



## Ansøgningskema for

### Pulje til opkvalificering af rehabiliteringsteams Finanslovens konto 17.59.21.10

Ansøgningen skal sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering via e-mail adresse star@star.dk med cc til cwh@star.dk. Emnefeltet skal udfyldes med: Ansøgning til pulje til opkvalificering af rehabiliteringsteams.

#### Projektets navn

Projektets navn:	Jobrettet rehabilitering i ressourceforløb
------------------	--

#### Ansøger

Kommune:	Hedensted
Klinisk funktion:	Klinisk Socialmedicin og Rehabilitering
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, kommune/klinisk funktion, titel, adresse, telefon, e-mail)	H C Knudsen, Beskæftigelseschef Hedensted Kommune, Niels Espes Vej 8, 8722 Hedensted

#### Samarbejdskommuner

Angiv evt. samarbejdskommuner:	
--------------------------------	--

#### Økonomi

Der skal sammen med ansøgningskemaet indsendes et detaljeret budget, hvoraf projektets samtlige udgifter og eventuelle indtægter skal fremgå (se vedlagte budgetskeam). Vær opmærksom på bemærkningerne til budgetposterne i budgetskeamet.

Ved evt. ansøgning om tilskud til materialeanskaffelser angiv da forventet restværdi	
--	--

Er der ansøgt om tilskud til projektet fra anden side (eksempelvis fra andre puljer)? Hvis ja, hvor stort et beløb er der ansøgt om og hvor er tilskuddet ansøgt fra?	Der er bevilget op til 100.000 fra puljen om særlig indsats for mere virksomhedsrettet indsats i ressourceforløb, som anvendes i perioden frem til 31.12.2016.
---	--

Tilskud udbetales bagud halvårligt på baggrund af delregnskab og det endelige regnskab.

## Projektresumé

<p>Kort resumé af projektets formål, aktiviteter og målsætninger mv. (maks. ½ side):</p>	<p>Formålet med opkvalificeringsforløbet er at medvirke til et kulturskifte i organisationen, hvorved alle niveauer i organisationen understøtter, at borgere i ressourceforløb varetager ordinære løntimer parallelt med andre tilbud. For at nå dette formål planlægges 4 moduler med bred organisatorisk deltagelse, som - ud over fokus på ordinære løntimer og jobrettet brug af mentor - har fokus på borgeres eget jobmål, egen plan og egen bevægelse mod beskæftigelse, herunder de redskaber som skal befordre denne udvikling. Det er primært evidensbaseret viden og redskaber, bl.a. empowerment tilgang og retorik samt Game-Mastery (ledelse af møder med flere deltagere). Det er evidens- og erfaringsbaseret viden om job-først tilgang og brug af mentor, workshops som fastlægger lokale rammer og guides omkring rehabiliteringsteamets funktion (kvalitetssikring) – og det er praktisk træning og aktionslæring for at kunne udmønte kulturskiftet i tilgang og indsats overfor borgere som skal have deres sag på rehabiliteringsteamet.</p>
--	--

## Projektets formål

<p>Beskriv kort projektets formål. Hvilke forandringer skal projektet medføre?</p>	<p>Projektet tager afsæt i et ønske om at understøtte et kulturskifte i organisationen, hvorved der arbejdes med <i>en velfærd, der kan bære og samskabelse</i>. Samtidig er kommunen organiseret efter en <i>kerneopgavetænkning</i>, som overordnet baserer sig på borgers egen bevægelse. I Beskæftigelse, som også indbefatter Rusmiddelcenter og Socialpsykiatri, handler kerneopgaven grundlæggende om at fremme borgers egen bevægelse mod beskæftigelse.</p> <p>Overordnet i kommunen er forudsætningerne for kerneopgavebevægelsen bl.a. formuleret som: <i>”Borger får hjælp og rådgivning til at skabe fremskridt, til at tage ansvar for eget liv og klare sig bedst muligt”</i>.</p> <p>Projektet tager derfor afsæt i et ønske om at understøtte et værdiorienteret kulturskifte i organisationen, som handler om borgers mulighed for at tage ansvar for eget liv – og dermed i størst mulig omfang være selvforsørgende og selvforvaltende.</p>
--	---

I praksis handler kulturskiftet også om, at *alle* i organisationen kan se ordinære job med et tilpasset timetal som en første vigtig trædesten for borgere i ressourceforløb i deres bevægelse mod selvforvaltning og selvforsørgelse. Den begyndende erfaring i Beskæftigelse er, at ordinære timer har en stærk motiverende og normaliserende betydning for ledige. Målet er derfor, at alle i organisationen ser ordinære timer som naturlig del af et ressourceforløb – og at ordinære timer kan varetages parallelt med behandlingstilbud, rusmiddeltilbud, tilbud om familiebehandling mv.

For at realisere ovenstående er det væsentligt at formidle evidensbaseret viden, konkrete borgerfortalte erfaringer samt at der nytænkes en fælles vision, fælles strategi og mål samt fælles tilgang, som sikre ordinære løntimer til flere borgere i ressourceforløb. Ligeledes ses det som værende afgørende for projektet, at ledere på tværs, Rehabiliteringsteamet og medarbejdere har samme værdimæssige, metodiske og retoriske udgangspunkt, en fælles forståelse af hvorfor ordinære løntimer er vigtig for, at ledige i ressourceforløb opnår selvforvaltning og selvforsørgelse i størst mulig omfang.

Samlet set er formålet med opkvalificeringsforløbet:

- Fælles viden, indsigt og redskaber til at styrke det jobrettede fokus på rehabiliteringsteamets møder, i rehabiliteringsteamets indstillinger og hermed i det videre ressourceforløb.
- Fælles viden, indsigt og redskaber til at fremme en målsat og jobrettet brug af mentorer i ressourceforløb – via rehabiliteringsteamets møder og indstillinger.
- At sagsbehandlere, ledere, Rehabiliteringsteam, virksomhedskonsulenter, mentorer med flere i fællesskab udarbejder guidelines for, hvordan ”Guide til det gode ressourceforløb” bringes i anvendelse i Hedensted Kommune.

	<p><i>Kvantitative mål</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>At andelen af ledige i ressourceforløb, som har ordinære løntimer i forbindelse med deres ressourceforløb, øges med 50 procent i løbet af 2017.</i></li> <li>- <i>At klare konkrete og ”smarte” mål og delmål for ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet samt mentor er en del af indstillingerne fra Rehabiliteringsteamet – samt at målene er formuleret med udgangspunkt i borgers eget jobmål og i et borgervendt sprogbrug.</i></li> <li>- <i>At borgere i ressourceforløb var tilfredse eller meget tilfredse med deres sags behandling på rehabiliteringsteamet (målt senest 1½ måned efter mødet).</i></li> </ul>
--	---

### **Projektets målgruppe**

<p>Beskriv kort projektets målgruppe.</p>	<p>Den primære målgruppe for projektet er rehabiliteringsteamets medlemmer, Klinisk Funktion samt de ledere på tværs af organisationen, som har udpeget medlemmer til rehabiliteringsteamet.</p> <p>Dernæst indgår de beskæftigelsesmedarbejdere, som sammen med borgerne forbereder sager til rehabiliteringsteamet, samt de mentorer og virksomhedskonsulenter, som arbejder med ressourceforløb.</p> <p>Endelig inddrages også de koordinerende sagsbehandlere, som har koordineringsansvaret for ressourceforløbssager, samt medarbejdere fra de væsentlige øvrige tilbud, som gives til borgere i ressourceforløb. De skal sammen med øvrige målgruppe medvirke til implementering af anbefalingerne i ”Guide til gode ressourceforløb”.</p> <p>I det omfang praktiserende lægers rolle findes afgørende for borgers vej til job, overvejes arrangement eller besøgsrunde for læger, som skal understøtte det jobrettede fokus i ressourceforløb.</p>
---	--

## Projektets aktiviteter

<p>Beskriv de konkrete aktiviteter i opkvalificeringsforløbet (type, indhold, antal mm.).</p>	<p>Opkvalificeringsforløbet bygges grundlæggende op omkring nedenstående kronologiske forløb:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Erkendelse af udfordringer og problematikker</li><li>• Viden og redskaber, som kan udvikle og afhjælpe</li><li>• Træning i redskaber og tilgange</li><li>• Implementering og fastholdelse i praksis.</li></ul> <p>Opkvalificeringsforløbet vil bestå af 4 moduler, som er kombination af faktuelle oplæg med øje for den lovgivningsmæssige ramme, evidensbaseret viden, redskabskurser samt workshops og case baserede øvelser mv.. Der vil imellem modulerne være supervision/besøg af proceskonsulent. Formålet er at indarbejde og fastholde visioner, tilgange og redskaber i daglig praksis via løbende forankring (aktionslæring).</p> <p>Tilrettelæggelsen af opkvalificeringsforløbet tager udgangspunkt i kommunens og beskæftigelsesrådets grundlæggende værdimæssige tilgange:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Borgers egen bevægelse mod job og borgers eget jobmål er afgørende for dennes vej mod beskæftigelse.</li><li>• Social inklusion gennem uddannelse og arbejde er et grundlæggende udgangspunkt for indsatser for ledige</li><li>• Troen på borgerens jobrettede muligheder er afgørende for, at denne kan se muligheder på arbejdsmarkedet.</li><li>• Virksomheder forstår betydningen af ordinære løntimer for målgruppen når de møder den ledige – og ved at møde andre virksomheder, som har ledige fra kanten ansat i småjob. Samlet styrker det mulighederne for succes for borgere i ressourceforløb.</li></ul> <p><i>Modul 1 Rammesætning – tværgående opbakning til visioner, mål og tilgange – fælles afsæt</i> <b>Deltagere:</b> Ledergruppe tværgående, Rehabiliterings-team, Klinisk Funktion, repræsentanter for koordinerende sagsbehandlere, mentorfunktion, virksomhedskonsulent.</p>
---	---

### Tema og indhold

Efter 3 ½ år med ressourceforløb er der i organisationen et behov for at genopfriske rammer, visioner og mål, herunder opdatere den viden, der er på området, tilpasse organisering, visioner, tilgange og konkret indsats.

Temaer og indhold vil primært berøre:

- Ressourceforløb, lovgrundlag og baggrund.
- Evidens, viden og erfaringer på området – guide til det gode ressourceforløb
- Ressourceforløbsborgere samt disses mentorer og virksomhedskonsulenter og evt. virksomhedsledere inddrages – inviteres.
- Opdatering af visioner og mål for ressourceforløb
- Organisering og formidling af positive erfaringer med parallelle indsatser herunder det parallelle job først rettede fokus i ressourceforløbssager mere bredt i organisationen.
- Det videre kompetenceudviklingsforløb
- Introduktion til Aktionslæring

### Aktionslæring

Tilbud om at proceskonsulent deltager på personalemøder i de forskellige dele af organisationen. Proceskonsulent deltager i et møde i rehabiliteringsteamet.

*Modul 2 Den gode forberedelse og empowerment orienteret tilgang som udgangspunkt for det gode rehabiliteringsteam møde og det gode ressourceforløb*

Deltagere: Rehabiliteringsteam, Klinisk Funktion, sagsbehandlere, koordinerende sagsbehandlere, mentorer og virksomhedskonsulenter.

### Tema og indhold

- To ressourceforløbsborgere i småjob formidler deres historier om at blive troet på - og den forskel mentor og job det har haft på deres ressourceforløb.
- Tema- og redskabsoplæg - empowerment af borgere – hvordan fremmer vi med retoriske og andre virkemidler borgeres egne jobmål, selvansvarlighed og selvhjulpethed. Illustration af effekt af tro på tilgang, træning i retorik.
- Mentors og virksomhedskonsulentens rolle i at borger

lykkes med sit jobmål.

- Workshop om den gode forberedelse, Job Først tilgang og udarbejdelse af guidelines for anvendelse af ”Guide til det gode ressourceforløb
- Det lægefaglige udgangspunkt for rehabiliteringsteamets behandling af sagen.

Output: Mini Hedensted Guide til den gode forberedelse.

#### Aktionslæring:

Sparring og supervision, fælles møder omkring forberedelse af sager til rehabiliteringsteamet.

Rehabiliteringsteam: Sparring med proceskonsulent om empowerment i sprogbrug og tilgang – supervision/feedback ved rehabiliteringsteammøder.

#### *Modul 3 Det gode rehabiliteringsteam møde og den gode indstilling*

**Deltagere:** Rehabiliteringsteam, Klinisk Funktion, repræsentanter for sagsbehandlere, koordinerende sagsbehandlere, mentorer og virksomhedskonsulenter.

#### Tema og indhold

- Tre ressourceforløbsborgeres fortællinger som indledning – fokus på illustration af den gode forberedelse, det gode rehabiliteringsteam møde og den gode indstilling.
- Fokus på motivation og empowerment tilgang samt træning i empowerment orienteret tilgang og retorik. Case-øvelser mv.
- Game-Mastery – God ledelse af fællessamtaler /tværfaglig tilgang -introduktion og øvelse
- Mål og delmål – træning – evt. sammen med borger /med udgangspunkt i borgers plan, at formulere mål og delmål for beskæftigelse, som opleves motiverende og nærværende for borger. Oplæg og øvelser.
- Den gode indstilling – oplæg og øvelser.

#### Aktionslæring

Træning og fastholdelse af modulets læring understøttes af supervision og konsulentbesøg på Rehabiliteringsteamets møder samt konsulents besøg hos respektive kollega grupperes sags møder – evt. supervision ved forberedelse af konkrete sager, supervision af mentorer

	<p>og virksomhedskonsulents møde med ressourceforløbs borgere.</p> <p><i>Modul 4 Opsamling og forankring - halvdagsmøde</i>  <b>Deltagere:</b> Ledergruppe tværgående, Rehabiliterings-team, Klinisk Funktion, repræsentanter for koordinerende sagsbehandlere, sagsbehandlere, mentorfunktion, virksomhedskonsulent.</p> <p><b>Indhold</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besøg af tre borgere i ressourceforløb, disses mentorer/virksomhedskonsulent og evt. virksomhed.</li> <li>• Opsamling på moduler og læring.</li> <li>• Plan for fremtiden, hvordan fastholder vi en god udvikling.</li> </ul>
--	--

### Målsætninger

<p>Beskriv den forandring af <i>rehabiliteringsteamets arbejde</i> med virksomhedsrettet indsats, som deltagelse i Opkvalificering af rehabiliteringsteams skal føre til.</p>	<p>Rehabiliteringsteamet bliver ved projektet opkvalificeret på nedenstående punkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rehabiliteringsteamet <i>får formidlet evidensbaseret viden og lokale praktiske erfaringer med job først tilgang overfor ledige på kanten af arbejdsmarkedet.</i> Denne viden betyder, at de autentisk kan formidle deres tro på at løntimer er en væsentlig parallel indsats i et ressourceforløb, hvorved borgere i ressourceforløb hurtigere opnår en større grad af selvforvaltning og selvforsørgelse.</li> <li>• Rehabiliteringsteamet får overblik over <i>hvilke motivationsmekanismer hos borgeren, som fremmer bevægelse mod beskæftigelse,</i> herunder effekten af en empowerment orienteret tilgang, effekten af at understøtte borgerens eget jobmål og borgers egen plan, effekten af ordinære løntimer varetaget parallelt med andre indsatser.</li> <li>• Redskabsmæssigt får rehabiliteringsteamet <i>praktisk træning i en empowerment orienteret tilgang – herunder en retorisk tilgang og det at være samtalens Game-Master.</i> Proceskonsulent vil medvirke på rehabiliteringsteammøder med det formål at give feed back til rehabiliteringsteamet om en mere jobfokuserende tilgang på møderne og i de konkrete indstillinger som rehabiliteringsteamet formidler.</li> </ul>
---	--



<p>Beskriv den forandring af rehabiliteringsteamets arbejde med <i>mentorstøtte</i>, som deltagelse i Opkvalificering af rehabiliteringsteams skal føre til.</p>	<p>Det er et mål for opkvalificeringsforløbet, at mentorstøtte til ledige i ressourceforløb tager afsæt i borgerens konkrete oplevede behov, og at der er konkrete jobrettede delmål for mentorstøtten, delmål som alle kender til og som borgeren oplever som værende relevante, nærværende og ønskværdige.</p> <p>Rehabiliteringsteamet skal i denne sammenhæng opkvalificeres til at kunne være rammesættende og formidlende for en jobrettet mentorstøtte, hermed formidle det positive mål og udbytte med udgangspunkt i borgerens eget perspektiv - med ord som borgeren forstår.</p> <p>For at det lykkes skal borgeren, som skal have sin sag behandlet på rehabiliteringsteamet, selv kunne se positive gevinster ved mentorstøtten i forhold til dennes egen plan for fremtiden. Derfor er det også et mål for udviklingsforløbet, at de beskæftigelsesmedarbejdere, som arbejder med forberedelse af borgeren og dennes sag til rehabiliteringsteamet - understøtter borgerens egen jobrettede plan for fremtiden og potentialet i at have en jobmentor.</p>
<p>Beskriv den forandring af rehabiliteringsteamets arbejde med de øvrigt inddragede grundelementer fra <i>Guide til gode ressourceforløb</i>, som deltagelse i Opkvalificering af rehabiliteringsteams skal føre til.</p>	<p>Arbejdet med <i>Guide til det gode ressourceforløb</i> vil medføre, at organisationen får indarbejdet hensigtsmæssige tilgange og rutiner i arbejdet med sager til Rehabiliteringsteamet. Det skal højne kvaliteten af det forarbejde, der sker inden en sag når rehabiliteringsteamet, men også sikre, at borger bedre kan formulere egne jobmål og egen plan for sit ressourceforløb. Dermed forventes et bedre afsæt for det gode rehabiliteringsteammøde, den gode indstilling samt det gode ressourceforløb.</p>

## Deltagerantal

Hvor mange medarbejdere vil deltage i opkvalificeringsforløbet fra hhv. klinisk funktion og kommuner (inddel antallet i funktioner og forvaltninger)?	Rehabiliteringsteam ca. 13 deltagere Klinisk Funktion ca. 2 deltagere Beskæftigelse (sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter, konsulenter fra rusmiddel og socialpsykiatri) ca. 30 deltagere Mentorer, ca. 7 deltagere Ledere fra Beskæftigelse, Sundhedsfremme, Voksenhandicap, Børn og Familier – ca. 10 deltagere. I alt ca 62 deltagere. Ikke alle deltager fuldt ud i alle moduler.
---	--

## Projektets organisering

Beskriv projektets organisering og projektledelse, herunder den tværgående styregruppe.	Projektet organiseres med en tværgående styregruppe bestående af ledere for de respektive afdelinger, som er repræsenteret i Rehabiliteringsteamet samt Klinisk Funktion. Den tværgående styregruppe har også repræsentation fra de ledere, som har ansvar for virksomhedskonsulenterne, ansvar for de medarbejdere, som håndterer ressourceforløbs-sagerne samt ansvar for mentorindsatsen.
---	--

## Projektets tidsplan

Angiv hvornår de forskellige aktiviteter forventes gennemført.	Tidsramme	Indhold
	November 2016	Detaljeret planlægning af opkvalificeringsforløbet
	December 2016	Modul 1 afvikles
	Januar – februar 2017	Aktionslæringsforløb
	Marts 2017	Modul 2 afvikles
	Marts til maj 2017	Aktionslæringsforløb
	April 2017	1. devaluering
	Maj 2017	Modul 3 afvikles
	Maj til september 2017	Aktionslæringsforløb
	Oktober 2017	Modul 4 afvikles Samlet evaluering og opfølgning på mål.

**-Bilag 1. Erklæring om samarbejde med kommune, se pkt. 3**

Samarbejdspartnerens navn og adresse:

bekræfter herved at have indgået en aftale om samarbejde med tilskudsmodtager om

projektets navn:

Samarbejdets form og indhold:

Dato:

Underskrift:

**Bilag 2. Erklæring om samarbejde med anden samarbejdspartner (ikke kommuner), se pkt. 3**

Samarbejdspartnerens navn og adresse:

bekræfter herved at have indgået aftale om samarbejde med tilskudsmodtager om

projektets navn:

Samarbejdets form og indhold:

Dato:

Underskrift: