



CTI for kvinder på krisecenter
Implementeringsguide

Juni 2019

Indhold

1	Indledning	3
1.1	Læsevejledning	4
2	Om metoden	5
2.1	Forventede gevinster	5
2.2	Metodens karakteristika	6
2.3	CTI-medarbejderens to roller	7
3	Forberedelse	8
3.1	Forudsætninger for en vellykket implementering	8
3.1.1	Motiverede medarbejdere	8
3.1.2	Systematisk kvalitetssikring	9
3.1.3	Tålmodighed	9
3.1.4	Ressourcer	9
3.2	Organisering og ledelse	9
3.2.1	Organiseringen skal understøtte CTI-arbejdet	9
3.2.2	Ledelsen skal gå forrest	10
3.2.3	Den nærmeste leder som en tæt sparringspartner	11
3.2.4	Erfaring og selvstændighed er nøgleord for CTI-medarbejderen	12
3.3	Uddannelse og opkvalificering	13
4	Implementering af CTI	15
4.1	Overvejelser om målgruppen	15
4.2	Ledelsens rolle	15
4.2.1	Støt medarbejderen i at overholde faseovergangene	16
4.2.2	Sørg for løbende uddannelse og efteruddannelse af CTI-medarbejdere	16
4.2.3	Et lavt caseload er nødvendigt	16
4.3	Samarbejde med andre aktører	16
4.3.1	Inviter andre aktører ind i samarbejdet	17
4.3.2	Samarbejde på tværs af kommunegrænser	17
4.4	Opfølgning, kvalitetsudvikling og dokumentation	17
5	Bilag	19
	Bilag 1: Forandringskompasset	19
	Bilag 2: 14 bærende principper	20

1 Indledning

Indsatsen baseret på metoden Critical Time Intervention (CTI) er et tilbud til udsatte borgere, der er i en overgangsfase, hvor deres livssituation forandres, og derfor har brug for ekstra støtte. Socialstyrelsen har i samarbejde med fire kommuner fra 2015 til 2018 afprøvet CTI som et tilbud til kvinder, der fraflytter et krisecenter. Kvinden står i overgangen mellem krisecenter og egen bolig, hvor hun skal klare sig selv efter en ofte turbulent periode i sit liv. Langt hovedparten af kvinderne har brudt med en voldsudøvende partner, og mange af kvinderne har børn. Kvinden skal derfor typisk både håndtere egne reaktioner på at leve med vold, være omsorgsperson og støtte sine børns trivsel, håndtere sikkerhedssituationen for sig selv og sine børn og opretholde eller skabe en tilknytning til job eller uddannelse, samtidig med at hun skal skabe et nyt hjem.

I afprøvningsperioden har kommunale projektledere og CTI-medarbejdere sammen med mere end 170 kvinder i målgruppen arbejdet systematisk med metoden. Udgangspunktet for afprøvningen har været en metodemanual¹ til CTI-metoden målrettet målgruppen. Manualen er undervejs i afprøvningsperioden og ved periodens afslutning opdateret med de centrale læringspunkter fra afprøvningen. Således findes nu en metodemanual, der henvender sig til CTI-medarbejdere og -projektledere, som arbejder med kvinder, der fraflytter krisecenter. En evaluering² har dokumenteret resultaterne for de kvinder, der har gennemført et helt forløb, og belyst de forventede effekter og økonomiske konsekvenser af metoden i forhold til den koordinerende rådgivning, der udgør det eksisterende tilbud til kvinderne, jf. servicelovens (SEL) § 109, stk. 7.

Evalueringen viser, at kommuner, der anvender metoden i overensstemmelse med metodemanualen, blandt andet kan forvente at:

- ✓ **Volden reduceres markant:** Den fysiske, seksuelle og materielle vold forsvinder stort set, ligesom den psykiske vold reduceres betydeligt.
- ✓ **Kvinderne bliver bedre til at tage vare på sig selv og deres situation:** Både i forhold til parametre som sikkerhed, omsorg for sig selv, netværk, fysisk og psykisk helbred, boligsituation, økonomi, tilknytning til arbejdsmarkedet samt varetagelse af børnenes trivsel og håndtering af deres eget forbrug af stimulanser observeres en positiv udvikling i CTI-forløbet.
- ✓ **Kvinderne føler sig mere trygge:** Andelen af kvinder, der føler sig utrygge, reduceres væsentligt. Kvinderne i projektet går fra at være markant mindre trygge end befolkningen som helhed til at nå op på et tryghedsniveau, der næsten svarer til landsgennemsnittet.
- ✓ **Kvinderne får en bedre kontakt til deres netværk og føler sig i mindre grad ensomme:** Mange af kvinderne oplever, at de får en mere positiv relation til venner og familie i løbet af CTI-forløbet, ligesom størstedelen af kvinderne opbygger et netværk af støttepersoner, der kan hjælpe dem efter endt CTI-forløb.

¹ CTI for kvinder på krisecenter, Metodemanual, Deloitte, 2019.

² CTI for kvinder på krisecenter, Evaluering, Deloitte, 2019.

Alt sammen resultater, som sandsynliggør, at CTI-metoden også i et samfundsøkonomisk perspektiv kan forbindes med positive konsekvenser. På nuværende tidspunkt er der indikationer på, at CTI-indsatsen medfører en signifikant højere arbejdsmarkedstilknytning på længere sigt. Men da det kun er muligt at følge en lille gruppe af kvinder i den nødvendige tid, er det endnu for tidligt at fastslå de samlede samfundsøkonomiske konsekvenser af indsatsen.

Dertil kommer, at alle de involverede CTI-medarbejdere og -ledere i afprøvningsperioden er positive overfor metoden. Særligt fremhæver CTI-medarbejderne muligheden for i højere grad at kunne målrette støtten til den enkelte kvinde som en styrke, hvilket også opleves som tilfredsstillende i et socialfagligt perspektiv og dermed understøttende for arbejdsglæden.

1.1 Læsevejledning

Denne implementeringsguide henvender sig til beslutningstagere, ledere og udviklingskonsulenter i kommuner, der skal i gang med eller overvejer at implementere CTI som et tilbud til kvinder, der fraflytter et krisecenter.

Guiden indeholder inspiration og vejledning til, hvordan kommunen kan implementere CTI-metoden for kvinder, der har haft ophold på krisecenter og derfor har ret til vejledning efter SEL § 109, stk. 7. Et CTI-forløb lever op til de lovgivningsmæssige krav i § 109, stk. 7 og kan derfor erstatte den lovpligtige koordinerende rådgivning til målgruppen. Med afsæt i erfaringer fra afprøvningsperioden beskriver guiden, hvad man skal være opmærksom på både før og under implementeringen af CTI, samt hvordan forankringen af metoden sikres.

Guiden kan læses ud i ét som en samlet vejledning, men kan også anvendes som opslagsværk til løbende at gøre status på implementeringsprocessen.

Implementeringsguiden består af tre dele:

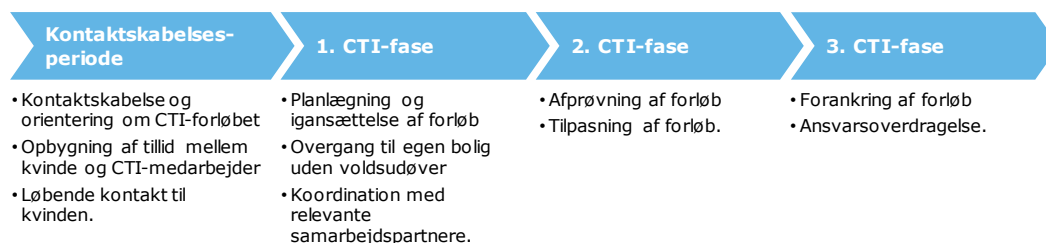
1. Den første del **introducerer metoden** med særlig fokus på metodens målretning til kvinder, som fraflytter et krisecenter.
2. Den anden del beskriver de centrale aktiviteter og opmærksomhedspunkter i forbindelse med **forberedelsen** af indsatsen.
3. Den tredje del indeholder anbefalinger til fokusområder og tiltag, der kan adressere udfordringer i den **aktive implementering** af CTI, ligesom væsentlige elementer for at sikre **forankring** af indsatsen i kommunen introduceres.

2 Om metoden

CTI er en metode, der er udviklet med henblik på at støtte udsatte borgere i en overgangsfase, hvor deres livssituation forandres. Metoden er således anvendt for eksempel i arbejdet med borgere i hjemløshed, borgere med psykiske lidelser og borgere med prostitutionserfaring. For disse målgrupper er det veldokumenteret, at CTI har en positiv effekt på borgernes progression på en række centrale indikatorer vedrørende blandt andet sundhed og trivsel.

Metoden er funderet på *recovery*- og *empowerment*-tilgangen, hvilket blandt andet betyder, at CTI-forløbet skal tage udgangspunkt i kvindens egne ønsker og behov. I forhold til målgruppen af kvinder, der fraflytter et krisecenter, er formålet med CTI-forløbet at styrke og støtte kvinderne, så de bliver i stand til at tage vare på sig selv og eventuelle børns livssituation.

CTI-metoden indbefatter, at en række retningslinjer skal være opfyldt, for at et forløb kan betragtes som et CTI-forløb. I afprøvningen af CTI for kvinder på krisecenter udgøres disse retningslinjer af fjorten bærende principper (principperne fremgår af bilag 2). Herudover kan medarbejderen udfylde rammerne med viden og erfaringer fra socialfagligt arbejde, ligesom CTI-metoden kan kombineres med andre metoder, der har et *recovery*-fokus. Selve CTI-forløbet er struktureret i tre faser udover en forudgående kontaktskabelsesperiode, jf. nedenstående figur (faserne uddybes senere).



CTI-metoden tager udgangspunkt i den enkelte kvindes aktuelle situation. Kvinder, der fraflytter et krisecenter, har vidt forskellige baggrunde og forudsætninger for at klare sig i egen bolig. Nogle har brug for intensiv praktisk og personlig støtte, mens andre primært har behov for støtte til at opbygge et netværk væk fra den voldsudøvende person. Uanset støttebehovet kan CTI-indsatsen, hvor kvinden får tilknyttet én gennemgående CTI-medarbejder, tilpasses kvinden og støtte hende i at opnå sine mål og ønsker for fremtiden.

2.1 Forventede gevinster

CTI-metoden er evidensbaseret og har været afprøvet i en række sammenhænge i dansk kontekst. Senest er metodens effekt dokumenteret for borgere med psykiske lidelser, der flytter i egen bolig efter et ophold på et botilbud eller i forbindelse med en udskrivning efter et ophold på en psykiatrisk afdeling. Her fandt man en statistisk signifikant forbedring af CTI-gruppens mentale trivsel i forhold til en kontrolgruppe. Desuden oplevede CTI-gruppen en forbedring af funktionsniveau på tre livsområder: arbejde/uddannelse, socialt liv og familieliv/hjemlige forpligtelser. Yderligere viste evalueringen, at CTI-indsatsen er mere omkostningseffektiv end den hidtidige indsats til målgruppen³. Der er også målt positive resultater af CTI for borgere med

³ Dokumenterede metoder i bostøtteindsatsen over for mennesker med psykiske lidelser, VIVE, 2018.

prostitutionserfaring. Denne gruppe opnåede efter CTI-forløbet en forbedret oplevelse af egen livssituation samt en lavere prostitutionsfrekvens.⁴ Desuden er der positive resultater med CTI for borgere i hjemløshed. De borgere, der deltog i et CTI-forløb, oplevede en positiv udvikling i dagligdagsfunktioner, ligesom hovedparten kunne fastholde egen bolig i hele CTI-forløbet.⁵

Afprøvningen af CTI for kvinder på krisecenter viser også gode resultater. Kvinderne i indsatspopulationen har grundlæggende haft et positivt udbytte af CTI-forløbet. Således er der målt progression på hovedparten af udviklingsparametrene. Dette gælder først og fremmest i forhold til forebyggelse af vold, hvis omfang reduceres og ofte elimineres helt i afprøvningsperioden. Kvinderne oplever desuden at blive bedre til at tage vare på sig selv og ansvar for deres situation, samtidig med at de både trivsels- og helbredsmæssigt får det bedre. Kvinderne har dog stadig en forhøjet risiko for stress og depression, hvilket er en generel følge af at have været udsat for vold. Kvindernes følelse af ensomhed reduceres desuden, og de føler sig mere trygge i hverdagen. For kvinder med børn gælder det yderligere, at de mestrer forælderrollen bedre, omend der stadig opleves udfordringer i forholdet til børnenes far. Det er endnu for tidligt at tegne et fyldestgørende billede af de forventede samfundsøkonomiske konsekvenser som følge af kvindernes forbedrede livssituation. Der er dog indikationer på at kvinder, der har deltaget i et CTI-forløb, i signifikant højere grad end en sammenlignelig kontrolpopulation er i beskæftigelse 18 måneder efter udflytning fra krisecenteret. På omkostningssiden viser afprøvningen, at metoden i gennemsnit synes at være en smule mere ressourcekrævende end den sædvanlige måde at yde koordinerende rådgivning på.

2.2 Metodens karakteristika

CTI er en tidsafgrænset indsats, der skal sikre fremskridt i kvindens liv, og understøtte, at hun efter et CTI-forløb kan klare sig selv, evt. med støtte fra et privat og/eller professionelt støttenetværk. Indsatsen er kendetegnet ved følgende:

- ✓ Et faseopdelt og tidsbegrænset forløb på ni måneder
- ✓ Målrettet fokus på få indsatsområder, der er udvalgt af kvinden
- ✓ En recovery- og empowerment-orienteret tilgang, således at aktiviteter understøtter kvindens fokus på egne ressourcer, håb og ønsker.

Formålet med **kontaktskabelsesperioden**, der går forud for CTI-forløbet, er at etablere en indledende kontakt til kvinden og orientere hende om forløbet. I denne periode er der fokus på tillidsopbygning mellem kvinden og CTI-medarbejderen og dermed at skabe forudsætningerne for indsatsen i CTI-forløbet.

I hver af CTI-forløbets tre faser, på hver tre måneder, skal der arbejdes med mål og delmål, som tager udgangspunkt i kvindens behov og ønsker og som formuleres af kvinden i samarbejde med CTI-medarbejderen.

I **fase 1** er der fokus på, at kvinden får afklaret sit støttebehov, hvorefter CTI-medarbejderen og kvinden i fællesskab udarbejder en CTI-plan for kvinden, indleder kontakten til relevante tilbud og igangsætter aktiviteter med særligt fokus på at etablere et støttenetværk for kvinden. Centralt i fase 1 er selve overgangen fra krisecenter til – og indflytningen i – egen bolig. CTI-medarbejderen er kvindens primære professionelle sociale og praktiske støtte, indtil de relevante tiltag er etableret. Det er i denne fase af forløbet, at kontakten mellem kvinden og CTI-medarbejderen er mest intensiv.

⁴ Exit prostitution. Evaluering af CTI-forløb for borgere med prostitutionserfaring, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2017.

⁵ Housing First i Danmark, Rambøll og SFI, 2017.

I **fase 2** er der fokus på at afprøve og tilpasse CTI-planen. Støtten overdrages gradvist til det støttenetværk, som kvinden og CTI-medarbejderen har arbejdet på at opbygge i fase 1. Støttenetværket har nu det primære ansvar for at give kvinden den støtte, hun har behov for i hverdagen. Kontakten mellem CTI-medarbejderen og kvinden i fase 2 er således mindre intensiv end i fase 1.

I **fase 3** sker den endelige overdragelse af ansvaret for kvindens fremtidige støtte til kvinden selv og til det støttenetværk, der er blevet etableret undervejs i CTI-forløbet. Kvinden og CTI-medarbejderen udarbejder en overdragelsesplan for kvindens langsigtede mål og behov og for den eventuelle videre indsats efter CTI-forløbet. Det må forventes, at en del kvinder også har brug for social støtte og for at være tilknyttet sociale tilbud efter CTI-forløbet. Efter fase 3 afsluttes CTI-forløbet.

Indsatsens intensitet falder gradvist i faserne og henover faserne. Forholdet mellem støttens intensitet i de tre CTI-faser skal være omtrent 4:2:1. Tidsforbruget i forhold til den enkelte kvinde halveres således ved overgangen til fase 2 og halveres igen ved overgangen til fase 3.

2.3 CTI-medarbejderens to roller

Den voldsudsatte kvinde er den helt centrale aktør i CTI-metoden. Fokus er på at styrke hendes personlige kompetencer, så hun i højere grad kan tage vare på sig selv og sin livssituation. CTI-medarbejderens vigtigste opgave er at støtte og hjælpe kvinden til at opnå de mål, hun har for sit liv. I CTI-metoden udfylder CTI-medarbejderen to roller:

- 1) En **koordinerende rolle** i forhold til sammensætningen og udførelsen af kvindens CTI-forløb, herunder dialog med og inddragelse af myndighedssagsbehandlere og andre relevante samarbejdspartnere fra andre områder, hvorfra kvinden (og eventuelle børn) modtager tilbud og ydelser.
- 2) En **støttende rolle**, hvor CTI-medarbejderen understøtter, at kvinden udvikler og styrker egne ressourcer og kompetencer. Dette indebærer en funktion som gennemgående støtteperson, der yder social og praktisk støtte, indtil kvinden kan stå på egne ben, eller et eventuelt længerevarende støttetilbud er blevet etableret.

3 Forberedelse

Nøglen til en vellykket implementering er en grundig forberedelse og planlægning. I denne del beskrives de vigtigste overvejelser og aktiviteter i forberedelsesfasen, suppleret med erfaringer fra afprøvningsperioden om hvad man skal være særlig opmærksom på.

3.1 Forudsætninger for en vellykket implementering

Indledningsvis skal fremhæves en række grundlæggende forudsætninger for metodens implementering. Der er tale om forudsætninger af relativt generel karakter, som derfor let kan tages for givet eller overses, hvis ikke man er opmærksom.

3.1.1 Motiverede medarbejdere

På lige fod med andre sociale indsatser spiller medarbejderne en afgørende rolle i implementeringen af CTI. Medarbejderens tro på og motivation til at arbejde systematisk med metoden er en grundforudsætning for en succesfuld implementering – både i forhold til at få kvinderne med og i forhold til efterlevelsen af de bærende principper, som metoden bygger på.

For at sikre medarbejdernes motivation, trivsel og faglige udvikling er det vigtigt, at medarbejderne:

- ✓ **Føler ejerskab** for implementeringsprocessen. Dette kan understøttes ved at inddrage medarbejderne aktivt i planlægningen og organiseringen af arbejdet med CTI i kommunen.
- ✓ Oplever, at de **får den nødvendige støtte og opbakning**. CTI er en rammemetode, der samtidig indebærer stor selvstændighed i opgavevaretagelsen for CTI-medarbejderne. Dermed bliver adgangen til løbende inspiration og sparring afgørende, hvis medarbejdernes motivation og faglige udvikling – og dermed i sidste ende kvaliteten af CTI-forløbene – skal sikres. Sparring og erfaringsudveksling vil hovedsagelig være med andre CTI-medarbejdere samt kolleger, der arbejder med målgruppen andre steder i kommunen. Sparring med CTI-medarbejdere i andre kommuner er også relevant. Netværksgrupper og digitale platforme kan her danne udgangspunkt for den løbende erfaringsudveksling på tværs af kommunegrænser.
- ✓ Har **adgang til supervision**. Sags- og metodesupervision giver medarbejderne mulighed for at sparre om faglige udfordringer med bestemte kvinder, men også mulighed for at drøfte situationer, som har påvirket dem mere end normalt. Supervision er således afgørende for fagpersoner, der arbejder med voldsudsatte, idet de derved har mulighed for at bearbejde de påvirkninger, de udsættes for, i arbejdet med voldsudsatte og voldens konsekvenser. Desuden er metodesparring en forudsætning for en fyldestgørende implementering af metoden – særligt når virkeligheden udfordrer metoden. CTI-medarbejderne skal således have mulighed for at drøfte spørgsmål og udfordringer i arbejdet med ledere og/eller kollegaer, som har indgående kendskab til metoden.

3.1.2 Systematisk kvalitetssikring

For at sikre den korrekte implementering af CTI – og dermed at målene med metoden opnås – skal der etableres et system til løbende kvalitetssikring, både i forhold til proces og resultater. Det kan for eksempel være vanskeligt for CTI-medarbejderne at halvere intensiteten af indsatsen ved hver faseovergang, da kvinderne fortsat har et støttebehov. Det kan således være hensigtsmæssigt at monitorere tidsforbruget og andre forhold, der skal sikre metodefideliteten. Derudover er det relevant at følge op på resultaterne af selve indsatsen og ressourceforbruget forbundet hermed. Dermed bliver det muligt at analysere, om metoden fører til positive forandringer for kvinderne, og om den er et omkostningseffektivt alternativ til det eksisterende tilbud til målgruppen.

3.1.3 Tålmodighed

Som mange andre sociale indsatser vil de menneskelige gevinster ved CTI indtræffe langt tidligere end de samfundsøkonomiske gevinster, der for eksempel kan måles i de offentlige budgetter. Det er derfor vigtigt at være vedholdende i implementeringen af indsatsen.

3.1.4 Ressourcer

Implementeringen af CTI er en social investering, og som sådan må man også være indstillet på, at metoden som udgangspunkt kræver ressourcer til opkvalificering af medarbejderne. Der skal således afsættes ressourcer til, at de kommende CTI-medarbejdere kan deltage på et CTI-kursus, som er i overensstemmelse med Centre for the Advancement of Critical Time Interventions undervisning. Selv om metoden er simpel i sin opbygning og relativt tilgængelig for medarbejdere med en socialfaglig baggrund, er det ikke desto mindre vigtigt at sikre, at medarbejderne forstår metodens bærende principper og er klædt på til at håndtere de udfordringer, der kan opstå ved metodens anvendelse overfor den specifikke målgruppe. I arbejdet med målgruppen af kvinder på krisecenter er det afgørende, at medarbejderne har, eller tilegner sig, tilstrækkelig viden om vold og arbejdet med voldsudsatte. Desuden er det vigtigt at afsætte ressourcer til tolkebistand, da en del kvinder i målgruppen ikke taler og forstår dansk. Om – og i givet fald hvor stort et ekstra ressourcetræk, metoden vil indebære i de respektive kommuner – afhænger af, hvordan den pågældende kommune har valgt at tilrettelægge den koordinerende rådgivning, jf. § 109, stk. 7. Erfaringen fra afprøvningen er, at et CTI-forløb koster 26.600 kr.

3.2 Organisering og ledelse

CTI er en rammemetode, hvilket giver CTI-medarbejderne store professionelle frihedsgrader indenfor de rammer, metoden opstiller. Dette stiller samtidig en række krav til ledelsen, der i højere grad skal sikre de rette arbejdsbetingelser og stå til rådighed for sparring.

3.2.1 Organiseringen skal understøtte CTI-arbejdet

CTI-medarbejderne kan være organiseret på selve krisecentret eller sammen med eksempelvis den kommunale socialforvaltning. I afprøvningsprojektet har kommunerne valgt forskellige organisationsformer, der har hver deres styrker og svagheder. Der er således ikke noget klart billede af, at en bestemt måde at organisere medarbejderne på er bedre end en anden. Dermed bør organiseringen af medarbejderne bero på en vurdering af, hvordan den enkelte kommune vægter de to modellers respektive fordele og ulemper i forhold til at understøtte CTI-arbejdet. Den organisatoriske placering skal først og fremmest sikre, at CTI-medarbejderne har mulighed for:

- ✓ **Et fagligt og kollegialt fællesskab.** Dette er afgørende for CTI-medarbejdere, der bruger en stor del af arbejdsdagen på egen hånd eller sammen med

kvinderne. CTI-medarbejdere, der er placeret på krisecentret, har relativt let adgang til sparring med kolleger, som har et indgående kendskab til målgruppen og kvindernes situation. Hvis man som kommune vælger at organisere CTI-medarbejderne udenfor krisecentret, er det vigtigt at være opmærksom på at sikre medarbejderne adgang til faglig sparring med kolleger, der arbejder med samme målgruppe og/eller metode, idet disse ikke nødvendigvis findes blandt CTI-medarbejdernes nærmeste kolleger.

- ✓ **At opbygge en tillidsfuld relation til kvinderne.** CTI-medarbejdere, der er organiseret på krisecentret, har ofte løbende kontakt med kvinderne og har derved et kendskab til deres historie forud for CTI-forløbets første fase. Dette giver et forspring i opbygningen af en god relation til kvinderne i forhold til CTI-medarbejdere, som er organiseret andre steder og formentlig først møder kvinderne i kontaktskabelsesfasen. Omvendt kan nogle kvinder have glæde af en CTI-medarbejder, som de ikke forbinder med deres ophold på krisecentret, for eksempel ud fra et behov om at starte på en frisk. I begge tilfælde gælder, at det er afgørende for relationen, at kvinden forstår, at CTI-medarbejderen er uden myndighedsbeføjelser. Dette kan være lettere for CTI-medarbejdere på krisecentre, som ikke umiddelbart anses som *en fra kommunen*.
- ✓ **At samarbejde med øvrige kommunale aktører.** CTI-medarbejdere, der for eksempel er organiseret i Socialforvaltningen, har i udgangspunktet bedre forudsætninger for at etablere et tæt samarbejde på tværs af enheder i kommunen og dermed understøtte mere smidige sagsprocesser og effektiv koordinering af kvindernes sager. CTI-medarbejdere, der er organiseret i Socialforvaltningen, oplever desuden at have lettere adgang til svar på spørgsmål af juridisk karakter, hvilket fylder meget i arbejdet med kvinderne. Hvis kommunen vælger at organisere CTI-medarbejderne i forvaltningen, kan de med fordel organiseres under samme leder som kolleger, der har opgaver i forhold til kvinderne på andre områder, eller kolleger, der arbejder med samme målgruppe. Dette skaber de bedste betingelser for sparring og understøtter samarbejdet omkring kvinderne.

3.2.2 Ledelsen skal gå forrest

Tillid fra den nærmeste ledelse til CTI-medarbejderne er essentielt for en vellykket implementering af metoden. Dette er dog ikke ensbetydende med en usynlig ledelse. Det er vigtigt, at ledelsen går forrest i forhold til at sikre forankringen af metoden, særligt i forhold til at støtte medarbejderne i at implementere metoden i overensstemmelse med metodemanualen, og at skabe rammerne for, at dette kan ske i praksis. Konkret skal ledelsen:

- ✓ **Kende de økonomiske og juridiske rammer** for arbejdet med CTI i kommunen og være tydelig i kommunikationen herom til CTI-medarbejderne, så de kender de rammer, indenfor hvilke de kan støtte kvinderne.
- ✓ **Bane vejen for samarbejde** med øvrige kommunale enheder/forvaltninger, særligt børne- og unge-, beskæftigelses- og integrationsområdet, hvor kvindens situation typisk også behandles. Således skal ledelsen sikre tilstrækkelig viden, kommunikation og samarbejde mellem enheder i kommunen om CTI, så kvinden kan få den nødvendige støtte på tværs af enheder. Ved at skabe opmærksomhed omkring CTI blandt lederkolleger i andre dele af kommunen sikres de bedste forudsætninger for CTI-medarbejdernes arbejde. Det kræver, at relevante aktører og samarbejdspartnere forstår CTI-medarbejdernes rolle og dermed får nemmere ved at bakke op om denne.

- ✓ **Skabe en fast base for CTI-medarbejderne**, hvor der er plads til refleksion og faglig sparring om både emner af socialfaglig karakter og selve metoden. CTI-medarbejderne arbejder selvstændigt og bruger en stor del af deres arbejdstid med kvinderne. I arbejdet med voldsudsatte kvinder skal CTI-medarbejderne håndtere nogle svære og potentielt risikofyldte situationer. Derfor er det afgørende for både medarbejdernes trivsel og evne til at udføre deres arbejde tilfredsstillende, at der skabes rum for, at de kan tale med kolleger i samme situation. Af samme årsag er det hensigtsmæssigt, hvis mindst to medarbejdere i kommunen beskæftiger sig med CTI til målgruppen.
- ✓ **Løbende efterspørge dokumentation** for metodens implementering, og resultater på baggrund heraf, samt handle på manglende efterlevelse. Dette signalerer på den ene side interesse for metoden, men understøtter også medarbejdernes incitament til at arbejde systematisk med metoden og dermed metodefideliteten.

3.2.3 Den nærmeste leder som en tæt sparringspartner

CTI-medarbejdernes nærmeste leder spiller en central rolle som en tæt sparringspartner for CTI-medarbejderne. Heraf følger også, at det er centralt, at lederen kender CTI-metoden og dermed har blik for de udfordringer, der kan være med implementeringen heraf i forhold til den konkrete målgruppe. Som leder af CTI-medarbejdere er det særligt vigtigt, at denne hjælper medarbejderne med og støtter dem i at:

- ✓ **Sætte personlige grænser:** En tæt relation mellem kvinden og CTI-medarbejderen er en forudsætning for at gennemføre CTI-forløbet med størst muligt udbytte. Det medfører dog også en række udfordringer, og sekundær traumatisering er en reel risiko ved arbejdet. Det er derfor vigtigt, at man som CTI-medarbejder formår at sige fra og sætte grænser for sin egen involvering. Det kan være i forhold til, hvor mange personlige informationer man som CTI-medarbejder vil dele med kvinden. Mange kvinder har brug for en at spejle sig i, og benytter ofte CTI-medarbejderen til dette, hvis de har en tillidsfuld relation. I sådan en relation bliver det derfor en balance mellem på den ene side at sikre en professionel relation og på den anden side at hjælpe kvinden til at skelne det almindelige og acceptable fra det ualmindelige og uacceptable, for eksempel ved at dele personlige erfaringer. Det kan også vedrøre noget lavpraktisk som at beslutte, om man skal lade telefonen stå åben udenfor arbejdstid, hvis kvinden er i en situation, hvor hun har brug for at kontakte CTI-medarbejderen.
- ✓ **Give slip på kvinderne:** CTI-medarbejderen kommer meget tæt på kvinderne og bliver ofte betragtet som en professionel veninde. Det kan gøre det svært at give slip på kvinden efter afslutningen af den tredje fase, hvor et ledelsesmæssigt fokus derfor bliver særlig vigtigt.
- ✓ **Håndtere dilemmaer i rollen:** Fx kan CTI-medarbejderens tro på den voldsudsatte kvinde blive udfordret i mødet med en i nogle tilfælde veltalende, men også udspekuleret og manipulerende, voldsudøver.

I forlængelse heraf er det centralt at fremhæve, at en klar forventningsafstemning med kvinden om forløbets gennemførelse kan afhjælpe mange af ovenstående udfordringer og dilemmaer. Således er det essentielt at sikre, at kvinden indledningsvis bliver informeret om og forstår, at CTI-forløbet varer ni måneder,

hvorefter hun ikke har kontakt med CTI-medarbejderen. I den forbindelse kan rammerne for besøgene også aftales.

3.2.4 Erfaring og selvstændighed er nøgleord for CTI-medarbejderen

CTI-medarbejderen er grundstenen i indsatsen. Det er derfor altafgørende at ansætte medarbejdere, der kan løfte og trives i rollen som CTI-medarbejder. Forudsætningerne for at blive en dygtig CTI-medarbejder er en stærk socialfaglig baggrund, viden om vold og at arbejde med voldsudsatte, samt interesse og motivation for at arbejde efter manualbaserede metoder. Derudover viser erfaringer fra projektet, at en række personlige egenskaber også har vist sig som en styrke i arbejdet. Nedenfor er listet de vigtigste personlige egenskaber, som en CTI-medarbejder skal besidde, og som ledelsen med fordel kan kigge efter, når der skal rekrutteres medarbejdere til indsatsen:

- ✓ **Kompetencer:** Det er afgørende, at medarbejderne kommer med en solid erfaring fra tidligere socialfagligt arbejde. I afprøvningsperioden har netop erfaring vist sig afgørende, når medarbejderne har skullet bistå og guide kvinderne i svære situationer. Medarbejdere, der ikke tidligere har arbejdet med målgruppen, bør have mulighed for at opbygge en viden herom, enten gennem kurser, eller gennem sparring med kollegaer eller ledere, der har viden om området.
- ✓ **Selvstændighed:** CTI-metoden stiller krav til medarbejdernes selvstændighed i forhold til at gennemføre forløb, der lever op til metodekravene. Desuden bruger CTI-medarbejderne meget af arbejdstiden væk fra kolleger, hvilket man som CTI-medarbejder skal kunne trives i.
- ✓ **Professionel distancering:** CTI-medarbejderne skal, ligesom andre medarbejdere, der arbejder med voldsudsatte, forholde sig til mange skæbner og voldsomme historier. CTI-medarbejderen skal kunne vise empati, men også mestre en faglig distancering, så CTI-medarbejderen er i stand til at hjælpe den voldsudsatte kvinde med at håndtere hendes situation, uden at blive for følelsesmæssigt påvirket af fortællingerne.
- ✓ **Præferencer for et alsidigt og fleksibelt arbejde:** Som CTI-medarbejder skal man trives med et alsidigt arbejde. Somme tider er der brug for dyb socialfaglig kompetence, andre gange indblik i lovgivningen på andre kommunale områder og til tider en hjælpende hånd med login på e-Boks samt indkøb. Kun hvis man kan se sig selv i en bred vifte af roller, vil man kunne befinde sig godt i rollen som CTI-medarbejder. Desuden er arbejdet som CTI-medarbejder omskifteligt. Det skyldes dels, at metoden målrettes og derfor varierer på tværs af kvinder i CTI-forløb. Dels, at dagen kan tage mange forskellige drejninger, efterhånden som den skrider frem. CTI-medarbejderen skal altså trives med både skiftende arbejdsmetoder og -rytmer. Flexibilitet er et nøgleord, da det i nogle tilfælde er hensigtsmæssigt at tilrettelægge møder med kvinderne, så de ligger udenfor kvindens arbejdstid og dermed også den *normale* arbejdstid for kolleger i lignende stillinger. Desuden kan der opstå behov for, at CTI-medarbejderen træder til med det samme i en kritisk situation, selvom det betyder, at andre opgaver eller aftaler må udskydes.

3.3 Uddannelse og opkvalificering

Før medarbejderen kan arbejde med CTI til målgruppen er det afgørende, at vedkommende er uddannet i brug af metoden. Uddannelsen skal være i overensstemmelse med *Center for the Advancement of Critical Time Interventions* brug af metoden. Efterfølgende uddannelse og opkvalificering er vigtig i det omfang, at den enkelte medarbejder har brug for specifik viden om eksempelvis en undermålgruppe eller supplerende viden om metoden. Således er det i mange tilfælde tilstrækkeligt med metodeopfølgning i form af sparring om CTI-metoden med andre medarbejdere og eventuelt ledere, der arbejder med CTI. Det er anbefalingen, at CTI-medarbejderne som minimum:

- ✓ Kan arbejde manualbaseret
- ✓ Har været på kursus i CTI
- ✓ Har en socialfaglig uddannelse, herunder særligt viden og kompetencer, der understøtter en recovery- og empowerment-orienteret tilgang til det socialfaglige arbejde.

Desuden har afprøvningsperioden afdækket et behov for viden på særligt to andre områder:

1. **Viden om vold og voldens konsekvenser:** Samtlige kvinder i CTI-forløbene har været udsat for vold, inden de tog ophold på krisecentret. For at kunne arbejde hensigtsmæssigt med kvinderne er det nødvendigt, at CTI-medarbejderne har viden om vold i nære relationer og om voldens konsekvenser, herunder også voldens forskellige former samt adfærdsmønstre hos både voldsudøver og den voldsudsatte. Dertil kommer viden om, hvordan man taler om vold med en voldsudsat, og støtteforanstaltninger, der kan afhjælpe de psykiske mén heraf. Denne viden er essentiel for at forstå kvindens reaktioner og handle på dem. Desuden er det en forudsætning for, at CTI-medarbejderen kan forklare samarbejdspartnere om baggrunden for kvindens reaktioner. Selv om det anbefales, at CTI-medarbejdere har erfaring fra arbejdet med voldsudsatte, kan der være nye CTI-medarbejdere, for hvem det er første gang, at de arbejder med målgruppen. Disse medarbejdere skal hurtigst muligt tilegne sig denne viden, så de ved, hvad de skal være opmærksomme på i arbejdet med kvinderne, og hvordan de bedst hjælper dem. Krisecentrene har en omfattende viden på området. Det er således oplagt at indgå et samarbejde og inddrage krisecentrene i opkvalificeringen af medarbejdere inden for viden om vold og voldens konsekvenser.
2. **Viden om undermålgrupper:** Gruppen af kvinder, der kommer på krisecenter, er meget heterogen. Viden om undermålgrupper, herunder særligt kvinder fra ikkevestlige kulturer, er efterspurgt. Det gælder særligt viden om kulturforskelle, der i høj grad påvirker måden, hvorpå CTI-medarbejderne arbejder med kvinderne. Desuden er erfaringen, at der blandt unge kvinder uden børn kan være nogle, der er så umodne, at det kan være svært at arbejde med dem i et empowerment- og recovery perspektiv. Arbejdet med denne gruppe kvinder kræver, at CTI-medarbejderen er særligt tålmodig i samarbejdet og bliver ved med at tage kontakt til kvinden, selvom hun eventuelt udebliver fra aftaler.

Opkvalificering i disse emner vil typisk kræve deltagelse i kurser eller midler til en ekstern underviser.

For at varetage den koordinerende rolle er det desuden væsentligt, at CTI-medarbejderne har viden om mulige samarbejdspartnere og tilbud i kvindens

bopælskommune. Tilbud skal her forstås bredt og rummer både tilbud af formel karakter, som for eksempel de kommunale tilbud eller en netværksgruppe, men også tilbud af uformel karakter, for eksempel etablering af kontakt til en nabo eller genopbygning af kontakt til (tidligere netværk af) venner og familie. At undersøge dette kan i alle tilfælde være relativt tidskrævende og som sådan et opmærksomhedspunkt i ressourceallokeringen.

4 Implementering af CTI

I implementeringsfasen skal der både være fokus på at følge metoden og dermed at sikre metodefideliteten, men samtidig skal der være plads til løbende justering af aktiviteterne.

Aktiviteter er et bredt begreb, der dækker over små og større ting. Aktiviteter inkluderer eksempelvis hverdagsopgaver, som kvinden ønsker at blive bedre til at varetage. For eksempel at tage kontakt til egen læge og relevante myndigheder eller at lære at bruge e-boks o.l. Aktiviteter dækker også over længerevarende forløb som deltagelse i et mentorforløb eller opbygning af en tættere relation til eksempelvis en nabo.

En løbende opfølgning på både proces for og resultater af CTI-forløbet er centralt for forankringen af metoden. I denne del beskrives de vigtigste overvejelser og aktiviteter under den aktive implementering og forankring af metoden.

4.1 Overvejelser om målgruppen

I afprøvningen af CTI for kvinder, der fraflytter et krisecenter, blev alle kvinder i målgruppen tilbudt et CTI-forløb. Fra sag til sag er det dog væsentligt at overveje, om CTI er det bedste tilbud til kvinden. Erfaringer fra afprøvningsperioden viser, at muligheden for at opnå positive forandringer for kvinden gennem metoden primært afhænger af, at kvinden er indstillet på at ændre sin livssituation, og ikke af hvor mange og hvor store udfordringer hun står overfor. Derudover er det vigtigt, at kvinden og CTI-medarbejderen kan kommunikere med hinanden i en tillidsfuld relation. I afprøvningsperioden har disse forudsætninger været udfordret i arbejdet med en række kvinder. Erfaringen er, at nogle kvinder kan hjælpes med en væsentlig mindre støtteindsats, mens andre har brug for mere støtte, end der tilbydes i et CTI-forløb, for eksempel et forlænget eller tidsubegrænset støttetilbud. Det kan således være mere hensigtsmæssigt, både for den enkelte kvindes trivsel og for kommunens økonomi, at have et differentieret tilbud til kvinder, der fraflytter krisecenter.

CTI-medarbejderne oplever nogle gange, at særligt ressourcestærke kvinder ønsker at afbryde et CTI-forløb før tid, fordi de ikke mener, de har behov for støtten, eller ikke vil tage tid fra andre kvinder med større behov. I mange af de situationer, hvor CTI-medarbejderen og kvinden bliver enige om at fortsætte forløbet, viser det sig dog, at kvinden alligevel har brug for støtten, fordi der opstår svære udfordringer, ofte relateret til samarbejdet med voldsudøveren.

Forløb med kvinder i målgruppen, der har en ikke-vestlig baggrund, og herunder særligt kvinder, der hverken taler eller forstår dansk, har været præget af udfordringer i forhold til tillidsopbygning mellem kvinden og CTI-medarbejderen. Det skyldes primært, at kommunikation om svære og personlige emner gennem en tolk ofte har vist sig problematisk. Desuden oplever CTI-medarbejderne, at nogle unge etnisk danske kvinder uden børn ikke er klar til at prioritere at deltage i et CTI-forløb. CTI-medarbejdernes vurdering er, at en del af de unge kvinder har mere gavn af en tidsubegrænset form for støtte – særligt den del af kvinderne, der udover at have oplevet vold i nære relationer også har andre sociale eller psykiske udfordringer.

4.2 Ledelsens rolle

Ledelsen er central i forhold til at sikre en smidig implementeringsproces og en vellykket forankring. Her kan ledelsen med fordel italesætte, hvordan CTI-metoden

passer sammen med de øvrige politiske mål i kommunen, og være forudseende i forhold til en eventuel tilpasning til nye rammevilkår. Således skal ledelsen sikre arbejdsbetingelserne for CTI-medarbejderne, og at indsatsen fortsat har en plads, selvom den kontekst, som indsatsen indgår i, er i forandring, for eksempel ved organisationsændringer.

4.2.1 Støt medarbejderen i at overholde faseovergangene

På det konkrete plan er det vigtigt, at man som leder støtter CTI-medarbejderne i at overholde faseovergangene, da dette kan være en udfordring. Erfaringer fra afprøvning af CTI for kvinder på krisecenter viser nemlig, at netop det tidsafgrænsede forløb virker motiverende på både kvinderne og CTI-medarbejderne, og at kvinden og CTI-medarbejderen i fællesskab flytter kvinden på mange parametre på relativt kort tid.

Da kvindernes situation kan ændre sig henover CTI-forløbet, skal der dog være plads til, at intensiteten af støtten kan stige i perioder, hvor kvinden oplever et øget behov for støtte. Det er væsentligt, at ledelsen bakker op om en midlertidig stigning i støtten, men samtidig støtter CTI-medarbejderen i at reducere støtten igen, når den akutte situation er overstået, eller støttenetværket er i stand til at hjælpe i sådanne situationer – også selvom kvinden i nogle tilfælde fortsat ønsker intensiv kontakt til CTI-medarbejderen.

4.2.2 Sørg for løbende uddannelse og efteruddannelse af CTI-medarbejdere

De medarbejdere, der er en del af CTI-indsatsen, skal – også efter det indledende metodekursus – have mulighed for faglig og metodemæssig sparring samt efteruddannelse, eksempelvis i relation til det at arbejde med voldsudsatte og kvinder med en anden kulturel baggrund. Det skal sikre, at metoden fortsat efterleves, ligesom det skal fastholde medarbejdernes motivation.

I nogle tilfælde kan sammensætningen af målgruppen betyde, at opkvalificering og efteruddannelse ikke er nok, hvis kommunen ønsker at tilbyde CTI til alle kvinder i målgruppen; der kan for eksempel opstå behov for at ansætte CTI-medarbejdere med kompetencer inden for et eller flere relevante fremmedsprog.

4.2.3 Et lavt caseload er nødvendigt

For at CTI-medarbejderen kan yde den nødvendige og fleksible støtte, som metoden indebærer, er det nødvendigt at begrænse antallet af kvinder, som den enkelte CTI-medarbejder har i CTI-forløb (caseload). Erfaringen er, at en fuldtidsansat CTI-medarbejder kan have cirka 8-10 kvinder i forløb ad gangen. Hvis CTI-medarbejderen har mange kvinder i fase 1, skal case-loadet være lavere, da der bruges meget tid per kvinde i første fase. Det er desuden vigtigt fortsat at have fokus på et lavt caseload, selvom medarbejderne bliver mere fortrolige med metoden. Det lave caseload er en forudsætning for, at medarbejderne kan yde en intensiv og fleksibel støtte til kvinderne og have fokus på den enkelte kvindes ønsker og mål.

4.3 Samarbejde med andre aktører

CTI forudsætter en tæt integration med øvrige kommunale og private støttetilbud. Den koordinerende funktion, som CTI-medarbejderen skal varetage i forhold til kvinden, kræver et godt kendskab til og samarbejde med andre aktører i og udenfor kommunen. CTI-medarbejderne skal derfor have mulighed for at afsætte tid til at lære samarbejdspartnere at kende. Det indebærer både, at medarbejderne skal have et kendskab til, hvad de øvrige aktører laver, men det handler også om, at samarbejdspartnere skal have kendskab til CTI-medarbejderne og deres arbejdsopgaver.

4.3.1 Inviter andre aktører ind i samarbejdet

Kontakten til andre relevante aktører kan med fordel indledes i opstartsfasen, hvor CTI-medarbejderen typisk ikke har så mange kvinder i forløb. Her kan lederen støtte CTI-medarbejderen i at tage initiativ til møder med hver enkelt aktør, hvor medarbejderen fortæller om CTI-forløbene, og hvilken rolle medarbejderen skal spille i forhold til kvinderne. Hvis CTI-medarbejderen opbygger en relation til og viden om de øvrige aktører, er der skabt et godt fundament for et fremtidigt samarbejde.

De centrale aktører omkring et CTI-forløb vil typisk være:

- ✓ Andre enheder i kommunen
- ✓ Statsforvaltningen
- ✓ Politiet
- ✓ Frivillige organisationer.

4.3.2 Samarbejde på tværs af kommunegrænser

Som leder har man typisk et netværk af lederkolleger i andre kommuner. Dette kan med fordel nyttiggøres til at etablere kontakt mellem egne CTI-medarbejdere og CTI-medarbejdere i andre dele af landet. Erfaring fra afprøvningsperioden viser, at sparring og erfaringsudveksling med CTI-medarbejdere i andre kommuner er vigtig. Netværksgrupper og digitale platforme kan her danne udgangspunkt for den løbende erfaringsudveksling på tværs af kommunegrænser.

4.4 Opfølgning, kvalitetsudvikling og dokumentation

Videndeling og kvalitetsudvikling opstår ikke af sig selv. Ledelsen skal sørge for, at der er tid og et fagligt rum for sparring, udveksling af gode ideer og drøftelser af, hvad der fungerer godt og mindre godt. For at sikre, at den faglige sparring prioriteres, kan ledelsen:

- ✓ Afsætte tid til **sparringsmøder**, hvor implementeringen drøftes. På møderne bør CTI-medarbejderne og den faglige leder deltage. Det kan yderligere være relevant, at en repræsentant fra ledelsen, eller en person med godt kendskab til metoden, deltager. Møderne kan tage udgangspunkt i faktiske CTI-forløb, hvor man sammen reflekterer over, hvordan metoden bedst anvendes i den konkrete situation og hvordan man er tro mod metoden, også når virkeligheden udfordrer den.
- ✓ Arrangere **opfølgningsdage** for ledere og CTI-medarbejdere, hvor der både er fokus på metoden, resultater og dokumentation. På disse møder skal der være tid til at gå i dybden og komme rundt om hele implementeringsprocessen. Det er relevant at fokusere på, om man opnår de forventede resultater, og om de planlagte aktiviteter er mulige at gennemføre.
- ✓ Sørge for at **kommunikere klart** til alle relevante aktører, hvis drøftelser på sparringsmøder eller opfølgningsdage fører til, at aktiviteter tilpasses. Dette gælder både overfor interne og eksterne aktører, der ellers kan føle sig afkoblet fra beslutningsprocessen.
- ✓ Følge op på **dokumentationspraksis**. Dokumentation er vigtig for at kunne belyse, om metoden virker – både internt i CTI-teamet, overfor kommunale beslutningstagere samt overfor øvrige aktører, der har interesse i indsatsen. Det er en ledelsesmæssig opgave at sørge for, at resultaterne dokumenteres, uden at medarbejderne belastes med en uforholdsmæssig stor administrationsbyrde. To væsentlige områder at dokumentere i et implementeringsperspektiv er: 1)

medarbejdernes tidsforbrug og 2) kvindernes udvikling på centrale parametre, der eksempelvis kan dokumenteres ved hjælp af forandringskompasset (bilag).

- ✓ **Formidle indsatsens resultater.** Resultater af indsatsen kan med fordel formidles til kommunens ledelse og de politiske beslutningstagere og som sådan danne afsæt for beslutningsprocesser relateret til tilbud til målgruppen. Af særlig interesse vil i den forbindelse blandt andet være et eventuelt fald i antallet af gentagne krisecenterophold, øget overgang til selvforsørgelse eller forbedret trivsel for kvinderne.

5 Bilag

Bilag 1: Forandringskompasset

Forandringskompasset kan bidrage til, at forandringer hos kvinden synliggøres at formulere fælles målsætninger og italesætte kvindens ressourcer. Forandringskompassets styrke er, at det kan være med til at sætte fokus på, om der skabes forandringer i kvindens liv i løbet af CTI-forløbet, og om der eventuelt er noget i forløbet, der kan gøres anderledes for at skabe forandringer på de områder, der indgår som temaer i forandringskompasset.

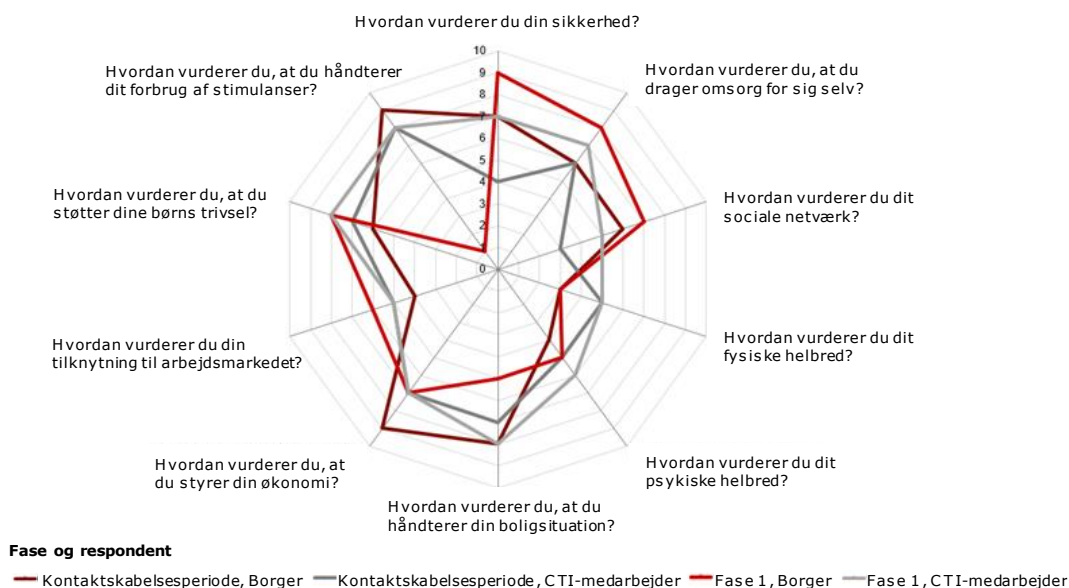
Forandringskompasset består af 10 grundlæggende dimensioner, der tilsammen sikrer, at man kommer omkring hele kvindens livssituation. Disse 10 dimensioner er:

1. Kvindens sikkerhed
2. At kvinden drager omsorg for sig selv
3. Kvindens sociale netværk
4. Kvindens fysiske helbred
5. Kvindens psykiske helbred
6. At kvinden håndterer sin boligsituation
7. At kvinden styrer sin økonomi
8. Kvindens tilknytning til arbejdsmarkedet
9. At kvinden støtter sine børns trivsel
10. At kvinden håndterer sit forbrug af stimulanser.

Både kvinden og CTI-medarbejderen vurderer med tre måneders mellemrum kvindens situation i forhold til de 10 dimensioner. Disse vurderinger indtastes i det dertil udviklede værktøj, som kan illustrere udvikling i de forskellige målinger og forskelle mellem kvindens egen vurdering og CTI-medarbejderens oplevelse.

Formålet er at bruge værktøjet som udgangspunkt for en dialog om kvindens fremskridt og eventuel tilpasning i CTI-forløbets fokusområder.

Sammenligning af borgerens og CTI-medarbejderens vurdering



Bilag 2: 14 bærende principper

For at der kan være tale om et CTI-forløb, skal følgende grundlæggende principper indenfor CTI-metoden være overholdt:

1. CTI-forløbet indledes med, at kvinden får tilknyttet en gennemgående CTI-medarbejder.
2. CTI-forløbet er en individuelt tilpasset proces baseret på den enkelte kvindes støttebehov.
3. CTI-forløbet er tidsbegrænset og følger de beskrevne faser.
4. CTI-medarbejderen understøtter kvindens fokus på egne ressourcer, håb og drømme, yder social og praktisk støtte til kvinden og koordinerer forløbet.
5. CTI-medarbejderen har et godt kendskab til den organisatoriske forankring, som indsatsen indgår i.
6. CTI-medarbejderen har et indgående kendskab til lokalmiljøet.
7. CTI-medarbejderen har indgående kendskab til kommunale og andre tilbud.
8. CTI-medarbejderen og kvinden skal i fællesskab udarbejde en plan for CTI-forløbet.
9. CTI-medarbejderen koordinerer med andre planer, for eksempel den kommunale § 141-handleplan.
10. CTI-medarbejderen etablerer et tæt samarbejde med myndighedssagsbehandleren.
11. CTI-medarbejderen skaber bånd til behandlings- og støttetilbud og eventuelt familie og venner, der kan støtte kvinden efter CTI-forløbets ophør.
12. CTI-medarbejderen udarbejder i samarbejde med kvinden en overdragelsesplan med udgangspunkt i kvindens behov for støtte.
13. CTI-medarbejderen skal ikke optræde som ekspert, men som sparringspartner og katalysator.
14. CTI-medarbejderen skal være mobil i forhold til møder med kvinden, der som udgangspunkt foregår enten hjemme hos kvinden, eller hvor hun ønsker det.

CTI-indsatsen skal udføres af medarbejdere med en uddannelse eller kompetencer, der er i overensstemmelse med Center for the Advancement of Critical Time Interventions uddannelse i CTI-metoden (se <http://sssw.hunter.cuny.edu/cti>).

Deloitte.

Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 286.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for en eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL leverer ikke ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.