at medarbejderne øger kendskabet til hinandens fagligheder og prioriterer tæt vidensdeling om mål, delmål og indsatser. Dette sikrer et fælles sprog med afsæt i den borgerrettede indsats, og hvor de forskellige medarbejdere involveret i indsatsen bliver bedre til at tale sammen faggrupper, afdelinger og sektorer i mellem.

Det kan ske via arbejdet med en fælles plan i samarbejde med borgeren, tættere tværfaglig koordinering og øget vidensdeling, klar rollefordeling og tydelighed omkring snitflader. Fx kan besluttede og nedskrevne arbejdsgange medvirke til at øge systematik og viden om indsatsemuligheder på tværs.



Tværfagligt samarbejde kræver en fælles forståelse for indsatsen

En fælles faglig forståelse, godt gensidigt kendskab, åbenhed, nysgerrighed og fleksibilitet er nogle af nøgleordene for et succesfuldt tværfagligt samarbejde og en god dialog forskellige medarbejdergrupper imellem.

Det tværfaglige samarbejde skal bygge på **recovery-orientering** og et **jobrettet fokus**. Grundlaget er et ligeværdigt samarbejde mellem borgeren og medarbejder, samt en grundlæggende tro på, at de barrierer borgeren møder er mulige at overkomme for at få en hverdag med job.

Fx er det vigtigt at få drøftet samarbejdet på tværs, så de fælles mål afklares og der sikres gensidig forståelse af formålet med indsatsen. Med afklaring heraf understøttes det, at medarbejderne arbejder i samme retning, og at alle er bevidste om deres andel i at indfri målene.



Tro på borgeren, indsatsen og målet

Borgers og medarbejders tro på indsatsen og målet er afgørende for succes. Det gælder for, at borgeren kommer i job og oplever en øget trivsel. Det er væsentligt, at alle oplever indsatsen som meningsfuld. Borgeren skal opleve, at indsatsen er sammenhængende, og den opbygger en arbejdsidentitet og tro på en plads på arbejdsmarkedet. Tilsvarende skal medarbejderne tro på, at indsatsen kan føre til job, og at den stemmer overens med deres egen faglighed.

Desuden er det centralt, at borgeren bliver mødt med positive forventninger og tillid til, at borgeren kan spille en aktiv rolle i at få en hverdag med job. Dermed kan man sikre, at borgerens ønsker og behov er styrende for målet med indsatsen. Det er derfor centralt, at borgeren fx får blik for egne succeser og understøttes i disse, samt at borgerens succeser deles på tværs af medarbejderne i indsatsen.

Socialstyrelsen

Guide: Social støtte i overgang til og fastholdelse i job

1 Styrket tværfagligt samarbejde

TILTAG ORGANISERING

Skab tæt dialog på tværs af social- og beskæftigelsesområdet

- Skab fysisk nærhed mellem medarbejdere, gerne på samme lokation. Overvej hvordan medarbejdere fra social- og beskæftigelsesområdet kan sidde tættere sammen og skab øgede muligheder for tværfaglig kommunikation.
- Benyt "Grøn tid", der er fast tid afsat i de involverede medarbejders kalendere, hvor der er tid til at drøfte borgerforløb på tværs af afdelinger.

Del udfordringer og succes historier

- Afhold faste tværfaglige teammøder eller ERFA-dage, hvor styrker og udfordringer i indsatsen kan deles mellem medarbejdere. Og hvor der kan findes nye løsninger for konkrete borgerforløb og indsatsen generelt.

Sikre tæt og tidlig inddragelse af virksomhedskonsulent

- Understøt at virksomhedskonsulenterne meget tidligt involveres i forløbene. For borgere, hvor det er svært at finde jobmål/ønske, kan tidlig involvering af virksomhedskonsulenten sikre mening og retning i forhold til borgers vej mod job.

Frigør tid til opfølgning og håndholdt indsats

- Reducerede sagsstammer hos sagsbehandlere og udførere sikrer den fornødne tid til opfølgning, koordinering og tæt dialog med borgeren. En reduceret sagsstamme styrker muligheden for bedre at tilrettelægge indsatsen, så borgeren ikke har perioder uden indsats og hvor der kan sikres øget grad af tværfaglighed.

TILTAG KOMPETENCER

Afhold tværfaglige møder, med udgangspunkt i konkrete borgerforløb

- Afhold løbende netværks-/sparringsmøder mellem medarbejdere med faste møderutiner. Møderne kan give mulighed for sparring til at håndtere evt. barrierer og en fælles tilgang til indsatsen for den enkelte borger.
- Når alle medarbejdere er godt inde i de enkelte borgerforløb, er det lettere at reagere hurtigt på henvendelser fra borgeren og udnytte tværfagligheden i medarbejdergruppen.

Sørg for at alle medarbejdere arbejder mod fælles faglige mål

- Et styrket tværfagligt samarbejde fordrer et fælles ansvar for indsatsens samlede sagsstamme og en fælles opgave om at styrke borgerens trivsel og vej mod job. Tydelighed på de fælles faglige mål kræver at medarbejdere på tværs af forvaltninger arbejder team-organiseret og med fælles udgangspunkt.

Understøt at alle medarbejdere tror på at borgeren kan komme i job

- Troen på at job er muligt, øger borgerens jobchancer. Det gælder både borgeren selv og medarbejderne i indsatsen. Mange forhold kan påvirke troen på job. Et fokus på ressourcer, muligheder og ordinære timer fra start øger borgerens tro på jobmuligheder og egne evner.

TILTAG LEDELSE

Styrk koordinering og samarbejde på lederniveau

- Styrket tværfagligt samarbejde gælder i høj grad også på ledelsesniveau. Afstemte forventninger, ledelsesmæssig opbakning og tydelighed i mål og rammer understøtter indsatsen og skaber tydelige rammer.

Sikre tydelighed i prioritering og retning fra ledelsen

- Tydelig kommunikation af strategi på tværs af social- og beskæftigelsesområdet er vigtigt for at sikre fælles retning i indsatsen. Udvis tydelig jobrettet fokus i kommunikationen med medarbejderne på tværs af fagområder og tydeliggør betydningen af tværfaglig indsats for målgruppen.
- Spar løbende med medarbejderne og udfordrer mindset og holdninger i forhold til jobrettet indsats og tværfagligt samarbejde.

Understøt indsatsen med velbeskrevne og prioriterede arbejdsgange

- Konkretiser den prioriterede retning og tiltag i arbejdsgange, der tydeliggør rollebeskrivelser, snitflader og forventet progression for indsatsen.

Afhold fælles faglige møder med ledelses-deltagelse

- Opsæt klare mål og delmål for indsatsen og kommuniker dette til medarbejderne på møder med tværfaglig ledelses-deltagelse (fx tavlemøder).

1 Styrket tværfagligt samarbejde

EKSEMPEL: Tværfaglig tæthed styrker dialoger på tværs
 Flere kommuner har afprøvet en model, hvor medarbejderne på tværs af social- og beskæftigelsesområdet rykker tættere sammen. Det kan ske ved, at medarbejderne deler kontorer, sidder på samme gang eller på anden vis har lettere ved at mødes fysisk og styrke den indbyrdes tilgængelighed. Det er ikke kun de strukturerede møder, der øger samarbejdet, men også muligheden for mere uformelle dialoger.

I de fem kommuner er det erfaringen, at borgerne oplever indsatsen som en samlet indsats, hvor der er mindre risiko for misforståelse og "flaskehalse". Tilsvarende fremhæver kommunerne, at fysisk nærhed letter samarbejdet og øger hastigheden i borgerens forløb. Viden og respekt for hinandens faglige handlemuligheder og vilkår bliver øget, og i sidste ende bliver det lettere at sætte borgeren i centrum og arbejde ud fra fælles faglige mål.

"Det her med, at alle fagligheder har været tæt på hinanden, har forkortet ventetid og øget fleksibiliteten". (Teamleder, jobcenter)

EKSEMPEL: Deling af gode historier understøtter fælles faglighed
 Med flere forskellige fagligheder og medarbejdere involveret i borgerens forløb er det væsentligt, at alle arbejder ud fra borgerens egne mål, og at hver medarbejder har en tydelig forståelse af egen rolle i relation til den samlede indsatsmodel. Den Afælles faglighed giver borgeren en tryghed for indsatsen og styrker troen på vejen mod job.

Deling af succeshistorier øger bevidstheden hos både borger og medarbejdere, om hvad de forskellige delelementer i indsatsen kan betyde for borgerens progression mod øget trivsel og job. I de fem kommuner er det erfaringen, at medarbejdere fra socialområdet har fået en større tro på virkningen af den virksomhedsrettede indsats, og at jobcentermedarbejderne tilsvarende i højere grad vurderer, at borgerens overgang til job bliver styrket af den sociale støtte.

"Medarbejderne snakker sammen hele tiden og kender hinandens borgere. Så hvis de sidder fast, kan de drøfte borgeren sammen. Og en med en anden faglighed kan give noget andet. Det giver noget til deres tilgang til borgeren". (Projektleder)

EKSEMPEL: Fokuserede tavlemøder sikrer ledelsesmæssig forankring
 De relevante ledere skal være overbeviste om og fælles afstemt omkring, at den tværfaglige indsats er den rette tilgang for målgruppen. Styrket tværfaglighed kræver prioritering af tid og ressourcer, og det kræver, at retning og prioriteter er blevet meldt tydeligt ud til alle relevante medarbejdere.

Erfaringerne fra de fem kommuner er, at samarbejdet ikke kommer af sig selv. Det kræver ledelsesmæssig beslutning om fælles beskrevne arbejdsgange, tydelige roller og snitflader, og det kræver, at det ledelsesmæssige samarbejde bliver styrket på lederniveau mellem forvaltninger. I de fem kommuner er der positive erfaringer med bl.a. tavlemøder med ledelsesdeltagelse, der giver indsigt i indsatsmæssige gode beslutninger.

Vi kan se på svære borgerforløb, at det virker. En del har fået ordinære timer. I det her projekt er der blevet kortere vej mellem faglighed, synergi og fælles sprog. At bygge ovenpå hinandens fagligheder – det er det, borgerne har brug for". (Fagchef, sundhed og arbejdsmarked)



Socialstyrelsen



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering

2 Indsatsens faser og kerneelementer

Viden til gavn

2 Indsatsens faser og kerneelementer

DEN SAMLEDE INDSATSMODEL

I denne del af guiden er beskrevet den indsats, der er afprøvet i "Social støtte i overgang til og fastholdelse i job". De deltagende kommuner har afprøvet en indsatsmodel med et forløb, der følger socialt udsatte borgere, fra de starter, indtil de får en hverdag med job.

Indsatsforløbet har bestået af tre overordnede faser: **opstart og plan**, **opfølgning og koordinering** samt **indsats og støtte**.

Fasemodellen indeholder seks kerneelementer. De er skitseret nedenfor og bliver uddybet på næste side. Modellen bygger på to overordnede principper:

Recoveryorientering: Indsatsen bygger på et *ligeværdigt samarbejde mellem borgeren og de fagprofessionelle samt en grundlæggende tro på, at borgerens barrierer er mulige at overkomme for at få en hverdag med job.*

Jobrettet fokus: Virksomhedsforløb på en ordinær arbejdsplads med *rigtige arbejdsopgaver, kollegaer og mulighed for ordinære timer øger tilknytningen til arbejdsmarkedet. At give borgeren en hverdag med job er derfor udgangspunktet for indsatsen fra starten.*

Indsatsmodellen er altså en samlet tværfaglig indsats med et recoveryorienteret og jobrettet fokus, hvor de seks kerneelementer udgør et samlet hele i indsatsmodellen. Det betyder, at de ikke bør skilles fra hinanden. Kerneelementerne understøtter i fællesskab borgerens vej til en hverdag med job.

På de følgende sider kan man læse om kommunernes erfaringer med de enkelte faser, herunder centrale kerneelementer i indsatsen samt opmærksomhedspunkter i relation til fasen og kerneelementer.



2 Indsatsens faser og kerneelementer



OPSTART OG PLAN 1 2

Borgeren skal møde en tværfaglig og helhedsorienteret tilgang fra starten af forløbet. Det skal sikre, at borgeren er indforstået med indsatsens formål om jobskabelse, og at den sociale støtte kan hjælpe borgeren til at styrke sin samlede livssituation og hjælpe i den kritiske overgangsfase, som en opstart på en arbejdsplads ofte kan være for målgruppen.

I opstartsfasen er det derfor vigtigt, at borgeren og de involverede medarbejdere på tværs af social- og beskæftigelsesområdet i samarbejde får skabt et fælles billede af borgerens situation, ønsker og behov. Dette sikrer, at borgeren bliver og føler sig hørt og får en sikkerhed for, at indsatsen er koordineret og bliver gennemført med udgangspunkt i borgerens egne ønsker og behov.

Borgeren bør desuden få hjælp til at få overblik over rollefordelingen mellem medarbejderne og vide, hvor han/hun kan søge støtte til eventuelle udfordringer undervejs i forløbet.

OPFØLGNING OG KOORDINERING 3

Medarbejderne skal sikre, at der bliver arbejdet mod borgerens mål for en hverdag med job. Det kræver, at borgeren løbende er involveret i en opfølgning på indsatsen, og at medarbejderne sikrer, at indsatssporene i hhv. beskæftigelsesindsatsen og den sociale støtte er koordineret.

Den individuelle plan er et centralt redskab for løbende opfølgning. Planen udgør et dynamisk værktøj, der gennem forløbet bliver opdateret og

justeret i samarbejde mellem borger, virksomhedskonsulent, CTI-medarbejderen og borgerens sagsbehandlere fra både social- og beskæftigelsesområdet. Opdateringen af den individuelle plan skal sikre, at indsatsen hele tiden er koordineret og løbende tilpasses, så indsatsen afspejler borgerens aktuelle situation.

Sideløbende skal borgeren gøre sig jobrettede erfaringer via virksomhedspraktik eller samtaler med fx virksomhedskonsulenten.

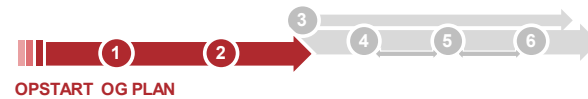
INDSATS OG STØTTE 4 5 6

Udgangspunktet i denne fase er fortsat det tætte tværfaglige samarbejde om borgerens vej mod en hverdag med job. Virksomhedskonsulenten hjælper borgeren med at få etableret et individuelt virksomhedsmatch med fokus på borgerens jobrettede mål, der passer til borgerens behov, styrker og udfordringer, og hvor ordinære timer er en reel mulighed.

Borgeren modtager desuden en social støtte via CTI-metoden. Metoden er en intensiv, tidsafgrænset og fokuseret indsats, der gennemføres af en CTI-medarbejder. Indsatsen er opdelt i tre faser, der i udgangspunktet strækker sig over en samlet periode på ni måneder. Intensiteten er stor i begyndelsen af forløbet for så at aftage i takt med, at opgaver og ansvar overdrages til borger og netværk.

De tre kerneelementer i denne del af indsatsen er ikke tre adskilte dele. De skal forstås som tre sideordnede kerneelementer, der samlet set sikrer, at borgeren oplever en udvikling mod en hverdag med job.

2 Indsatsens faser og kerneelementer



1

Tværfaglig og helhedsorienteret opstart med borger

Et eller flere fælles møder fra indsatsens begyndelse mellem borger og medarbejdere fra social- og beskæftigelsesområdet er medvirkende til en tværfaglig og helhedsorienteret opstart. Dette skal sikre, at borgeren mødes af en ressourceorienteret tilgang i forhold til kompetencer, behov, jobønsker og jobmuligheder. Fra starten af indsatsen skal borgeren på et tværfagligt opstartsmøde præsenteres for indsatsens jobfokus, herunder at der arbejdes mod job med ordinære timer. Desuden at borgeren præsenteres for formålet med den sociale støtte (CTI) og at borgeren vil blive støttet i forhold til at håndtere barrierer i forbindelse med overgangen til job, samt evt. udfordringer udover ledighed. Sagsbehandler, CTI-medarbejder og virksomhedskonsulent skal som minimum deltage på opstartsmødet med borgeren.

I opstarten er det vigtigt, at der i samarbejde med borgeren bliver foretaget en helhedsorienteret udredning. Denne skal skabe et fælles billede af borgerens samlede livssituation, og sikre at borgeren får mulighed for at udforme mål og ønsker for indsatsen.

TILTAG

- Medarbejdere fra både social- og beskæftigelsesområdet skal deltage på opstartsmødet med borgeren.
- Spørg ind til borgerens kompetencer, mål og ønsker for indsatsen. Italesæt borgerens egne evner og kompetencer og styrk derigennem borgerens tro på job.
- Tydeliggør over for borgeren, hvem der er involveret i indsatsen og hvordan de forskellige medarbejdere kan støtte borgeren under forløbet.

2

Individuel plan med definition af borgerens mål for en hverdag med job

Borgerens individuelle plan skal udarbejdes med udgangspunkt i den fælles afklaring fra opstartsmødet. Det centrale princip er, at borgeren definerer egne mål for en hverdag med job, og at virksomhedskonsulent, CTI-medarbejder og sagsbehandlere bidrager med faglig indsigt til understøttelse af retningen for indsatsen.

Desuden skal planen indeholde beskrivelse af mål, delmål og indsats, så dette er samlet ét sted for både borgere og medarbejdere.

TILTAG

- Borger og medarbejder skal udarbejde den individuelle plan sammen. Planen skal indeholde et klart jobmål, der tager udgangspunkt i borgerens behov og ønsker.
- Borgeren og medarbejdere fra både social- og beskæftigelsesområdet skal drøfte jobønsker og mål forud for opstart i virksomhedspraktik.
- Sørg for at borgeren har den senest opdaterede plan – gerne i fysisk format.



EKSEMPEL: Tværfagligt opstartsmøde med fokus på borgerens ønsker og drømme ift. en hverdag med job

Det er kommunernes erfaring, at et tværfagligt samarbejde omkring udredning, planlægning og gennemførelse af indsatsen sikrer en samlet virksom indsats og understøtter den rette progression for både job og trivsel.

Ét samlet tværfagligt opstartsmøde med borgeren er en væsentlig forudsætning for dette. På mødet er det vigtigt at etablere en fælles forståelse af borgerens ønsker til indsatsen, samt hvordan de forskellige fagligheder med deres særlige faglige fokus bidrager til borgerens udvikling mod målene. Både så borgeren bliver bevidst om medarbejdernes rollefordeling i indsatsen, og så alle medarbejdere får den nødvendige forståelse for deres rolle i at understøtte borgeren i at realisere sine ønsker og mål. Desuden sikrer en tidlig involvering af virksomhedskonsulent, at der bliver rettet fokus mod job fra starten af indsatsen.

"Borgerne mærker en stor forandring på alle parametre, fordi de kan mærke, at vi arbejder sammen på tværs af afdelinger, og udfordringer kan blive løst hurtigere. Nogle borgere vender fra en negativ til en positiv indstilling, når de ser, at vi samarbejder som system. Nu bliver vi set som en hjælp frem for modstander. Det er blevet lettere at være mentor". (CTI-medarbejder)

2 Indsatsens faser og kerneelementer



3

Borgeren mødes løbende med fagprofessionelle på tværs af social- og beskæftigelsesområdet, så den individuelle plan er opdateret og indsatsen koordineret ift. borgerens aktuelle situation

Løbende opfølgning på den individuelle plan er gennemgående for hele indsatsen, indtil borgeren kommer i job. Planen skal løbende justeres med henblik på, at borgeren får fast tilknytning til arbejdsmarkedet eller skal overgå til anden indsats, hvis job ikke er muligt. Det er her centralt, at opfølgningen ikke hviler på én medarbejder. Opfølgningen bør være tværfaglig og i samarbejde med borgeren, samt bygge på erfaringer på tværs af hele indsatsen. Ændringer i planen skal desuden blive besluttet i samarbejde med borgeren. Fx kan det være en god ide, at borgeren holder fælles opfølgningsmøder med CTI-medarbejder og virksomhedskonsulent.

TILTAG

- Der skal være tæt koordination mellem virksomhedskonsulent og CTI-støtte for at sikre sammenhæng mellem virksomhedspraktik og social støtte.
- Borger og relevante medarbejdere drøfter og beslutter i fællesskab justeringer og ændringer i borgerens plan.

4

Individuel virksomhedsmatch på baggrund af borgerens mål for en hverdag med job

Indsatsen indebærer etablering af et virksomhedsmatch, der tager højde for både borgerens ønsker og behov, samt lokale arbejdspladsers aktuelle mangel på arbejdskraft og forhold på den enkelte arbejdsplads.

Borgeren får tilknyttet en virksomhedskonsulent, der har ansvar for den virksomhedsrettede del af indsatsen og kontakten til relevante arbejdsgivere. Det er vigtigt at der fra første besøg på arbejdspladsen tales om muligheder for optræning af arbejdsopgaver, der fra start eller på sigt kan aflønnes. Det er centralt, at borgers jobmål sætter retningen for virksomhedskonsulentens arbejde, og det er inden for denne ramme, at virksomhedsmatchet skal blive til.

TILTAG

- Det individuelle virksomhedsmatch skal passe til borgerens jobønsker og mål.
- Virksomhedskonsulenten skal sikre, at der er reel mulighed for ordinære timer på virksomheden.
- Virksomhedsmatch og social støtte skal tænkes parallelt og tanken om at borgeren skal "gøres klar" til arbejdsmarkedet skal undgås.

Socialstyrelsen

Guide: Social støtte i overgang til og fastholdelse i job



EKSEMPEL: Tværfaglig opfølgning

Borgerens individuelle plan skal være et dynamisk værktøj. Det er erfaringen, at ikke alle borgere kan formulere et mål for en hverdag med job allerede på opstartsmødet, og det er således vigtigt, at der bliver arbejdet henimod dette, og at der bliver opdateret i planen som led i en tværfaglig opfølgning og koordinering.

Flere projektkommuner har erfaring med, at CTI-medarbejderen deltager i fælles opfølgningsmøder på arbejdspladsen i forbindelse med, at borgeren er i praktik. Dette understøtter den tværfaglige opfølgning på progression og skaber et blik for barrierer, som virksomhedskonsulentene ikke ser.

"Den tværfaglige opfølgning kan det, at man hiver den tætte støtte ud på virksomheden og drøfter med virksomheden, hvad borger kan". (Projektleder).



EKSEMPEL: Virksomhedsmatch med borgeren i centrum

Erfaringen fra projektet er, at udsatte ledige får fodfæste på arbejdsmarkedet ved at komme i gang på en arbejdsplads. Både borgere og medarbejdere har oplevet, at man bliver motiveret, når borgeren løser rigtige arbejdsopgaver og har et kollegialt fællesskab.

Arbejdsidentitet, -evne og -kapacitet bliver udviklet ved, at borgeren bliver inkluderet på arbejdsmarkedet. I dialogen med borgeren er det vigtigt at tale virksomhedspraktik og ordinære timer op. Det kan ske ved, at virksomhedskonsulenten giver konkrete eksempler på småjobs, arbejdsopgaver eller lignende, der inspirerer borgeren. I dialogen med virksomheden er det vigtigt at have for øje, hvad både borger og virksomhed kan bidrage med i forløbet.

"Det var overraskende, at de spurgte mig, hvad jeg gerne ville. Det skulle være noget, jeg gerne ville. Det er helt utroligt. Det har jeg aldrig prøvet før. Jeg plejede at komme ud og skulle komme blyanter i en æske" (Borger)

Borgeren får gennem CTI-forløbet hjælp til at styrke sin samlede livssituation, blive mere selvhjulpnen og mestre en hverdag med job

Den sociale støtte har en særlig rolle i forhold til mestring af en hverdag med job. Støtten bliver givet via CTI-metoden og bliver igangsat når der i samarbejde med borgeren er fundet et virksomhedsmatch. Et bærende princip er, at CTI-medarbejderen løbende samarbejder med borgeren i forhold til at håndtere udfordringer, når de opstår, og at der bliver opbygget en tæt og tillidsfuld relation, der styrker borgers motivation under virksomhedspraktikken. CTI-medarbejderen skal således understøtte, at borgeren får en oplevelse af, at job er muligt, og at der er den tilstrækkelige, fleksible og intensive støtte i overgangen til beskæftigelse. Desuden har CTI-medarbejderen en opgave i forhold til at understøtte borgerne i at kunne fastholde sin tilknytning til arbejdsmarkedet, fx ved involvering af borgerens netværk.

TILTAG



- Borgeren skal være den centrale aktør og vidensperson i indsatsen, og CTI-medarbejderen skal understøtte borgerens fokus på egne ressourcer, håb og ønsker.
- Hyppigheden og intensiteten i CTI-støtten skal være aftagende, idet ansvar og opgaver overdrages til borger og netværk.
- Indsatsen skal have et målrettet fokus på særlige områder, der er udvalgt af borgeren.

Fokus på ordinære timer og progression i virksomhedspraktikken

Ordinære timer og progression i virksomhedspraktikken giver borgeren anerkendelse, motivation og tro på, at job er muligt. Praktikforløbet bør løbende blive justeret, så det passer til borgerens og virksomhedens behov, herunder om arbejdsopgaver kan lønnes. Et centralt værktøj er arbejdsaftalen med arbejdsgiver, da den kan benyttes til at formalisere aftaler om blandt andet timetal, opgaver, evt. skånehensyn, mål og delmål for praktikken.

TILTAG



- Virksomhedskonsulent skal have fokus på ordinære timer og progression i virksomhedspraktikken, da det øger borgers motivation og tro på, at job er muligt.
- Brug arbejdsaftalen som et aftalegrundlag og til gensidig forventningsafstemning. Indføj i arbejdsaftalen, at ordinære timer er en mulighed, når borgeren mestrer en eller flere konkrete arbejdsopgaver. Gerne fra start af praktikken.
- Opdater arbejdsaftalen i et samarbejde mellem borger, virksomhedskonsulent og arbejdsgiver.

Socialstyrelsen

Guide: Social støtte i overgang til og fastholdelse i job

OBS!

Find yderligere viden og inspiration om brugen af CTI-metoden på Socialstyrelsens hjemmeside: [Social støtte via CTI-metoden](#)



EKSEMPEL: CTI-støtte med fokus på overgangen til en hverdag med job

CTI-metoden tager udgangspunkt i borgerens egne ressourcer, behov og ønsker (recoveryorienteret). Støtten er tidsbegrænset, og der er fokus på at opbygge et støttenetværk, der kan bistå borgeren under og efter endt CTI-forløb, samt at CTI-medarbejderen understøtter, at borgeren udvikler og styrker egne ressourcer og kompetencer.

I projektet har der været gode erfaringer med, at borgerne har profiteret af et CTI-forløb. Erfaringen er, at metoden leverer den vedholdenhed i hjælp og støtte, som borgeren har behov for i den kritiske overgang, som en opstart på en arbejdsplads kan være. Her er det vigtigt, at der er afsat tilstrækkelig tid og ressourcer til opfølgning med den enkelte borger, så udfordringer, der opstår, kan blive håndteret, inden de vokser sig store og fx fører til et afbrudt virksomhedspraktikforløb. Ligeledes, at CTI-medarbejderen er i stand til at vurdere, hvad der ligger bag borgerens eventuelt manglende motivation, og tale med borgeren om dette.

Desuden er der gode erfaringer med CTI-metodens fasetænkning, hvor forløbet er fordelt over tre lige lange faser med forskelligt indhold. Erfaringen er, at fasetilgangen afspejler den udvikling målgruppen typisk gennemgår og de udfordringer de har, når de vender tilbage til arbejdsmarkedet. I alle faser er det centralt, at CTI-medarbejderen er nysgerrig på, hvilke barrierer borgeren kan have for at komme i arbejde. CTI-metodens faser er yderligere beskrevet i materialet, der henvises til i ovenstående boks.

”Borgerne har givet udtryk for, at det var dejligt at have en person, som kunne støtte dem i at komme ud på arbejdspladsen og få løst de små problemer, der kan være, når man ikke har været på arbejde i nogle år”. (Leder, socialområdet).

Guiden er udgivet af

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf. 72 42 37 00
E-mail: info@socialstyrelsen.dk
www.socialstyrelsen.dk
Forfatter: Rambøll Management Consulting

Der kan frit citeres fra kataloget med angivelse af kilde.

Februar 2020