

# Vejledning til ansøgning om uddannelse og implementeringsstøtte i Social støtte i overgang til og fastholdelse i job

## Indhold

Indledning og formål.....	2
Baggrund og vidensgrundlag .....	3
Om indsatsen .....	3
Målgruppen .....	5
Indsatsmodellen .....	5
Ansøgningspulje og implementeringsstøtte .....	5
Om implementeringsstøtten .....	6
Ledelsesmøde .....	7
Telefonmøde.....	7
Projektledermøde.....	7
Tværkommunale netværksmøde.....	7
Virtuelle statusmøder .....	8
Lokale statusmøder .....	8
Tværkommunale forankringsmøder .....	8
Om kompetenceudviklingen.....	8
Undervisning.....	8
Supervision .....	8
Train-The-Trainer .....	9
Den Socialøkonomiske Investeringsmodel (SØM).....	9
Minimumsbetingelser for ansøgningen.....	9
Målgruppe og ansøgerkreds .....	9
Kriterier for tildeling af implementeringsstøtte .....	9
Krav i forbindelse med implementeringsstøtten.....	10
Langsigtet plan for forankring at indsatsen .....	10
Praktiske oplysninger.....	10
Bilag 1 – Indsats guide .....	11
Bilag 2 – CTI-manualen .....	11

## Indledning og formål

Mange borgere med et handicap, psykiske vanskeligheder eller i social udsathed står i dag uden for arbejdsmarkedet, til trods for, at de drømmer om at få et arbejde og blive en del af et arbejdsfællesskab. Samtidig går det godt på det danske arbejdsmarked – antallet af beskæftigede er historisk højt og virksomhederne efterspørger arbejdskraft.

Alligevel er der en gruppe af borgere, som det ikke er lykkedes at hjælpe i beskæftigelse - nemlig de mest udsatte.

Socialstyrelsen og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udviklede og afprøvede i perioden 2017-2020 i samarbejde med fem kommuner indsatsmodellen 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job'. Afprøvningen viste, at en koordineret og integreret socialfaglig og beskæftigelsesrettet indsats kunne hjælpe flere af de mest udsatte ledige med at opnå og fastholde et job.

Kommuner har hermed mulighed for at søge om hjælp i form af implementeringsstøtte fra Socialstyrelsen til at implementere indsatsmodellen, som er udviklet i forbindelse med 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job'.

Nedenfor beskrives kommunernes gevinster ved at deltage, indsatsmodellen, kriterier for at modtage implementeringsstøtten samt praktiske informationer vedrørende ansøgning om støtte til implementering af indsatsmodellen 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job'.

## Gevinster ved deltagelse i projektet

Ved at implementere den beskæftigelsesrettede indsatsmodel 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job' får deltagerkommunerne mulighed for:

På *organisatorisk niveau*:

- At udvikle den relationelle koordinering imellem social- og beskæftigelsesindsatsen.
- At få støtte til implementering af én fælles indsatsmodel.
- At udvikle en recovery-understøttende kultur.
- At tage første indledende skridt mod implementering af ny hovedlov.
- At arbejde med en sammenhængende og helhedsorienteret indsats på tværs af social- og beskæftigelsesområdet.
- At skabe mulighed for at etablere et stærkt myndighedssamarbejde til at understøtte en sammenhængende indsats for borgerne.
- At erfaringsudveksle med andre kommuner om implementeringen af indsatsmodellen.
- At få uddannelse i Den Socialøkonomiske Investeringsmodel (SØM) - et beregningsværktøj til at få viden om, hvordan en social indsats påvirker økonomi over tid.
- At få forankret CTI-metoden via en Train-The-Trainer uddannelse.

På *medarbejderniveau* får kommunerne mulighed for:

- At få fokus på sammenhænge og roller mellem fagområder.
- At få fælles mål og større fagligt kendskab til hinanden på tværs af social- og beskæftigelsesområdet.
- At få bedre forståelse for udsatte borgeres ressourcer.
- At arbejde mere recovery-orienteret.
- At modtage målrettet kompetenceudvikling i den evidensbaserede socialfaglige CTI-metode.
- At arbejde med individuelt tidsbegrænsede borgerforløb via CTI-metoden.
- At lære at arbejde med tydelige og delte målsætninger på borgernes vegne ved hjælp af CTI-metoden.
- At få supervision på arbejdet med CTI-metoden.

*Borgerne opnår:*

- En positiv udvikling i trivslen.

- En øget tro på egne evner og egen arbejdsmarkedsparathed.
- En øget deltagelse i den virksomhedsrettede indsats, så sandsynligheden for at opnå adgang til både ordinær og udstøttet beskæftigelse er større.

## Baggrund og vidensgrundlag

Beskæftigelsesindsatsen har i mange år haft fokus på at hjælpe de mest udsatte ledige i job, ligesom indsatsen på socialområdet i stigende grad har et beskæftigelsesrettet fokus – ikke kun som et mål for den sociale indsats, men i høj grad også som en integreret del af den sociale indsats. Samtidig har en generel høj beskæftigelse i samfundet som helhed medført en øget efterspørgsel og dermed mangel på arbejdskraft.

Alligevel er der en gruppe af borgere, som det ikke er lykkedes at hjælpe i beskæftigelse - nemlig de mest udsatte. For denne gruppe skal der mere end en beskæftigelsesrettet indsats til. Målgruppen har også behov for en socialfaglig indsats, der understøtter jobindsatsen og tager højde for borgernes ofte komplekse vanskeligheder, hvis det skal lykkes dem at opnå og bevare fodfæstet på arbejdsmarkedet.

Fra 2017-2020 gennemførte Socialstyrelsen og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) i samarbejde med fem kommuner en afprøvning af indsatsmodellen 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job'. Formålet var at afprøve, om en koordineret og integreret socialfaglig og beskæftigelsesrettet indsats kunne hjælpe flere af de mest udsatte ledige med at opnå og fastholde et job.

Afprøvningen af indsatsmodellen viste, at:

- Flere udsatte borgere kom i ordinær beskæftigelse og støttet beskæftigelse såsom fleksjob og løntilskud. Fx var 20 pct. af indsatsgruppen i ordinær beskæftigelse efter et år. I kontrolgruppen drejede det sig om 11 pct.
- Flere borgere startede i virksomhedspraktik. 80 pct. af indsatsgruppen og 41 pct. af kontrolgruppen havde deltaget i en virksomhedsrettet indsats i afprøvningsperioden.
- Borgerne oplevede en positiv udvikling i deres trivsel, tro på egne evner og arbejdsmarkedsparathed.
- Et hurtigt jobmatch var afgørende i forhold til borgerens motivation for at lykkes i job.

## Om indsatsen

'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job' er en helhedsorienteret og tværfaglig indsats.

Grundlæggende hviler indsatsen på et fælles mindset. Det fælles mindset indebærer, at medarbejderne har tilstrækkelig viden om indsatsmodellen, kendskab til hinandens fagligheder samt et fælles mindset med afsæt i den borgerrettede indsats. Derudover skal der i samarbejde med borgeren arbejdes med en fælles plan på tværs af social- og beskæftigelsesområdet. Indsatsen bygger på recovery-tilgangen og et jobrettet fokus, hvor borger og medarbejders tro på indsatsen og målet om beskæftigelse er afgørende for succes. Borgerne får hjælp til at definere deres håb og ønsker for job, for derefter hurtigt at komme ind på en arbejdsplads, der passer til disse ønsker og behov. Sideløbende med opstarten på arbejdspladsen modtager borgeren social støtte til at håndtere de udfordringer, der kan opstå i overgangen til beskæftigelse.

Indsatsen har fokus på tre centrale vilkår for et velfungerende tværfagligt samarbejde på tværs af social- og beskæftigelsesområdet.

### 1. Organisering

- Tæt dialog på tværs af social- og beskæftigelsesområdet

---

<sup>1</sup> Rambøll 2021, Social støtte i overgang til og fastholdelse i job

- Deling af udfordringer og succes historier - virker noget bedre end andet?
- Sikring af tæt og tidlig inddragelse af virksomhedskonsulent
- Frigørelse af tid til opfølgning og håndholdt tilpasset indsats
- Sikre et ensartet syn på borgerens muligheder og ressourcer på tværs af sektorer

## 2. Kompetencer

- Tværfaglige møder med udgangspunkt i konkrete borgerforløb
- Fælles tværfaglige mål
- Alle medarbejder øger fokus på borgers ressourcer, troen på borgerne og arbejder imod lønnet arbejde

## 3. Ledelse

- Styrket koordinering og samarbejde på lederniveau
- Sikring af tydelighed, prioritering og retning fra ledelsen
- Velbeskrevne og prioriterede arbejdsgange
- Fælles faglige møder

### Den sociale støtte

I indsatsen modtager borgeren støtte fra en mentor eller bostøtte, der er uddannet i den recovery-orienterede og evidensbaserede metode *Critical Time Intervention* (CTI). CTI-metoden er en fleksibel, intensiv og tidsafgrænset metode, som anvendes til udsatte borgere, der har behov for støtte i særlige kritiske overgange fx i overgangen fra ledighed til beskæftigelse. CTI-forløbet er opdelt i tre faser, der strækker sig over en samlet periode på seks eller ni måneder<sup>2</sup>. Intensiteten af støtten er intensiv i begyndelsen af forløbet, for så at aftage i takt med, at opgaver og ansvar overdrages til borgeren og dennes netværk. CTI-metoden skal sikre, at overgangsperioden for den enkelte borger er koordineret og tager udgangspunkt i borgerens egne ønsker. CTI-medarbejderen fungerer som tovholder for den samlede indsats over for borgeren gennem hele forløbet.

CTI-støtten følger en metodemanual, der omhandler overgangen fra ledighed til beskæftigelse. Metodemanualen blev udviklet i samarbejde med deltagerkommunerne og CTI-undervisningsleverandøren (bilag 2).

Gennem CTI-støtten vil borgeren opleve, at indsatsen er sammenhængende, og at den opbygger en arbejdsidentitet og tro på en plads på arbejdsmarkedet. Det er centralt, at borgeren bliver mødt med positive forventninger og tillid til, at borgeren kan spille en aktiv rolle i at få en hverdag med job. Ved at anvende CTI-metoden sikres, at borgers ønsker og behov er styrende for målet med beskæftigelsesindsatsen.

Det er CTI-medarbejderens opgave i samarbejde med jobkonsulenten at støtte borgeren der, hvor borgeren oplever at have behov for støtte i overgangen til en hverdag med job. CTI-medarbejderen søger for, at borgeren får hjælp og støtte i forhold til de øvrige problemstillinger, som borgeren har vurderet, har afgørende betydning for, at kontakten med arbejdspladsen kan opretholdes. Der kan fx være behov for at hjælpe borgeren med at afklare, hvornår man er for syg til at tage på arbejde eller hjælp til at afklare, hvem der kan hjælpe og støtte ved børns sygdom. For mange borgere i målgruppen er der behov for en tæt og vedholdende indsats i forbindelse med at støtte borgerens opstart på arbejdspladsen ved fx at mødes med borgeren forud for arbejdet eller at sende SMS med påmindelse.

For uddybende beskrivelse af ovenstående mindset se 'Guide, Social støtte i overgang til og fastholdelse i job' (Bilag 1 – Indsats guide).

---

<sup>2</sup> Varigheden af CTI-støtten afhænger af, om støtten gives efter lov om social service (SEL § 85 eller § 82 B) eller lov om aktiv beskæftigelse (LAB § 31 B). For SEL § 82 B og LAB 31 B er der ofte tale om seks måneders forløb, mens bevillinger efter SEL § 85 er ni måneder.

## Målgruppen

Målgruppen for indsatsen er udsatte ledige defineret som aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Målgruppen er kendetegnet ved at have komplekse og sammensatte problemer, der kan omfatte sociale problemer, psykiske og fysiske udfordringer, lavt uddannelsesniveau og begrænset erhvervs erfaring. Der er tale om en meget bred målgruppe, og der er ikke fastsat nærmere krav. Det er altså op til den enkelte kommune at vurdere, hvilke borgere i målgruppen, der vil kunne profitere af 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job', og hvilke borgere, der i højere grad vil profitere af en anden indsats, fx IPS.

## Indsatsmodellen

Deltagerkommunerne får hjælp til at arbejde efter en indsatsmodel, der indeholder en koordineret og integreret indsats med jobfokus og social støtte i overgangen til beskæftigelse. Modellen består af seks kerneelementer, som skitseret i nedenstående figur.



Figur 1. Indsatsmodellen

Læs mere om kerneelementer i 'Guide, Social støtte i overgang til og fastholdelse i job' (Bilag 1 – Indsats guide).

## Ansøgningspulje og implementeringsstøtte

Kommunerne har hermed mulighed for at søge om hjælp i form af implementeringsstøtte fra Socialstyrelsen til at implementere indsatsmodellen, som er udviklet i forbindelse med 'Social støtte i overgang til og fastholdelse i job'. De kommuner, der bliver udvalgt til at modtage implementeringsstøtte, planlægger og gennemfører implementeringsaktiviteter med udgangspunkt i en implementeringsplan. Kommunerne får muligheden for at udvælge medarbejdere, der skal uddannes i CTI-metoden. Kommunen nedsætter et implementeringsteam bestående af medarbejdere og ledere fra både social- og beskæftigelsesområdet, der får ansvaret for implementering og forankring af indsatsen. Kommunerne skal desuden nedsætte en styregruppe med deltagere fra begge fagområder, der sikrer ledelsesmæssig forankring af implementeringen.

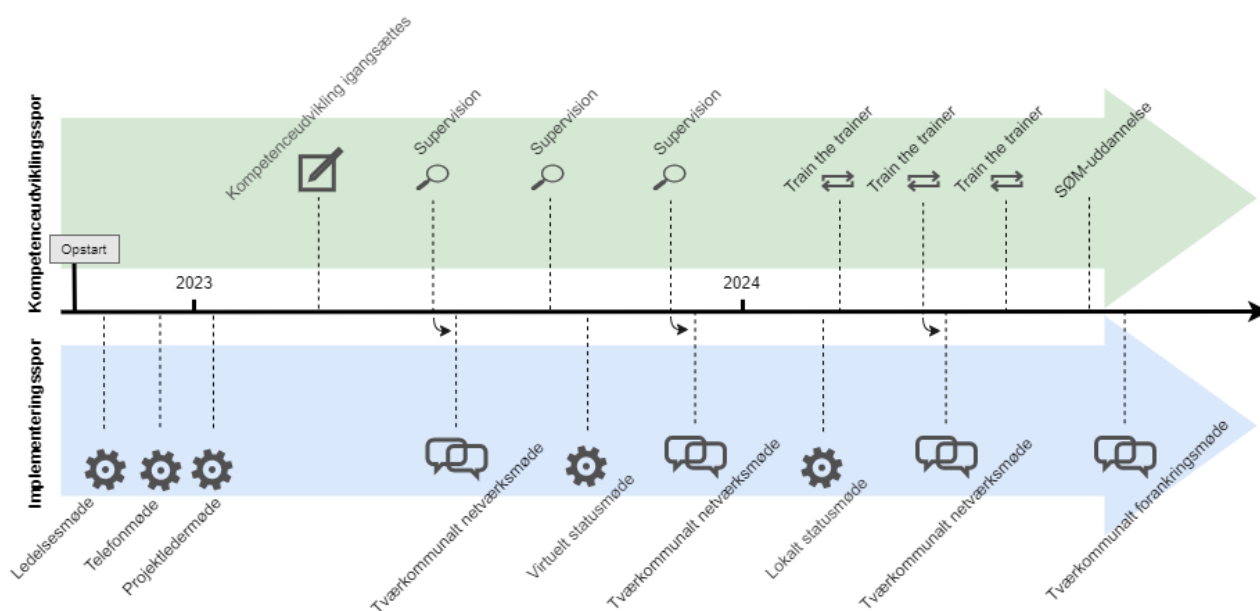
Socialstyrelsen understøtter kommunernes implementering og forankring gennem en række forskellige aktiviteter i kommunerne. Derudover har implementeringsstøtten fokus på det tværfaglige samarbejde, kompetenceudvikling,

udvikling af et fælles fagligt og recovery-orienteret mindset, forståelse for CTI-metoden samt tværgående faglig ledelse og styring.

Med udgangspunkt i den overordnede implementeringsplan (figur 2) udarbejdes der i samarbejde med kommunen en overordnet plan for støtten. Den overordnede implementeringsplan indeholder et kompetenceudviklingsspor og et implementeringsspor.

Kompetenceudviklingssporet varetages af en ekstern leverandør og indeholder CTI-uddannelse og et supervisorsforløb. Derudover tilbydes kommunerne et Train-The-Trainer uddannelsesforløb, med henblik på at kommunerne selv skal varetage uddannelse af nye CTI-medarbejdere efter at udbredelsesprojektet afsluttes.

Implementeringssporet indeholder både kommunale og tværkommunale aktiviteter i form af ledermøde, telefonmøde, projektledermøde og statusmøder samt tværkommunale netværksmøder. Det er hensigten, at deltagerkommunerne løbende skal udveksle erfaringer omkring implementeringen af indsatsmodellen på de tværkommunale netværksmøder, og at viden fra supervision omkring CTI-metoden anvendes til at sikre forankring af metoden.



Figur 2. Skitse af udgående aktiviteter i implementeringsstøtten samt kompetenceudviklingen (mere konkret tidsplan fremlægges ved tildeling af implementeringsstøtte).

## Om implementeringsstøtten

Kommuner, som får tildelt implementeringsstøtte, tilbydes et forløb, som tilpasses til den enkelte kommune. Det samlede forløb, hvor kommunen får støtte fra Socialstyrelsen, strækker sig over ca. 24 måneder, som illustreret i figur 2. Det forventes, at de første borgere modtager indsatsen fra primo 2023.

Det er et krav, at der registreres cpr.nr. på de deltagende borgere til Socialstyrelsen. Derudover vil implementeringsstøtten give kommunerne mulighed for at arbejde aktivt med datainformeret praksis<sup>3</sup> for at understøtte faglig kvalificering og implementering af indsatsmodellen.

<sup>3</sup> Monitorering og indsamling af data vil ske i eksisterende systemer lokalt i kommunerne.

Forløbets aktiviteter indeholder følgende elementer:

#### Ledelsesmøde

Der afholdes indledningsvist et ledelsesmøde den 1. december 2022.

Formålet med mødet er, at kommunerne får indblik i de overordnede implementeringsplaner samt konkret afsæt for forankring af indsatsen.

På ledelsesmødet vil kommunerne blive præsenteret for de implementeringsgreb og tiltag, som viste sig effektive i afprøvningen af indsatsmodellen. Der vil være mulighed for at få gode eksempler på, hvordan kommunerne kan organisere sig og hvordan ledelsen skal understøtte implementeringen samt få kendskab til, hvilke faktorer der skaber fremdrift og de ønskede resultater i arbejdet med social støtte i overgang til og fastholdelse i job.

Derudover vil kommunerne blive præsenteret for kompetenceudviklingsporet for CTI-metoden. Der vil være fokus på, hvordan metoden kan understøtte overgangen til job, samt hvordan man ledelsesmæssigt understøtter arbejdet med en tidsbegrænset og manual-baseret metode.

På ledelsesmødet vil det ligeledes blive drøftet, hvordan kommunerne kan arbejde med egen monitorering af data til at understøtte implementering i praksis med henblik på faglig relevant ledelsesinformation.

Deltagerkredsen vil være chefer, faglige ledere og eventuelt projektledere.

Ledelsesmødet er obligatorisk for alle deltagerkommuner. Det afholdes på tværs af alle deltagerkommuner i Odense den 1. december 2022.

#### Telefonmøde

Der afholdes et indledende telefonmøde med kommunens projektleder. Formålet med mødet er at kortlægge den enkelte kommunes drivkræfter og barrierer for at implementere indsatsmodellen. Kommunen vil blive præsenteret for arbejdsgangsanalysen som redskab til at understøtte Socialstyrelsens hjælp med implementeringen.

Socialstyrelsen vil yderligere introducere det forberedende arbejde til projektledermødet, støtte kommunen i forhold til nedsættelse af implementeringsteamet samt give mulighed for, at kommunen kan stille opklarende spørgsmål angående implementering af indsatsmodellen.

Deltagere vil være projektleder og eventuelt faglige ledere.

#### Projektledermøde

Der afholdes i starten af 2023 et projektledermøde.

Formålet med mødet er, at kommunerne med udgangspunkt i deres arbejdsgangsanalyse af den eksisterende kommunale social- og beskæftigelsesrettede indsats arbejder med at afdække drivkræfter og barrierer for at implementere indsatsmodellen. Kommunerne vil derudover blive introduceret til implementeringsplanen som afsæt for den løbende implementeringsstøtte.

På mødet vil projektledere blive præsenteret for, hvordan der indberettes cpr.nr. til Socialstyrelsen. Derudover drøftes anvendelse af aktivitetsdata som ledelsesinformation og understøttelse af faglig kvalificering og sikring af implementering i praksis.

Deltagere vil være projektleder og eventuelt faglige ledere.

Projektledermødet afholdes på tværs af alle deltagerkommuner. Mødet er obligatorisk for projektledere. Andre relevante kommunale aktører kan med fordel deltage.

#### Tværkommunale netværksmøde

Implementeringssporet indeholder tværkommunale netværksmøder.

Formålet med møderne er, at deltagerkommunerne kan dele praksiserfaringer samt erfaringer med drivkræfter og barrierer i forbindelse med implementeringen af indsatsmodellen. Der vil være fokus på struktureret vidensdeling og

netværksdannelse på tværs af deltagerkommunerne. Derudover kan netværksmøderne indeholde ledessparring ift. ledelse af CTI-støtten, CTI-erfaringer på tværs mm.

Deltagerkredsen vil være implementeringsteams fra deltagerkommunerne.

Kommunerne skiftes til at afholde netværksmøder for hinanden med Socialstyrelsen som facilitator.

#### Virtuelle statusmøder

Implementeringssporet indeholder virtuelle statusmøder med deltagerkommunerne.

Formålet med disse møder er, at kommunerne præsenterer deres erfaringer med implementeringsarbejdet og får støtte af Socialstyrelsen til at sikre fremdrift. Der aftales tydelige succeskriterier fra gang til gang, som kommunerne arbejder hen imod. Socialstyrelsen yder implementeringsstøtte og sparring med udgangspunkt i implementeringsplanen.

Deltagerkredsen vil være kommunens implementeringsteam.

#### Lokale statusmøder

Implementeringssporet indeholder lokale statusmøder, hvor Socialstyrelsen besøger deltagerkommunerne.

Kommunerne præsenterer på disse møder, hvor langt de er kommet og deres erfaringer med implementeringsarbejdet. Der aftales tydelige succeskriterier fra gang til gang, som kommunerne arbejder hen imod. Socialstyrelsen yder implementeringsstøtte og sparring med udgangspunkt i implementeringsplanen

Deltagerkredsen vil være kommunens implementeringsteam.

#### Tværkommunale forankringsmøder

I slutningen af implementeringssporet afholder Socialstyrelsen tværkommunale forankringsmøder. Formålet med møderne er at støtte kommunerne i forankringstiltag og det fremadrettede tværkommunale netværksarbejde.

Deltagerkredsen vil være implementeringsteams fra deltagerkommunerne og eventuelt relevante chefer i kommunen.

Kommunerne afholder forankringsmøder lokalt for hinanden med Socialstyrelsen som facilitator.

### **Om kompetenceudviklingen**

Som en del af implementeringsstøtten modtager enten mentorer eller bostøtte-medarbejdere uddannelse i den recovery-orienterede og evidensbaserede CTI-metode.

Målgruppen er udvalgte kommunale medarbejdere med vejleder- eller mentorfunktion for udsatte ledige. Medarbejderne opkvalificeres i CTI-metoden, så de efterfølgende kan give en fleksibel, intensiv og tidsbegrænset støtte i overgangen til og fastholdelse i job. Gruppen af medarbejdere kan eksempelvis bestå af bostøtter og mentorer.

#### Undervisning

Undervisning i CTI-metoden for 4-6 medarbejdere fra hver kommune. Medarbejderne kan have forskellige faglige baggrunde, herunder erfaring fra social- og beskæftigelsesområdet.

Indholdet i undervisningen vil tage udgangspunkt i den allerede udarbejdede CTI-manual for indsatsmodellen.

Indholdet i undervisningen bliver baseret på en recovery-orienteret tilgang.

#### Supervision

For at understøtte implementering af CTI-metoden i arbejdet med udsatte ledige, modtager CTI-medarbejderne supervision på deres praksis i projektperioden. Det er hensigten, at viden fra supervisionen omkring CTI-metoden anvendes til at sikre praksis og at denne viden deles med Socialstyrelsen, med henblik på at understøtte implementeringen af indsatsen.



### Train-The-Trainer

Train-The-Trainer uddannelsen skal understøtte forankringen af CTI-metoden i kommunerne igennem Train-The-Trainer forløb for nøglemedarbejdere. Således kan udvalgte nøgle-medarbejdere videreformidle CTI-metodens kerneelementer til eksisterende og nye medarbejdere, og dermed sikre en forankring af det metodiske kompetenceløft.

### Den Socialøkonomiske Investeringsmodel (SØM)

Deltagerkommunerne tilbydes desuden undervisning i Den Socialøkonomiske Investeringsmodel (SØM), der varetages af Socialstyrelsens center for Tværgående Analyse, Monitorering og Evaluering (TAME). Denne kompetenceudvikling vil sætte kommunerne i stand til at følge økonomien i udbredelsen af indsatsmodellen i egen kommune. Undervisningen i SØM afvikles i ultimo 2024.

Kommuner, der tildeles implementeringsstøtte, afholder selv udgifter til transport til og fra kursusstedet. Øvrige udgifter afholdes af Socialstyrelsen.

### **Minimumsbetingelser for ansøgningen**

Ud over udfyldelse af ansøgningsskemaet skal ansøger sikre, at følgende tre minimumskriterier er opfyldt:

1. At ansøger ved direktørunderskrift (eller tilsvarende ledelsesniveau) for både social- og beskæftigelsesområdet forpligter sig til at afsætte de nødvendige ressourcer til gennemførelse af implementeringsprocessen.
2. At ansøger forpligter sig på at etablere et implementeringsteam, bestående af minimum den projektansvarlige chef, leder, projektleder, repræsentanter fra både myndighed på social- og beskæftigelsesområdet og CTI-medarbejdere.
3. At ansøger nedsætter en styregruppe til at sikre rammerne for, at indsatsmodellen kan implementeres i organisationen.

### **Målgruppe og ansøgerkreds**

Målgruppen for implementeringsstøtten er kommuner, som ønsker at styrke samarbejdet mellem social- og beskæftigelsesområdet, udvikle én samlet kommunal tilgang, et fælles recovery-orienteret mindset samt mulighed for at hjælpe flere udsatte ledige i job. Målgruppen for implementeringsstøtten kan også være kommuner, som ønsker at arbejde med den evidensbaserede og socialfaglige CTI-metode til at bygge bro mellem kommunens sociale indsats og beskæftigelsesindsatser.

### **Kriterier for tildeling af implementeringsstøtte**

Ansøgninger om implementeringsstøtte bliver vurderet i forhold til ansøgers motivation, parathed og plan for langsigtet forankring af indsatsen. Det vil sige, at der i vurderingen af ansøgningen bliver lagt vægt på følgende:

1. **Motivation for ansøgningen:** I ansøgningsskemaet skal ansøger beskrive nuværende praksis og organisering på området, samt hvordan indsatsen kan supplere eller erstatte den indsats, ansøger i forvejen tilbyder til udsatte ledige.  
Ansøger kan med fordel beskrive, hvordan indsatsen kan være med til at løse de udfordringer, som eksisterer på området.
2. **Recovery-orienteret mindset og troen på borgeren:** Indsatsmodellen bygger på et fælles og recovery-orienteret mindset. Det fælles mindset indebærer, at borger og medarbejders tro på indsatsen og målet er afgørende. Borgerne får hjælp til definere deres håb og ønsker for job, for derefter hurtigt at komme ind på en arbejdsplads, der passer til den enkeltes ønsker og behov.

Ansøger kan med fordel beskrive, hvordan der tænkes arbejdet med et recovery-orienteret mindset i kommunen.

3. **Tværfagligt samarbejde:** Et tværfagligt mindset er grundlaget for at få skabt den rette tværfaglige organisering, sætte de rette kompetencer i spil på det rette tidspunkt og lykkedes med at skabe fælles ledelsesmæssig retning for indsatsen.  
Ansøger skal beskrive, hvordan et tværfagligt mindset kan understøtte den nuværende praksis, og hvordan en fælles forståelse af borgerens situation kan skabe sammenhæng på tværs af faggrupper, sektorer og forvaltninger.
4. **Parathed til deltagelse:** Ansøger skal beskrive organiseringen i projektet, herunder hvordan organiseringen understøtter implementering af indsatsmodellen. Ansøger skal desuden redegøre for, hvordan ledelsen og eventuelt det politiske niveau forpligter sig til at modtage Socialstyrelsens implementeringsstøtte. Ansøgere med en plan for langsigtet forankring af indsatsmodellen vil blive prioriteret.
5. **Understøttelse af CTI-medarbejdere:** Ansøger skal redegøre for, hvordan de medarbejdere, der uddannes i CTI-metoden, understøttes i deres anvendelse af metoden. Dette inkluderer, hvordan der er afsat tid til CTI-medarbejdernes deltagelse i diverse uddannelses- og supervisionsaktiviteter, og hvordan der planlægges og afsættes tid til CTI-medarbejdernes interne sparring (drøftelse af cases og udfordringer). Derudover skal ansøger redegøre for, hvordan der skabes den fornødne tid til opfølgning, koordinering og dialog med borgeren samt hvordan der skabes den prioriterede retning og tiltag i arbejds gange, der tydeliggør rollebeskrivelser, snitflader og forventet progression for indsatsen.
6. **Borgermålgruppe:** Ansøger skal beskrive, hvilke borgere i målgruppen, der anslås at kunne profitere af indsatsen i kommunen. Der skal angives en estimering af, hvor stor målgruppen for metoden anslås at være, samt hvordan ansøger vil rekruttere og visitere (LAB eller SEL) borgere til projektet. Derudover skal der gives et estimat på, hvor mange borgere det forventes, at indsatsen vil hjælpe i den 24 måneders udbredelsesperiode samt hvilke udfordringer målgruppen forventes at ville have.

### Krav i forbindelse med implementeringsstøtten

Den samlede implementeringsstøtte fra Socialstyrelsen består af to spor: Et implementeringsspor og et uddannelsesspor. Det er således ikke muligt udelukkende at modtage det ene spor, uden også at modtage det andet spor. I forbindelse med implementeringsstøtten skal ansøger udarbejde en implementeringsplan (med sparring fra Socialstyrelsen), og der skal holdes kontinuerlige møder med Socialstyrelsens rådgivningsteam.

### Langsigtet plan for forankring af indsatsen

Ansøger skal kort beskrive, hvordan der sikres en langsigtet forankring af indsatsen, efter at implementeringsstøtten er gennemført.

### Praktiske oplysninger

Ansøgningsskema kan downloades på Socialstyrelsens hjemmeside.

Ansøgningsskema udfyldes og fremsendes elektronisk sammen med relevante bilag til Socialstyrelsen på følgende e-mail: [socialstoette@socialstyrelsen.dk](mailto:socialstoette@socialstyrelsen.dk)

Spørgsmål kan rettes til [socialstoette@socialstyrelsen.dk](mailto:socialstoette@socialstyrelsen.dk) eller til Louisa Prehn-Jacobsen på tlf. 41 93 24 74.

Ansøgningsfristen er den **7. september 2022**. Efter denne dato kan ansøgninger ikke behandles.

Socialstyrelsen forbeholder sig retten til at bede om uddybende oplysninger til ansøgningen efter ansøgningsfristens udløb.

Ansøgerne kan forvente svar på ansøgningen senest den **7. oktober 2022**.

Der afholdes opstartsmøde for alle, der er tildelt implementeringsstøtte den **1. december 2022**. Nærmere information vil modtages sammen med besked om tildeling af implementeringsstøtte.

**Bilag 1 – Indsats guide**

**Bilag 2 – CTI-manualen**