

Notatark

Sagsnr. 15.00.00-P20-25-13

Sagsbehandler
Kirsten Pedersen

12.1.2015

Status og evaluering af projekt Arbejdsrettet rehabilitering - metodeudvikling af tværfaglig indsats for borgere i ressourceforløb

Projekt Arbejdsrettet rehabilitering – Metodeudvikling af tværfaglig indsats for borgere i ressourceforløb er gennemført i perioden 15. november 2013 til og med 31. december 2014. Projektet er bevilget fra puljen til metodeudvikling af den tværfaglige rehabiliterende indsats. Bevillingen lød på 756.500 kr.

Indhold

Resumé.....	1
Projektets aktiviteter og resultater af disse.....	2
Status på projektets mål.....	5
Formidlingsaktiviteter	7
Status for budget inkl. Revisionspåtegnet regnskab	7
Bilag	8
Tilbudsmessens program	8
Lederworkshop:	9
Outputnotat fra Lederworkshop	10
Bilag til notat	15
Kommissorium for arbejdsgrupper	17
Procesguide for arbejdet med den forberedende del af Rehabiliteringsplanen:	24
Arbejdsgruppe 2: Kvaliteten i indstillingerne fra rehabiliteringsteamet	25
Guide til teamets forberedelse til rehabiliteringsmøde	25
Drejebog for overdragelsesmøde	28
Drejebog for startsmøde	28
Opfølgning på den 14. november 2014 arrangement.....	32
Nøgletal fra Jobindsats.dk om føp/fleks reform.....	34

Resumé

Projekt Arbejdsrettet rehabilitering har som det væsentlige været rammesættende for videreudvikling af den tværfaglige indsats før, under og efter rehabiliteringsteamets indstilling i sager om ressourceforløb. Læringen er videreført i forbindelse med det fortsatte udviklingsarbejde omkring reform af førtidspension og fleksjob samt i arbejdet med implementeringen af reform af kontanthjælp og reform af sygedagpenge. I disse reformer er det ligeledes den tværfaglige arbejdsrehabiliterende indsats samt borgers perspektiv, som er i fokus. Samlet set har projektet bidraget til udvikling af en forbedret indsats i komplekse borgersager.

Den væsentligste læring fra projektet er:



- Det er vigtigt og givtigt at have fælles værdier, mål og rammesætning for den praktiske arbejdsrehabiliterende indsats i komplekse tværgående borgersager.
- De fælles værdier, mål og rammer for den tværfaglige arbejdsrehabiliterende tilgang skal understøttes af praksisnær medarbejderrettet implementering, som dels bringer medarbejderne sammen, dels sikre ejerskab blandt de medarbejdere, som arbejder med de komplekse borgersager.
- Den væsentligste bevægelse mod øget tværfaglighed sker når medarbejdere mødes i konkrete komplekse borgersager, men også når medarbejdere ud fra konkrete cases i fællesskab aftaler spilleregler for tværfagligheden.
- Borgerfokus kræver en bevidst anderledes tilgang, kræver at der etableres et aktionslærings forløb, hvor medarbejdere to og to – og i kollegagruppen, reflekterer og udvikler det borgerfokus, som sætter borgeren i stand til at formulere egne drømme og mål – en tilgang som også understøtter borgers tro på, at han eller hun har mulighed for igen at tage styring af eget liv på den gode måde.
- Borgerfokus, tværfaglighed, helhedsplaner og delmål er med til at styrke den fagprofessionelles tro på, at den enkelte borger med komplekse problemstillinger rent faktisk kan lykkes med sine mål ud fra "små succesers princip".
- Udvikling af tværfaglig arbejdsrehabiliterende indsats sker bedst, når der er udviklingsforløb, som involverer såvel ledere som medarbejdere, og hvor praksislæring går hånd i hånd med udvikling af konkrete rammer, aftaler og guides for tværfaglighed.

Projektets aktiviteter og resultater af disse


Jævnfør projektbeskrivelsen illustrerer nedenstående figur projektets udviklingspunkter for den arbejdsrehabiliterende tilgang i tværgående komplekse borgersager






Rehabiliteringsteamet og udvalgte ledere på tværs har indgået som udviklingsteam i projektets realisering. Hjulet ovenfor er udmøntet i konkrete initiativer og aktiviteter, som er forgrenet på tværs i den kommunale organisation, ligesom der affødt af projekt arbejds-

rettet rehabilitering er iværksat nye projekter, heraf en del understøttet med finansiering fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR. Det er bl.a. Virksomhedscenter generation 2, projekt Det Gode Ressourceforløb (empowerment) og projekt Familier på vej (Helhedsindsats for udsatte familier).




Projektets aktiviteter er listet nedenfor, hvori der ligeledes er redegjort for de væsentlige kvalitative effekter og "produkter" fra aktiviteterne samt formidling af aktiviteterne.


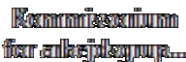




Aktivitet	Indhold	Effekt og formidling
Opstartsworkshop faciliteret af mploy	<p>Målet med workshoppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrke det fælles afsæt for rehabiliteringsteamets tværfaglige drøftelser og indstillinger • Udvikle et produkt og en arbejdsgang, der styrker rehabiliteringsteamet i at beskrive mål / delmål og progressionsområder: <ul style="list-style-type: none"> • På rehabiliteringsmødet • Overfor borgeren på rehabiliteringsmødet • I den skriftlige indstilling • I koblingen til indsatserne/tilbuddene • Igangsætte en proces, der er 1. skridt til at iværksætte det tværfaglige/koordinerende arbejde i forbindelse med at udarbejde indsatsdelen og igangsættelsen af ressourceforløbet 	<p>Grundlaget blev skabt for det videre udviklingsarbejde i projektet.</p> <p>Status fra workshoppen var oplæg til det videre forløb samt et delmålshjul til udgangspunkt for arbejdet med progression.</p> <div style="text-align: center;">  <p>Delmålshjul.pdf</p> </div> <p>Formidling til medarbejdere tværgående på personalemøder og erfaringsudveksling i det af beskæftigelsesregionen iværksatte erfaringsnetværk.</p>

Aktivitet	Indhold	Effekt, produkt og formidling
Analyse af ressourceforløb	Som grundlag for projektets arbejde blev der gennemført en analyse af ressourceforløbene, hvilke tilbud og hvilken profil ressourceforløbsborgerne havde.	<p>Analysereport del 1 og 2</p> <p>Del 1</p> <div style="text-align: center;">  <p>analyse ressourceforløb.pdf</p> </div> <p>Del 2</p> <div style="text-align: center;">  <p>Analyse af ressourceforløb del 2.</p> </div> <p>Rapporterne blev formidlet ved arrangementer i regi af Beskæftigelsesregion Midtjylland, ligesom de er behandlet i politiske udvalg.</p>


Aktivitet	Indhold	Effekt og formidling
Tilbudsmesse afholdt den 28. marts	<div style="text-align: center;">  <p>tilbudsmesse.pdf</p> </div> <p>(se bilag)</p>	<p>Ved tilbudsmessen var der et stort fremmøde af medarbejdere på tværs af Jobcenter, Social og Sundhed og rehabilitering. Medarbejderne fik konkret formidling af indhold af respektive afdelingers tilbud med tilhørende mål og resultater. Ligeledes fik de sat "ansigter" på kontaktpersoner i de forskellige tilbud. Den mere langsigtede effekt har været en større grad af integration af tilbud på tværs. Eksempelvis har</p>

		sundhedsfremme og misbrug forlagt tilbud til Jobcentrets aktiveringssteder. Mentorer og kontaktpersoner fra forskellige afdelinger taler i stigende grad sammen. Bevægelsen mod at antal kontaktpersoner for den udsatte borger mindskes og at opgaverne koordineres og afstemmes blev styrket ved tilbudsmessen.
--	--	---

Aktivitet	Indhold	Effekt og formidling
Lederworkshop	 Lederworkshop.docx <i>Formålet med workshoppen er at sætte den ledelsesmæssige overordnede ramme for projektet og sætte retning og give input til de kommende workshops og andre elementer i projektet</i>	Nedenstående notater opsamler værdier, principper og rammer for den tværfaglige indsats. Endvidere angiver notatet rammen for det videre arbejde i projektet.  Notat 140324.docx  Bilag til notat af 24.03.2014.docx

Aktivitet	Indhold	Produkt og formidling
Udviklingsworkshops for medarbejdere	Kommissorium arbejdsgrupper  	 Procesguide for arbejdet med den for  Workshop med MPloy - Arbejdsgruppe 2.do  Progressionsværktøj fra workshop.docx  Drejebog for overdragelsesmøde.p Materialet er præsenteret på fælles personalemøde samt på personalemøder i afdelingerne. Endvidere er materialerne præsenteret ved seminarer og erfaringsudvekslingsgrupper i regi af Beskæftigelsesregion Midtjylland.

Aktivitet	Indhold	Effekt og formidling
-----------	---------	----------------------

<p>Implementeringsseminar den 14. november</p>	 <p>Opfølgning på den 14. november arrang Ovenfor er vedhæftet oplæg fra dagen.</p>	<p>Læring og redskaber blev formidlet af medarbejdere og ledere til en bred sammensat målgruppe. Det fremadrettede arbejde blev præsenteret (next step) i form af de udviklingsprojekter jobcentret har etableret i tilknytning til gennemførelse af projektet.</p>
--	--	---

Status på projektets mål

- 210 ressourceforløb ved udgangen af 2014.

Ved udgangen af 2014 var der 138 igangværende ressourceforløb. I alt 90 borgere blev indstillet til ressourceforløb i 2014, 78 borgere blev indstillet til ressourceforløb i 2013. En del af de først bevilgede ressourceforløb, som blev givet for 1 år, er blevet afsluttet i perioden. Jobcentret nåede således ikke op på de estimerede akkumulerede 210 ressourceforløb. Der har dog været en stødt stigende fokus på relevansen af de tværfaglige muligheder, som ressourceforløb indeholder, herunder den mulighed, at den enkelte borger kan påtage sig almindelige ordinære arbejdstimer samtidig med dennes ressourceforløb.

- Minimum 10 procent gennemsnitlig progression i borgernes delmål efter ½ år i ressourceforløb.

Kommunen har opnået adgang til progressionssystemet KMD Indsigt. Efter introduktion og forsøg har Jobcentret dog valgt at afstå fra at benytte systemet. Begrundelsen er, at systemet ikke umiddelbart er anvendeligt til at understøtte borgers egen plan og motivation i ressourceforløbet, da det kun er sagsbehandleren, som kan registrere i systemet. Progressions tankesættet er i stedet pt. indarbejdet i de samtaler de koordinerende sagsbehandlere løbende har med borgerne – og noteret i Opera.

- Borgere i ressourceforløb er 85 procent tilfredse eller meget tilfredse med tilbud og indsats i ressourceforløbene ved projektet periodens afslutning.

Ud fra de samtaler de koordinerende sagsbehandlere har haft med borgerne estimeres tilfredshedsprocenten til ca. 60-70 procent. Nogle af tilbuddene har ikke matchet borgernes behov, hvorfor de har fået nye tilbud. Et udviklingspunkt i projektet har været at få registreret de tilbud borgerne har i andre afdelinger i Opera systemet, så de er blevet mere synlige for den koordinerende sagsbehandler - og for den overordnede ledelsesmæssige opfølgning. Dette er delvist etableret i løbet af 2014, men pga. problemer ved Opera opdateringen ved årsskiftet er registreringerne af tilbud udenfor beskæftigelsesområdet pt. ikke fuldt valide.

- Borger har gennemsnitligt 20 procent øget tiltro til egne muligheder på arbejdsmarkedet efter et ½ år i ressourceforløb.

Målepunktet er et fortsat udviklingspunkt for Jobcentret og for kommunen. Der arbejdes på overordnet kommunalt plan videre med implementering af organisering efter kerneopgaver, implementering af velfærdsparadigmer og nye medarbejderrøller, som læner sig op ad arbejdet fra Mandag Morgens velfærdspanel, som Jobcentret har deltaget i <https://www.mm.dk/medarbejderrøller-fremtidens-velfaerdssamfund> og <http://www.hedensted.dk/media/1408286/ledelse-og-struktur-2015.pdf> Udfordringerne har bl.a. været muligheden for prioritering af et nyt fokus i borgersager. Det er igangværende på ledelsesmæssigt plan. Ankeret til medarbejdere og den daglige drift i organisationen på vej med, bl.a. i de nye projekter, som nævnt indledningsvist og ved udviklingsseminar for det nye beskæftigelsesområde (Jobcentret, Rusmiddel og Sociopsykiatrien har nu samme ledelse) og aktionslærings proces i 2015 (udviklingsseminar afholdt 12. og 13. marts 2015).

- De medarbejdere, som borgere er i berøring med i ressourceforløb, har en tiltro til borgers muligheder på arbejdsmarkedet, som ligger 10 procentpoint over borgerens egne forventninger. Måles midtvejs og ved projektets afslutning.

Evalueringen er gennemført ved gruppintervjuer med koordinerende sagsbehandlere og de sagsbehandlere, som forbereder sagerne til rehabiliteringsteamet. Ud fra et organisatorisk og procesmæssigt synspunkt har denne metode til evaluering givet bedst mening for projektet, da evalueringen på denne vis har indgået i den videre udvikling af indsatsen og tilgangen i relation til føp/fleks sager.

Tiltroen til borgernes muligheder er løbende blevet italesat ved at de gode eksempler er blevet præsenteret. Det er drøftet hvad der har gjort forskellen, ligesom kurser og erfaringer fra bl.a. et empowerment baseret projekt er også er givet til koordinerende sagsbehandlere med ressourceforløbssager. Koordinerende sagsbehandlere tilkendegiver på dette baggrund, at de i stigende grad ser sig i stand til at tro på, at borgere med komplekse problemstillinger har muligheder på arbejdsmarkedet.

- Borgers selvvaluerede helbred er øget med 10 procent efter ½ år i ressourceforløb. Grundet det fejlslagne progressionssystem er punktet evalueret ved interview med koordinerende sagsbehandlere, som er blevet bedt om at følge op på borgerens egne udsagn ift. helbred. Den grundlæggende læring er, at mange borgere oplever ventetider i behandler systemet og ved henvisninger til nogle af kommunens egne tilbud, men også at en stor del af ressourceforløbsborgerne netop prioriterer og profiterer af de sundhedsfremmende tilbud. Der opleves størst progression i de sager, hvor sundhedstilbuddene kædes sammen med beskæftigelsesmæssige og andre tilbud – da skabes der positiv bevægelse for borgeren frem mod bedre trivsel og øget motivation/tro på egne evner.

- Borgers selvvaluerede sociale funktionsevne er øget med 15 procent efter ½ år i ressourceforløb.

Den sociale funktionsevne er ligeledes vurderet i samspil med de koordinerende sagsbehandlere. Generelt er vurderingen, at for de borgere, som står i venteposition i forhold til behandling mv. sker der ikke nogen videre udvikling. I de sager, hvor borger modtager sundhedsfremmetilbud, tilbud om virksomhedspraktik og evt. mentor sker der en god udvikling. Tilbuddene skaber en struktur og optimisme hos borgerne, når de bliver givet i den rette omfang og med den relevante opbakning. En del af ressourceforløbsborgerne er i virksomhedspraktik i et virksomhedscenter generation 2 projekt, hvor der er indgående mulighed for støtte til den sociale introduktion på arbejdspladsen – eksempelvis støtte til at søge hjælp til arbejdsopgaver, fokus på det sociale i pausen, opbakning til at gå positivt ind i at blive en del af arbejdspladsen.

- Sundhedsudgifter for borgere i ressourceforløb falder med gennemsnitligt 5 procent efter 1 år i ressourceforløb (kan først opgøres ultimo marts 2015).

Tallene afventer endelige tal for hele året.

- Senest juni 2014 er der 6 konkrete tilbud, hvor medarbejdere i Jobcentret og medarbejdere i Social og Sundhed leverer ydelser til hinanden i de konkrete tilbud.

Pt. er der aftaler om forlagte holdforløb vedrørende angst og depression, misbrug, rygestop, kostvejledning, motion og coach. Via disse tilbud motiveres borgere med behov ofte til særlige tilbud i regi af sundhedsfremme. Alle tilbud er registreret i Opera tilbudsviften og i et lokalt tilbudskatalog.

- Borgers indsatsplaner og progressionsmålinger er tilgængelige for alle relevante medarbejdere senest marts 2014.

Dette punkt har vist sig urealiserbart, primært på grund af lovgivning om beskyttelse af borgers oplysninger. Til gengæld er der etableret procedure om fælles møder, telefoner, kontaktplaner mv.. Endvidere er socialpsykiatri og rusmiddel blevet en del af beskæftigelse, hvilket i nær fremtid vil lette det tværgående perspektiv i komplekse borgersager.

- Der er fastlagt fælles værdier for den arbejdsrettede rehabilitering i ressource-forløb senest marts 2014.

Output fra lederworkshop opsummerer:



Notat 140324.docx

- Mål for den arbejdsrettede rehabilitering i ressourceforløb er gensidigt afpassede mellem Jobcentret og Social og Sundhed senest marts 2014. Målene indarbejdes i beskæftigelsesplan 2015 og i målene for Social og Sundhedsområdet for 2015.

I forbindelse med kommunens omorganisering efter kerneopgaver er der etableret struktur og proces omkring bl.a. helhedssyn og samarbejdsrum, som i høj grad er understøttende for helhedssynet, samarbejdet og tværfagligheden i komplekse borgersager – herunder ressourceforløb.

<http://www.hedensted.dk/media/1408286/ledelse-og-struktur-2015.pdf>

Der er fastlagt synlige beskrivelser, priser og mål for aktive tilbud på tværs via kommunens tilbudskatalog.

- Der er udstukket klare og afstemte økonomiske rammer for den arbejdsrettede rehabilitering for såvel Jobcentret som Social og Sundhed senest april 2014.

Målet er etableret via budget 2015, ligesom der arbejdes tværgående med understøttende ledelsesmæssig opbakning jf. også ovenstående.

Fra Jobindsats er hentet den seneste oversigt over nøgletal for føp/fleks reformen.



Nøgletal for reform af føp fleks.pdf

Øvrige udviklingspunkter

ICF modellen er nævnt i projektet som udviklingsmodel. Det er løbende blevet drøftet, hvordan modellen kan tænkes sammen med den kommunale indsats. Modellen indgår pt. primært i regi af rehabiliteringsteamets behandling af sager, ikke som konkret beskrevet men som tilgang.

Formidlingsaktiviteter

Jobcentret har deltaget på daværende Beskæftigelsesregion Midtjyllands erfaringsudvekslingsmøder i relation til reform af førtidspension og fleksjob.

Endvidere har jobcentret på temadage den 3. juni, 13. juni, 25. oktober og 9. oktober formidlet erfaringer opnået via projektet til øvrige jobcentre.

Se <http://brmidtjylland.dk/da/Om-BR-Midtjylland/Aktiviteter-2014.aspx>

Status for budget inkl. Revisionspåtegnet regnskab

Se vedlagte regnskab.

Bilag

Tilbudsmessens program

Tilbudsmesse

- Den 28. marts 2014 fra 8.30 – 13.00, Ørum Daugård Multicenter, Gl. Vejlevej 47, Daugaard

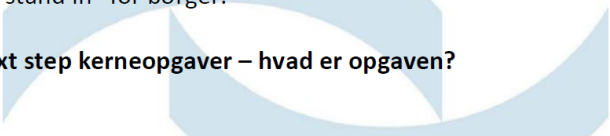
Kender du det...?

Du møder en borger, som har brug for et tilbud, men du ved ikke om vi har et sådant tilbud, eller hvem du skal kontakte

Du møder en borger, som deltager i et tilbud, men du har aldrig hørt om det tilbud

Målet med tilbudsmessen er, at vi alle bliver klogere på hvilke tilbud kommunen har til ledige og sygemeldte borgere med komplekse udfordringer. Målet er også, at vi ved den fælles indsigt i hinandens tilbud, bliver bedre til at yde tværfaglig og udviklingsorienteret støtte til borgernes vej til beskæftigelse.

Program

- 8.30** **Veje til beskæftigelse – tilbud og kerneopgaver - velkomst v/Ejgil og HC**
- 8.45** **Åbning af messen v/Jan Høstrup**
Jan Høstrup har konsulentvirksomheden Janus og har i en årrække arbejdet med organisationsudvikling i store private og offentlige virksomheder. Jan Høstrup har af flere omgange været underviser på Hedensted Kommunes uddannelse i ledelse på diplom-niveau – og derfra kender Jan til vores nuværende udfordringer og arbejdet med kerneopgaver.
- 9.15** **Messestande åbner**
- 9.45** **Tilbud til borgere med fysiske og psykisk udfordringer**
Kom og hør om gruppetilbud i Socialpsykiatrien, om Angstkursus i Sundhedsfremme samt om Aktivcentrets og sundhedsfremme afdelingens samarbejde om borgere med angst og psykisk besvær og om kost hold for ledige, Motionshold for inaktive.
- 10.30** **Pause– shop rundt på messen**
- 11.00** **Tilbud vedrørende familie motivation og arbejdsidentitet**
Kom og hør om intensiv familieterapi i familiehuset Ankersvej, Integration af nydanskere, Modtageteamet, Virksomhedscentre, Aktivcentrets tilbud og Rusmiddelcentrets tilbud.
- 11.45** **Pause– shop rundt på messen**
- 12.15** **Rehabiliteringsteamet holder møde**
Kom og oplev et møde i rehabiliteringsteamet. Rehabiliteringsteamet holder møde ud fra en case. Oplev drøftelserne på mødet, hvor borgeren er med. Oplev hvordan teamet indstiller til aktiviteter, mål og delmål – og hvordan dialogen på mødet foregår – når borger sidder med ved bordet. Medarbejder er ”stand in” for borger.
- 12.45** **Tak for i dag Ejgil og HC – next step kerneopgaver – hvad er opgaven?**
- 13.00** **Messen lukker**
- 

Lederworkshop:

Hedensted Kommune 4. april 2014 kl. 9 – 16.

Projekt: "Arbejdsrettet rehabilitering – metodeudvikling af tværfaglig indsats for borgere i ressourceforløb"

Formålet med workshoppen:

Formålet med workshoppen er at sætte den ledelsesmæssige overordnede ramme for projektet og sætte retning og give input til de kommende workshops og andre elementer i projektet

Form og indhold:

Dagen er bygget op om nedenstående program og vil veksle mellem oplæg, drøftelser og gruppearbejde

Produkt for dagen:

Der vil løbende på dagen blive produceret input til den ledelsesmæssige ramme for projektet og input til enkeltdele af projektet – herunder øvrige workshops. Mploy udarbejder et kort notat, der opsamler produkterne fra dagen

Dagsorden:

- Velkomst v/ H. C. Knudsen
 - Rammesætning: Projektet overordnet og status på nuværende tidspunkt v/ H. C. Knudsen
 - Rehabilitering som konteksten for det tværfaglige samarbejde v/mploy:
 - Hvad forstår vi ved rehabilitering - grundelementerne
 - Hvad er opgaven i.f.m. rehabilitering og hvad skaber det af muligheder og udfordringer
 - Hvordan kan vi gennem projektet videreudvikle vores tværfaglige samarbejde, sætte den ledelsesmæssige ramme og definere de ledelsesmæssige opgaver i projektet – herunder:
 - Definerings af den fælles opgave
 - Formulering af vores værdier for det tværfaglige samarbejde
 - Beslutning om de bærende principper for samarbejdet
 - Stillingtagen til vores ambitionsniveau, succeskriterier og leder(gruppens)rolle for det tværfaglige samarbejde
 - Hvad skal kendetegne de øvrige workshops i projektet:
 - Hvad skal der udvikles, drøftes, arbejdes med
 - Hvad ønsker vi at workshopperne særligt skal lykkes med
 - Hvad kan vi bidrage med for at kvalificere workshopperne
 - Opsamling på dagen
-

Outputnotat fra Lederworkshop

Dette notat er udarbejdet i forbindelse med projekt: "Arbejdsrettet rehabilitering – metodeudvikling af tværfaglige indsat for borgere i ressourceforløb".

Notatets formål er at fremkomme med forslag til indholdet af projektets kommende 3 workshops. Forslaget til de kommende workshops bygger på projektets udviklingsområder, elementer fra lederworkshop afholdt d. 04.03.2014, samt de oprindelige beskrivelser af workshopperne.

Hedensted Kommunes formulerede udviklingsområder for projektet

Hedensted Kommune har formuleret 6 udviklingsområder for projektet, som aktiviteterne i projektet skal tage afsæt i. Udviklingsområderne er følgende:

- Udviklingsområde 1: "En god forberedelse"
- Udviklingsområde 2: "Kvalitet ved rehabiliteringsteamets indstillinger"
- Udviklingsområde 3: "Fælles tværfagligt afsæt, når ressourceforløb iværksættes"
- Udviklingsområde 4: "Udvikling af tilbud og øget tværfagligt samarbejde i tilbud"
- Udviklingsområde 5: "progressionsregistreringer - skal styrke motivationen hos borgeren og skabe tværganisatorisk synlighed af tilbuddenes virkning"
- Udviklingsområde 6: "Fælles værdier og mål"

24. marts 2014

Hedensted Kommune har besluttet, at der er behov for en række workshops undervejs i projektet, der skal være med til at skabe en proces, viden og læring hen mod projektets samlede mål. Konkret omhandler notatet 4 workshops herunder den allerede afholdte lederworkshop.

Opsamling på lederworkshop d. 04.03.2014

Som start på projektet blev der afholdt en lederworkshop, hvor formålet var at sætte den ledelsesmæssige overordnede ramme for projektet og at sætte retning og give input til de kommende workshops. Som led i dette blev der på workshoppen bl.a. arbejdet med, hvilke fælles mål og sigtelinjer ledelsen har for det tværfaglige samarbejde, hvilke værdier samarbejdet skal baseres på, hvad de bærende principper skal være for samarbejdet og ledergruppens rolle i projektet. Derudover blev der arbejdet med, hvordan man som ledergruppe og leder i Hedensted Kommune kan videreudvikle det tværfaglige samarbejde gennem fastholdelse af de fælles mål, sigtelinjer, værdier og principper, samt hvordan dette kan implementeres i organisationen og dermed understøtte udmøntningen.

Deltagerne i lederworkshoppen fremkom derudover med en række udsagn, der omhandlede erfaringer, udfordringer og fremadrettede opmærksomhedspunkter i forhold til tværfagligt samarbejde.

Lederworkshoppen viste, at der er stor vilje til at arbejde med og lykkes med at få det tværfaglige samarbejde til at fungere og give effekt. Der pågår en samtidig proces i Hedensted Kommune vedrørende Kerneopgaver og organisering i forbindelse hermed, hvilket også gav anledning til drøftelser på lederworkshoppen, sådan at forstå at der var opmærksomhed på, hvordan intentionerne hænger sammen.

Udover viljen til at ville det tværfaglige samarbejde kom der på lederworkshoppen også ting frem, der viser at der er udfordringerne fortsat omkring det tværfaglige samarbejde og at dette fordrer at

dagens output tages alvorligt og indgår i det videre projektarbejde og implementeres generelt i organisationen.

Nedenstående er en opsamling fra lederworkshoppen. Der er ikke tale om en afskrift fra gruppearbejderne fra dagen, men i stedet en opsamling, der afspejler en sammenfatning af det samlede output fra dagen indenfor de ovenfor nævnte emner.

Mål og sigtelinjer for det tværfaglige samarbejde:

Det overordnede mål og sigtelinjer er, at borgeren/familien:

- er i stand til at tage vare på sit eget liv
- er selvforsørgende
- er selvforvaltende

Dette overordnede mål har betydning for organisationen og organiseringen ved at:

- der skal være en fælles udviklingsplan
- der skal være et fælles ansvar for helheden
- der skal være fælles økonomi
- der skal være færrest mulige professionelle i familien
- der skal være en overordnet tovholder for arbejdet
- der skal være en naturlig kontakt på tværs af organisationen
- indsatsen sker for færrest mulige ressourcer

Målene skal bl.a. indfries ved at:

- alle medarbejdere altid tænker tværfagligt og opfatter sig som en del af en enhed
- der er dialog og involvering
- medarbejderne altid stiller nysgerrige, åbne spørgsmål, når de møder udfordringer i det tværfaglige samarbejde

Målene er nået ved at man bl.a. kan iagttage at:

- borgeren oplever succes og progression
- at medarbejderne "bliver overflødige"

Værdier, principper og mindset for det tværfaglige samarbejde:

Værdierne for det tværfaglige samarbejde er:

- Ligeværd, anerkendelse, tillid og respekt
- Dialog, åbenhed, nysgerrighed og undersøgende adfærd
- Fælles udvikling, fælles ansvarlighed, helhed og sammenhæng
- Tro på og inddragelse af borgeren

De bærende principper for værdierne er:

- Enighed om og tro på målet, samt vej/midler dertil
- Ansvarlighed, nysgerrighed og anderkendelse af fagligheder
- Handlingsorientering og reelt samarbejde – herunder økonomien
- At borgeren er ekspert i eget liv

Det mind-set det skal understøtte værdierne og principperne er:

- At vi altid stiller nysgerrige spørgsmål, når vi møder udfordringer i det tværfaglige
- At vi altid tænker / handler tværfagligt
- At vi tager udgangspunkt i borgerens perspektiv / borgeren i centrum
- Ærlighed og professionalisme

For at understøtte mål, værdier, principper og mind-set blev ledelsesrollen/opgaven defineret som:

- At lederne går foran
- At der er loyalitet på tværs i ledergruppen
- At lederne tør være i krydspres
- At der iværksættes formidling og omsætning af værdier mv. gennem personalemøder, processer i afdelinger og messe
- At der skabes et øget gensidigt kendskab til hinanden
- At man ringer eller indkalder til møde hvis der opstår uenighed

På lederworkshoppen blev følgende ideer til de næste workshops frembragt:

- Omsætning af mål, værdier og principper – i grupperne eller ved et fælles seminar
- Vigtigt med bred præsentation på workshopperne
- Resultaterne fra workshopperne skal være konkret og lavpraktisk
- Oplægget vedr. "paradigmeskiftet" er relevant at bringe ud i organisationen
- Rehabiliteringsteamet: hvem skal deltage, hvordan skal arbejdet i teamet være mv.

Som nævnt fremkom deltagerne i lederworkshoppen derudover med en række udsagn, der både omhandlede erfaringer, udfordringer og fremadrettede opmærksomhedspunkter i forhold til det tværfaglige samarbejde. Disse erfaringer, udfordringer og opmærksomhedspunkter vil blive beskrevet som fokusfelter til de kommende workshops. Udsagnene er vedlagt som bilag til dette notat.

Den oprindelige beskrivelse af kommende workshops i projektet

De øvrige 3 workshops i projektet blev beskrevet indledningsvist i projektperioden. Beskrivelserne af workshopperne tog afsæt i udviklingsområderne for projektet og målet med projektet. Beskrivelserne var som følgende:

Workshop 1:

Formålet med workshop 1 er at "overlevere" mission, værdier og mål fra ledelsesworkshoppen. Derudover er formålet at bringe udviklingsområde 3 og 5 i spil.

Workshop 2:

Formålet med workshop 2 er at sætte udviklingsområdet 1: "En god forberedelse" i spil og arbejde med, hvordan den forberedende del af rehabiliteringsplanen hænger sammen med borgerinddragelse, tværfaglighed og udviklingsorientering. Resultaterne fra workshop 1 og 2 er afsættet for efterfølgende arbejdsgruppers arbejde med emnerne.

Workshop 3:

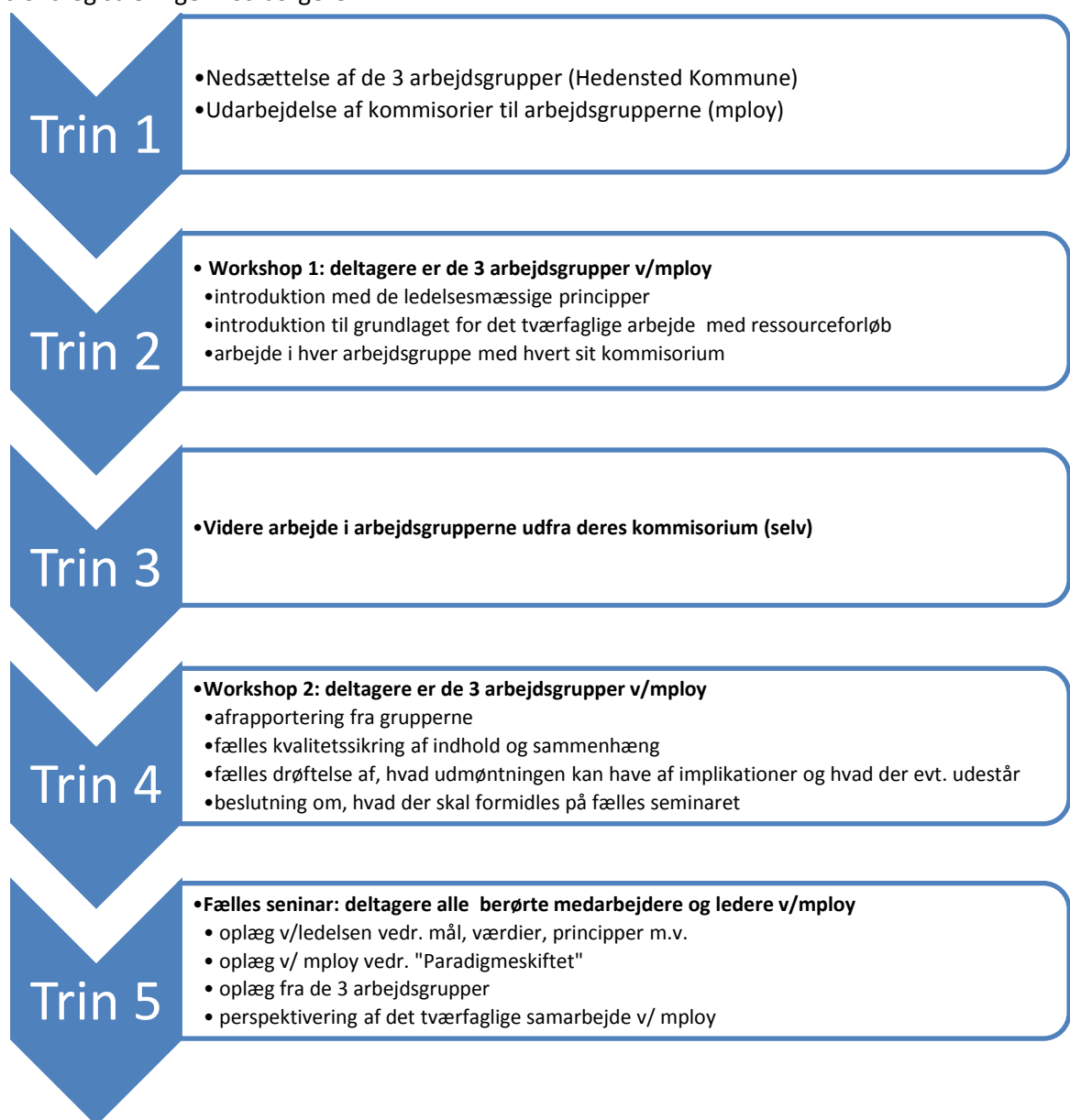
Formålet med workshop 3 er at arbejde med udviklingsområde 2: "Kvalitet ved rehabiliteringsteamets indstillinger".

Forslag til kommende workshops og seminar

Mploy foreslår at de 3 planlagte workshops konverteres til 2 workshops og 1 fælles seminar. Det foreslås endvidere at indhold og arbejdsform ændres til følgende model:

Som det første nedsættes 3 arbejdsgrupper af Hedensted Kommune:

- Gruppe 1, der arbejder med "forarbejdet/forberedelsen" til rehabiliteringsteamet
- Gruppe 2, der arbejder med kvaliteten i indstillingerne fra rehabiliteringsteamet
- Gruppe 3, der arbejder med det fælles afsæt for iværksættelse af ressourceforløb og progressionsregistreringer hos borgeren



Formålet med den nye model for workshopperne og seminar er:

- At der arbejdes med de udviklingsmål, der oprindeligt blev besluttet
- Processen og out-put fra arbejdet med udviklingsmålene styres mere
- At der skabes større sammenhæng i arbejdet med de forskellige udviklingsområder
- At budskaber og metoder vedrørende det tværfaglige samarbejde omkring ressourceforløb mv bringes ud til en større medarbejdergruppe

Lederworkshoppen viste, at de beskrevne udviklingsmål for den videre proces i workshopperne fortsat var relevante. Processen med udviklingsarbejdet vil blive styrket ved, at der reelt er tale om workshops og ikke "kursusdage", således at der bibringes arbejdsgrupperne relevant viden til arbejdet, samt ledelsesmæssige mål mv., men at workshoppen derudover bruges til konkret udviklingsarbejde ud fra kommissorium og med sparring på dagen. Workshoppen kan faciliteres, således at arbejdsgrupperne undervejs kan give hinanden feedback og skabe sammenhæng i deres områder.

Tidligere var der en ide om at arbejdsgrupperne skulle udvikle efter to workshops. Den foreslåede model giver mere styring af arbejdet, der bliver samlet op og der skabes sammenhæng.

Kommissorierne for arbejdsgrupperne er et vigtigt arbejdsgrundlag. Det styrer indholdet og giver retning. Samtidig vil det indeholde de relevante fokusfelter fra ledelsesworkshoppen, således at de bliver bragt i spil i udviklingsarbejdet.

På det fælles seminar er der mulighed for at skabe fælles commitment til projektet og det tværfaglige samarbejde. Det kan ske ved at bringe budskaberne fra ledelsen ud vedrørende mål, værdier, principper mv. til alle og produkterne fra arbejdsgrupperne. Derudover vil oplæggene bibringe en fælles viden og mulighed for fælles ståsted i arbejdet.

Arbejdsgrupper

Hedensted Kommune nedsætter de 3 arbejdsgrupper. Der er følgende anbefalinger til sammensætningen af arbejdsgrupperne:

Gruppe 1: Det anbefales at udover sagsbehandlere, der arbejder med den forberedende del af rehabiliteringsplanen, deltager, så er det relevant at der 1 – 2 repræsentanter fra rehabiliteringsteamet, der også deltager eller evt. deltager delvist.

Gruppe 2: Udover at rehabiliteringsteamet deltager i denne gruppe, så vil det være hensigtsmæssigt at der deltager 1 – 2 koordinerende sagsbehandlere helt/delvist

Gruppe 3: udover at de koordinerende sagsbehandlere deltager, så er det relevant at medarbejdere fra andre områder deltager helt eller delvist.

Mploy udarbejder et kommissorium for hver gruppe. Kommissorierne afstemmes med Hedensted Kommune. I hvert kommissorium indskrives de erfaringer, udfordringer og opmærksomhedspunkter, der fremkom fra lederworkshoppen og passer til området.

Workshop 1: Hel dag

Workshoppen vil indeholde følgende:

- Introduktion med de ledelsesmæssige principper v/mploy
- Introduktion til grundlaget for det tværfaglige arbejde med ressourceforløb m/mploy

- Arbejde i hver arbejdsgruppe med hvert sit kommissorium understøttet af mploy
- Afsluttes med opsamling på, hvad arbejdsgrupperne skal have produceret inden workshop 2

Workshop 2: Hel dag

Workshoppen vil indeholde følgende:

- Præsentation fra arbejdsgrupperne af deres arbejde
- Fælles proces omkring kvalitetssikring af indhold og sammenhæng
- Fælles drøftelse af, hvad udmøntningen kan have af implikationer, hvad der evt. udestår og hvordan der kan arbejdes videre med området
- Beslutning om, hvad der skal formidles på fælles seminaret og hvem, der laver oplæg

Fælles seminar: 3 timer

På lederworkshoppen og efterfølgende blev der givet udtryk for at det ville være en god ide med et fællesseminar for alle medarbejdere og ledere, der har med det tværfaglige samarbejde om ressourceforsøg at gøre.

Seminaret kunne indeholde følgende:

- Mål, værdier, principper m.v. for det tværfaglige samarbejde v/ledelsen
- Drøftelse af, hvordan vi udmønter det i hverdagen
- "Paradigmeskiftet" oplæg v/ mploy
- Oplæg fra de 3 arbejdsgrupper med resultatet af deres arbejde
- Perspektivering af det tværfaglige samarbejde på baggrund af arbejdsgruppernes arbejde v/ mploy
- Det videre forløb v/ledelsen

Bilag til notat

Nedenstående er de udsagn, der fremkom på lederworkshoppen d. 04.03.2014. Opsamlingen er i "rå form" her i bilaget og vil senere indgå i kommissorier for arbejdsgrupper i den videre proces i projektet.

Opsamling på "runde" med den enkeltes opmærksomhedspunkter – udfordringer:

Forarbejde:

- Dialogen med borgeren – motivation
- Borger afdækning ift. Ydelse og plan
- Klargøring til møde
- Dokumentation
- Tværgående samspil forud

Ydelsesmålgrupper – myndighedskravene

Koordinationskæden hopper af – koordinatorrollen + koordinators samspil med leverandører

Rehab.teamets sammensætning

Tydighed om regulering lokalt

National søjletænkning

Operationalisering af "festtaler" (hensigter/aftaler, der ikke bliver udmøntet)

Kommunikation om beslutninger på ledelsesniveau – udmeldes
"Førfase" – samarbejdet før rehabiliteringsmøde
Hvordan får vi økonomien til at følge borgeren
"Nedbryde" søjlerne
Præsentation af plan til alle implicerede parter
"Inddragelse" af rehab.team i.f.m. ændringer
Kommunikation: vi skal blive bedre
Urealistiske beskæftigelsesmål – herunder praktiker – forventningsafstemning
Hvad er koordinerende sagsbehandler funktionen
Virker det vi gør?
Forståelse + respekt for hinanden
Stærkt at opleve samarbejdet i teamet
Hvad gør vi ved vores frustration i teamet
Stor vilje til at vi vil det her
Har læger fået en for stor "magt"
Få nogen i uddannelse
Borgeren er endnu ikke "fælles"
Beskæftigelse – momentum
Nysgerrighed overfor hinanden

KOMMISSORIUM FOR ARBEJDSGRUPPE 1: Forarbejdet/forberedelsen til rehabiliteringsteamet

Formål og opgavebeskrivelse

Arbejdsgruppens arbejde har til formål at udarbejde en procesguide for arbejdet med den forberedende del af rehabiliteringsplanen, hvor der er særligt fokus på inddragelse af borgeren både i forberedelsen af sagen og forberedelse af borgeren til mødet i rehabiliteringsteamet.

Guiden har til formål at give medarbejdere en beskrivelse af, hvordan man i Hedensted Kommune ønsker at arbejde med og indholdet af den forberedende del af rehabiliteringsplanen skal være.

Arbejdsgruppens opgave er således at beskrive, hvordan borgerinddragelsen skal foregå i den forberedende del af arbejdet, hvad der som minimum skal være beskrevet i den forberedende del af rehabiliteringsplanen og hvordan man skal forberede borgeren på rehabiliteringsmødet.

Fokusfelter for arbejdet

Arbejdsgruppen skal tage afsæt i følgende fokusfelter:

- Hvordan skabes der størst muligt borgerinddragelse i arbejdet/dialogen om den forberedende del af rehabiliteringsplanen
- Hvordan kan "Delmålshjulet" bruges i dette arbejde
- Hvordan skabes der ejerskab hos borgeren
- Hvordan skal borgeren forberedes til rehabiliteringsmødet, så det skaber motivation
- Hvad skal kendetegne dette arbejde – værdier, principper mv

Opmærksomhedspunkter fra lederworkshop:

- Dialogen med borgeren – motivation
- Afdækning af ydelse/plan og ydelsesmålgrupper – myndighedskravene
- "Klargøring" af borger inden møde
- Dokumentation – være på plads
- Tværgående samspil forud for møde

Produkter af arbejdsgruppens arbejde

Det foreslås, at arbejdsgruppen udarbejder:

- En procesguide for det forberedende arbejde indeholdende:
 - Formålet med guiden
 - Hvordan den skal bruges
 - Hvordan man overordnet skal arbejde med borgerinddragelse
 - Hvordan man i dialogen med borgeren arbejder med motivation og ejerskab for indholdet i den forberedende del af rehabiliteringsplanen
 - Hvilke særlige områder, der skal belyses i den forberedende del ("Delmålshjulet")
 - Hvordan borgeren skal motiveres og forberedes til selve rehabilite-

- ringsmødet
- Hvordan man kan samarbejde tværfagligt inden den forberedende del udarbejdes

Løsning af opgaven – arbejdsform, opgavens størrelse, mv.

Arbejdsgruppens opgaveløsning planlægges af gruppens medlemmer samt mploy på den 1. workshop.

Efter den 1. workshop skal arbejdsgruppen afsætte XX antal timer, hvor gruppen arbejder med det aftalte frem mod 2. workshop.

På 2. workshop fremlægges det arbejde arbejdsgruppen har lavet og det justeres i samarbejde med de to øvrige arbejdsgrupper. På workshop 2 udarbejdes desuden det materiale, der skal fremlægges på fællesseminar og der udarbejdes en oversigt og plan for evt. resterende arbejde i gruppen.

Opgavens omfang fastlægges og forventningsafstemmes på 1. møde i arbejdsgruppen, men under de rammer og den overordnede tidsplan, der er aftalt.

Aktivitet	Temapunkter	Tidspunkt
1. workshop	Kommissorium, "indholdsfortegnelse", drøftelser, arbejdsfordeling, udarbejdelse af guiden	
Arbejdsgruppemøde(r)	Udarbejdelse af guidens indhold fortsat	
2. workshop	Feedback fra de øvrige arbejdsgrupper, justering af guiden, oplæg til seminar, oversigt over evt. resterende arbejde	
Seminar	Fremlæggelse af guiden	

Mploy udarbejder detaljeret dagsorden til workshopperne.

Mploy faciliterer workshopperne og forestår et samlet oplæg til arbejdsgrupperne. Arbejdsgruppen er forpligtiget på at gøre produktet så specifik og handlingsorienteret som muligt, så den kan give overblik og danne grundlag for arbejdet fremadrettet.

De to workshops er hver på 7 timer. Derudover skal der afsættes XX antal timer til arbejdet i gruppen mellem de to workshops.

Aktører

- **Hedensted Kommune:**

-
-
-
-
-
-
-
-

-
- **Mploy:**
 - **Mette Skou Rasmussen** mra@mploy.dk

KOMMISSORIUM FOR ARBEJSGRUPPE 2: Kvaliteten i indstillingerne fra rehabiliteringsteamet

Formål og opgavebeskrivelse

Arbejdsgruppens arbejde har til formål at udarbejde en procesguide for "Den gode indstilling" og formidlingen heraf til borgeren. Derudover skal arbejdsgruppen lave en guide for teamets forberedelse til rehabiliteringsmødet.

Procesguiden "Den gode indstilling" har til formål at give rehabiliteringsteam-medlemmerne en beskrivelse af, hvordan man i Hedensted Kommune ønsker, at arbejdet med indstillingen skal foregå i teamet, hvad indholdet som minimum skal være, hvordan man inddrager borgeren i formidlingen af indstillingen, hvordan teamet arbejder med mødeledelse og deres roller på mødet i forbindelse med udarbejdelsen af indstillingen.

Guiden til teamets forberedelse til teammøde har til formål at give et klart billede af, hvad teamet forventer af hinandens forberedelse til rehabiliteringsmødet og dermed, hvem gør hvad.

Arbejdsgruppens opgave er således at beskrive, hvordan teamet kan tilrettelægge arbejdet med den gode indstilling, hvad den som minimum skal indeholde, hvordan der skal arbejdes med borgerinddragelse undervejs og hvordan samt hvilke forventninger man har til hinandens forberedelse.

Fokusfelter for arbejdet

Arbejdsgruppen skal tage afsæt i følgende fokusfelter:

- Hvordan tager teamet afsæt i den viden om indsats, der er tilgængelig (tilbudskatalog)
- Hvordan kan teamet i indstillingen arbejde ud fra "Delmålshjulet" – udviklingsområder og delmål
- Hvordan skabes der borgerinddragelse med motivation og ejerskab hos borgeren
- Hvordan kan teamet arbejde med mødeledelse, mødeafvikling og roller i teamet for at understøtte arbejdet med "den gode indstilling"
- Klar forventningsafstemning i.f.t. forberedelse
- Hvad skal kendetegne dette arbejde – værdier, principper mv

Opmærksomhedspunkter fra lederworkshop:

- Stærk oplevelse af samarbejdet i teamet / stor vilje til at vi vil det her
- Hvordan arbejder vi med / hvad gør vi ved vores frustration i teamet
- Urealistiske beskæftigelsesmål – herunder praktiker – forventningsafstemning
- Har læger fået en for stor "magt"

- Vi skal have nogen i uddannelse
- Vi skal være nysgerrige overfor hinanden

Produkter af arbejdsgruppens arbejde

Det foreslås, at arbejdsgruppen udarbejder:

- En procesguide for "Den gode indstilling" indeholdende:
 - Formålet med "Den gode indstilling"
 - Hvad "Den gode indstilling" skal indeholde som minimum
 - Hvordan man overordnet skal arbejde med borgerinddragelse
 - Hvordan man i arbejdet med indstillingen kan tage afsæt i "Delmålshjulet"
 - Hvordan teamet arbejder med, formidler og beskriver udviklingsområder og delmål
 - Hvilke opgaver mødelederen har og hvilke roller de øvrige medlemmer skal indtage
- En procesguide for teamets forberedelse indeholdende:
 - Formålet med forberedelsen
 - Hvilken forberedelse har teamet sammen brug for
 - Hvordan skal det enkelte teammedlem forberede sig

Løsning af opgaven – arbejdsform, opgavens størrelse, mv.

Arbejdsgruppens opgaveløsning planlægges af gruppens medlemmer samt mploy på den 1. workshop.

Efter den 1. workshop skal arbejdsgruppen afsætte XX antal timer, hvor gruppen arbejder med det aftalte frem mod 2. workshop.

På 2. workshop fremlægges det arbejde arbejdsgruppen har lavet og det justeres i samarbejde med de to øvrige arbejdsgrupper. På workshop 2 udarbejdes desuden det materiale, der skal fremlægges på fællesseminar og der udarbejdes en oversigt og plan for evt. resterende arbejde i gruppen.

Opgavens omfang fastlægges og forventningsafstemmes på 1. møde i arbejdsgruppen, men under de rammer og den overordnede tidsplan, der er aftalt.

Aktivitet	Temapunkter	Tidspunkt
1. workshop	Kommissorium, "indholdsfortegnelse", drøftelser, arbejdsfordeling, udarbejdelse af guides	
Arbejdsgruppemøde	Udarbejdelse af guidernes indhold fortsat	
2. workshop	Feedback fra de øvrige arbejdsgrupper, justering af guides, oplæg til seminar, oversigt over evt. resterende arbejde	
Seminar	Fremlæggelse af guides	

Mploy udarbejder detaljeret dagsorden workshopperne.

Mploy faciliterer workshopperne og forestår et samlet oplæg til arbejdsgrupperne. Arbejdsgruppen er forpligtiget på at gøre produkterne så specifikke og handlingsorienterede som muligt, så de kan give overblik og danne grundlag for arbejdet fremadrettet.

De to workshops er hver på 7 timer. Derudover skal der afsættes XX antal timer til arbejdet i gruppen mellem de to workshops.

Aktører

- **Hedensted Kommune:**

-
-
-
-
-
-
-
-
-

- **Mploy:**

- Mette Skou Rasmussen mra@mploy.dk

KOMMISSORIUM FOR ARBEJDSGRUPPE 3: Det fælles afsæt for iværksættelse af ressourceforløb og progressionsregistreringer hos borgeren

Formål og opgavebeskrivelse

Arbejdsgruppens arbejde har til formål at udarbejde en drejebog for "Opstartsmøder" og tage 1. skridt til at udarbejde en metode til at lave progressionsregistreringer hos borgeren.

Drejebogen for "Opstartsmødet" har til formål at give den koordinerende sagsbehandler en beskrivelse af, hvordan et opstartsmøde ved etablering af ressourceforløb skal foregå og hvad mødet skal indeholde. Drejebogen bliver således både en hjælp for den koordinerende sagsbehandler, men også et redskab, der er med til at sikre det tværfaglige samarbejde og den tværfaglige dialog ved start på et ressourceforløb.

Progressionsregistreringerne har til formål at styrke motivationen hos borgeren og samtidig give en tværorienteret synlighed af, hvordan de iværksatte tilbud virker. Progressionsregistreringen skal være simpel og kunne tage afsæt i "Delmåls hjulet".

Arbejdsgruppens opgave er således at beskrive, hvordan den koordinerende sagsbehandler sammen med borger og kollegaer fra andre områder kan afvikle et vedkommende, motiverende og målsættende opstartsmøde. Derudover er arbejdsgruppens opgave at tage det 1. skridt til at udarbejde et simpelt progressionsmåleredskab og beskrive, hvordan redskabet skal bruges.

Fokuserter for arbejdet

Arbejdsgruppen skal tage afsæt i følgende fokuserter:

- Hvordan skabes den bedste mulige sammenhæng fra indstillingen fra rehabiliteringsteamet til opstartsmødets afslutning - kontinuitet
- Hvordan skabes der bedste muligt ejerskab til ressourceforløbet for borgeren,

- medarbejdere og koordinerende sagsbehandler
- Hvordan skabes der fælleskab om progressionsarbejdet
- Hvad skal kendetegne dette arbejde – værdier, principper mv

Opmærksomhedspunkter fra lederworkshop:

- Præsentation af plan til alle implicerede parter
- Koordinatorrollen + koordinators samspil med "leverandører" – passe på at koordinationskæden ikke hopper af
- "Nedbryde" søjler – nysgerrighed overfor hinanden
- Forståelse og respekt for hinanden
- Klarhed af hvad den koordinerende sagsbehandlers funktion er
- Borgeren er endnu ikke "fælles"

Produkter af arbejdsgruppens arbejde

Det foreslås, at arbejdsgruppen udarbejder:

- En drejebog for "Opstartsmødet" indeholdende:
 - Formålet med mødet
 - Hvad resultatet med mødet skal være
 - Hvordan mødet skal afholdes
 - Hvordan man på mødet vil arbejde med borgerinddragelse
- Et simpelt progressionsredskab indeholdende:
 - Formålet med progressionsmålinger
 - En beskrivelse af redskabet
 - Hvordan man arbejder med redskabet
 - Hvad effekten kan være af redskabet

Løsning af opgaven – arbejdsform, opgavens størrelse, mv.

Arbejdsgruppens opgaveløsning planlægges af gruppens medlemmer samt mploy på den 1. workshop.

Efter den 1. workshop skal arbejdsgruppen afsætte XX antal timer, hvor gruppen arbejder med det aftalte frem mod 2. workshop.

På 2. workshop fremlægges det arbejde arbejdsgruppen har lavet og det justeres i samarbejde med de to øvrige arbejdsgrupper. På workshop 2 udarbejdes desuden det materiale, der skal fremlægges på fællesseminar og der udarbejdes en oversigt og plan for evt. resterende arbejde i gruppen.

Opgavens omfang fastlægges og forventningsafstemmes på 1. møde i arbejdsgruppen, men under de rammer og den overordnede tidsplan, der er aftalt.

Aktivitet	Temapunkter	Tidspunkt
1. workshop	Kommissorium, "indholdsfortegnelse" til drejebog, progressionsredskabet, drøftelser, arbejdsfordeling, udarbejdelse af drejebog og progressionsredskab	
Arbejdsgruppemøde	Udarbejdelse af drejebog og redskab fortsat	
2. workshop	Feedback fra de øvrige arbejdsgrupper, justering af drejebog og redskab, oplæg til seminar, oversigt over evt. resterende	

	arbejde	
Seminar	Fremlæggelse af drejebog og redskab	

Mploy udarbejder detaljeret dagsorden og oplæg til workshopperne.

Mploy faciliterer workshopperne og forestår et samlet oplæg til arbejdsgrupperne. Arbejdsgruppen er forpligtiget på at gøre produktet/guiden så specifik og handlingsorienteret som muligt, så den kan give overblik og danne grundlag for arbejdet fremadrettet.

De to workshops er hver på 7 timer. Derudover skal der afsættes XX antal timer til arbejdet i gruppen mellem de to workshops.

Aktører

- **Hedensted Kommune:**

-
-
-
-
-
-
-

- **Mploy:**

- Mette Skou Rasmussen mra@mploy.dk

Procesguide for arbejdet med den forberedende del af Rehabiliteringsplanen:

Inden nedenstående er det besluttet på afdelingernes individuelle møder, at sagen skal indstilles, der henvises endvidere til Gitte Bisgaards notat "tjekliste ved forberedelse af sager til Rehabiliteringsteamet"

- 1) Borgeren informeres;
 - Via telefonen. Udsendelse af fakta arkene og Rehabiliteringsplanens forberedende del sendes sammen med spørgevejledningen. Informere omkring LÆ265.
 - Via personlig samtale. Udlevering af fakta arkene og Rehabiliteringsplanens forberedende del udleveres sammen med spørgevejledningen. Informere om LÆ265.
- 2) Indhent; LÆ265, bilag E og øvrige beskrivelser (helbredsoplysninger, arbejdsbeskrivelser, etc.)
 - Borgeren bliver informeret herom og giver samtykke hertil
 - Borgeren inddrages i udformningen i anmodningerne
- 3) Personlig samtale, hvor Rehabiliteringsplanens forberedende del udarbejdes.
 - Ved en eller flere samtaler
 - Give borgeren opgave om, at tænke nogle tanke eller skrive nogle forslag til hvilke indsats områder kunne hjælpe ift. at opnå en tilknytning til arbejdsmarked (mål/delmål) og hvilke udviklingsområder har borgeren selv ansvar for (mål/delmål)?
- 4) Færdiggørelse af Rehabiliteringsplanens forberedende del
 - Resumé laves, hvis ikke dette allerede er udfyldt.
- 5) Book tid på Rehabiliteringsteammødet ved Marlene G. Rønsholt, når LÆ265 samt øvrige akter/bilag er modtaget. Skriv R ud for relevante akter/bilag i sb-sys.
- 6) Partshøring (akter/bilag til udtalelse) samt sikring af underskrift i rehabiliteringsplanens forberedende del
 - Indkald borger og gennemgå akterne sammen med vedkommende
 - Send akterne til godkendelse
- 7) Indkaldelse til Rehabiliteringsteammødet og forberedelse af fremlæggelse af egen sag ifht. mål og delmål.
 - Via brev; hvor mødetidspunkt fremgår. Information vedrørende regler for bisidder samt mødested fremgår.
 - Via samtale; hvor mødetidspunkt fremgår. Information vedrørende regler for bisidder samt mødested fremgår.
 - Via telefonsamtale; hvor mødetidspunkt fremgår. Information vedrørende regler for bisidder samt mødested fremgår.
- 8) På Rehabiliteringsteammødet
 - Borger samt sagsbehandler mødes 15 minutter før (som følge af indkaldelse) til forberedelse inden mødet med rehabiliteringsteamet.

Arbejdsgruppe 2: Kvaliteten i indstillingerne fra rehabiliteringsteamet

Guide til teamets forberedelse til rehabiliteringsmøde

Forberedelse til borgerdrøftelse:

- Læse sagen med udgangspunktet i udviklingshjulet (skal være den røde tråd fra forberedelse til plan)
- er alle områder dækket i beskrivelsen: resume og forberedende rehabiliteringsplan, LÆ, mm
 - skal understøtte en visualisering af sagen og skabe ejerskab
 - skal hjælpe med at lægge fokus de rette steder
- Læse sagens akter "bredt"
- Undre sig over andres fagområder - ikke dømmende - tro på at alle ønsker at udføre et godt stykke arbejde
- Tænke på mål, delmål og forventet progression ved læsning af sagerne - (evt. også indsats)
- Roller: 2 faste repræsentanter fra Social og Sundhed, men alle afdelinger læser sagerne og klæder de 2 repræsentanter på og vurderer om der i enkelte sager er særligt behov for deltagelse af dem – i øvrigt frivillig deltagelse hvis der er tid til det

Praktiske forberedelser:

- Booke et ventelokale til borger + sagsbehandler (*Marlene*)
- Lægge papir og pen til borger (*referent*)
- Sørge for kolde og varme drikke (*teamet*)
- Husk Rehabiliteringsteamringbindet (*formand*)
- Udviklingshjulet - laminat - evt. på bagsiden af vores tjekliste med mål/delmål/progression

- Ungesager skal være først eller sidst på mødet, hvor der bookes en UU vejleder

Evaluering:

- Regelmæssig vidensdeling og erfaringsudveksling til løbende kvalificering af arbejdet i rehabiliteringsteam

Den gode indstilling:

Før rehabiliteringsteammødet:

- Det er den forberedende del/dialog, der er det vigtigste – i den proces kan de andre afdelinger godt inddrages – det kræver ikke et rehabiliteringsmøde
- Fx reagere på modtagelse af E-skema, hvis afdelingen vurderer at her skulle der gøres indsats – derved stoppe vejen til rehab og lede sagen over til indsats
- Hvis R (særlig indsats) ikke været i stand til at arbejde med motivation for arbejde med egen udvikling, så måske ikke på rehabiliteringsmøde

På rehabiliteringsteammødet:

Indstillinger:

- Opmærksomhedspunkter: altid beskæftigelsesrettet sigte – lytte mere ind i borgerens ønsker/drømme
- Vigtigt: adskille mål/delmål fra indsats – progression på kort og længere sigt, gerne med tidsrammer på fx 3 måneder

- Lamineret tjekliste til rehadeltagere
- Mødeleder forpligter sig til at stille spørgsmålene fra tjekliste og sikre at alle punkter gennemgås
- HUSK indsætterne skal iværksættes parallelt – ellers begrundelse, hvorfor vi ikke gør det
 - Fx fastholdelsespraktikker
 - Fx fylde ugen ud med opgaver, som træning af en almindelig hverdag
- Opfølgning i ressourceforløb – særlige forhold?
- Træning i at oversætte borgerens ønsker og beskæftigelsesmål i konkrete progressionsmål
- Kontaktoplysninger til de andre afdelinger - hvordan letter vi det for de koordinerende sagsbehandlere - generel eller konkret i planen
- ?Grafisk model af udviklingshjulet på bordet for at visualisere noget for borgeren - er det muligt, gangbar

Eksempel: ung pige – skizofreni – for tæt relation til moderen (skulle stoppes inden rehab, men sagen er sat på – hvad gør vi i teamet) – ingen VP – forløb på Enghaven – flyttet i eget hus købt af moderen – skal starte i VP i moderens virksomhed mhp. fleksjob

1. Hovedmål: ordinær uddannelse – ordinær arbejde
2. Delmål 1 (bevægelsen): afklaring af uddannelsesmuligheder
 - a. Indsats: UU
 - b. Progression (bevægelse): mål med uddannelse
 - c. Progression: gennemføre uddannelse
3. Delmål 2: træne et selvstændigt liv
 - a. Indsats: ADL træning v/hjælp af bostøtte
 - b. Progression: overtage hverdagens opgaver:
 - c. Progression i de første 3 måneder vil vi se: samarbejde med bostøtte, tillid, kendskab til hinanden
 - d. Progression i de næste 3 måneder vil vi se: borgeren løser hverdagens opgaver
4. Delmål 3: forebyggende misbrugsbehandling
 - a. Indsats: deltagelse i samtaler med misbrugsafdelingen
 - b. Progression på 3 måneder: blive stoppet i overforbrug af netværk
 - c. Progression lang sigt: kunne gennemføre uddannelse/passe et arbejde samtidigt med et "normalt" forbrug
5. Delmål 4:
 - a. Indsats: mentor
 - b. Progression: fastholde den uddannelsesrettede/beskæftigelsesrettede fokus i hverdagen
 - c. Progression på sigt:
6. Se sagen igen? Hvis ja, hvornår?
7. Hvis fleksjob: tage stilling til konkret fleksjob borgeren vil kunne varetage – skal vi lave en tjekliste for indstilling til fleksjob (type fleksjob, arbejdsfunktioner, hensyn?) og en til førtidspension

Eksempel på **tjekliste vedr. begrundelse for fleksjob:**

- Har den hidtidige beskæftigelsesrettede indsats vist, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat i forhold til ethvert erhverv
- Har der været iværksat afklaring af arbejdsevnen? Har afklaringen været retvisende (iværksat da tilstanden var nogenlunde stationær, rigtigt match, minimum 3 måneders praktikker, er hjælpemidler og støttemuligheder undersøgt, begrundelser for eventuelt fravær i praktik). Begrundelse for eventuel udeladelse af afprøvning af arbejdsevnen.
- Er pågældende færdigbehandlet? (tilstanden stationær)
- Er der beskrevet andre forhold af betydning for borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet (sociale forhold, væremåde, udseende, ordblindhed, misbrug o.a.)?
- Er der en rød tråd i forløbet – stemmer de helbredsmæssige begrænsninger overens med den udviste arbejdsevne?
- Er der behov for beskrivelse af funktionsniveau i hjemmet, arbejde og fritid?
- Er det dokumenteret, at arbejdsevnen ikke kan anvendes til beskæftigelse på ordinære vilkår eller yderligere støtte via den sociale lovgivning?
- HUSK: Teamet skal pege på beskæftigelsesområder – hvilken type fleksjob teamet vurderer er velegnet for borgeren.
- Er der overgangsvist behov for støtte fra kommunen?

Eksempel på **tjekliste vedr. begrundelse for indstilling til førtidspension:**

- Er der gjort rede for, samt at være givet en faglig forklaring på, at borgerens arbejdsevne ikke kan forbedres ved deltagelse i ressourceforløb eller aktiverings-, revaliderings-, behandlingsmæssige eller andre foranstaltninger?
- Vurderes arbejdsevnen at være varigt nedsat i et sådant omfang at den ikke lader sig anvende til selvforsørgelse uanset mulighederne for støtte efter den sociale eller anden lovgivning?
- Er pågældende færdigbehandlet? (tilstanden stationær)
- Er der behov for beskrivelse af funktionsniveau i hjemmet, arbejde og fritid?
- Er der en rød tråd i forløbet – stemmer de helbredsmæssige begrænsninger overens med den udviste arbejdsevne?

Endvidere henvises til notat til gruppe 2 med eksempler på tjekliste vedr. ressourceforløb m.v.

Drejebog for overdragelsesmøde

- **Vedr. overdragelsessamtalen (samtale mellem borger, sagsbehandler og ny koordinerende sagsbehandler = i jobcenter regi):**
 - **Formål med mødet:**

At borgeren møder sin nye koordinerende sagsbehandler, får udleveret visitkort m.m. så borgeren ved hvordan koordinerende sagsbehandler kan kontaktes, gennemgang af indsatsplanen mhp. drøftelse af rehabmødet, om ejerskab af planen, at koordinerende sagsbehandler bliver orienteret om, evt. drøftelser på rehabmødet som ikke fremgår af planen, samt evt. anbefalinger fra tidligere sagsbehandler (f.eks. behov for at aftale deadlines for hvornår borgeren skal have aftalt tid hos egen læge m.m.), forventningsafstemning af alles forventninger til forløbet. At introducere progressionsværktøjet for borgeren og lave en fælles aftale om hvordan værktøjet skal / kan bruges. At forberede borgeren til opstartsmødet (fortælle hvem der deltager og hvad mødet vil gå ud på).
 - **Forventet resultat:**

At borgeren føler sig inddraget i forløbet og tilskyndes til at tage ejerskab af planen. At borgeren får sat ansigt på den koordinerende sagsbehandler og bliver bevidst om, at tidligere sagsbehandler nu "slipper" sagen.
 - **Hvordan sikres borgerinddragelse og fokus på udvikling?:**

Tale med borgeren om hvordan rehabmødet blev oplevet, er der spørgsmål fra mødet, ønsker borgeren at medvirke og deltage i planen, afklare hvad den vigtigste del af planen er for borgeren. Tale med borgeren om, hvordan borgeren kan mærke / se at der er sket en udvikling?
 - **Hvordan skal mødet afholdes:**

Sagsbehandleren sender inden 1 uge bevillingen og indstillingen fra Rehabmødet til borgeren, sammen med et tidspunkt hvor der holdes en overdragelsessamtale senest 14 dage efter rehabmødet - mellem sagsbehandler, borger og koordinerende sagsbehandler.

Koordinerende sagsbehandler har inden mødet påbegyndt indsatsplanen og indsat de foreslåede indsatser fra Rehabmødet og orienteret sig i sagen. Der udfyldes evt. en kalender med visualisering af tidsforløbet for de indtil videre kendte indsatser. Evt. tilføjelser m.m. som kommer frem i løbet af samtalen skrives i planen som efterfølgende sendes til borgeren. Der laves aftaler med borgeren om hvordan kontakten skal foregå (tlf. brev, mail m.m.).

Forslag: at de koordinerende sagsbehandlere reserverer tider i kalenderen til booking af overdragelsessamtaler.

Drejebog for startsmøde

- **Vedr. opstartssamtalen (samtale med tværfaglige samarbejdspartnere, borger og koordinerende sagsbehandler):**
 - **Formål med mødet:**

At alle involverede er bekendt med indholdet i planen og tager ejerskab for målene og udmøntningen. At der er enighed om mål, delmål og prioritering af indsatserne. At alle er bekendt med hvad der skal foregå hvornår og hvordan tilbagemeldinger skal foregå m.m. At borgeren får sat ansigt på de involverede parter i tilbuddene og ved hvad vedkommendes rolle er ifht. at kontakte de forskellige tilbud m.m. Vidensdeling og udveksling af nyttige oplysninger som er relevante for de øvrige involverede.

- **Forventet resultat:**

At alle involverede parter incl. borgeren tager ejerskab af planen og tager ansvar for indsatserne, opfølgningen m.m.

- **Vedr. borgerinddragelse og udvikling:**

At borgeren er inddraget i dagsordenen og har mulighed for at afstemme forventningerne med de involverede tilbud. Tale med borgeren om hvad den vigtigste del af planen er for borgeren. Tale med borgeren om, hvordan borgeren kan mærke / se at der er sket en udvikling og hvad borgeren selv tror der nu skal ske for at der kan ske yderligere udvikling.

Hvordan planlægges og afholdes mødet:

- Kontaktpersonerne for de involverede tilbud i planen indkaldes, af koordinerende sagsbehandler, til et opstartsmøde sammen med borgeren. Indsatsplanen sendes til mødedeltagerne sammen med dagsordenen med flg. punkter:

*Præsentation af deltagerne. Koordinerende sagsbehandler er mødeleder.

* Borgeren har ordet vedr. aktuel status og forventninger til mødet og ressourceforløbet generelt.

* Formål med mødet

* Info om indsatsplanen og aftale om hvordan informationerne som skal bruges til opfølgningen kommer koordinerende sagsbehandler i hænde.

*Gennemgang af delmål og evt. justeringer

* Prioritering af indsatserne og afklaring af parallel indsatser, samt forventningsafstemning om udbyttet og mål med indsatsen i de forskellige tilbud.

* Konkrete aftaler om opfølgning: hvem indkalder, hvem deltager, hvor holdes mødet, hvornår og hvordan indkaldes.

* Konkret aftale om, at ansvarlig for tilbuddene kontakter den koordinerende sagsbehandler når forløbet slutter og skriver en kort statusvurdering over forløbet.

* Den opdaterede indsatsplan udgør referatet fra samtalen. Den opdaterede plan sendes til alle parter efter mødet.

Forudsætninger for at drejebogen kan føres ud i virkeligheden:

At der i indstillingen er sat kontaktpersoner på indsatsområder, så koordinerende sagsbehandler ved hvem der skal indkaldes til opstartssamtalen.

At specialvejlederne kan deltage i opstartsmøde u/ beregning og gerne sammen med handicap sagsbehandler. Generelt at "udfører" og "bestiller" så vidt muligt deltager i opfølgningssamtalerne.

Indsatsplanen tilrettes så der er mulighed for at skrive oplysninger på vedr. tidspunkt for opfølgning, på hvilken måde der indkaldes (brev, mail, sms m.m.)

At ledelsen afklarer om der skal afsættes ressourcer specifikt til ressourceforløb eller om hver enkelt sagsbehandler selv prioriterer tidligere sager ifht. Ressourceforløbssager.

At borgeren har givet samtykke til videregivelse / indhentning af oplysninger – Gitte Bisgaard afklarer om samtykke på forberedelseskemaet gælder i ressourceforløbet.

At de involverede tilbuds kontaktpersoner er indstillede på og har ressourcer til at skrive en kort statusvurdering.

Forslag til progressionsværktøj

Udviklingshjulet kan være et godt værktøj i samtalen med borgeren – så der er et visuelt værktøj at tale om og ud fra.

Borgeren kan evt. selv være med til at definere de områder som det vil være godt at have fokus på (Hvad er vigtigt for dig at vi kigger på og hvor føler du at du har nogle udfordringer og som du gerne vil være bedre til?)

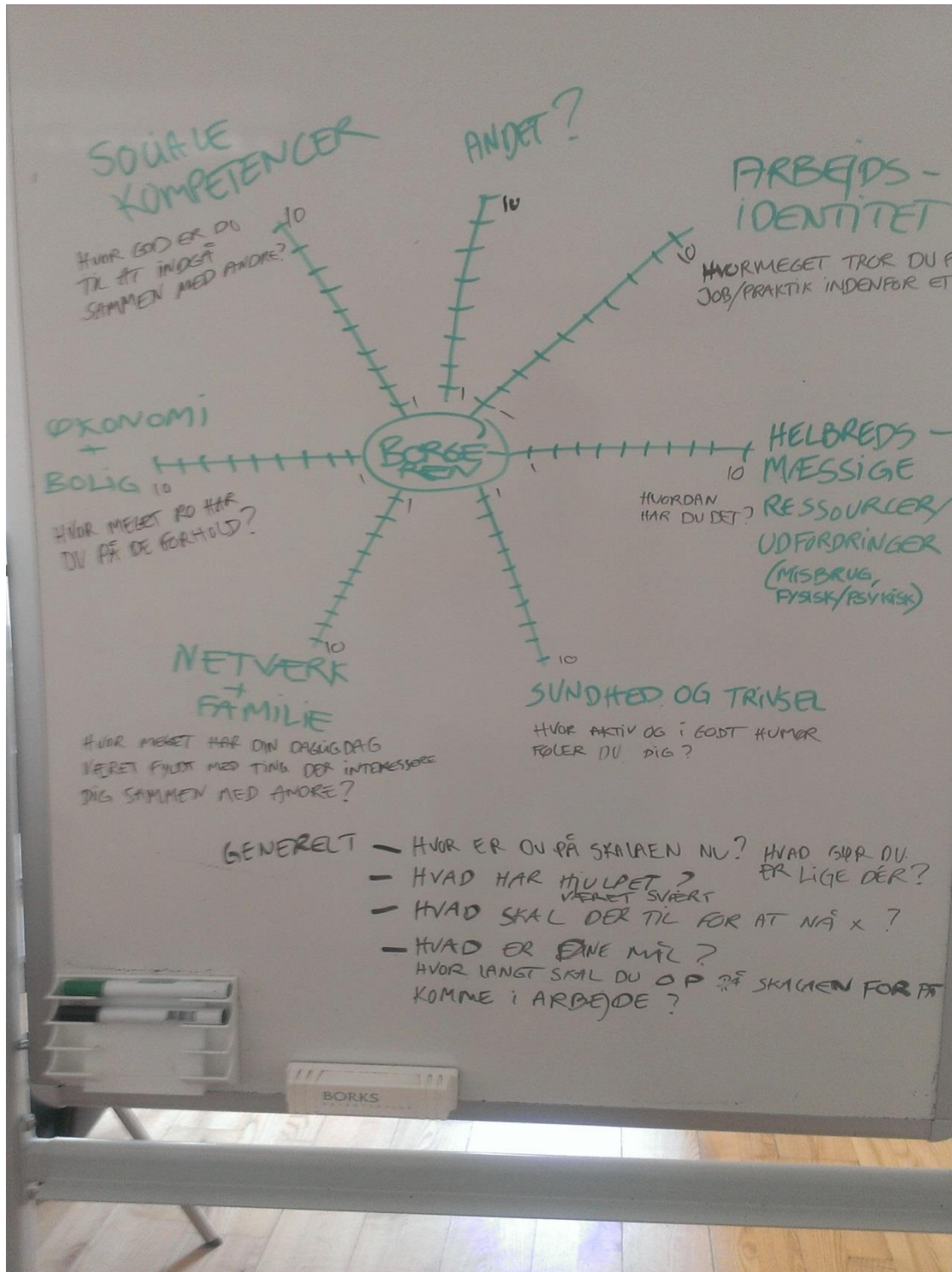
Sørge for at indsatserne fra planen kommer med på livshjulet – men borgeren kan selv omdøbe f.eks. sociale kompetencer til noget konkret: deltage i frokostpauser, tage tlf.

når den ringer, ringe til arbejdsgiveren hvis jeg er syg, deltage i sociale aktiviteter i privatlivet, samarbejde m.m.

Evt. lave et hjælpespørgsmål ved hver punkt

Progressionen måles ved at der hver gang sættes et tal på hvordan status pt. er vedr. de forskellige punkter. Drøfte hvad årsagen til forbedringen er og om det evt. har afspejlet sig på andre områder (fået mere energi og kan dyrke motion fordi der er kommet ro på økonomien m.m.)

Progressions udviklingen skrives over i indsatsplanen efter hvert opfølgingsmøde.



Tjekliste vedr. overdragelsessamtalen

Sagsbehandler:

- Booker overdragelsesmøde med koordinerende sagsbehandler inden 1 uge
- Sender indstilling, bevilling og mødeindkaldelse

Koordinerende sagsbehandler:

Før mødet:

- Påbegynder indsatsplanen
- Orienterer sig i sagen

På mødet:

- Drøftelse på mødet: oplevelse af rehabmødet, borgerens ønsker til planen.
- Har sagsbehandler yderligere oplysninger?
- Aftale næste møde og kontaktform
- Efter mødet sendes den opdaterede indsatsplan til borgeren

Tjekliste vedr. opstartssamtalen

- Booker opstartsmøde og sender indsatsplanen og dagsordenen til alle tværfaglige samarbejdspartnere
- Følg dagsordenen – koordinerende sagsbehandler er mødeleder
- Send den opdaterede indsatsplan til alle

Opfølgning på den 14. november 2014 arrangement

Paradigmeskift i beskæftigelsesområdets lovgivninger – fokus på borges egne løsninger, på helheden og på samarbejdsrummet

Nedenfor er power points fra de enkelte oplæg lagt ind under de enkelte punkter i programmet. Der er også linket til Intranettet, hvor de på mødet omtalte skemaer og guides findes.

Arrangementet blev afholdt den 14. november fra kl. 8.15-13 på Danmarksvej i Hedensted, Aktivcentret

Arrangementet var en opfølgning reformerne på beskæftigelsesområdet, de workshops der har været med mploy som facilitator samt tilbudsmessen i Daugaard i marts i år.

Program

8.15 Paradigmeskift i lovgivningen

Betydningen for borgeren

Beskæftigelsesmedarbejderens rolle

Fokus på samarbejdsrummet – det gode tværfaglige samarbejde

Next step

v/Troels Mikkelsen, mploy



141113 Hedensted
oplæg - tværgående

9.00 Paradigmeskift, kerneopgaver, nye roller for ledere og medarbejdere

Hvordan møder vi borgeren?

Hvordan møder vi vore andre kommunale faglige kolleger?

Hvordan skaber vi i samarbejde fremdrift i borgers bevægelse mod selvforvaltning og selvforsørgelse?

v/ H C Knudsen



HC oplæg 14
november 2014.ppt

9.25 Spørgetid – Stil spørgsmål til HC og Troels

9.40 Pause med morgenbrød

10.00 Output fra workshops – perspektiveret på betydningen for samarbejdsrummet og paradigmeskiftet Rehabiliteringsteam – delmålshjul og fokuspunkter v/Gitte Bisgaard



Rehabiliteringsteame
t - fokus på paradigme

Præsentation af forberedelsesskema i forhold til borgers plan v/Bente Rode og Kirsten M. Rasmussen



Den gode
forberedelse til rehab

Præsentation af opstartsmøde for den helhedsorienterede indsats v/Mikael Rasmussen og Sanne Andersen



Den gode opstart i
ressourceforløb - pp :

Debat

Links til skemaer og guides til borgere:

Forberedelsesskema og guide <https://intranet.hedensted.dk/page35173.aspx>
Indstilling og indsatsplan <https://intranet.hedensted.dk/page35174.aspx>

11.00 Pause

11.15 Introduktion til projekterne, som er med til at implementere det nye
v/ H C Knudsen

11.20 Familier på vej

v/ Anne Grete Jensen, projektleder



14.11.14_Familier_p
å_vej.ppt

11.40 Empowerment projekt – Din vej frem

v/ Sten Tygesen, projektleder



Empowerment
præsentation 14 11 2

12.00 Virksomhedscenter generation 2

v/ Louise Hee Ahle, projektleder



Oplæg til
paradigmeskifte - 14

12.20 Next step og afrunding

v/ H C Knudsen

12.30 Frokost sandwich

Nøgletal fra Jobindsats.dk om føp/fleks reform

Hedensted(2014M09) - Rapport udarbejdet den 04/12/2014

Nøgletal for reformen af førtidspension og fleksjob - Hedensted						
Ressourceforløb - personer under 40 år	Periode	Niveau	Måned før	Samme måned året før	Ar til dato	
Antal fuldtidspersoner	Sep 2014	58	57	7	47	
Antal personer, der har påbegyndt et forløb	Sep 2014	2	1	.	35	
Aktiveringsgrad, pct.	Sep 2014	32,8	28,9	35,5	29,3	
Andel personer, der har fået beskæftigelsestilbud, pct.	Sep 2014	41,4	43,1	42,9	60,0	
- andel personer, der har fået virksomhedsrettet tilbud, pct.	Sep 2014	31,0	27,6	14,3	38,3	
- andel personer, der har fået mentor, pct.		
Andel personer, der ikke har fået beskæftigelsestilbud (passive), pct.		
Ressourceforløb - personer fyldt 40 år		
Antal fuldtidspersoner	Sep 2014	64	62	7	56	
Antal personer, der har påbegyndt et forløb	Sep 2014	3	6	3	41	
Aktiveringsgrad, pct.	Sep 2014	23,4	20,1	13,4	21,1	
Andel personer, der har fået beskæftigelsestilbud, pct.	Sep 2014	34,8	31,7	12,5	53,4	
- andel personer, der har fået virksomhedsrettet tilbud, pct.	Sep 2014	27,3	22,2	.	28,8	
- andel personer, der har fået mentorstøtte, pct.		
Andel personer, der ikke har fået beskæftigelsestilbud (passive), pct.		
Førtidspension		
Antal fuldtidspersoner	Okt 2014	1.457	1.463	1.495	1.472	
Nytilgang til førtidspension	Okt 2014	2	7	2	45	
- personer under 40 år	Okt 2014	.	2	1	11	
- personer fyldt 40 år	Okt 2014	2	5	1	34	
Fleksjob og ledighedsydelse		
Antal fuldtidspersoner		809	838	871	831	
- fleksjob	Aug 2014	714	739	710	729	
- ledighedsydelse	Sep 2014	95	100	161	101	
Andel ledige fleksjobvisiterede, pct.	Sep 2014	11,7	11,9	18,5	12,2	
Nytilgang til fleksjob eller ledighedsydelse	Sep 2014	2	4	7	36	
Antal ledighedsydelsesforløb over 26 uger	Aug 2014	22	22	51	.	
Antal fleksjob med 1-5 lønnede timer om ugen	Jul 2014	56	40	21	.	
Antal fleksjob med 6-10 lønnede timer om ugen	Jul 2014	58	65	14	.	
Antal fleksjob med over 10 lønnede timer om ugen	Jul 2014	61	83	24	.	
Lange forløb på sygedagpenge og kontant-/uddannelseshjælp		
Sygedagpengeforløb over 52 uger	Jul 2014	88	87	91	.	
Kontant- og uddannelseshjælpsforløb over 3 år	Aug 2014	112	113	108	.	

Note: Nærmere information om opgørelsesmetode findes i teksten 'Om Nøgletal, Reform af førtidspension og fleksjob'. Se link nedenunder.

www.jobindsats.dk