

# Tillægsansøgning om ”Det gode ressourceforløb”

Benyttes hvis kommunen allerede har indsendt ansøgning til empowermentprojektet

Ansøger	
Kommune	Hedensted
Navn og titel på projektansvarlig	HC Knudsen, beskæftigelseschef
Telefonnummer på projektansvarlig	7975 5401
Mailadresse til projektansvarlig	Hans.Knudsen@Hedensted.dk

Målgruppen for projektet	
Angiv om projektet målrettes 1) uddannelse (ressourceforløbsmodtagere under 30 år og uddannelseshjælpsmodtagere) <i>eller</i> 2) job (ressourceforløbsmodtagere, der er fyldt 30 år, og kontanthjælpsmodtagere):	2
Angiv det <i>antal</i> borgere i målgruppen, som forventes at deltage i projektet i løbet af projektperioden:	120
Angiv den forventede <i>andel</i> projektdeltagere i ressourceforløb:	35 pct.

## Beskriv kort kommunens hidtidige udfordringer med at sikre volumen og/eller kvaliteten i ressourceforløb

### Udfordringer i forhold til at sikre tilgangen til ressourceforløb for borgere i målgruppen:

I Hedensted er sagerne til rehabiliteringsteamet i første omgang primært kommet fra sygedagpenge området. Efterfølgende er der kommet en del sager fra ledighedsydelse og kontanthjælp.

Ifølge medarbejdere på kontanthjælpsområdet kendetegnes målgruppen bl.a. ved nedenstående:

- Identitet og ”tryghed” i den offentlige forsørgelse og det komplekse, udfordrede liv.
- Negativ indstilling til ”systemet” – dvs. det kommunale forsørger- og hjælpesystem.
- Komplekse problemstillinger og lang tid på offentlig forsørgelse.
- Familie og netværk er ligeledes socialt, helbredsmæssigt og forsørgelsesmæssigt udfordret.
- Skolegangen er præget af nederlag.
- Lav selvværd og selvtillid.

Dermed oplever sagsbehandlere, at det er svært at fremme motivationen hos målgruppen til for alvor at tro på, at et ressourceforløb er det tilbud, som kan gøre en forskel.

Derfor savnes generelt en anderledes tilgang til målgruppen, hvis Hedensted Kommune for alvor skal kunne motivere målgruppen til et ressourceforløb, og dermed gøre en forskel for denne målgruppe – sikre denne større grad af selvforvaltning og selvforsørgelse. Der tænkes både på arbejdsform, på kommunikation og på medarbejderens egne roller.

### Udfordringer i forhold til kvalitet i ressourceforløb

Ressourceforløbene, som kommunen har iværksat, savner fortsat det element, som virkelig kan gøre en forskel for målgruppen. Det handler bl.a. om:

- Oprigtig tværfaglighed /fællesfaglighed internt i kommunen – herunder prioritering af denne.
- Ejerskabet til løsninger hos den enkelte borger.
- *Sam skabelse* – inddragelse af den enkeltes positive netværksressourcer - ressourcer fra lokal-samfundene, netværket og frivillige.
- *Integrerede tilbud*, som tilbyder mere helhedsorienterede løsninger.

Medarbejderne har - via metodeprojekt for den tværfaglige rehabiliterende indsats – udarbejdet procesguides, vejledninger og hjælpeskemaer til den gode forberedelse af sag og borger til rehabiliteringsteamets møde, guidelines for rehabiliteringsteamets behandling af sagen, herunder progressionshjul samt guidelines for det gode afsæt for ressourceforløb – herunder borgerinddragelse og progressionshjul.

Alligevel er det let at få øje på, at også her spiller borgerens modstand og fastlåste tilstand en rolle. Ligeledes har indsatsplanerne/helhedsplanerne mere karakter af at liste indsatser/tilbud frem for at danne grundlag for reel helhedskoordineret, tværfaglig /fællesfaglig tilgang og sikring af ejerskab hos alle berørte ”medspillere” i en borgers plan for en anderledes fremtid.

Der er derfor brug for, at medarbejdere på tværs forstår at *agere og kommunikere* på en måde, som styrker borgeren i at tage ejerskab og opnå handlekompetence i forhold til udfordringer i eget liv. Der er også brug for, at medarbejdere i kommunen kan påtage sig *anderledes roller* og spille sammen på nye måder. De skal i langt større grad være hinandens konsulenter, så der er færrest mulig kontakter til kommunen for den enkelte borger. Medarbejderne er dermed nødt til at se egne roller i et nyt perspektiv, afgive ”magt” og ”fag-faglighed” – og i langt større omfang spille sammen med borgeren og dennes netværksressourcer ud fra borgers perspektiv, for at nå mål og fremskridt. Endelig skal hver enkelt medarbejder kunne omsætte fagligheden til lavpraktisk støtte, som understøtter den enkelte borgers perspektiv og mål – der hvor borgeren er – ud fra borgers fokus.

## Beskriv hvordan kommunen vil arbejde med at sikre kvalitet i ressourceforløb

Den tilgang projektet vil have til at styrke kvaliteten af ressourceforløbene tager bl.a. udgangspunkt i det arbejde, som er lavet i metodeprojektet for den tværfaglige rehabiliterende indsats, hvor mploy har stået for en række workshops for ledere og medarbejdere på tværs af afdelinger. Der er i denne forbindelse opnået fællesskab om værdier, mål og principper for tværfagligheden/fællesfagligheden, der er arbejdet med procesguides og strukturer for den gode forberedelse af sager, kvalitet i rehabiliteringsteamets møder og indstillinger samt kvalitet i det gode afsæt for ressourceforløb. Der er ligeledes et i gangværende arbejde med tilbudsviften, ligesom der arbejdes med progressionshjul og –mål både før og under et ressourceforløb. Progressionshjulet skal sikre overblik og øje på de fremskridt ressourceforløbsborgerne gør.

Der vil være tre hovedelementer for projektet i forhold til at sikre ”det gode ressourceforløb”.



### **A. Kvalitet og volumen i ressourceforløb via styrkelse af den borgerinddragende og tværfaglige kommunikation i forarbejdet i sagen, i rehabiliteringsteamets indstillinger og i afsættet i ressourceforløbene – samt via gruppeorienterede forløb**

For at ”det gode ressourceforløb” kan blive til virkelighed er der behov for, at der arbejdes indgående med nye arbejdsformer, roller og tilgange hos medarbejderne. Det handler bl.a. om, at samtaler med borgerne i målgruppen for alvor skal tage udgangspunkt i borgerens eget perspektiv. Det handler også om kompetence og indsigt hos medarbejdere til at arbejde tværfagligt, rammesætte tværfaglige møder (netværksmøder) – sikre helhed og medejerskab hos alle.

For at bryde med medarbejderes holdning om at ”det har vi jo altid gjort”, iværksættes kurser i motivationsbefordrende empowerment orienteret kommunikation. Et element i dette vil være den eksterne

konsulents medvirken i såvel individuelle samtaler som i netværksmøderne for at kunne indarbejde nye samarbejds- og kommunikationsformer i praksis – skabe den nødvendige selvrefleksion hos den enkelte medarbejder.

Endvidere brydes med de *rammer* og den *arbejdsform* sagsbehandlingen har haft ind til videre. Borgere vil i langt større grad henvises til gruppeforløb på aktivitetscentrene eller virksomhedscentrene. Her vil borgerne dels mødes med andre borgere med lignende problemstillinger, dels have mulighed for - via et mere intensivt forløb – at arbejde med at identificere egne drømme og mål – samt formulere hvad det er den enkelte selv tænker han eller hun har brug for hjælp til. Det vurderes fra Jobcentrets side, at kommunen lettere vil kunne motivere til et ressourceforløb via empowerment orienterede gruppeforløb udenfor for Jobcentrets traditionelle rammer.

Kommunikationsforløbene tilbydes såvel medarbejdere, som forbereder sager til rehabiliteringsteamet som de koordinerende sagsbehandlere, som har opgaven i forhold til ressourceforløb. Det tidlige tværfaglige og motivationsskabende tilgang i sager for udsatte kontanthjælpsmodtagere forventes at skabe et godt fundament for forberedelse af sager til rehabiliteringsteamet. Hensigten er, at borgere, som skal have deres sag behandlet i rehabiliteringsteamet, i langt større grad end nu, er i stand til selv at formulere egne mål og ønsker til indholdet af et ressourceforløb. Dermed forventes også et bedre afsæt for det gode ressourceforløb”, som vil kunne styrke borgerens kompetence til at udøve selvforvaltning og selvforsørgelse.

Det handler således primært om nedenstående:

- Motivation, ejerskab og aktiv medvirken hos udsatte kontanthjælpsmodtagere med lang offentlig forsørgelse og komplekse problemer. Det nås bl.a. via træning af medarbejdere på tværs i empowerment baseret kommunikation, styrket refleksion via ekstern konsulents medvirken i sagsbehandlers møder med borger og kollegaer fra andre afdelinger.
- Træning og refleksion i forhold til nye roller i de tværgående samarbejdsformer, hvor medarbejdere på tværs stoler på hinandens fag-faglighed og i større grad fungerer som hinandens konsulenter – for at kunne begrænse antallet af kontaktpersoner i den enkelte borgers sag.
- Træning af netværksmødet som et afsæt for ressourceforløbet – og som et element i opfølgningen. Ekstern konsulent vil sikre formålsfyldt kommunikation og afviklingsform.
- Gruppebaserede motivationsforløb for borgere.

I metodeprojektet nævnt ovenfor var en af konklusionerne, at tværfagligheden/fællesfagligheden skal starte meget før en borger skal have sin sag behandlet i rehabiliteringsteamet. Det ligger op til nyt fokus på arbejdsformer, samarbejder, roller og kommunikation generelt i kommunen. Det skal sikre et godt afsæt for ressourceforløbene og for den helhedskoordinering, som i øvrigt skal ske i ressourceforløbene.

### **B. Kvalitet i ressourceforløbene ved en nærværende og ny måde at præsentere tilbud og indsatser – samt ved mere integrerede tilbud**

Projektet har til hensigt at revidere tilbudskataloget i forhold til delmålshjulet, som er udviklet i det tidligere omtalte metodeprojekt. Endvidere arbejdes med ideer om mere levende, case-baserede formidling af tilbud – mål, indhold og resultater – evt. via videopræsentationer /cases. Det skal styrke den borger til borger motivation, som projektet antager, har en stor virkning. Endvidere planlægger projektet, via gruppeforløbene, at præsentere de mest almindelige tilbud til borgere med psykiske, fysiske og/eller familiemæssige problemstillinger. Det er kommunens erfaring, at udfordrede borgere bedre kan tage imod tilbud og information, hvis de har ansigt og ord på det tilbud de overvejer – herunder eventuelt har ”besøgt” tilbuddet. Endelig er kommunen i gang med at integrere tilbuddene. Det skal forstås på den måde, at fx sundhedsfremme og misbrugstilbud til målgruppen kan forlægges til fx aktivcentre eller virksomhedscentre – og jobsøgningstilbud kan forlægges til socialpsykiatriens tilbud etc. Medarbejdere kommer herved til at kende hinanden bedre, ligesom borger er fri for at skulle møde ”kommunen” mange forskellige steder.

### **C. Kvalitet i ressourceforløb ved delmålshjul og progressionsregistreringer**

Projektet vil endvidere arbejde med at sikre kvalitet i ressourceforløb ved generelt at arbejde med delmålshjul og progressionsregistreringer, hvorved delmål kendt af borger inden denne skal have sin sag behandlet i rehabiliteringsteamet. Delmålene med tilhørende tidsplanlægning skal sikre såvel den kommunale medarbejders som borgerens fokus på de små succeser, ligesom det skal sikre der følges op på kvaliteten i tilbuddene til målgruppen.

#### **Inspiration til nye medarbejdroller**

- Medarbejderen kan være *Ressourcemester*, der finder og forvalter ressourcer hos borgeren og i borgerens netværk, fordi flere borgere skal gøre mere for sig selv og andre.
- Medarbejderen kan være *Medbygger*, der bygger løsninger for borgere i fællesskab med andre, fordi komplekse udfordringer kræver komplekse løsninger.
- Medarbejderen skal være *Oversætter*, der oversætter strategier, forventninger og krav mellem borgere og system.

**Kilde: Mandag Morgen – velfærdsinnovation – arbejdsgruppe om nye medarbejdroller.**