



Enhed

CHPS

Sagsnr.

2017-5631

Dato

06-06-2017

Bilag 2. Indsatsmodel Social støtte i overgang til og fastholdelse af job

I det følgende beskrives den indsats, som skal afprøves til målgruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år med minimum et års ledighed i projektet Social støtte til borgere i overgang til og fastholdelse i job. Dette er et første udkast til metodebeskrivelse, som vil blive kvalificeret frem til afprøvningen af indsatsmodellen, som forventes at blive igangsat den 1. februar 2018.

Der er tale om en heterogen målgruppe med forskellige karakteristika og ofte komplekse og sammensatte problemer af forskellig sværhedsgrad. Det kan også variere fra borger til borger, hvordan fx et handicap, misbrug eller en psykisk sygdom kommer til udtryk i forskellige sammenhænge, og i hvilket omfang det udgør en barriere i forhold til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Nogle har allerede erfaringer fra deltagelse i virksomhedsrettede forløb, mens andre har været passive kontanthjælpsmodtagere i en længere årrække. Målgruppen har generelt et lavt uddannelsesniveau og begrænset erhvervs erfaring.

For en del af borgerne i målgruppen vil de første skridt på vejen til beskæftigelse være at afklare jobønsker og støttebehov, mens andre allerede har en handleplan i både social- og beskæftigelsesforvaltningen. Borgerens motivation for at komme i job og ændre sin livssituation er afgørende. Borgeren kan have mistet troen på, at det kan lykkes. Indsatsen vil i alle tilfælde skulle fokusere på at motivere borgeren til at deltage aktivt i en jobrettet indsats.

Det er derfor vigtigt, at indsatsmodellen er fleksibel, og at indsatsen tilrettelægges individuelt med afsæt i borgerens oplevede behov, ønsker for fremtiden og indhold i forløbet.

En integreret socialfaglig og beskæftigelsesrettet indsats

Indsatsen skal tilbydes som en koordineret og integreret socialfaglig og beskæftigelsesrettet indsats og består af tre virksomme elementer, der tilsammen udgør indsatsmodellen:

1. Tværgående samarbejde om sagsbehandlingen imellem jobcenter og socialforvaltning

Afklaring og udarbejdelse af én samlet plan for borgerens vej til job. Beskæftigelses- og socialforvaltningerne samarbejder om at iværksætte, gennemføre og følge op på indsatsen og på effekten for borgeren.

2. Virksomhedsforløb med fokus på ordinære timer og borgerens trivsel

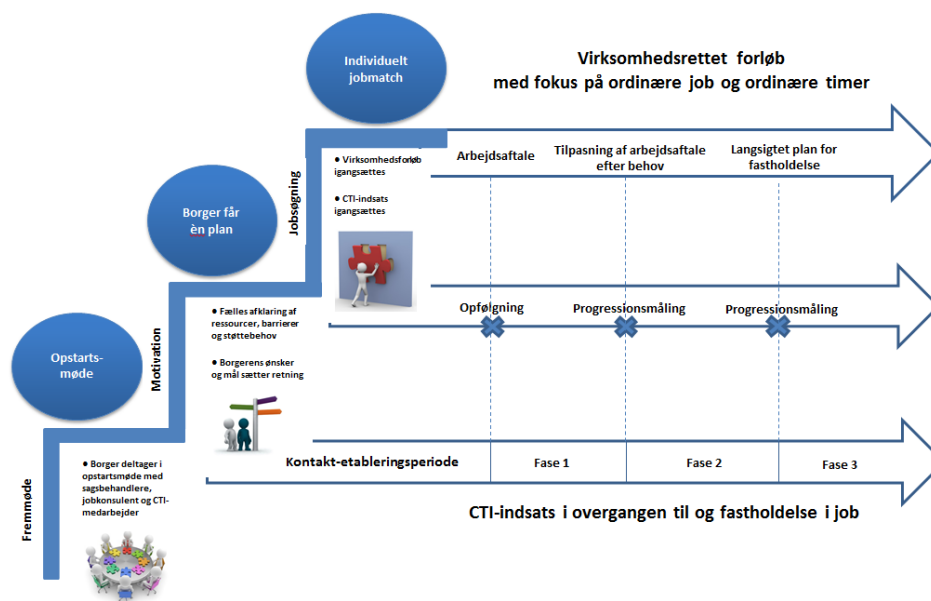
Jobformidling og virksomhedsrettet forløb, som iværksættes hurtigst muligt og så vidt muligt med ordinære timer med sigte på selvforsørgelse. Et individuelt jobmatch skal skabe rammerne for, at borgeren kan udvikle sin arbejdsevne ved at løse konkrete opgaver i samarbejde med kollegaer på en almindelig arbejdsplads.

3. Fokuseret, intensiv og tidsafgrænset CTI-støtte i overgangen til og fastholdelse i job

Borgeren får en indsats i overensstemmelse med metoden Critical Time Intervention (CTI), når der er fundet det rette job til borgeren. Indsatsen er fokuseret, intensiv og tidsafgrænset med det formål, at borgeren fastholder tilknytningen til arbejdspladsen og kan trives i en hverdag med job også på længere sigt (se nærmere beskrivelse i afsnittet 'Krav til CTI-indsatsen' samt 'Beskrivelse af CTI-indsatsen').

Indsatsen suppleres efter behov med andre tilbud i henhold til gældende lovgivning eller tilbud i frivilligt regi, blandt andet i form af tilbud og aktiviteter i civilsamfundet.

Nedenfor illustreres borgerens forløb og de centrale aktiviteter:



Opstartsmøde [første trappetrin]

Alle deltagere indkaldes til et opstartsmøde. En sagsbehandler fra jobcentret og en sagsbehandler fra socialforvaltningen forbereder opstartsmødet i fællesskab. Hvis borgeren ikke selv kan møde op i kommunen, afholdes mødet så vidt muligt dér, hvor borgeren ønsker, det skal afholdes.

På mødet informeres borgeren om projektet, og der spørges til borgerens drømme og ønsker for fremtiden, herunder job. Det er vigtigt, at der allerede på det første møde udvises tro på, at borgeren kan komme i job, og at der spørges til borgerens ressourcer, kompetencer og erfaringer. Der spørges også til borgerens netværk, og

om der er andre samarbejdspartnere, som borgeren ønsker inddraget i det videre forløb.

CTI-medarbejder og jobkonsulent deltager i mødet, for at lytte til borgerens ønsker, informere om forløbet og opbygge en tillidsfuld relation til borgeren. Ved at deltage i opstartsmødet får de centrale parter i det videre forløb alle et kendskab til borgeren og et fælles udgangspunkt for det videre samarbejde om borgerens forløb. Alle borgere skal have udarbejdet et CV, og det aftales derfor på mødet, hvornår jobkonsulenten og borgeren kan påbegynde arbejdet med at udarbejde CV'et og påbegynde jobsøgningen.

Opstartsmødet afsluttes med, at der foretages de nødvendige registreringer til projektet, og der indgås aftale om tidsplanen for borgerens forløb og om hvilken sagsbehandler, der har ansvaret for udarbejdelsen af den fælles handleplan i samarbejde med borgeren (se nedenfor).

Én plan for forløbet [andet trappetrin]

For at opnå helhed og koordination i indsatsen til borgeren, er det afgørende, at borgeren får én plan med ét fælles formål og mål, der skal føre hertil. Planen skal udarbejdes i et samarbejde mellem sagsbehandleren i jobcenteret, sagsbehandleren i socialforvaltningen og borgeren med afsæt i et fælles overblik over borgerens ressourcer, barrierer og støttebehov. Formålet er at sikre, at de forskellige lovgivninger, formål og rationaler bag sagsbehandlingen spiller sammen, så borgeren ikke oplever modsatrettede krav fra forskellige kommunale afdelinger.

Det skal være borgerens egne mål, der sætter retning, og det er vigtigt, at borgeren er med til at pege på den indsats, der skal iværksættes, for at nå borgerens mål. Borgeren har ofte selv en klar idé om, hvilke barrierer der skal overvindes, og det øger borgerens motivation og chancerne for progression i forløbet, når borgeren selv formulerer sine mål og udpeger de problemstillinger, som der skal arbejdes med.

Sagsbehandleren i jobcenteret og sagsbehandleren i socialforvaltningen skal samarbejde med borgeren om at afdække borgerens ressourcer, barrierer og støttebehov. Det skal ske i samarbejde med borgerens private og professionelle netværk. Borgeren skal dog give tilladelse til, at de inddrages, og at der udveksles oplysninger på tværs af offentlige myndigheder, hvis det er relevant i den konkrete sag.

Borgeren rådgives og sikres adgang til relevante tilbud i regionalt, kommunalt og frivilligt regi. Der tages udgangspunkt i mulighederne for støtte i borgerens eksisterende netværk. Borgeren bevilges tilbud efter Serviceloven, hvis borgeren ønsker det og er berettiget til det. Borgeren vejledes desuden i at søge støtte efter anden lovgivning, hvis borgeren har ønske om og behov for dette. Indsatsen skal kunne målrettes og sammensættes til den enkelte borgers ønsker og behov samt kunne iværksættes, når behovet opstår.

Tilbud gennemføres så vidt muligt parallelt med det virksomhedsrettede forløb. Det er vigtigt, at de forskellige tilbud i indsatsen aktivt understøtter hinanden, og at borgeren selv oplever, at der er en klar sammenhæng mellem de aktiviteter, der iværksættes, og borgerens mål. Det gode jobmatch skal tage højde for, at borgeren eksempelvis kan passe sin misbrugsbehandling, genoptræning eller andre indsatser samtidig med et job.

Individuelt jobmatch [tredje trappetrin]

Jobkonsulenten skal hjælpe borgeren med at finde et godt jobmatch, hvor borgeren har gode muligheder for at udvikle arbejdsevnen under hensyntagen til, at der også

skal arbejdes med at få en hverdag med job til at fungere. Der skal så vidt muligt findes job med ordinære timer eller udsigt til det. Når borgeren løser reelle meningsfulde arbejdsopgaver på en almindelig arbejdsplads, skabes mening og retning i indsatsen for borgeren, hvorved borgerens motivation øges.

Når der er fundet det rette jobmatch, har jobkonsulenten ansvaret for at hjælpe borgeren med at få indgået en arbejdsaftale med arbejdsgiveren om timetal, opgaver, helbredshensyn og delmål for progression. Der indgås også en klar aftale om opfølgning og løbende tilpasning af forløbet. I de ordinære timer eller virksomhedspraktikken undersøges det, om der er behov for hjælpemidler, personlig assistance, virksomhedsmentor eller andre særlige tilbud.

Jobkonsulenten skal støtte borgeren i at mestre de barrierer, som borgeren selv peger på, står i vejen for at påbegynde et virksomhedsrettet forløb, udvikle arbejdsevnen og fastholde et job. Det er vigtigt, at jobkonsulenten og arbejdsgiveren giver borgeren positiv feedback og gradvist øger krav og ansvarsområder i det omfang, borgeren kan håndtere det. Det kræver tæt opfølgning, og at jobkonsulenten er i løbende dialog med borgeren og arbejdsgiveren og efter behov får justeret arbejdsaftalen undervejs i forløbet.

Igangsættelse af CTI-indsatsen

Når jobkonsulent og borger har fundet et jobmatch, igangsættes CTI-indsatsen ved, at jobkonsulenten tager kontakt til den CTI-uddannede medarbejder, som borgeren mødte første gang på opstartsmødet. Det er vigtigt, at borgeren har mødt CTI-medarbejderen et par gange efter opstartsmødet og inden CTI-indsatsen påbegyndes, for at opbygge en tillidsfuld relation og for at drøfte borgerens ønsker til CTI-forløbet.

Den første opgave for CTI-medarbejderen bliver at hjælpe med at støtte borgeren i at få lavet en god arbejdsaftale med jobkonsulenten og arbejdsgiveren. CTI-medarbejderen skal have særligt fokus på, hvad der skal til, for at borgeren falder godt til på arbejdspladsen, og der sikres sammenhæng til andre indsatser, fx i forbindelse med aftale om mødetider.

Mens jobkonsulenten har ansvaret for det virksomhedsrettede forløb og kontakten til arbejdsgiveren, vil CTI-medarbejderen, afhængigt af borgerens behov, give praktisk hjælp og støtte til at få borgerens hverdag til at fungere. Borgeren støttes i at identificere, afprøve og tilpasse mestringsstrategier og overføre dem fra én sammenhæng til en anden. Dermed styrkes borgerens evne til at håndtere forskellige typer af krav og situationer, som både kan anvendes på jobbet og i hverdagen.

CTI-medarbejderen har i dagligdagen ansvaret for at bevare overblikket over borgerens samlede aktiviteter og sikre, at borgeren får en sammenhængende indsats, som giver mening for borgeren og aktivt understøtter målene i handleplanen. CTI-medarbejderen skal være fleksibel og til rådighed for at sikre, at der i samarbejde med jobkonsulent, sagsbehandlere og øvrige samarbejdspartnere hurtigt kan tages hånd om de udfordringer, der opstår undervejs i forløbet.

Inden CTI-forløbet afsluttes, skal der således være udarbejdet og forankret en langsigtet plan for fastholdelse, som tager højde for, hvem der støtter borgeren i den fortsatte udvikling og eventuelt opståede kriser.

Løbende opfølgning på borgerens progression

Borgerens sagsbehandler(e) skal løbende følge op på borgerens aktiviteter og progression frem til, at forløbet afsluttes. Der kan i projektet ikke dispenseres fra gældende lovgivning, hvad angår fastlæggelsen af individuelle kontaktfølgninger, herunder proceskrav om afholdelsestidspunkter, afholdelsessted og ansvarlig medarbejder.

Der kan undervejs i forløbet opstå behov for at tilpasse igangværende eller iværksætte nye aktiviteter, der forudsætter, at sagsbehandlerne involveres med det samme, for at sikre, at borgeren kan fastholde tilknytningen til arbejdspladsen. Her er både jobkonsulenten og CTI-medarbejderen ansvarlig for at inddrage borgerens sagsbehandler(e), og der skal være den nødvendige kapacitet til at reagere hurtigt, så ventetider og sagsgange ikke bliver en barriere for at fastholde borgeren i en ellers positiv udvikling.

Afsluttende møde

Før CTI-forløbet afsluttes afholdes et afsluttende møde med deltagelse af borgeren samt teamet omkring borgeren i form af de to sagsbehandlere, jobkonsulent og CTI-medarbejder. Her følges op på det samlede forløb og det sikres, at alle er bekendt med planen for det videre forløb, som CTI-medarbejderen har hjulpet borgeren med at udvikle og forankre.

Såfremt borgeren fortsat har behovet og er berettiget til mentorstøtte eller socialpædagogisk støtte efter SEL § 85, skal der være truffet en afgørelse inden forløbet afsluttes.

Samarbejde om sagsbehandlingen

Projektet forankres på tværs af social- og beskæftigelsesforvaltningen, for at sikre det tværfaglige samarbejde omkring afdækning af borgerens ressourcer, ønsker og barrierer samt udarbejdelsen af den fælles handleplan, koordinering og opfølgning på indsatserne samt måling af borgerens progression.

Der kan i projektet ikke dispenseres for de sektorspecifikke handleplaner på social- og beskæftigelsesområdet. Derfor kan det være nødvendigt at opbygge den fælles handleplan på baggrund af de eventuelt allerede eksisterende handleplaner og den fælles udredning, og således få indsatserne samlet under et fælles formål. Projektet stiller ikke tekniske eller andre praktiske løsninger til rådighed for dette arbejde.

Det er afgørende, at borgerens indsatser koordineres, og at der arbejdes henimod det samme formål på tværs af myndigheder og tilbud. Der skal enten være én sagsbehandler, der har mulighed for at bevilge og følge op på indsatser, der hører under flere lovgivninger, eller etableres et tæt samarbejde mellem de forskellige sagsbehandlere. Det skal medvirke til at sikre et fuldt overblik over borgerens situation, behov og udvikling, sikre at bevillinger sker i overensstemmelse med gældende lovgivning, og at de understøtter borgerens handleplan.

Det er vigtigt, at borgeren støttes i at blive afklaret og sætte ord på sine ønsker for fremtiden, og hvad der skal arbejdes med. Det vil ofte kunne ske samtidig med, at borgeren får hjælp til at udarbejde sit CV og begynder at orientere sig imod arbejdsmarkedet fx gennem virksomhedsbesøg og såkaldte 'snusepraktikker'. Der er behov for fleksibilitet i kontakten til borgeren, fx gennem fremskudt sagsbehandling og ved, at medarbejderne kommer ud til borgeren på virksomheden og i hjemmet.

Bevilling af CTI-støtte

Såfremt borgeren er i målgruppen for SEL § 85 (socialpædagogisk bistand) bevilges CTI-indsatsen efter denne lovbestemmelse. Alternativt bevilges borgeren CTI-indsatsen efter LAB § 31b (mentorstøtte) eller SEL § 82b (tidlig forbyggende social indsats).

Forløbets varighed og intensitet er fastlagt på forhånd jf. skemaet nedenfor:

Lovhjemmel	Varighed	Antal borgere pr. medarbejdere
Socialpædagogisk bistand SEL § 85	9 mdr.	Ca. 10
Individuel støtte efter SEL 82b	6 mdr.	Ca. 15
Mentor efter LAB 31b	6 mdr.	Ca. 15

Ved vurdering af, om en person har behov for støtte efter SEL § 85, skal der foretages en visitation, som uanset boform tager udgangspunkt i den enkeltes funktionsnedsættelse, og som vurderer omfanget og arten af støttebehovet. Indsatser efter SEL § 85 kan ikke bevilges med en tidsbegrænsning. Hvis borgeren har haft en CTI-medarbejder bevilliget efter SEL § 85, og en sådan bevilling skal fortsættes efter CTI-forløbet, overdrages støtten til en anden socialpædagogisk medarbejder.

Den virksomhedsrettede indsats

Den virksomhedsrettede indsats er et centralt element i projekt "Social støtte i overgang til og fastholdelse i job". Der er lavet omfattende erfaringsindsamling, evidens og projekter, som viser, at en virksomhedsvendt beskæftigelsesindsats har positive effekter for ledige. Disse effekter finder man også for de udsatte ledige, herunder aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Den tidlige, virksomhedsrettede indsats kan iværksættes parallelt med eventuelle sociale eller sundhedsfremmende indsatser, hvis borgeren har behov for det.

Med Beskæftigelsesindikatorprojektet (BIP) fra 2017 har man undersøgt sammenhængen mellem udvalgte indikatorer for arbejdsmarkedsparathed og sandsynligheden for, at den udsatte kontanthjælpsmodtager kommer i arbejde. Blandt projektets hovedfund kan særligt to faktorer fremhæves: For det første har jobkonsulentens tro på, at borgeren kan lykkes på arbejdsmarkedet, en afgørende betydning for borgerens jobchancer (Væksthusets Forskningscenter, 2017). For det andet viser projektet, at deltagelse i virksomhedspraktik er den mest effektive jobsøgningskanal for målgruppen samtidigt med, at det er den mindst anvendte (Ibid.).

Ligeledes kommer Carsten Koch-udvalget i 2015 med en række anbefalinger til den aktive beskæftigelsesindsats for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet. En af de centrale anbefalinger er, at borgere med begrænsninger i arbejdsevnen får en virksomhedsrettet indsats, frem for at deltage i længere afklaringsforløb i "lukkede projektmiljøer", da netop den virksomhedsrettede indsats fører til bedre jobchancer for borgeren (Koch et. al., 2015).

Den virksomhedsvendte indsats i "Social støtte i overgang til og fastholdelse i job"

I projektet vil det i høj grad være op til projektkommunerne at tilrettelægge indsatsen med afsæt i de gode erfaringer med virksomhedsrettet indsats, som kommunen allerede har oparbejdet. Der stilles dog en række minimumskrav, herunder at deltagerne i projektet skal have tildelt én jobkonsulent, som har ansvaret for den virksomhedsrettede indsats til borgeren.

Jobkonsulenten skal være en gennemgående person, som hjælper borgeren med kontakt til arbejdsgiver, at finde det rette jobmatch, understøtte borgerens udvikling af arbejdsevnen samt andre forhold, som relaterer sig til borgerens jobsituation. Jobkonsulenten støtter borgeren i jobbet eller virksomhedspraktikken i det omfang, der er behov for det; også hvis behovet er der efter, at CTI-forløbet er afsluttet.

Jobkonsulentene skal først og fremmest have kendskab til det lokale arbejdsmarked, erfaring med at samarbejde med de lokale virksomheder samt kompetencerne til at kunne finde det rette match mellem borger og virksomhed. Det indebærer både kendskab til målgruppen, virksomhedernes behov og forskellige muligheder for støtte og handicapkompenserende ordninger.

Videndeling og samarbejde mellem jobkonsulenter og CTI-medarbejdere skal være med til at styrke kvalitet og sammenhæng i indsatsen, kompetenceudvikle medarbejderne og styrke deres tro på succes for borgeren. For at understøtte videndeling og samarbejde er det som nævnt i vejledningen til ansøgningspuljen en forudsætning, at der etableres sparringsgrupper.

CTI-indsatsen

CTI-metoden er velafprøvet i en dansk sammenhæng, og der foreligger derfor også allerede en metodebeskrivelse og et uddannelseskoncept:

<https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/dokumenterede-metoder-voksne-og-handicap/om/cti>.

Socialstyrelsen arbejder aktuelt på at udarbejde en generisk manual, som kan anvendes på tværs af målgrupper og projekter. Det er hensigten, at manualen skal have karakter af en metodebeskrivelse med nogle klare forudsætninger, rammer og tjeklister, som CTI-medarbejderne kan orientere sig i og støtte sig til, særligt indtil de har fået oparbejdet en rutine med at arbejde med metoden. Manualen vil blive præsenteret for projektkommunerne og udleveret til de medarbejdere, der skal arbejde efter CTI-metoden i projektet.

Metoden er også kort beskrevet i afsnittet nedenfor. Særligt for dette projekt gælder, at CTI-indsatsen igangsættes, når der er fundet et jobmatch, og borgeren i samarbejde med jobkonsulent og arbejdsgiveren skal til at indgå en aftale om opgaver og vilkår for forløbet. CTI-forløbet skal understøtte den håndholdte jobindsats, hvor borgeren skal støttes i at udvikle sin arbejdsevne med henblik på at opnå eller øge antallet af ordinære timer og på sigt opnå selvforsørgelse.

CTI-medarbejderen har både en koordinerende, praktisk og støttende rolle. CTI-medarbejderne skal samarbejde med borgeren, jobkonsulent og andre relevante samarbejdspartnere om at sikre integration mellem de tre spor i indsatsen:

1. **Job:** Borgeren støttes i at tro på egen arbejdsevne og i at falde til på arbejdspladsen. Borgeren støttes blandt andet i at samarbejde med arbejdsgiver og jobkonsulent om at udarbejde, afprøve og tilpasse arbejdsaftalen undervejs i forløbet.
2. **Mestring:** Borgeren støttes i at mestre de barrierer, som borgeren oplever, står i vejen for en ny hverdag med job og bedre trivsel. CTI-medarbejderen skal støtte borgeren i at finde praktiske løsninger, samt udvikle, afprøve og tilpasse strategier for at håndtere krav og udfordringer på arbejdspladsen, i fritiden og derhjemme.
3. **Netværk:** Borgeren støttes i at opbygge og vedligeholde de sociale og professionelle relationer og netværk, der skal hjælpe borgeren til at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. CTI-medarbejderen skal have særligt fokus på at støtte borgeren i at indgå i almene fællesskaber.

CTI-medarbejderen skal sammen med borgeren arbejde med afsæt i den fælles handleplan, som må tilpasses undervejs i forløbet, hvis der fx opstår behov for at iværksætte nye indsatser eller justere i den plan, der allerede er indgået aftale om. CTI-medarbejderen skal støtte aktivt op om borgerens samarbejde med både sagsbehandlere og jobkonsulent, som vil være de gennemgående personer for borgeren. CTI-medarbejderen er der i en tidsafgrænset periode og har til opgave at sikre, at borgeren oplever sammenhæng i indsatsen og får hjælp til at udarbejde og forankre den langsigtede plan for fastholdelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet.

CTI-medarbejderen vil i starten af forløbet arbejde intensivt sammen med borgeren, både på og uden for arbejdspladsen ud fra borgerens ønsker. Særligt i CTI-forløbets opstart og hen mod afslutningen af CTI-forløbet må der forventes et stigende antal timer til koordination.

Beskrivelse af CTI-metoden

CTI er en forkortelse af Critical Time Intervention. Socialstyrelsen har gennem de seneste år afprøvet den evidensbaserede metode overfor socialt udsatte borgere med komplekse problemstillinger i overgangssituationer, som fx overgang fra hjemløshed til egen bolig. I dette projekt er den kritiske overgang defineret som de første 6 eller 9 måneder, hvor borgeren er i job.

CTI-metoden er en intensiv, tidsafgrænset og fokuseret indsats, der gennemføres af en socialfaglig medarbejder, der er uddannet i metoden. Indsatsen er opdelt i tre lige lange faser, som beskrives nærmere nedenfor. I hele forløbet er der fokus på at styrke borgerens sociale netværk og inddrage professionelle og frivillige i civilsamfundet efter behov. Dette sker for at understøtte borgerens samlede livssituation, styrke borgerens forudsætninger for at leve en selvstændig tilværelse og sikre en bæredygtig forankring af en indsats, der for manges vedkommende kan være langvarig, før borgeren eventuelt vil blive i stand til at klare sig uden offentlig forsørgelse.

Intensiteten er stor i begyndelsen af CTI-forløbet, for så at aftage i takt med, at opgaver og ansvar overdrages til borger og netværk. Der er tale om en recovery-orienteret og rehabiliterende metode, hvor der er fokus på at understøtte udviklingen af borgerens egne ressourcer, evner og muligheder for at tage ansvar for eget liv.

Større ændringer i udsatte borgers livssituation kan, selv om de er planlagt ud fra borgerens eget ønske, være forbundet med usikkerhed, ustabilitet og utryghed for borgeren. Der kan opstå afledte og uforudsete problemer i borgerens følelsesliv og hverdag, som kan opleves som kritiske af både borgeren selv og af borgerens omgivelser og netværk. Der kan derfor være en risiko for, at forandringen mislykkes, hvis borgeren ikke følges tæt i den kritiske overgang og ydes støtte til at fastholde motivation og mestre de oplevede barrierer både før, under og efter at overgangen er realiseret. CTI-metoden er netop en metode som bidrager til dette.

En recovery- og empowerment-orienteret tilgang

CTI-metoden er baseret på en recovery-orienteret og empowerment-fokuseret tilgang, og har til hensigt at identificere og styrke borgerens ressourcer og muligheder for at mestre sit liv. Derfor skal borgeren selv definere målene for CTI-forløbet og planlægge de aktiviteter, der skal iværksættes og tage medansvar for gennemførelsen af forløbet.

Borgeren og CTI-medarbejderen indgår i et ligeværdigt samarbejde, hvor borgeren kan bruge CTI-medarbejderen til praktisk hjælp, personlig støtte, som koordinator og sparringspartner i arbejdet med at nå sine mål. Det er således særlig vigtigt, at indsatsen tager udgangspunkt i borgerens egen oplevelse af, hvad borgeren har brug

for støtte til. Der skal være fokus på at skabe forandring i borgerens liv, ved at anerkende og støtte borgeren i at mobilisere egne ressourcer, herunder også ressourcer i borgerens sociale netværk, i forhold til egne mål.

Kontakt-etableringsperioden

Forud for, at selve CTI-forløbet starter, er det vigtigt, at borgeren og CTI-medarbejderen opbygger en professionel tillidsbaseret relation. Dette kaldes i CTI-metoden en kontakt-etableringsperiode. Kontakten sker typisk ved, at borgeren og CTI-medarbejderen mødes mindst et par gange, forud for at den kritiske overgang indtræffer, hvilket i projektet her vil være inden borgeren starter i job.

CTI-medarbejderen skal på møderne orientere borgeren om, hvad et CTI-forløb indebærer og bistå med at vejlede borgeren om muligheder for støtte til at gennemføre forløbet. Det betyder, at CTI-medarbejderen som minimum skal deltage i det første møde, hvor borgeren inkluderes i projektet. Efterfølgende mødes borgeren med CTI-medarbejderen og jobkonsulenten, når der er fundet et jobmatch og CTI-forløbet igangsættes.

CTI-faserne

CTI-forløbet består af tre faser, som er lige lange. Det er *ikke* borgerens udvikling, der er afgørende for, hvornår forløbet går ind i en ny fase, men alene den på forhånd fastsatte tidsafgrænsning. Faserne følger umiddelbart efter kontakt-etableringsperioden.

CTI-fase 1: Planlægning og igangsættelse af forløb

I fase 1 er der fokus på at hjælpe borgeren med at finde sig til rette med en ny hverdag og få ryddet konkrete barrierer af vejen. Samtidig arbejdes der med at få afklaret nærmere, hvad der skal til, for at få hverdagen til at fungere, så borgeren kan fastholde jobbet også på længere sigt. CTI-medarbejderen og borgeren aftaler, hvad der skal opnås i CTI-forløbet, hvorefter der tages kontakt til relevante tilbud og personer i borgerens netværk, herunder borgerens sagsbehandlere, hvis der viser sig at være behov for at tilpasse handleplanen.

Det er vigtigt, at der hurtigst muligt igangsættes de aktiviteter, der skal styrke borgerens evne til at mestre en ny hverdag, fx hjælp til at mestre transport til og fra arbejde. CTI-medarbejderen hjælper borgeren, indtil borgeren opnår den støtte, og udvikler de ressourcer og redskaber, der er behov for. I fase 1 er kontakten mellem CTI-medarbejderen og borgeren mest intensiv.

CTI-fase 2: Afprøvning og tilpasning af forløb

I fase 2 er der fokus på at afprøve de strategier og at gennemføre de aktiviteter, som er aftalt, med henblik på løbende at evaluere og justere efter behov. Der overlades mere ansvar til borgeren selv og støtten i og uden for jobbet overdrages gradvist til borgerens netværk. Kontakten mellem CTI-medarbejderen og borgeren er mindre intensiv end i fase 1, idet CTI-medarbejderen bliver stadig mere koordinerende, frem for at være støtteperson.

CTI-fase 3: Ansvarsoverdragelse og forankring af forløb

I fase 3 overdrages ansvaret til borgeren selv og til borgerens netværk, som er blevet involveret undervejs i CTI-forløbet. CTI-medarbejderen skal sammen med borgeren sikre, at der er en plan for, hvordan borgeren håndterer de kriser og tilbagefald, der kan opstå, og hvordan borgeren kan få den nødvendige støtte fra både det private og professionelle netværk til at imødegå disse, fastholde udviklingen og derved nå sine mål. Efter fase 3 afsluttes CTI-forløbet.