

GUIDE TIL GODE RESSOURCEFORLØB

Guide til jobcentermedarbejdere



INDHOLDSFORTEGNELSE

Gode ressourceforløb af høj kvalitet.....	3
Grundelement 1: Tal med borgeren om mulighederne i et ressourceforløb.....	4
Grundelement 2: Klæd borgeren på til mødet i rehabiliteringsteamet.....	5
Grundelement 3: Inddrag borgerens netværk.....	6
Grundelement 4: Sørg for, at borgerens helbredsmæssige situation er fuldt oplyst.....	7
Grundelement 5: Virksomhedskonsulenten eller jobformidleren kan med fordel deltage i mødet...	8
Grundelement 6: Vejen til arbejdsmarkedet går via virksomhedsindsatsen.....	9
Grundelement 7: Mentor og andre indsatser skal støtte op om borgeren.....	11
Grundelement 8: Kom hurtigt og godt i gang – gå ikke i stå!.....	12
Grundelement 9: Følg op på indsats og resultater.....	13
Vejledning om anvendelsen af tal	15
Appendiks 1.....	15
Borgercases.....	16
Case 1: Eva, 52 år.....	16
Case 2: Per, 21 år.....	18
Case 3: Bo, 39 år.....	19
Case 4: Kim, 36 år.....	20

Gode ressourceforløb af høj kvalitet

Guiden understøtter arbejdet med at udvikle ressourceforløb som en koordineret og helhedsorienteret indsats, der kan hjælpe borgere med komplekse problemer tilbage til arbejdsmarkedet og uddannelse.

Denne guide er baseret på viden fra evalueringer og analyser samt erfaringer fra kommuner og fungerer som inspiration for det fortsatte arbejde med at udvikle rammer og indsatser i ressourceforløb. Målet er at skabe flere gode ressourceforløb med virksomhedsrettet indsats og fokus på arbejdsmarkedet. Guiden skal bl.a. understøtte:

- Borgerinddragelse i ressourceforløb
- Virksomhedsrettet indsats og jobperspektiv
- Fokus på borgernes progression
- En god tværfaglig indsats og koordination på tværs af forvaltninger.

Guiden opstiller 9 grundelementer for det gode ressourceforløb. Hvert grundelement følges op med inspiration til, hvordan grundelementet kan omsættes til praksis i form af tjeklister.

Målgruppen for guiden er medarbejdere i kommunen, som arbejder med ressourceforløb. Guiden henvender sig til sagsbehandlere i jobcentret, den koordinerende sagsbehandler, medlemmer af rehabiliteringsteamet fra andre forvaltninger og klinisk funktion. Guiden er dertil inspiration til det mere overordnede ledelsesniveau, som har ansvaret for indsatsen i ressourceforløbet.

Læs mere om Aftalen om Bedre Ressourceforløb på [Aftale om bedre ressourceforløb \(bm.dk\)](#)

Grundelement 1: Tal med borgeren om mulighederne i et ressourceforløb

HVORFOR?

Mange borgere ved ikke, hvad et ressourceforløb er, og har svært ved at forstå formål og indhold. At skabe motivation for ressourceforløb er en proces, som skal sættes i gang meget tidligt – længe før sagen forelægges rehabiliteringsteamet.

HVORDAN?

Tal grundigt med borgeren om formålet med ressourceforløbet og mulighederne i et ressourceforløb. Fortæl borgeren, at ressourceforløb er for mennesker, der på kort eller længere sigt har mulighed for at udvikle arbejdsevnen og få en tilknytning til arbejdsmarkedet. Fortæl også, at i et ressourceforløb tages der udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker – vejen til arbejdsmarkedet tilrettelægges individuelt.

Udarbejd altid den forberedende del af rehabiliteringsplanen sammen med borgeren

- Den forberedende del af rehabiliteringsplanen er også et dialogværktøj. Brug den til afstemning med borgeren.
- Invitér borgerens netværk til at deltage i det forberedende arbejde.

Giv borgeren informationsmateriale og tal med borgeren om ressourceforløb

- Brug materiale fra www.star.dk. Her finder du bl.a. en guide til borgere om ressourceforløb. Der findes også videoer på [star.dk](http://www.star.dk): [Guide og film til borgere om ressourceforløb \(star.dk\)](#).
- Forklar, hvad et ressourceforløb er, gennem personcases. Mange borgere forstår bedre, hvad et ressourceforløb er, når der sættes "personbilleder" på. I appendiks 2 findes 4 cases, der viser en række realistiske og vellykkede ressourceforløb.

Sæt fokus på borgerens ønsker om job og uddannelse

- Sørg for, at borgerens jobperspektiver kommer frem i rehabiliteringsplanens forberedende del. Har borgeren ikke et klart jobmål, så sigt mod jobfunktioner, interesseområder eller bredere ønsker.

Grundelement 2: Klæd borgeren på til mødet i rehabiliteringsteamet

HVORFOR?

Mange borgere oplever mødet med rehabiliteringsteamet som overvældende. Borgeren har brug for at blive "klædt godt på" for at få en god oplevelse af mødet i rehabiliteringsteamet. Når der er en god borgerinddragelse, så øges kvaliteten af indstillingen, og ressourceforløbet får et bedre afsæt ud på arbejdsmarkedet.

HVORDAN?

Forberedelsen af selve mødet sammen med borgeren er vigtig: Jo bedre borgerens forberedelse er, jo mere kan borgeren deltage og selv tage ansvar på rehabiliteringsmødet og i ressourceforløbet.

Hjælp borgeren med at forberede sig

- Drøft med borgeren, hvad der er vigtigt at få sagt på mødet omkring borgerens situation.
- Fortæl om de spørgsmål, som rehabiliteringsteamet ofte stiller.
- Forbered borgeren på selv at kunne redegøre for sin aktuelle situation, svare på spørgsmål og deltage i dialogen om mulige indsatser i et evt. ressourceforløb.
- Aftal, hvad borgeren selv kan fortælle om, og hvor der evt. kan være brug for, at sagsbehandleren hjælper under mødet.
- Tal med borgeren om muligheden for at have en bisidder med, der kan hjælpe borgeren med at huske dét, der sker på mødet.

Forbered jobmål

- Forbered borgeren på, at der skal tales om fremtidige job- eller uddannelsesmål
- Forbered borgeren på, at et forløb på en virksomhed vil være en del af indsatserne i et ressourceforløb. Det kan være få timer om ugen, og der kan indgå mentorstøtte.

Grundelement 3: Inddrag borgerens netværk

HVORFOR?

Et ressourceforløb vil ofte være et langt udviklingsforløb med sejre undervejs, men også med udfordringer og svære perioder. Borgeren har brug for al den støtte og opbakning, han/hun kan få.

Sagsbehandleren bør derfor fra forløbets start have fokus på inddragelse af borgerens netværk og pårørende.

HVORDAN?

Pårørende og netværk skal involveres fra start i det forberedende arbejde op til mødet i rehabiliteringsteamet. Inviter også pårørende til at deltage i rehabiliteringsmødet. Og sørg for, at pårørende og netværkspersoner i størst muligt omfang inddrages i at støtte borgeren i realisering af de initiativer, der igangsættes.

Afdæk muligheder i netværket

- Spørg ind til og inddrag pårørende eller andre netværkspersoner
- Afdæk eventuelle barrierer og gør "modspillere" til "medspillere" Sørg for at få samtykke fra borgeren til inddragelse af pårørende og netværkspersoner.

Grundelement 4: Sørg for, at borgerens helbredsmæssige situation er fuldt oplyst

HVORFOR?

Hvis borgeren oplever, at helbredsproblemer er uafklarede, kan det være en alvorlig barriere for et positivt ressourceforløb. Komplekse sygdomsforløb, store mængder af helbredsdocumentation og bekymringer hos borgeren eller pårørende stiller store krav til sagsbehandlerens faglighed.

HVORDAN?

Det er vigtigt, at borgeren oplever, at helbredssituationen er velbelyst, samt at sagen til teamet indeholder de relevante oplysninger. Større problemstillinger ift. helbred og uafklarede spørgsmål skal håndteres i forberedelsesforløbet sammen med borgeren – inden sagen drøftes i teamet. Der kan også være behov for at afklare helbredsudfordringer som led i gennemførelse af ressourceforløb.

Sørg for, at sagsbehandler har adgang til faglig sparring med sundhedskordinator om borgerens helbredsproblemer

- Sagsbehandler skal have mulighed for at drøfte problemstillinger med sundhedskordinator, eksempelvis:
 - Er borgerens sag tilstrækkelig oplyst helbredsmæssigt?
 - Har borgeren et klart jobmål at arbejde frem mod? Er dette forsvarligt ift. helbred?
 - Borgeren er bekymret. Hvad siger helbredsoplysningerne om disse bekymringer mv.?
- Der kan fx etableres en praksis, hvor sagsbehandlere ugentligt kan booke tid hos sundhedskordinator til drøftelse af helbredsspørgsmål som led i forberedelse af rehabiliteringssager.

Orientér borgerens praktiserende læge

- De praktiserende læger er ofte centrale personer i borgerens liv: Hold praktiserende læge velinformeret. Det anbefales at sende rehabiliteringsteamets indstilling og rehabiliteringsplanen til praktiserende læge.
- Sørg for samtykke fra borgeren til at sende indstillingen og planen til den praktiserende læge.

Grundelement 5: Virksomhedskonsulenten eller jobformidleren kan med fordel deltage i mødet

HVORFOR?

Erfaringerne viser, at arbejdet i rehabiliteringsteamet kan løftes ved målrettet at inddrage flere fagligheder.

HVORDAN?

Når borgeren møder rehabiliteringsteamet, skal de relevante og kompetente personer være til stede. Ud over rehabiliteringsteamets faste deltagere (beskæftigelsesområdet, socialområdet, og sundhedsområdet) bør der altid deltage en virksomhedskonsulent eller jobformidler.

Virksomhedskonsulent eller jobformidler kan med fordel deltage i mødet

- En virksomhedskonsulent med erfaring og kendskab til det lokale arbejdsmarked kan med fordel være en fast deltager på møder i rehabiliteringsteamet. Virksomhedskonsulenter kan "igangsætte borgeren på beskæftigelsessporet" ved at bidrage med konkrete og realistiske forslag til arbejdsområder og virksomheder.

Familieafdelingen bør være med til mødet – når børnene har vanskeligheder

- Familieafdelingen bør altid være med, når borgeren har hjemmeboende børn med vanskeligheder. Udfordringer med børns trivsel er ofte en markant barriere for, at mor eller far får arbejdsmarkedsfodfæste. Der er behov for at håndtere disse udfordringer i tilrettelæggelsen af ressourceforløb.
- Hvis der er en børnesag i familien, så skal sagsbehandleren altid følge op på denne inden mødet.

Uddannelsesvejleder bør være med til mødet – når den unge ikke har en uddannelse

- Uddannelsesvejlederen skal hjælpe med at fastsætte den langsigtede uddannelsesretning i ressourceforløbet. Før mødet skal UU-vejlederen orientere sig i den aktuelle status i den unges uddannelsessag.

Grundelement 6: Vejen til arbejdsmarkedet går via virksomhedsindsatsen

HVORFOR?

Der er et solidt vidensgrundlag for, at det, der virker for udsatte grupper, er en virksomhedsrettet indsats på arbejdspladser med kolleger og opgaver med mening. Som en del af den virksomhedsrettede indsats er det vigtigt at have fokus muligheden for at opnå ordinære løntimer. Selv ganske få ordinære løntimer undervejs i et længere forløb kan øge motivationen og troen på arbejde og dermed også muligheden for selvforsørgelse. Derfor skal mennesker i ressourceforløb i gang på arbejdsmarkedet fra ressourceforløbets start. I et ressourceforløb har borgeren ret til at få en personlig jobformidler, som skal hjælpe med råd og vejledning, så den enkelte kommer ud på en velegnet arbejdsplads og får mest muligt ud af det.

HVORDAN?

Sørg for, at den virksomhedsrettede indsats er den røde tråd i borgerens ressourceforløb fra start til slut.

Konkrete job- eller uddannelsesmål skal fremgå i alle skriftlige dokumenter:

- i borgerens forberedende plan
- i teamets indstilling
- i Min plan (og evt. borgers indsatsplan)

Brug ”spørgetragten” til at finde ind til borgerens mål for job og uddannelse

- Spørg ind til borgerens konkrete jobønsker. Hvis borgeren ingen jobønsker har:
- Spørg ind til en konkret jobfunktion eller arbejdsopgaver, som borgeren har tidligere erfaring med eller ønsker om at prøve kræfter med. Hvis det ikke lykkes:
- Spørg ind til borgerens fritidsinteresser og tidligere drømme om arbejde.

Fokus på ordinære løntimer

- Relevant småjob eller virksomhedspraktik iværksættes hurtigt – gerne fra dag 1.
- Hvis løntimer ikke er en mulighed fra dag 1, så brug praktikken til at afklar muligheder på arbejdsmarkedet.

- Arbejd systematisk med progression: flere timer, flere opgaver eller mere komplekse opgaver i en takt, så borgeren kan følge med.

Læs mere om de positive effekter af løntimer for udsatte ledige: [Nye analyser: Løntimer hjælper udsatte ledige \(star.dk\)](#)

Den personlige jobformidler

Den personlige jobformidler skal have konkret viden om det lokale arbejdsmarked, og have en tæt og inddragende dialog med borgeren. Det er afgørende for, at jobformidleren kan hjælpe borgeren med at skabe et godt match med en virksomhed. Jobformidleren kan også understøtte, at borgeren fastholdes på en virksomhed, og på den måde sikre fremdrift i borgerens forløb, så borgeren på sigt kan komme i beskæftigelse.

Borgerens kordinerende sagsbehandler kan ikke samtidig varetage rollen som borgerens personlige jobformidler. Har borgerens mentor de rette kvalifikationer, kan denne varetage rollen som borgerens personlig jobformidler.



Ret til samtale med sundhedskoordinator ifm. beskæftigelsesrettet tilbud

Borger har ret til en fælles samtale med sundhedskoordinatoren og sagsbehandler, hvis borger fx mener at et konkret beskæftigelsesrettet tilbud ikke tager tilstrækkeligt hensyn til den aktuelle helbredssituation. Kommunen skal efter rådgivning fra sundhedskoordinatoren tage stilling til hvorvidt tilbuddet skal justeres.

Grundelement 7: Mentor og andre indsatser skal støtte op om borgeren

HVORFOR?

Mange borgere kan have vanskeligheder med at komme i gang med relevante indsatser, selvom det fremgår af planen.

Nogle borgere vil kunne tilbydes mentorstøtte, som understøttende indsats. Mentor skal hjælpe borgeren med at gennemføre og realisere indsatsplanen. Der kan også være behov for andre tværfaglige indsatser, som støtter op om borgeren og borgerens deltagelse i et virksomhedsrettet forløb.

Borgere i ressourceforløb kan tilbydes mentorstøtte

- Angiv i indstillingen, hvad formålet med mentorstøtten er, og hvilke opgaver mentor skal varetage.
- Følg løbende op på mentorstøtten og vurder, om borgerens behov er dækket.

Kommunen bør altid have følgende basistilbud til rådighed for borgeren og rehabiliteringsteamet

- Borgere med gældsudfordringer bør have adgang til **gældsrådgivning**.
- Borgere, som har udfordringer med hjemmeboende børn, bør have adgang til **familietilbud**.
- Borgere med psykiske udfordringer bør have adgang til **psykologhjælp** eller anden behandling via sundhedssystemet.
- Borgere med behov for fysisk aktivitet bør have adgang til **motionstilbud og træning**.
- Borgere med helbredsudfordringer bør have adgang til **smertehåndtering/psykoedukation**.

Angiv klart i rehabiliteringsteamets indstilling og indsatsplan, hvad formålet med indsatserne er, og hvordan det relaterer sig til borgerens mål med job og uddannelse

Grundelement 8: Kom hurtigt og godt i gang – gå ikke i stå!

HVORFOR?

Borgeren skal opleve handling umiddelbart efter mødet i rehabiliteringsteamet. Ventetid demotiverer. Der er indsatsgaranti i ressourceforløb inden for de første seks måneder for at sikre, at alle borgere får en tidlig og målrettet indsats. Mange borgere har samtidig brug for at tale oplevelsen i teamet igennem og forstå, hvad det betyder, når de får tilkendt et ressourceforløb: Hvad er mit mål i forhold til arbejdsmarkedet, hvordan kommer jeg derhen, hvad skal jeg i gang med, hvornår skal jeg i gang?

HVORDAN?

Udarbejd en plan for alle involverede aktører i opfølgning på ressourceforløb i kommunen: "hvem der gør hvad hvornår". Sørg for, at der umiddelbart efter mødet følges op, så borgeren reelt oplever, at noget nyt begynder.

Umiddelbart efter mødet i teamet mødes borger, koordinerende sagsbehandler og evt. pårørende

- Giv borger teamets indstilling på skrift og gennemgå indstillingen med borgeren.
- Gennemgå planen for og den videre proces.

Første opfølgingsmøde: senest en uge efter mødet i rehabiliteringsteamet

- Start arbejdet med indsatsplanen sammen med borger senest en uge efter mødet i rehabiliteringsteamet.
- Brug maks. 2-3 uger på at få indsatsplanen på plads, herunder at få indsatserne i teamets indstilling sat i gang.

Systematisk opfølgning, der er fuldstændig transparent for borgeren

- Arbejd systematisk med borgerens indsatsplan på hvert opfølgingsmøde.
- Kig 3 måneder frem i planen og aftal helt konkrete indsatser.
- Kig 6 måneder frem i planen og skitser mulige indsatser med et 6-måneders perspektiv.
- Aftal altid tid og sted for næste møde, inden borgeren går hjem.

- Mentor deltager altid i opfølgningsmøderne, så mentor efterfølgende kan støtte borgeren i at realisere indsatserne i planen.

Husk at der skal være igangsat en indsats inden for de første seks måneder. Udgangspunktet er, at borgeren skal have en jobrettet indsats, evt. suppleret med øvrige relevante social eller sundhedsindsatser.



Grundelement 9: Følg op på indsats og resultater

HVORFOR?

Det er vigtigt at synliggøre indsats og resultater i ressourceforløb, så sagsbehandlere, teamledere og rehabiliteringsteams kan arbejde systematisk og vidensbaseret med at skabe gode ressourceforløb af høj kvalitet. Tal er en vigtig "driver" i den gode indsats.

HVORDAN?

Sørg for systematisk at stille centrale nøgletal til rådighed for chefer og medarbejdere, der arbejder med at tilrettelægge og følge op på ressourceforløb.

Design en kommunal nøgletalsrapport, som løbende opdateres og deles med relevante medarbejdere og chefer

- Definer, hvad der er kommunens vigtigste nøgletal i arbejdet med ressourceforløb.
- Udarbejd og opdater nøgletalsrapporten hver måned.
- Distribuer rapporter til alle relevante parter: sagsbehandler, jobformidler, teamleder, sundhedskoordinator mv.

Hav altid fokus på tal, der dokumenterer indsatsen i ressourceforløb

- Hent en jobcenterrapport på www.jobindsats.dk, som giver et lettilgængeligt overblik over de vigtigste nøgletal for ressourceforløb, jf. appendiks 1.
- Hold øje med de centrale indikatorer, herunder:

– Får borgerne i kommunen en virksomhedsrettet indsats?

– Lever kommunen op til indsatsgarantien for ressourceforløbsmodtagere?

Sæt mål for virksomhedsindsatsen i kommunen

- Sæt konkrete mål for, hvor stor en andel af kommunens borgere i ressourceforløb der er i virksomhedsrettet indsats.
- Følg løbende op på, om målene realiseres, og juster indsatsen, når det er nødvendigt.

I vejledning om anvendelsen af tal i appendiks 1 finder du en enkel guide til brug af www.jobindsats.dk.

Vejledning om anvendelsen af tal

Appendiks 1

I Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings statistikportal www.jobindsats.dk er det nemt og hurtigt at få et overblik over beskæftigelsesindsatsen, herunder informationer om antallet af personer i ressourceforløb, samt hvorvidt borgere i ressourceforløb får en virksomhedsrettet indsats og lever op til indsatsgarantien. Her findes data om borgere i ressourceforløb – på kommune-/jobcenterniveau, regionalt niveau og i hele landet.

Rapport med nøgletal for beskæftigelsesindsatsen: ”Den lette vej til tal”

På www.jobindsats.dk kan der hentes en rapport for hvert af landets jobcentre, som opdateres på månedlig basis og giver et lettilgængeligt overblik over de vigtigste nøgletal i forhold til bl.a. reformen af førtidspension og fleksjob. Blandt de vigtigste nøgletal er udviklingen i andelen af borgere i ressourceforløb, som får en virksomhedsrettet indsats, ordinære løntimer mm.

Rapporten giver en kommune mulighed for at sammenligne egne resultater med andre relevante kommuner på de vigtigste indikatorer for, hvordan det går med implementeringen af reformerne.

Rapporten kan tilgås via: www.jobindsats.dk ✓ Rapportbank ✓ Nøgletal for førtidspension, fleksjob og ressourceforløb.

- Herefter vælges evt. periode og område, der ønskes vist.
- Yderligere information om de enkelte målinger i rapporten kan ses på hjemmesiden: [Nøgletal for førtidspension, fleksjob og ressourceforløb \(jobindsats.dk\)](http://www.jobindsats.dk)

Find flere data for personer i ressourceforløb

Foruden de målinger, som findes i rapporten med nøgletal for beskæftigelsesindsatsen, kan der hentes en lang række af forskellige dataserier på www.jobindsats.dk, som kan belyse udviklingen for personer på ydelse i en kommune. Blandt de data, som kan hentes for ressourceforløbsydelsesmodtagere, er:

- Antal, der har været i virksomhedspraktik
- Varighed af afsluttede aktiveringsforløb
- Antal samtaler pr. person
- Forsørgelsesudgifter pr. person.
- Antal og andel der lever op til indsatsgarantien

Borgercases

På de følgende sider kan du se beskrivelser af 4 cases, der viser en række realistiske og vellykkede ressourceforløb. For hver profil er de iværksatte indsatser og borgernes udviklingsforløb beskrevet. Formålet er at vise, hvordan forskellige ressourceforløb kan være sat sammen, og hvordan de kan forløbe.

Case 1: Eva, 52 år

Eva har, siden hun var ung, haft depressioner og angst. I 2006 fik hun et sammenbrud fra et meget krævende lederjob og blev indlagt. Som følge heraf har Eva problemer med hukommelse, koncentration og nærvær.

Eva er meget nervøs for mødet i rehabiliteringsteamet, og sagsbehandleren gør derfor meget ud af at fortælle Eva, hvad der skal ske på mødet i rehabiliteringsteamet. Sagsbehandleren giver meget konkret eksempler på forskellige aktiviteter, der kan indgå i hendes ressourceforløb, herunder muligheden for at komme i job i få timer om ugen.

Eva har allerede en mentor, og sagsbehandleren inddrager mentor i forberedelsen af sagen til mødet. De aftaler alle tre, at mentor skal deltage i mødet for at gøre Eva mere tryk.

På mødet i rehabiliteringsteamet taler teamet med Eva om muligheden for at komme i småjob. Eva fortæller, at hendes største frygt er at skulle ud på en arbejdsplads og præstere noget, da hun er bange for at "gå ned igen". Virksomhedskonsulenten, der deltager i mødet, fortæller, at jobcentret har en række faste samarbejdsvirksomheder, hvor man kan starte meget langsomt op – og hvor det er accepteret at tage en ekstra pause. Eva vil gerne starte med en praktik for at prøve sig selv af på arbejdspladsen.

Evas første jobmål er et job med overskuelige og praktiske opgaver. Rehabiliteringsteamet indstiller til et 2-årigt ressourceforløb med følgende indhold:

- Virksomhedspraktik i et køkken/kantine (i starten 1-2 timer om ugen)
- Mentorstøtte – hjælp til at strukturere hverdagen
- Forløb med mindfulness for at afhjælpe angst og skabe ro omkring forløbet.

Eva starter – med det delmål at opbygge tillid og være sammen med andre – i praktik som opvasker i en kantine 1 dag om ugen i 1,5 time. Hun opbygger langsomt et godt forhold til kollegerne og føler sig efterhånden godt til rette på arbejdspladsen. Efter en tid sættes arbejdstiden op til 2 dage om ugen i 1,5 timer. Eva deltager samtidig i mindfulness hver uge og har mentorstøtte til at strukturere sin hverdag. Efter 2 måneders praktik aftales det med arbejdsgiveren, at Eva får løn for hendes arbejde i kantinen, hvor hun nu møder stabilt og udfører en reel arbejdsopgave.



Case 2: Per, 21 år

Per har en intelligenskvotient omkring 50 og dermed et lavt kognitivt funktionsniveau. Per har tidligere deltaget i et STU-forløb (Særligt Tilrettelagt Uddannelse).

Pers forældre er vigtige og centrale personer i Pers liv. Med Pers godkendelse inddrager sagsbehandleren derfor forældrene i forberedelsen af sagen til mødet i rehabiliteringsteamet. Sagsbehandleren taler meget med både Per og hans forældre forud for mødet i rehabiliteringsteamet. De får informationer om, hvad der skal ske på mødet, hvem der deltager, og hvilke muligheder der er. Både Per og hans forældre ønsker brændende, at Per skal prøve at være på en arbejdsplads. De håber, at Per kan komme til at varetage et fleksjob, og de ønsker ikke førtidspension.

I udarbejdelse af den forberedende del af rehabiliteringsplanen søger sagsbehandleren sparring ved regionens sundhedskordinator, som fortæller, at Per godt kan fungere på en arbejdsplads, hvis han stille og roligt trænes op til det og har støttende kolleger.

På mødet i rehabiliteringsteamet deltager Pers forældre. Per fortæller, at han gerne vil arbejde i en butik, og dette bliver fastsat som jobmålet. Teamet taler også med Per om at flytte hjemmefra og begynde at klare sig selv.

Rehabiliteringsteamet indstiller til et ressourceforløb på 2 år, for at se, hvordan det går. Ressourceforløbet indeholder:

- Virksomhedspraktik
- Virksomhedsmentor i butikken, der støtter Per på arbejdspladsen
- Per skal flytte i egen lejlighed med bostøtte.

Per begynder straks i praktik i en detailbutik og får støtte fra en erfaren kollega. Per udvikler sig langsomt, men der sker gradvist fremskridt. Fx kan Per efter nogle måneder selv se, når der skal fyldes mælk op i køledisken.

Ressourceforløbet forlænges med henblik på at få Per tættere på en afklaring. Med Pers erfaringer fra nuværende praktik er målet nu at opnå lønnede timer i butikken eller på en anden arbejdsplads i detailhandlen.

Under forløbet har Per haft en bostøtte og er flyttet i egen lejlighed. Pers mål er et fleksjob, og han er godt på vej.

Case 3: Bo, 39 år

For 7 år siden var Bo ude for et trafikuheld, og han har ikke kunnet arbejde siden. Bo lider af træthed, hovedpine og koncentrationsbesvær og føler sig meget presset af jobcentret. Bo har tidligere haft forskellige jobs på lager og i butik.

Bo har en bekendt med til mødet i rehabiliteringsteamet, da han er meget nervøs for, hvad teamet vil foreslå, og han har brug for støtte.

På mødet i rehabiliteringsteamet fortæller Bo, at han ønsker at få et fleksjob inden for et af sine gamle jobområder, men han er bekymret for, at han ikke kan løse selv de mindste arbejdsopgaver. På mødet drøfter teamet med Bo, hvad der kan forbedre hans funktionsniveau. Teamet foreslår et ressourceforløb og gør meget ud af at formidle, at man kan starte forsigtigt og roligt op og så løbende vurdere, hvad Bo kan holde til.

Rehabiliteringsteamet indstiller til et 3-årigt ressourceforløb med aktiviteter, som sættes i gang over en periode:

- Virksomhedsrettet indsats med fokus på at opnå lønnede timer inden for Bos gamle jobområde (i starten på få timer)
- Fortsættelse af træning ved en fysioterapeut for at give energi og styrke funktionsevnen

Efter mødet modtager Bo et brev med kommunens afgørelse om ressourceforløb og indkaldes samtidig til samtale hos den koordinerende sagsbehandler. Bo har erfaringer og kendskab til branchen fra hans tidligere arbejde, og jobcentret hjælper Bo med at tage kontakt og forklare hans situation. Det lykkes Bo at få en aftale om at starte i arbejde 6 timer om ugen på at lager.

Case 4: Kim, 36 år

Kim har social fobi og er nervøs for at være sammen med andre mennesker. Han har desuden dårlig hørelse, som begrænser hans kontakt til andre mennesker yderligere.

Inden han blev sygemeldt, havde han været ansat som elektriker på samme arbejdsplads i 7 år. Kim havde ikke altid overskud til at ringe til sin arbejdsgiver og sygemelde sig, hvorfor han blev opsagt fra sit job pga. udeblivelser.

På mødet i rehabiliteringsteamet ytrer Kim ønske om, at han gerne vil tilbage til arbejdsmarkedet inden for det håndværksmæssige område, men at han, pga. sine psykiske vanskeligheder, ikke mener, det er realistisk lige nu.

Kim har deltaget i adskillige tilbud via Jobcentret, og han har oplevet, at det har været godt at have en social mentor, som har hjulpet ham med at komme op om morgenen og ud af huset.

Det har dog givet ham usikkerhed og stress, at de hidtidige praktikforløb kun har haft en varighed på 3 måneder. For at få mere ro på er det således ideelt for Kim, hvis han kan være på den samme arbejdsplads i et længere forløb.

Rehabiliteringsteamet indstiller til et ressourceforløb på 3 år med følgende elementer:

- Virksomhedspraktik med fokus på at opnå lønnede timer med håndværksmæssige opgaver og virksomhedsmentor
- Tilknytning af social mentor
- Støttende samtaler hos socialpsykiatrisk konsulent

På tidspunktet for indstillingen til ressourceforløbet er Kim i en 3-månederspraktik som pedel på en lille efterskole. Her går det godt, og han får forlænget sin praktik.

I løbet af praktikperioden på 10 måneder har Kim udviklet sig rigtig meget både socialt og i forhold til opgaveløsningen. Da mentor skal pensioneres, hjælper sagsbehandleren Bo med at komme i kontakt med en ny arbejdsplads – denne gang inden for hans gamle fag som elektriker. De aftaler, at der fra start af skal afklares muligheden for at få lønnede timer.



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Vermundsgade 38
2100 København Ø

T. 7221 7440
E-mail. star@star.dk
www.star.dk