



MARSELISBORG
WORK & LIFE



Offentlig-privat
samarbejde



Offentlig-privat samarbejde skaber resultater

Refusionsomlægningen har skærpet kravene til resultaterne af beskæftigelsesindsatsen både for de jobparate, men også for borgerne længst væk fra arbejdsmarkedet, hvilket forudsætter nye metoder og samarbejdsmodeller. I den kontekst fremstår jobrettede indsatser integreret i et innovativt offentlig-privat partnerskab, som en stærk løsningsmodel.

I samarbejde med 45 jobcentre har Marselisborg i perioden fra 2014 frem til i dag, udviklet en jobrehabiliterende indsats målrettet sygemeldte og udsatte ledige, der skal hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet. Koden er nu knækket, resultaterne dokumenteret og vi vurderer at være særdeles godt rustet til en fremtid med nye rammer og konsekvenser for jobcentre og aktører på beskæftigelsesområdet.

Det er vores vurdering og erfaring, at vejen til at skabe højere effekter på kortere tid blandt udsatte målgrupper går gennem et indgående og forpligtende samarbejde mellem jobcentre og private aktører. Derfor har vi sammen med forskellige jobcentre udviklet en model for et offentlig-privat partnerskab:

- Hvor der iværksættes et tæt samarbejde mellem medarbejderne i jobcentret og Marselisborg om at få borgerne væk fra sygedagpenge, væk fra kontanthjælp, væk fra ledighedsydelse m.m. og ud på arbejdsmarkedet, og hvor jobrettet rehabilitering er omdrejningspunktet
- Hvor styringen og kontrollen på trods af den offentlige-private samarbejdsmodel ligger i jobcentret
- Hvor Marselisborg via tæt sagssparring og samarbejde om de enkelte borgere, afholdelse af læringsmøder samt løbende kompetenceudvikling giver viden, læring og kompetencer tilbage til jobcentrene

"En vej til at skabe højere effekter på kortere tid blandt udsatte målgrupper er et mere indgående og forpligtende samarbejde mellem offentlige myndigheder og private aktører inden for beskæftigelsesområdet. Vi ser en offentlig-privat samarbejdsmodel som en af løsningerne til at indfri de mål og visioner af økonomisk og faglig karakter, som en kommunalbestyrelse beder sin administration om at udmønte", udtaler Mette Seeberg, der er direktør for Marselisborgs centre.

De afprøvede samarbejdsmodeller kendetegnes ydermere ved, at det økonomiske provenu eller besparelspotentiale, som samarbejdet og centret vil genere, alene tilfalder kommunen og jobcentret.

"Samarbejdsmodellen består ikke i "overskudsdeling" med indbyggede incitamenter til specifikke sagsafslutninger. Vi ser sådan på det, at de besparelser, som man kan opnå ved at indgå et offentlig-privat-samarbejde med Marselisborg, alene skal tilfalde kommunen og dermed være til gavn for kommunens borgere" siger Mette Seeberg.

I denne publikation kan du derfor læse mere om, hvad der karakteriserer centrene, hvilket værdisæt de drives efter samt hvad vi ser som fundamentet for et godt offentlig-privat samarbejde.

Dernæst beskriver vi:

- Hvilke borgere og målgrupper, som centrene er udviklet til arbejde med
- Hvilke effekter vi som minimum kan stå inde for
- Den differentierede medarbejderstab, som er forudsætnin-gen for at drive et højt performende center
- Hvordan vores indsatsmodel er opbygget
- Hvordan vi tilfører læring og viden samt etablerer fælles faglige netværk

Publikationen afsluttes med en række artikler, hvor vores sam-arbejdspartnere fortæller om Marselisborg, og hvordan de stra-tegisk anvender det offentlige private partnerskab. Til sidst et interview med en borger, der er kommet videre i livet og er på arbejdsmarkedet efter forløb i et af centrene.

God læselyst!



KONTAKT:

Hvis du ønsker at høre mere:

Mette Seeberg

Direktør

Tlf.: 2256 8607

Mail: mes@marselisborg.org

Indhold

Offentlig-privat samarbejde skaber resultater	2
Marselisborg – kort fortalt	4
Målgrupperne – hvem bruger centrene?	6
Effekterne	8
Medarbejderne	8
Indsatsen	9
Læringen	
Læring & Vidensdeling – faglig metodeudvikling	12
Progressionsredskab – De små skridt i fokus	14
Progression – hvad gør vi i praksis	15
Høj hitrate i halsnæs	16
”Det er stadig svært, men nu tror jeg på det”	17
Mød Torben der er kommet videre i livet efter forløb hos Marselisborg	

Udgiver og udarbejdet af:

Marselisborg Work & Life
3. udgave – oktober 2019

Koncept og design:
Layout:
Tryk:

Ineo Designlab
Henriette Dupont Graphic
ecograf.dk



Marselisborg Work & Life – kort fortalt

Vores værdier

Marselisborg centrene arbejder ud fra to målsætninger:

For det første har vi et direkte ansvar for de mennesker, som kommer ind af vores dør. Vi skal styrke borgerne med reelle kompetencer, mestringsstrategier, øget selvværd og en grundlæggende tro på, at der findes en bedre fremtid, som job og uddannelse er en del af. Marselisborg har som virksomhed en primær motivation i at understøtte, at mennesker som befinder sig i en udsat situation gennem vores empowerment forløb oplever, at det faktisk nytter at tage ansvar for eget liv og egen fremtid. Ikke alene er det med til at få folk hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet,

det, og derved opnå de resultatomål kommunerne skal nå. Vores forløb er også med til at borgerne udvikler en ny identitet som ansvarlige i eget arbejdsliv som gør, at de ikke falder tilbage i systemet igen, men tværtimod fastholdes på arbejdsmarkedet. For det andet skal de jobcentre, vi samarbejder med, sikres en mærkbar økonomisk gevinst i form af en besparelse på forsørgelsesudgifter. Marselisborg ser opgaven med at hjælpe udsatte mennesker og samtidig understøtte en kommunal økonomi som absolut sammenfaldende.

Hvor adskiller vi os?

Først og fremmest dækker centrene samtlige aspekter i en social, beskæftigelses- og sundhedsfaglig indsats. Der er investeret i at have motiverede og kompetente medarbejdere, som er specialister på deres områder lige fra åndedrætstræning, kostvejledning og virksomhedskontakt, og som samtidig er stolte over de resultater, herunder den besparelse, deres indsats giver kommunerne.

Dernæst:

- At vi har en høj jobeffekt og er førende på jobindsatsen
- At vi laver virksomhedsrevalidering, der får borgeren tilbage på arbejdsmarkedet
- At vi deltager ved § 7a-samtalen sammen med sagsbehandlere og a-kassen
- At vi tilbyder og udplacrer sygemeldte i arbejde eller i virksomhedsrettet tilbud
- At vi udarbejder progressionsrapporter, der er opbygget som rehabiliteringsplanerne, hvilket direkte kan bruges i sagsbehandlernes arbejde
- At vi udarbejder rehabiliteringsplaner i kommunens skabeloner, så de kan anvendes direkte på rehabiliteringsteammøder
- At vi udarbejder oplæg til afgørelser i de konkrete sager
- At vi iværksætter fælles kompetenceudvikling til de jobcentre, der samarbejder med vores centre





Endelig har vi sammensat et hold af medarbejderkompetencer, der dækker fysio- og ergoterapi, jobindsats, motion-, kost- og livsstilsrådgivning samt sundhedsfaglige profiler. Endelig har vi landets dygtigste socialrådgivere, der er specialister på beskæftigelsesområdet, 100% opdateret på lovgivningen og som sideløbende med arbejdet i vores centre underviser på jobcentrene. Den brede medarbejdersammensætning betyder, at centrene fra starten kan håndtere alle de aspekter og problemstillinger, som borgerne kommer med.

Hvor etablerer vi os?

Marselisborg har en målsætning om at udvide og etablere flere centre i de kommende år, men vi går ikke på kompromis med kvaliteten, hvorfor vi placerer os i områder, hvor flere kommuner og jobcentre kan anvende centrene. Denne strategi er relevant for de enkelte samarbejdsjobcentre fordi:

- At vi grundet samarbejde med flere jobcentre i hvert center vil kunne være fleksible i form af antallet af visiterede borgere fra det enkelte jobcenter. Vi vil med det samme kunne håndtere både opjustering og nedjustering i borgerflowet
- At vi grundet den tætte geografiske placering vil kunne anvende medarbejderne på de lokationer, hvor behovet er størst. Dette medfører igen, at vi kan være fleksible og mindre sårbare ved ændringer af borgerflow i op- eller nedadgående retning
- At vi, i forlængelse af ovenstående, reelt kan have det specialiserede personale af social- og sundhedsfaglige konsulenter tilknyttet samtlige indsatser, idet de arbejder på flere lokationer.



Målgrupperne – hvem bruger centrene?

Centrene er udviklet til at kunne håndtere borgere med alle former for problematikker inden for sundheds- og beskæftigelsesområdet.

Vores erfaringer viser, at borgere med følgende problemstillinger har gavn af centrets indsatser:

- Lidelser i bevægeapparatet
- Psykiske lidelser såsom stress, angst og depression
- Andre psykiske lidelser såsom personlighedsforstyrrelser
- Langtidsledige og marginaliserede borgere
- Borgere med misbrugsproblemer
- Borgere, der er kognitivt udfordret
- Integrationsborgere, herunder syriske flygtninge

Sygedagpenge & jobafklaring

Sygemeldte borgere med en klar diagnose og behandlingsplan, som har brug for en kort og intensiv indsats, der kan støtte dem tilbage til deres nuværende arbejdsplads eller gøre dem i stand til at være aktivt jobsøgende via deres a-kasse.

Sygemeldte borgere med mere diffuse lidelser og manglende arbejdsidentitet, som har brug for en lidt længerevarende tværfaglig indsats, der målrettet arbejder med at genetablere eller opbygge deres arbejdsidentitet.

Revalidering

Borgere som jobcentret har fundet revalideringsberettiget og omfattet af personkredsen i henhold til § 46 i lov om aktiv social politik. Her kan vi tilbyde afklaring af beskæftigelsesmål og udarbejdelse af uddannelsesplaner samt etablering af virksomhedsrevalidering, hvor borgeren optrænes inden for et nyt beskæftigelsesområde.

Fleksjob

Borgere, der er ny-ledige, og som forholdsvis hurtigt vil kunne afklares og herefter være parate til udplacering i fleksjob. Det vil sige, at ledigheden ikke skyldes borgerens funktionsevnesættelse.





Borgere med en langvarig ledigheds- og sygdomshistorik, som ofte er den målgruppe, der tidligere fik tilkendt en førtidspension, men som efter ny lovgivning har fået tilkendt et fleksjob på få timer. Disse borgere vil typisk have brug for en tværfaglig indsats, hvor der målrettet arbejdes med at genetablere eller opbygge en arbejdsidentitet.

Kontanthjælp

Borgere med sideløbende udfordringer og problemstillinger lige fra fysiske og psykiske lidelser til sociale og misbrugsproblematikker. Det er ofte borgere, der aldrig har fundet fodfæste på arbejdsmarkedet og derfor kun har lidt eller ingen erhvervserfaring.

Denne målgruppe vil typisk have brug for intensiv og håndholdt indsats, hvor der igennem en tværfaglig indsats arbejdes målrettet med udvikling af en arbejdsidentitet og motivationen for at få et arbejde. Der er primært tale om borgere kategoriseret som voksne aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Ressourceforløb

Borgere med flere komplekse udfordringer end ledighed, hvor rehabiliteringsteamet har vurderet, at der er behov for en læn-gerevarende tværfaglig indsats til at udvikle deres arbejdsevne. Der er dog tale om en målgruppe, hvor der findes stor forskel på, hvor langt de faktisk er fra arbejdsmarkedet, hvilket bl.a. skyldes stor variation i kommunernes visitationspraksis, grundlag samt strategi for anvendelse af ressourceforløbene.

Integration

Flygtninge og indvandrere, hvor udfordringen for den ene gruppe primært er ledigheden, og hvor der er brug for en intensiv erhvervsvejledende indsats og direkte støtte til at komme ind på det danske arbejdsmarked. Forløbene for denne gruppe kombineres og køres parallelt med tilbud fra sprogskolen. Dernæst en gruppe, hvor arbejdsidentiteten er markant mindre, og hvor der er behov for at tillære basale færdigheder og normer, bl.a. om arbejdsmarkedet og samfundet, før vi etablerer en virksomhedsrettet indsats. Vi arbejder bl.a. med borgere fra Syrien og Eritrea.

Effekterne

I tæt samarbejde med jobcentrene er det lykkedes at udvikle indsatser, der giver høje effekter for sygemeldte og ledige borgere.

Sygedagpenge

Marselisborg har 2 basis modeller til sygemeldte borgere;

Model 1

I denne model henvises borgerne til forløb hos Marselisborg, hvor der udelukkende tilbydes en tværfaglig indsats, mens sagsbehandleren i jobcenteret er ansvarlig for sagsbehandlingen i borgerens sag.

Efter dette forløb stopper 65-70% af borgerne med at modtage sygedagpenge og genoptager hidtidigt arbejde eller er nu aktivt jobsøgende i a-kassen.

Model 2

I denne model overtager Marselisborg den fulde tværfaglige indsats herunder sagsbehandlingen og opfølgning i sagen. Efter denne model stopper 85-95% af borgerne ud fra vores evalueringer med at modtage sygedagpenge.

Ledighedsydelse

60-70% af vores langtidsledige og udsatte fleksjobbere kommer i beskæftigelse.

Ressourceforløb og kontanthjælp

50-60% af vores kontanthjælpsmodtagere kommer i praktik, job eller uddannelse.

Medarbejderne

Marselisborg består af en bred tværfaglig konsulentgruppe med spidskompetencer inden for beskæftigelses-, sundheds- og socialområdet. Nogle medarbejderprofiler og fagprofessioner anvendes til specifikke opgaver, mens andre koordinerer den tværfaglige indsats, således at helheden i indsatsen i forhold den enkelte borger sikres.

Alle vores medarbejdere er specialister inden for deres fagområde med mange års praksiserfaring og er desuden efteruddannet ved Marselisborg egen socialfaglige og jobrettede coachuddannelse, herunder i metoder og redskaber, såsom:

- Den kognitive og narrative coachingmodel
- Empowerment samtalen
- PROFIL redskabet

Medarbejderne kan inddeles i følgende faggrupper:

Socialfaglige konsulenter: Denne konsulentgruppe består typisk af socialrådgivere eller andre faggrupper, der har en specialisering inden for beskæftigelsesområdet, rehabilitering, misbrugsbehandling samt handicap og psykiatri. De socialfaglige konsulenter varetager den primære kontakt til borgerne og sikrer, at indsatsen dokumenteres juridisk og socialfagligt på højt niveau.

Jobkonsulenter: Denne konsulentgruppe har en bred erhvervs-erfaring inden for det private erhvervsliv, såsom salg, marketing og ledelse. Konsulenterne er specialiserede i at lave det helt rigtig jobmatch, der både tilgodeser borgerens skånehensyn og inddrager deres fulde potentiale i forhold til arbejdsmarkedet og arbejdsgivers behov for arbejdskraft. Jobkonsulenterne har desuden et indgående kendskab til det regionale arbejdsmarked og et stort virksomhedsnetværk.

Sundhedskonsulenter: Denne konsulentgruppe består af fysio- og ergoterapeuter, kost- og ernæringsvejledere, sygeplejersker m.v. Vores sundhedsfaglige konsulenter arbejder ud fra den traditionelle fysioterapeutiske disciplin med fokus på, hvordan vores krop påvirkes af kost og motion. Vi ved, at motion giver forøget energi, velvære, glæde og optimisme, og det har særligt sygemeldte behov for i en presset situation.



Tværfaglig indsats

Marselisborg har skræddersyet en tværfaglig rehabiliteringsindsats til borgere med alle former for problemstillinger lige fra psykiske og fysiske lidelser til sociale og misbrugsproblematikker.

Dynamisk udviklingsproces

Indsatsen fungerer i praksis som en dynamisk udviklingsproces, hvor borgeren ved hjælp af samtaler, personprofil, empowerment og den coachende tilgang får synliggjort og erkendt egne ressourcer og barrierer i forhold til at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Gennem psykoedukation får borgeren indsigt i egen sygdom og helbredsmæssige problemstillinger (for de borgere, hvor denne indsigt er relevant for at komme i arbejde), der giver en forståelse for, at man ved hjælp af samtaleforløb, kostændring og motion kan forbedre sine helbredsmæssige forhold og muligheder for at komme i beskæftigelse væsentligt.

Indsatsen vil tage højde for, at der vil være varierende behov hos jobcentrene i forskellige perioder. Eksempelvis kan nogle jobcentre i en periode have behov for, at Marselisborg overtager den fulde indsats herunder sagsbehandling og opfølgning i sagen, mens andre jobcentre kun har behov for, at der ydes en målrettet indsats for specifikke borgergrupper.

Parallelle indsatser

Marselisborg har udarbejdet en fleksibel modul model, hvor jobcentret løbende kan pege på, hvilken model og indsatser de ønsker i en given periode. Det betyder også, at et jobcenter kan have flere modeller kørende parallelt med hinanden.

Målrettet jobfokus

Uanset hvilket forløb det enkelte jobcenter vælger, arbejder Marselisborg målrettet på at udvikle borgerens arbejdsevne i sådan en grad, at borgeren vil kunne opnå mulighed for selvforsørgelse.

Varigheden

Varigheden af forløbene vil afhænge af målgruppen, hvor vi som udgangspunkt arbejder med følgende forløbstider:

- 6 - 13 ugers forløb til sygedagpengemodtagere
- 13 - 26 uger forløb til borgere, der er i jobafklaring
- 13 ugers forløb til borgerne på ledighedsydelse
- 13 - 26 ugers forløb til kontanthjælpsmodtagerne
- 13 - 26 ugers forløb til ressourceforløbsborgerne
- 13 ugers forløb til integrationsborgerne (2 dage ugentligt)

Nedenstående indsatsbeskrivelse indeholder vores metodiske grundtænkning, mens de konkrete forløb tilpasses den enkelte målgruppe.

Visitation

Jobcentret henviser til forløb, hvorefter borgeren indkaldes til visitationssamtale. Hensigten med visitationen er at screene borgerens arbejdsmarkedsperspektiv, herunder ressourcer og potentialer, samt hvilke udfordringer der kan være en barriere for tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Borgeren udfylder vores personprofil, "PROFIL", der som nævnt benyttes til at afdække den enkeltes personlige ressourcer og



►►► kompetencer, forandringsberedskab og problemløsningsevne. Ud fra profilscorerne, i stedet for og en individuel tilbagemelding og samtale med borgeren påbegyndes arbejdet med job- og uddannelsesplaner. Her fokuseres der på den enkeltes arbejdsmarkedserfaring, udfordringer, ønsker og barrierer, samt hvordan disse kan matche fremtidige jobmuligheder. Job- og uddannelsesplaner udarbejdes individuelt på holdforløb. På holdforløbets undervisningsmoduler vil en jobkonsulent være til stede med vejledning i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelse, samt bidrage med konkrete jobåbninger.

Formålet med den indledende fase er, at der arbejdes målrettet med empowerment centreret omkring borgerens potentiale og muligheder på arbejdsmarkedet. Tilgangen er konkret, praksisnær og virksomhedsrettet fra starten, hvilket understøtter borgerens mulighed for at tage ansvar for sin egen udviklingsproces.

Min plan

Efter visitationen bliver der gået mere i dybden med den enkelte borgers kompetencer, udviklingsområder og særlige problemstillinger. Her sættes der fokus på udvikling af borgerens egen motivation og forhindringer i forhold til at indgå på arbejdsmarkedet, herunder arbejdes der med konsekvens af egne forhindringer og nye muligheder.

Formålet er at konkretisere borgerens muligheder på arbejdsmarkedet i forhold til egne kompetencer, og hvordan de kan komme videre i forhold til eksempelvis jobsøgning, uddannelse etc. I denne del af forløbet foretages der fortrinsvist individuel sparring i mindre grupper. I undervisningsmodulerne vil der ud over de faglige konsulenter være en jobkonsulent tilstede med

henblik på at kvalificere handlingsplanen i forhold til konkrete jobåbninger på det lokale og regionale arbejdsmarked.

Holdforløb

Vi anvender ofte holdbaserede aktiviteter i starten af et forløb ud fra rationalet om, at vi derigennem kan anvende de synergi-muligheder, der opstår i at skabe et fællesskab borgerne imellem. Derudover har de holdbaserede aktiviteter også et konkret udviklende sigte, hvor det sociale samarbejde og arbejdet med at tale om udfordringer, problematikker og ressourcer bidrager til at hjælpe borgeren videre fra isolation og sygdomsidentitet til en øget grad af mestring og social stabilitet.

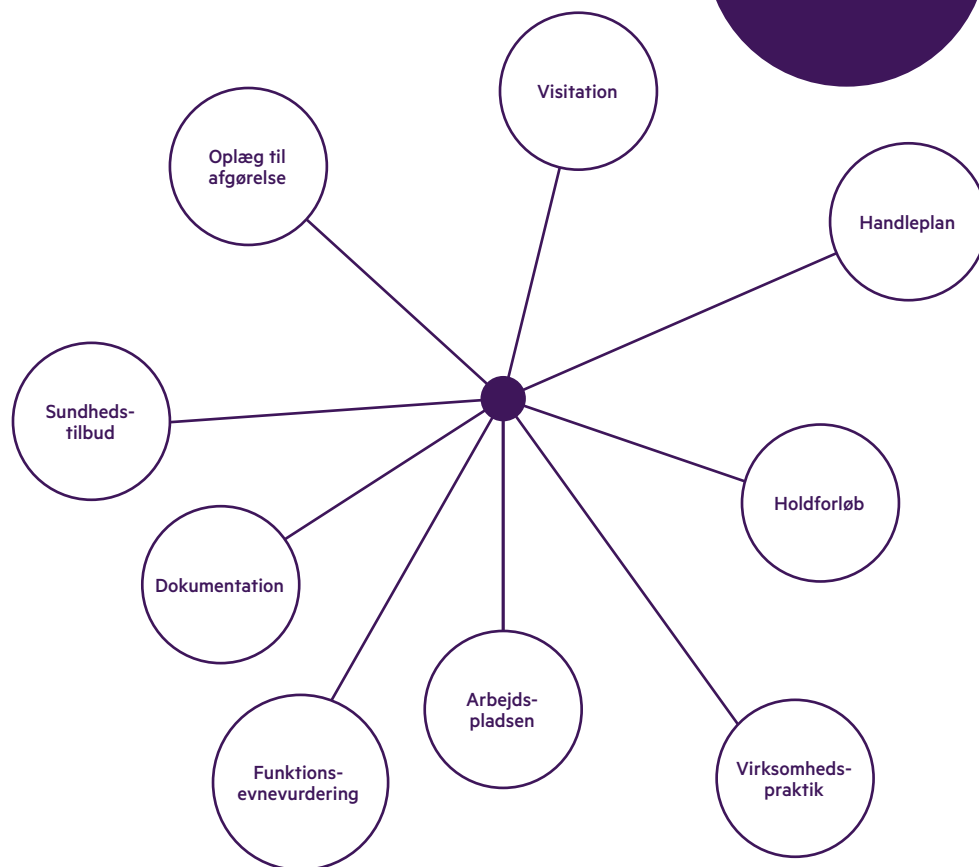
Særligt de borgere, der bliver visiteret fra kontanthjælp og ressourceforløb, har ofte en række udfordringer af social karakter, hvor de holdbaserede aktiviteter medvirker til at træne sociale færdigheder.

Der vil i forløbet blive lagt vægt på en individuel indsats, hvor den enkelte borgers plan er omdrejningspunktet for indsatsen. Endvidere får samtlige deltagere i forløbet mulighed for at få individuelle samtaler efter behov med en social- eller sundhedsfaglig medarbejder. De individuelle samtaler tager specifikt udgangspunkt i borgerens egen situation. Her kan svære emner drøftes, og samtalerne bidrager således til at skabe tillid mellem konsulenter og borger og sikrer samtidig, at vi bevarer helhedssynet i indsatsen.

Virksomhedspraktik

Mens målet med de første faser er at sikre et solidt udgangspunkt for en konkret og målrettet indsats og aktivitet for de visiterede borgere, så arbejdes der intensivt og individuelt med den enkelte under praktikforløbet. Virksomhedspraktikken har som udgangspunkt til hensigt at sluse borgeren ind på arbejdsmarkedet og i beskæftigelse. For nogle borgere kan der være behov for at afklare, opkvalificere eller optræne borgeren indenfor et nyt beskæftigelsesområde. Derudover vil der også være borgere, der har brug for en "sekventiel" indsats, hvor der indledningsvist er behov for samtaleforløb kombineret med en mentor- og motivationsindsats efterfulgt af et praktikforløb.

Under praktikforløbet vil samtlige borgere få tilknyttet en fast konsulent til at følge op på såvel iværksættelse af tiltag som understøttelse i at arbejde med borgerens gennemførelse af forløb og i sidste ende indfrielse af mål. Den opfølgende indsats



varetages af den socialfaglige kontaktperson, der er overordnet ansvarlig for borgernes forløb hos Marselisborg.

Konkret træffer den socialfaglige kontaktperson aftaler med borgeren og arbejdsgiveren omkring formål, arbejdsopgaver, skånebehov, progressionsplan og opfølgningsfrekvens. Herefter sikres, at aftalerne bliver ført ud i livet gennem personlig opfølgning min. hver 14. dag med alle relevante parter i borgerens sag. Den faglige konsulent tager afsæt i en coachende tilgang, hvor borgernes udfordringer ikke problematiseres eller løses, men hvor de via samtale støttes i selv at identificere løsninger og handlemuligheder. Indsatsen sikrer borgerens fokus på egne ressourcer og muligheder i relation til arbejdsmarkedet i en konkret kontekst. Samtidig trænes borgeren i at håndtere sine udfordringer og skånebehov på en konstruktiv og progressiv måde, så arbejdsidentiteten underbygges bedst muligt.

Arbejdspladsen

På samtlige forløb for samtlige målgrupper er der fokus på tilbagevenden til arbejdsmarkedet og på at udvikle og videreudvikle eksisterende arbejdsevne.

For borgere, der er sygemeldte fra en arbejdsplads, gennemfører Marselisborg rundbordssamtale med arbejdsgiver og borger, hvor vi metodisk tager udgangspunkt i TTA-trappemodellen. Der vil blive udarbejdet en specifik fastholdelsesplan med en progressionstrappe i tæt samarbejde med borgeren og virksomheden. Som en del af fastholdelsesplanen tilbyder Marselisborg en arbejdspladsvurdering, der udarbejdes af en fysioterapeut, såfremt dette vurderes relevant.

Funktionsevnevurdering

For borgerne med en svær nedsat arbejdsevne kan Marselisborg foretage en funktionsevnevurdering i eget hjem ved en af vores fysioterapeuter, såfremt det vurderes relevant.

Sundhedstilbud

Der vil løbende under hele forløbet være forskellige sundhedstilbud til rådighed. Her arbejder vores sundhedsfaglige konsulenter ud fra den traditionelle fysioterapeutiske disciplin med fokus på, hvordan vores krop påvirkes af kost og motion. Vi ved, at motion giver forøget energi, velvære, glæde og optimisme, og det har særligt sygemeldte behov for i en presset situation. Fysisk træning forebygger depression og stress og stimulerer indlæring og hukommelse. Ved hjælp af psykoedukation får borgeren indsigt i egen sygdom og en forståelse for, at man ved hjælp af samtaleforløb, kostændring og motion kan forbedre sine helbredsmaessige forhold væsentligt. Borgeren får konkrete mestringsteknikker, der kan anvendes som smerte- og stresshåndtering. Dette kan eksempelvis være åndedrætsøvelser eller mindfulness.

Dokumentation

Ved afslutningen af en borgers forløb udarbejdes en progressionsrapport, der dels beskriver borgerens ressourcer, barrierer og udviklingsmuligheder. Derudover indeholder beskrivelsen en kortlægning af, hvilke tiltag borgeren har deltaget i samt en konkret og præcis anbefaling af, hvad der skal arbejdes videre med fremadrettet.

Progressionsrapporten bygger på alle elementerne fra rehabiliteringsplanens forberedende del 1. Dette gør vi, dels fordi pla-





►►► nen indeholder alle relevante oplysninger og emner til videre sagsbehandling, og dels for at kommunen nemt kan overføre disse oplysninger i en rehabiliteringsplan, såfremt dette skulle blive aktuelt. Progressionsrapporten indeholder beskrivelser af borgerens deltagelse i alle elementer af forløbet, herunder hvordan den enkelte har arbejdet med de forskellige udviklings- og progressionsredsskaber. Endvidere vil planen indeholde relevant dokumentation af borgerens funktionsevne, skånebehov, afprøvede funktioner m.v., så sagsbehandleren har det rette grundlag til at kunne træffe afgørelse om indstilling til rehabiliteringsteam, påbegyndelse af revalideringsforløb m.v. I konklusion af progressionsrapporten vil der være et konkret forslag til et evt. videre forløb.

Oplæg til afgørelse

I den model hvor Marselisborg varetager den fulde indsats leveres den socialfaglig dokumentation og oplæg til afgørelse i samtlige sager. For borgere, hvor Marselisborg vurderer at borgeren kunne være omfattet af et tilbud om jobafklaring, fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension, udarbejder Marselisborg rehabiliteringsplanens forberedende del samt bilagslisten og indhenter LÆ 265.

§ 7a samtaler

For sygedagpengemodtagerne afholder Marselisborg §7a samtaler i samarbejde med en repræsentant fra borgerens respektive jobcenter. Marselisborg har ikke myndighed og kan derfor ikke træffe afgørelser i sager. Marselisborg kommer i stedet med et oplæg til jobcentret, der som myndighed træffer afgørelse på baggrund af oplægget. Såfremt der fremkommer klage eller anker over afgørelser som er truffet på baggrund af Marselisborgs oplæg, udarbejder Marselisborg udkast til klage/ankebesvarelse.

På baggrund af vidensopsamlingen vil Marselisborg løbende tilbyde kompetenceudviklingsdage til de jobcentre, der samarbejder med vores centre. Det kan være undervisning i relevant lovgivning, principafgørelser eller empowerment og den coachende samtale.

Læring & Vidensdeling – faglig metodeudvikling

For at sikre den løbende faglige udvikling arbejdes der systematisk med hovedsagligt tre redskaber:

- Indsatsmodeller
- Ugeskemaer
- Progressionsmålinger (side 14 & 15)

Indsatsmodeller

Indholdet af forløbet styres af indsatsmodellen, som udvikles specifikt til forløbet. I udviklingen trækkes på Marselisborgs erfaringer fra sammenlignelige projekter og opgaver.

Indsatsmodellen beskriver ligeledes, hvilke kvalitative progressionsmål de enkelte faser arbejder hen mod. Ligeledes beskriver indsatsmodellen i overskrifter, hvilke aktiviteter, vi antager, vil kunne hjælpe borgeren med at indfri de kvalitative progressionsmål.

Ugeskemaer

Med udgangspunkt i indsatsmodellen fordeles aktiviteterne ud i ugeskemaer. Ugeskemaerne har primært tre funktioner:

- Konkretisering af indsatsmodellen
- Borgerens oversigt over forløbet
- Medarbejdere i jobcentrets og Marselisborgs fælles referencepunkt

Mulig læring & erfaringsudveksling

På baggrund af vidensopsamlingen vil Marselisborg løbende tilbyde kompetenceudviklingsdage til de jobcentre, der samarbejder med vores centre. Det kan være undervisning i relevant lovgivning, principafgørelser eller empowerment og den coachende samtale. I hvert center er der tilknyttet en udviklingschef, der kommer en gang om ugen i det enkelte jobcenter. Derved får medarbejderne i jobcentrene mulighed for at drøfte socialfaglige spørgsmål vedrørende de enkelte sager.

Allerede efter at have modtaget de første henvisninger fra jobcenteret – med det heraf følgende indblik i jobcenterets sager – vil Marselisborg typisk kunne identificere en række muligheder for optimering og videreudvikling af jobcenterets praksis.

Eksempler på optimering og videreudvikling kan være behov for styrket fokus på faglige områder, eksempelvis vurdering efter §7 i sygedagpengeloven på forskellige trin i sagsbehandlingen; opbygning og argumentation i sagerne; konkrete muligheder for at optimere arbejds- og sagsgange; fordelene ved brug af en justeret brevkabelon eller nye supplerende redskaber; rådgivning om hvordan forskellige dele af en ny reform bør implementeres etc.

I takt med at samarbejdet mellem jobcenter og Marselisborg intensiveres, vil der typisk også ske en udvikling og justering af de metoder og indsatser, som anvendes i samarbejdet. Det kan være, at der som led i samarbejdet sker en yderligere kvalificering og målretning af, hvilke delmålgrupper af borgere, som bør visiteres til Marselisborg og hvilke delmålgrupper, som jobcenteret med fordel selv varetager indsatsen for. Således vil de specialiseringsmuligheder og kompetencer, som er tilstede samlet hos Marselisborg og i jobcenteret, kunne udnyttes bedst muligt til at skabe resultater i forhold til målgrupperne.



Progressionsredskab – De små skridt i fokus

I Marselisborg arbejdes der, som en fast bestanddel af forløbet, med progressionsmålinger. Progressionsmålingerne anvendes både til at skabe en målrettet dialog med den enkelte borger, men det bruges samtidig også til, at synliggøre den generelle udvikling og sætte spot på udfordrende perioder i et udviklingsforløb. Herunder anvendes progressionsmålinger til at synliggøre de små skridt og de små succesoplevelser.

Det er Marselisborgs erfaring, at netop den konkrete drøftelse af, hvordan borgeren placerer sig og udvikler sig i progressionsregistreringerne, giver en konstruktiv og relevant dialog.

Opfølgning, dokumentation og styring

Et helt centralt element i vores center er en løbende systematisk opfølgning og dokumentation af indsatsen. Derfor indsamles der data vedrørende borgernes baggrundsforhold, hvilke effekter der bliver opnået for de enkelte borgere, deres varighed og ikke mindst deres løbende progression.

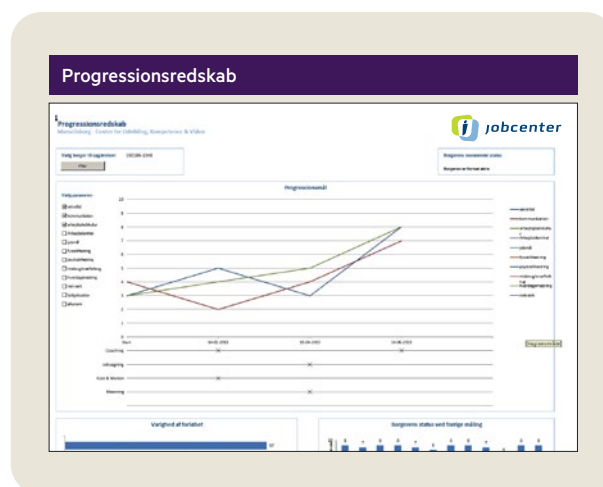
Progressionsindikatorer

Vi har valgt at bruge følgende tre overordnede progressionsindikatorer, idet vi har erfaring med at de understøtter udviklingsprocessen for alle vores borgergrupper og at de skaber den fornødne fremdrift mod arbejdsmarkedet.

Hvert enkel af de tre indikatorer understøttes af underliggende progressionsindikatorer, der tilsammen skal sikre, at den enkelte borger når den ønskede udvikling og opstillede mål.



Progressionsgrupper	Progressionsindikatorer
UDVIKLING	
	• Mødestabilitet • Personlige ressourcer (Selvværd & ressourcer) • Mestring (helbred / udfordringer) • Motivation
EMPOWERMENT	
	• Ansvarstagende • Aktiv deltagende • Åben for forandringer • Fokus på opstillede mål
FREMTID	
	• Selvindsigt omkring egne Kompetencer • Kan se nye muligheder • Arbejdsmarkedsfokus • Realistisk omkring fremtidig arbejdsliv



Progression

– hvad gør vi i praksis

Progressionsværktøjet bruges i forløbet som et procesdynamisk værktøj til at understøtte koordinatoren og det tværfaglige personale i forhold til at afdække, hvilke ressourcer borgeren har i relation til arbejdsmarkedet. Dette sker i samarbejde med borgeren. Det er borgeren der i samarbejde med koordinatoren måler sin egen progression.

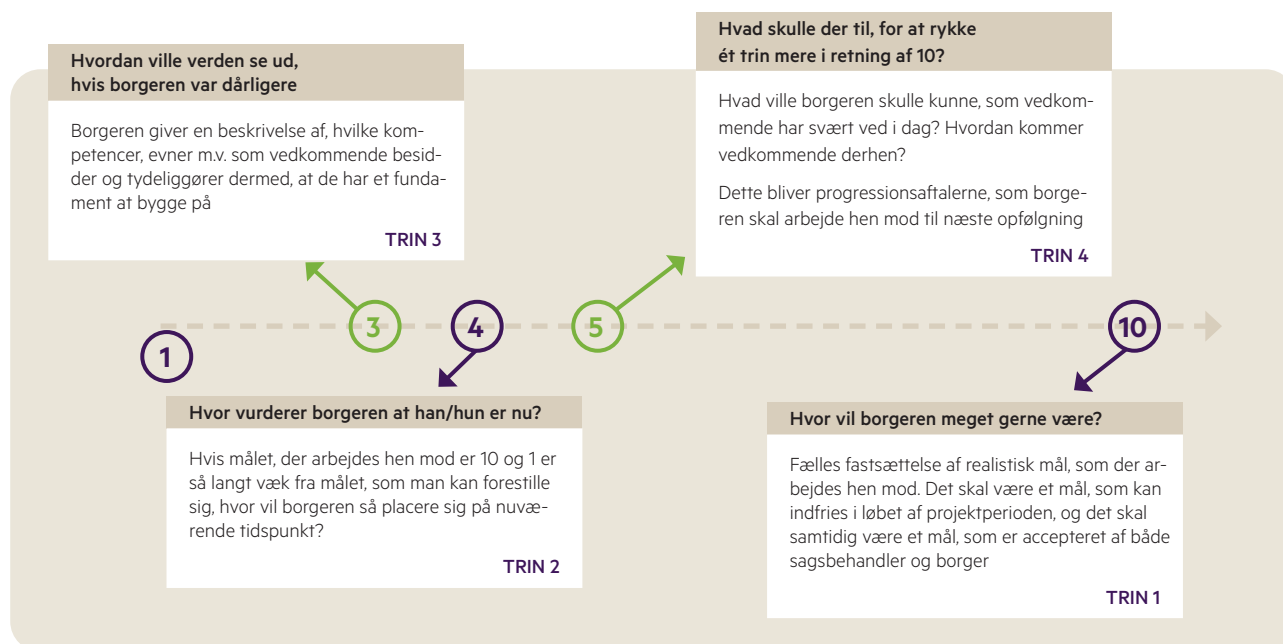
Denne proces er udgangspunktet for en vurdering af, om borgeren umiddelbart har mulighed for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, eller om der skal påbegyndes en udviklingsproces med henblik på at forbedre og udvikle arbejdsevnen.

Med udviklingsproces menes en proces, hvor borgeren erfarer sin formåen i forhold til arbejdsmarkedet. Det kan være en proces, hvor borgerens ressourcer udvikles, f.eks. gennem deltagelse i aktiviteter (virksomhedsoptræning, kurser, træning, samtaleforløb mv.), som øger borgerens muligheder for selvforsørgelse.

Der udarbejdes en progressionsplan for den enkelte borger, som strækker sig over hele forløbet. Dette giver såvel borger som jobcenter indsigt i, hvilke progression der har været igennem forløbet, samt på hvilke områder der er opnået en udvikling, og hvor der stadig er et udviklingspotentiale. Der vil i progressionsplanen blive peget på, hvilke indsatser der eventuelt ville kunne understøtte de områder, hvor der endnu ikke er opnået en progression.

Progressionsplanen kan også anvendes som dokumentation for, at der ikke længere er mulighed for at udvikle borgerens arbejdsevne.

Koordinatoren sikrer, at progressionsplanen har været i partshøring i henhold til forvaltningslovens §19 inden der afholdes afsluttende rundbordssamtale.





Høj hitrate I Halsnæs

Resultaterne har været mere end rigtig gode, fortæller Lisbeth Jørgensen

"Vi har en del sygedagpengesager, der har tendens til at blive for langvarige", siger teamleder i Job og Arbejdsmarked i Jobcenter Halsnæs Lisbeth Jørgensen.

Det er baggrunden for, at Jobcenter Halsnæs i maj måned valgte at sende første hold af sygedagpengemodtagere afsted på et fire ugers forløb i Marselisborgs center i Hillerød.

Resultaterne har været mere end rigtig gode, fortæller Lisbeth Jørgensen: "I alt har vi siden maj måned haft 50 borgere på sygedagpengeområdet gennem et fire ugers forløb på centret, og 75% er ikke længere på sygedagpenge og overgået til ordinært arbejde eller er nu til rådighed i a-kassen".

Halvdelen af de afsluttede borgere har selv fået øje på deres egne ressourcer og meldt sig raske, og det er, som Lisbeth Jørgensen siger det, "en høj hitrate." De gode resultater på sygedagpengeområdet har givet anledning til at give andre målgrupper et lignende forløb. "Vi har lige sendt de første ledige fleksjobbere af sted. Simpelthen fordi vores sagsbehandlere var ved at løbe tør for gode ideer i forhold til at arbejde med borgernes ressourcer og få dem ansat i fleksjob. Det er muligt, at deres forløb skal være anderledes og længere end de fire uger, men fordi vi holder møde med medarbejderne fra centret hver anden uge om den enkelte borger, er det let at stykke forløbet sammen undervejs, så det passer til vores og den enkelte borgers behov".

En lydhørhed over for borgerens men også jobcentrets behov og en fleksibilitet, man sætter stor pris på i Halsnæs. "Samlet set oplever vi, at kurven med de langvarige sager begynder at knække, og det er klart, at det også er noget vi kommer til at kunne mærke på kommunekassen på sigt".

Friske øjne på borgeren

Selve forløbet består af en visitationssamtale og et forløb, der fokuserer på borgerens egne ressourcer, og til sidst afholdes en afsluttende samtale med borgeren, hvor både en repræsentant fra Marselisborg og sagsbehandleren deltager. Forud for denne samtale har jobcentret fået en progressionsrapport, der danner grundlag for samtalen. I det hele taget er der en tæt dialog mellem de medarbejdere, der er tilknyttet centret og jobcentret.

"Det, der er anderledes ved dette forløb er, at borgeren får rykket på sin egen selvforståelse, og det er også det, der giver en varig effekt. Vi ser ingen tegn på, at de borgere, der har raskmeldt sig eller er blevet raskmeldt af os, sygemelder sig igen". Ifølge Lisbeth Jørgensen er det et plus, at Centret ligger i Hillerød. "Centret fremstår lyst og venligt med store vinduespartier, ligger tæt på togstationen og jeg tror, det er rigtig vigtigt, at borgerne kommer væk fra jobcentret rent fysisk, fordi det i sig selv giver en større åbenhed og dermed en større motivation til at arbejde med sig selv og tage ansvar for eget liv. Den åbenhed, der følger af at være et andet sted end i jobcentret, er derfor nøjagtig det, der skal til for at nå et andet sted hen i forløbet, end vi kunne på jobcentret. Og så hjælper det at få friske øjne på borgeren – både i forhold til motivationsarbejdet og i forhold til hvad der videre skal ske i borgerens liv."





”Det er stadig svært, men nu tror jeg på det”

For 55-årige Torsten Sandal blev forløbet på et af Marselisborgs centre et vendepunkt i hans selvopfattelse. Et vendepunkt der gav ham livsgnisten tilbage.

”Åh nej”, tænkte Torsten Sandal, da hans sagsbehandler i Jobcenter Halsnæs fortalte ham om et nyt tilbud. Et forløb på Marselisborgs center i Hillerød. ”Jeg havde allerede prøvet så mange andre kurser og tilbud og havde på ingen måde tiltro til, at det her ville være anderledes”. Allerede i bilen fra Hundested til Hillerød var Torsten Sandal derfor ved at vende om. ”Jeg havde slet ikke lyst til at møde alle de mennesker, men der blev forholdsvist hurtigt åbnet op”, husker han. Det var ham selv, der på det første møde med de andre deltagere foreslog, at alt hvad der forgik i forløbet, skulle være underlagt en tavshedspligt. Det gav tryk-

”Vi har alle sammen en bagage med på flere kilo, og for mig er det vigtigt, at vi kan tale åbent om tingene,” siger Torsten Sandal, der kom til at ændre indstilling undervejs: ”Jeg fik både et klap på skulderen og et lille skub på vejen, og jeg oplevede det, som om forløbet gav mig livsgnisten tilbage. Jeg endte faktisk med at glæde mig, til jeg skulle derhen”.

Et nyt syn på skavankerne

På centret blev der taget hånd om den enkelte og fokuseret på styrker frem for svagheder.

”Jeg dør med en smadret ryg og en depression, som jeg bliver medicineret for. Det har jeg nok haft en tendens til at fokusere for meget på. De var gode til på centret at gøre det klart for mig





►►► selv, at mine skavanker er et vilkår, som vi må arbejde ud fra og ikke lade os standse af". For eksempel står det klart, at Torsten Sandal skal have et job, der skånsomt for ryggen, og at han skal blive ved med at tage den medicin, han selv oplever holder depressionen nede. "Når medicinen virker, er der for så vidt ikke nogen grund til at opholde sig alt for meget ved det, men hellere se på, "Okay, hvad kan jeg så gøre herfra hvor jeg står nu?" siger Torsten Sanddal, der derfor har raskmeldt sig. "Jeg er gået fra at være sygemeldt arbejdsløs til at være raskmeldt arbejdssøgende, og for mig gør det en stor forskel for mit selvværd".

Tidligere har Torsten Sandal blandt andet været salgsmedarbejder og salgschef i ti år, men blev efter mange år fyret på grund af nedskæringer. "Da sagde min ekskone til mig, at jeg altid havde været god til mennesker, og om ikke det var en idé at arbejde i plejesektoren for eksempel".

Det viste sig at være en god idé, og i en årrække bevægede Torsten Sandal sig derfor i plejehjemsverdenen og i psykiatrien, tog en SOSU-uddannelse og fik gode karakterer. "Men det sidste



sted, jeg var ansat, blev det for meget med nogle beboere, der var meget udadreagerende så jeg sagde op og gik i stedet ned på den lokale materielgård og spurgte, om de kunne bruge sådan én som mig". Det kunne de, og Torsten Sandal var nu specialarbejder i Halsnæs Kommune. Slog græs, klippede hæk og bestred flere poster som sikkerhedsrepræsentant, indtil ryggen sagde stop.

Skilsmissen førte til deroute

Lavpunktet fulgte for Torsten Sandal i kølvandet på den skilsmisse, hans kone begærede. "Der knækkede filmen, og jeg gik helt ned med flaget. Både økonomisk og psykisk. Pludselig skulle han hen på kommunen og bede om penge til "en lille bitte lejlighed", noget han oplevede som ydmygende. "Det var næsten det værste: Fra at føle, at alting kørte godt med hus og kone og det hele til at sidde som 53-årig i en etværelses i Frederiksværk. Jeg havde det ad helvede til rent ud sagt, og så var der ikke langt til flasken". I dag bor Torsten Sandal til leje hos en veninde i Hundested og føler, han har fået bugt med både tungsindet og alkoholen. "Der skete rigtig meget omkring det forløb hos Marselisborg", husker han. "Det fik mig til at fokusere på nogle andre ting. For



eksempel at jeg er god til en hulens masse ting, og har haft nogle gode stillinger. Jeg har i virkeligheden et bredt erfaringsgrundlag på mange områder, jeg har fået en ny sagsbehandler i Halsnæs, og selvom jeg ikke har fået noget job endnu, så har jeg fået lysten til det igen. Der er også folk omkring mig, der har lagt mærke til, at jeg smiler igen og går og fløjter for mig selv”.

Et nyt netværk

En af de ting, Torsten Sandal glæder sig over er, at han efter forløbet tog initiativ til en dialoggruppe for kursusedtagerne, der stadig mødes. ”Det er helt nede på jorden. Vi snakker og drikker kaffe, og sidst var der én, der havde bagt boller. Indtil videre mødes vi hjemme hos mig i Hundested og kan hjælpe hinanden ved at spørge ”Har du tænkt på at gøre sådan og sådan”. For eksempel har jeg via mit netværk sat en af de andre i kontakt med en jeg kender inden for it-branchen, der måske kan hjælpe personen videre i forhold til et job. Det er sådanne små ting, men det føles rart at kunne være noget for hinanden”.

I fremtiden drømmer Torsten Sandal om at finde et job, der skåner hans ryg. ”Det kan være en pedelfunktion, et servicejob eller en stilling, hvor jeg rådgiver omkring arbejdsmiljø. Det er noget, jeg går rigtig meget op, og som kan være mange ting lige fra det psykiske arbejdsmiljø til fysiske arbejdsmiljø. Selvfølgelig mangler jeg noget uddannelse, men det kunne jeg jo få,” siger han og tilføjer: ”Det er stadig svært, men nu tror jeg på det.”

To uger efter interviewet har Torsten fået en jobsamtale med en virksomhed, der har en konkret jobåbning, der matcher flere af Torstens ønsker og kompetencer.



Marselisborg

MARSELISBORG der har eksisteret siden 2001 er opbygget som en utraditionel konsulent- og anden aktørvirksomhed, hvor vi tilbyder ledelsesrådgivning, organisationsudvikling og analyser inden for beskæftigelses-, ældre, unge-, og socialområdet. Samtidig driver vi landsdækkende centre, som dagligt udfører en tværfaglig og beskæftigelsesfremmende indsats, der understøtter at udsatte borgere kommer tilbage på arbejdsmarkedet.

Denne unikke kombination gør **MARSELISBORG** i stand til at udføre udviklings- og forandringsprocesser på alle niveauer inden for velfærdsområdet, hvor vi kan inddrage faglig ekspertise, viden og praksiserfaring fra såvel vores konsulentvirksomhed som vores anden aktør indsats.

MARSELISBORG Work & Life har som primære motivation at understøtte borgere som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet til få en bedre fremtid, hvor job og uddannelse er en del af livet. I vores arbejdsmarkedsrettede indsatser er job og uddannelse omdrejningspunkt allerede fra forløbets første dag. Vi arbejder målrettet med at styrke borgernes reelle kompetencer, mestringsstrategier og selvværd, så forandringerne kan fastholdes og bliver varige i den enkeltes liv.

Besøg os på www.marselisborg.org

Hvis du ønsker at høre mere:

Mette Seeberg

Direktør

Tlf.: 2256 8607

Mail: mes@marselisborg.org

