

MAJ 2016

GUIDE TIL JOBCENTERMEDARBEJDERE

---

# GUIDE TIL GODE RESSOURCEFORLØB



---

# Indholdsfortegnelse

Gode ressourceforløb af høj kvalitet	3
<b>Grundelement 1</b> Tal med borgeren om mulighederne i et ressourceforløb	4
<b>Grundelement 2</b> Klæd borgeren på til mødet i rehabiliteringsteamet	5
<b>Grundelement 3</b> Inddrag borgerens netværk	6
<b>Grundelement 4</b> Sørg for, at borgerens helbredsmæssige situation er fuldt oplyst	7
<b>Grundelement 5</b> Virksomhedskonsulenten bør altid deltage i mødet	8
<b>Grundelement 6</b> Vejen til arbejdsmarkedet går via virksomhedsindsatsen	9
<b>Grundelement 7</b> Mentor og andre indsatser skal støtte op om borgeren	10
<b>Grundelement 8</b> Kom hurtigt og godt i gang – gå ikke i stå!	11
<b>Grundelement 9</b> Målrettet opfølgning baseret på tal	12
<b>Appendiks 1</b>	
Vejledning om anvendelsen af tal	13
Rapport med nøgletal for beskæftigelsesindsatsen: "Den lette vej til tal"	13
Data for personer i ressourceforløb: "For de lidt mere avancerede tal"	13
<b>Appendiks 2</b>	
Borgercases	14

---

# Gode ressourceforløb af høj kvalitet

Ressourceforløb har været vejen til job og uddannelse for udsatte borgere siden 2013. Reformen af førtidspension og fleksjob har været med til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked og muliggjort, at flere borgere med en begrænset arbejdsevne kan være en del af arbejdsmarkedet.

De første erfaringer er gjort, og kommunerne har løftet en stor opgave. Arbejdet med at udvikle ressourceforløb som en ny koordineret og helhedsorienteret indsats, der kan hjælpe borgere med komplekse problemer tilbage til arbejdsmarkedet og uddannelse, er ikke færdiggjort.

Vi ved, at en virksomhedsrettet indsats, ofte i kombination med andre tilbud, er det bedste redskab i beskæftigelsessystemet til at bringe udsatte borgere tættere på arbejdsmarkedet. Dette gælder også for borgere i ressourceforløb.

Nogle kommuner har succes med at iværksætte ressourceforløb med virksomhedsrettet indsats og mentorstøtte, hvor borgeren føler sig inddraget og motiveret. Andre kommuner anvender kun i mindre grad en virksomhedsrettet indsats og har for mange forløb uden klare jobmål og retning for borgeren.

Denne guide er baseret på viden fra evalueringer og analyser samt erfaringer fra kommuner og fungerer som inspiration for det fortsatte arbejde med at udvikle rammer og indsatser i ressourceforløb. Målet

er at skabe flere gode ressourceforløb med virksomhedsrettet indsats og fokus på arbejdsmarkedet. Guiden skal bl.a. understøtte:

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

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

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

# Tal med borgeren om mulighederne i et ressourceforløb

## Grundelement 1

## HVORFOR?

Mange borgere ved ikke, hvad et ressourceforløb er, og har svært ved at forstå formål og indhold. Fleksjob og førtidspension er for de fleste borgere kendte muligheder, når sagen forberedes i rehabiliteringsteamet – mens ressourceforløb er nyt. At skabe motivation for ressourceforløb er en proces, som skal sættes i gang meget tidligt – længe før sagen forelægges rehabiliteringsteamet.

## HVORDAN?

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

# 1

### ✓ Udarbejd altid den forberedende del af rehabiliteringsplanen sammen med borgeren

- Giv tid til forberedelsen. Ofte vil forberedelsen kræve flere grundige samtaler med borgeren.
- Den forberedende del af rehabiliteringsplanen er også et dialogværktøj. Brug den til afstemning med borgeren.
- Inviter borgerens netværk til at deltage i det forberedende arbejde.

### ✓ Giv borgeren informationsmateriale og tal med borgeren om ressourceforløb

- Giv borgeren letforståeligt materiale om, hvad ressourceforløbet er.
- Brug materiale fra [www.star.dk](http://www.star.dk). Her finder du bl.a. en miniguide om ressourceforløb til borgere. Guiden kan downloades og printes, læses på web eller vises som filmklip på YouTube.
- Forklar, hvad et ressourceforløb er, gennem personcases. Mange borgere forstår bedre, hvad et ressourceforløb er, når der sættes "personbilleder" på. I appendiks 2 findes 10 cases, der viser en række realistiske og vellykkede ressourceforløb.

### ✓ Sæt fokus på borgerens ønsker om job og uddannelse

- Giv klar information om, at job og uddannelse altid er målet for jobcentrets indsats. Sørg for, at borgerens jobperspektiver kommer frem i rehabiliteringsplanens forberedende del. Har borgeren ikke et klart jobønske, så sigt mod jobfunktioner, interesseområder (børn, udendørsarbejde, biler mv.) eller bredere ønsker.

# Klæd borgeren på til mødet i rehabiliteringsteamet

## Grundelement 2

## HVORFOR?

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

## HVORDAN?

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

# 2

### ✓ Udarbejd en drejebog for, hvordan jeres kommune klæder borgeren på til mødet i rehabiliteringsteamet

- Giv borgeren mødeindkaldelse og dagsorden for mødet.
- Tjekliste til et godt informationsmateriale om mødet:
  - Hvor og hvornår skal borgeren møde op?
  - Kan borgeren forvente ventetid, inden mødet starter?
  - Hvor foregår mødet, bliver borgeren hentet og af hvem?
  - Hvem er til stede på mødet?
  - Hvordan starter mødet?
  - Hvordan forløber møder i rehabiliteringsteamet normalt?
    - Hvad forventes af borgeren?
    - Hvad kan borgeren forvente af rehabiliteringsteamet?
  - Hvad sker der efter mødet?

### ✓ Hjælp borgeren med at forberede sig

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

### ✓ Det handler altid om job og uddannelse

- Forbered borgeren på, at der skal tales om fremtidige job- eller uddannelsesønsker, også selv om det lige nu ser ud til at ligge et stykke ude i fremtiden.
- Forbered borgeren på, at et forløb på en virksomhed vil være en del af indsatserne i et ressourceforløb. Det kan være få timer om ugen, og der kan indgå mentorstøtte.

# Inddrag borgerens netværk

## Grundelement 3

## HVORFOR?

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

Sagsbehandleren skal derfor fra forløbets start have fokus på borgerens netværk og pårørende. Her kan der både være hjælp at hente og udfordringer, der skal håndteres.

## HVORDAN?

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

Vær også opmærksom på, om der er barrierer for arbejdsmæssig rehabilitering i borgerens netværk. Nogle pårørende og netværkspersoner kan være skeptiske over for kommunen og ressourceforløbet. Også i disse situationer er det vigtigt at inddrage pårørende og netværket og arbejde på at gøre "modspillere" til "medspillere" for at minimere modstand.

# 3

### ✓ Spørg ind til og inddrag pårørende eller andre netværkspersoner

- I forberedelsen af sagen
- På rehabiliteringsmødet
- I realisering af ressourceforløbet og opfølgningen.

### ✓ Afdæk eventuelle barrierer og gør "modspillere" til "medspillere"

### ✓ Sørg for at få samtykke fra borgeren til inddragelse af pårørende og netværkspersoner

- Ryd formelle barrierer for inddragelse af pårørende af vejen. Forbered blanketter til underskrift, så pårørende og netværk løbende kan inddrages.
- Tal med borger og netværk om, hvilke informationer der skal tilgå netværket, herunder mødeindkaldelser mv.

# Sørg for, at borgerens helbreds- mæssige situation er fuldt oplyst

## Grundelement 4

### HVORFOR?

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

### HVORDAN?

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

# 4

#### ✓ Sørg for, at sagsbehandler har adgang til faglig sparring med sundhedskordinator om borgerens helbredsproblemer i forbindelse med sagsforberedelsen

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

#### ✓ Sørg for, at borger og sagsbehandler sammen kan drøfte uafklarede helbredsspørgsmål med sundhedskordinatoren før rehabiliteringsmødet og som led i gennemførelse af ressourceforløbet

- I særligt svære sager med mange helbredsudfordringer eller en svær sygdomsidentitet kan det være en god idé, at sagsbehandler og borger tager en fælles samtale med sundhedskordinatoren om helbred og arbejde.
- Etabler en praksis, hvor sagsbehandlere sammen med borgeren kan booke tid hos sundhedskordinator til drøftelse af helbredsspørgsmål som led i forberedelse af rehabiliteringssager.

#### ✓ Send rehabiliteringsteamets indstilling og rehabiliteringsplanen til borgerens praktiserende læge

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

# Virksomhedskonsulenten bør altid deltage i mødet

Grundelement 5

## HVORFOR?

Erfaringerne viser, at arbejdet i rehabiliteringsteamet kan løftes ved målrettet at inddrage flere fagligheder. De rette personer, med de rette kompetencer og mandat til at træffe beslutninger, skal være til stede på mødet.

## HVORDAN?

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

# 5

### ✓ Virksomhedskonsulenter bør altid deltage i mødet

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

### ✓ Familieafdelingen bør være med til mødet – når børnene har vanskeligheder

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

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

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



# Vejen til arbejdsmarkedet går via virksomhedsindsatsen

## Grundelement 6

### HVORFOR?

Der er et solidt vidensgrundlag for, at det, der virker for udsatte grupper, er en virksomhedsrettet indsats på ordinære arbejdspladser med kolleger og opgaver med mening. Derfor skal mennesker i ressourceforløb i gang på arbejdsmarkedet fra ressourceforløbets start.

### HVORDAN?

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

# 6

#### ✓ Fokus på job og uddannelse i alle skriftlige dokumenter

- Konkrete job- eller uddannelsesmål skal fremgå af borgerens forberedende plan.
- Konkrete job- eller uddannelsesmål skal skrives ind i teamets indstilling.
- Konkrete job- eller uddannelsesmål skal skrives ind i borgerens indsatsplan og løbende justeres.

#### ✓ Brug "spørgetragten" til at finde ind til borgerens mål for job og uddannelse

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

#### ✓ Virksomhedspraktik er den røde tråd frem mod ordinære timer

- Relevant virksomhedspraktik iværksættes hurtigt – gerne fra dag 1.
- Hvis borgeren er uafklaret om jobmål og jobønsker, så brug praktikken til at afprøve forskellige muligheder på arbejdsmarkedet: "Find den rette hylde".
- Arbejd systematisk med progression: flere timer, flere opgaver eller mere komplekse opgaver i en takt, så borgeren kan følge med.
- Sigt altid mod ordinære timer – evt. et fleksjob.

# Mentor og andre indsatser skal støtte op om borgeren

## Grundelement 7

### HVORFOR?

Mange borgere kan have vanskeligheder med at få reel adgang til tilbuddene i ressourceforløbet. Borgeren magter ikke at møde op på virksomheden i praktik eller til gældsrådgivning, borgeren bliver skræmt af andre medarbejdere osv. Der er derfor risiko for, at selv om relevante indsatser fremgår af planen, så bliver de ikke gennemført, og ressourceforløbet kommer reelt ikke i gang. Derfor er der behov for mentorstøtte. Mentor skal hjælpe borgeren med at gennemføre og realisere indsatsplanen, herunder den virksomhedsrettede indsats. Der kan også være behov for andre tværfaglige indsatser, som støtter op om borgeren og borgerens deltagelse i et virksomhedsrettet forløb.

### HVORDAN?

Sørg for, at rehabiliteringsteamet altid har adgang til basisingredienser i et godt ressourceforløb. I en række kommuner er det en betydelig udfordring, at teamet ikke har adgang til relevante indsatser og ikke kan indstille borgeren til tilbud, fordi teamets medlemmer ikke har "mandat" til at handle.

# 7

#### ✓ Borgere i ressourceforløb bør som udgangspunkt altid have mentorstøtte

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

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

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

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

# Kom hurtigt og godt i gang – gå ikke i stå!

Grundelement 8

## HVORFOR?

Borgeren skal opleve handling umiddelbart efter mødet i rehabiliteringsteamet. Ventetid demotiverer. Når borgeren har fået tilkendt ressourceforløb, er der sket noget afgørende nyt i borgerens liv. Mange borgere har brug for at tale oplevelsen i teamet igennem og forstå, hvad det betyder, når de får tilkendt et ressourceforløb: Hvad er mit mål i forhold til arbejdsmarkedet, hvordan kommer jeg derhen, hvad skal jeg i gang med, hvornår skal jeg i gang?

## HVORDAN?

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

# 8

### ✓ Umiddelbart efter mødet i teamet mødes borger, koordinerende sagsbehandler og pårørende

- Få talt om, hvad der er sket på mødet.
- Giv borger teamets indstilling på skrift og gennemgå indstillingen med borgeren.
- Giv borger skriftligt materiale om den videre proces og gennemgå materialet.
- Aftal tid og sted for næste møde mellem borgeren, pårørende og den koordinerende sagsbehandler.

### ✓ Første opfølgingsmøde: senest en uge efter mødet i rehabiliteringsteamet

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

### ✓ Systematisk opfølgning, der er fuldstændig transparent for borgeren

- Arbejd systematisk med borgerens indsatsplan på hvert opfølgingsmøde.
- Kig 3 måneder frem i planen og aftal helt konkrete indsatser.
- Kig 6 måneder frem i planen og skitser mulige indsatser med et 6-måneders perspektiv.
- Aftal altid tid og sted for næste møde, inden borgeren går hjem.
- Mentor deltager altid i opfølgingsmøderne, så mentor efterfølgende kan støtte borgeren i at realisere indsatserne i planen.

# Målrettet opfølgning baseret på tal

Grundelement 9

## HVORFOR?

Ofte har medlemmer af rehabiliteringsteamet ikke overblik over, hvorvidt, hvornår og i hvilken grad teamets indstillinger iværksættes. Derudover har teamet sjældent overblik over, hvad der sker med borgerne efter ressourceforløbet, og om borgerne kommer i job og uddannelse. Det er vigtigt at synliggøre indsats og resultater i ressourceforløb, så sagsbehandlere, teamledere og rehabiliteringsteams kan arbejde systematisk og vidensbaseret med at skabe gode ressourceforløb af høj kvalitet. Tal er en vigtig "driver" i den gode indsats.

## HVORDAN?

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

# 9

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

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

### ✓ Hav altid fokus på tal, der dokumenterer indsatsen i ressourceforløb

- Hent en jobcenterrapport på [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk), som giver et lettilgængeligt overblik over de vigtigste nøgletal for ressourceforløb, jf. appendiks 1.
- Hold øje med de centrale indikatorer, herunder:
  - Får borgerne i kommunen en virksomhedsrettet indsats?
  - Får borgerne i kommunen mentorstøtte?

### ✓ Sæt mål for virksomhedsindsatsen i kommunen

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

I vejledning om anvendelsen af tal i appendiks 1 finder du en enkel guide til brug af [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

# Vejledning om anvendelsen af tal

## Appendiks 1

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

### Rapport med nøgletal for beskæftigelsesindsatsen: "Den lette vej til tal"

På [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) kan der hentes en rapport for hvert af landets jobcentre, som opdateres på månedlig basis og giver et lettilgængeligt overblik over de vigtigste nøgletal i forhold til bl.a. reformen af førtidspension og fleksjob. Blandt de vigtigste nøgletal for reformen er udviklingen i andelen af borgere i ressourceforløb, som får en virksomhedsrettet indsats, og andelen af borgere i ressourceforløb, som har en mentor.

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

Rapporten kan tilgås via: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) → Benchmark → Nøgletal for beskæftigelsesindsatsen.

- Herefter vælges periode og område, der ønskes vist, hvorefter rapporten kan åbnes i Word.
- Yderligere information om de enkelte målinger i rapporten kan ses ved at klikke på ikonet i øverste højre hjørne – på samme side i jobindsats, hvor rapporten kan hentes:  
[www.jobindsats.dk/jobindsats/sv/Benchmark/Tool?ToolType=NBI](http://www.jobindsats.dk/jobindsats/sv/Benchmark/Tool?ToolType=NBI)

### Find flere data for personer i ressourceforløb

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

- Antal personer
- Antal fuldtidspersoner
- Antal forløb
- Antal påbegyndte og afsluttede forløb
- Antal aktiverede, herunder:
- Antal, der har været i virksomhedspraktik
- Antal, der har været i løntilskud
- Antal personer med mentor
- Varighed af afsluttede aktiveringsforløb
- Aktiveringsgrad
- Antal samtaler pr. person
- Forsørgelsesudgifter pr. person.

Alle målingerne kan fordeles på område (f.eks. en kommune) og periode, og størstedelen endvidere på køn, alder og herkomst.

---

# Borgercases

## Appendiks 2

På de følgende sider kan du se beskrivelser af 10 cases, der viser en række realistiske og vellykkede ressourceforløb. Profilerne viser eksempler på borgere, der er i gang med et ressourceforløb, eller som netop har gennemført et ressourceforløb. For hver profil er de iværksatte indsatser og borgernes udviklingsforløb beskrevet. Formålet er at vise, hvordan forskellige ressourceforløb kan være sat sammen, og hvordan de kan forløbe.

---

# Eva, 52 år

## Case 1

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

Eva mangler før mødet med rehabiliteringsteamet fuldstændigt selvtillid. Sagsbehandleren gør meget ud af at fortælle Eva, hvad der skal ske på mødet i rehabiliteringsteamet. Hun gennemgår, hvad der skal ske på mødet, hvem der deltager, og hvad udfaldet af mødet kan være. Sagsbehandleren fortæller også, hvad et ressourceforløb er, og giver eksempler på forskellige aktiviteter, der kan indgå, herunder muligheden for at komme i praktik i få timer om ugen.

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

Eva med at forberede sig til mødet og besvarer i ugerne op til mødet alle de spørgsmål, som Eva har.

På mødet i rehabiliteringsteamet taler teamet med Eva om muligheden for at komme i praktik. Eva fortæller, at hendes største frygt er at skulle ud på en arbejdsplads og præstere noget, da hun er bange for at "gå ned igen". Virksomhedskonsulenten, der deltager i mødet, fortæller, at jobcentret har en række faste samarbejdsvirksomheder, hvor man kan starte meget langsomt op – og hvor det er accepteret at tage en ekstra pause. Praktik er derfor en mulighed for Eva, selv om hun har nogle psykiske udfordringer. Eva siger ja til at prøve.

---

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

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

Eva starter – med det delmål at opbygge tillid og være sammen med andre – i praktik som opvasker i en kantine 1 dag om ugen i 1,5 time. Hun opbygger langsomt et godt forhold til kollegerne og føler sig efterhånden godt til rette på arbejds-

pladsen. Efter en tid sættes arbejdstiden op til 2 dage om ugen i 1,5 timer. Eva deltager samtidig i mindfulness hver uge og har mentorstøtte til at strukturere sin hverdag. Timetallet hæves igen, nu til 3 dage om ugen i 1,5 timer.

---

# Per, 21 år

## Case 2

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

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

Per kan optrænes og fungere på en arbejdsplads. Sagsbehandleren tager derfor kontakt til regionens sundhedskoordinator, som fortæller, at Per godt kan fungere på en arbejdsplads, hvis han stille og roligt trænes op til det og har støttende kolleger.

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

I udarbejdelse af den forberedende del af rehabiliteringsplanen er sagsbehandleren i tvivl om, hvorvidt

---

### Rehabiliteringsteamet indstiller til et ressourceforløb på i første omgang 1 år, for at se, hvordan det går. Ressourceforløbet indeholder:

- Virksomhedspraktik (i første omgang i et virksomhedscenter i en detailbutik)
- Virksomhedsmentor i butikken, der støtter Per i hverdagen
- Per skal flytte i egen lejlighed med bostøtte.

Per begynder straks i praktik i en detailbutik og får støtte fra en erfaren virksomhedsmentor, der af virksomhedskonsulenten har fået at vide, at udviklingen kan forventes at gå meget langsomt. Efter et halvt år er Per nået dertil, at han selv kan se, når der skal fyldes mælk op i køledisken, hvilket er en stor ting.

en anden arbejdsplads – stadig i detailhandlen, så Pers ønsker kan imødekommes. Under forløbet har Per haft en bostøtte og er flyttet i egen lejlighed. Det næste skridt for Per er selv at kunne transportere sig frem og tilbage på arbejde. Pers mål er et fleksjob, og han er godt på vej.

Det besluttes at forlænge ressourceforløbet, så der kan etableres en ny virksomhedspraktik på



---

# Bo, 39 år

## Case 3

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

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

På mødet i rehabiliteringsteamet fortæller Bo, at han ønsker at få et fleksjob inden for et af sine gamle jobområder, men han er bekymret for, at han ikke kan løse selv de mindste arbejdsopgaver. På mødet drøfter teamet med Bo, hvad der kan forbedre hans funktionsniveau. Teamet foreslår et ressourceforløb

og gør meget ud af at formidle, at man kan starte forsigtigt og roligt op og så løbende vurdere, hvad Bo kan holde til.

På mødet taler de også om virksomhedspraktik. Bo fortæller, at han først gerne vil prøve at være frivillig et par timer om ugen et sted, han kender, da han gerne vil bidrage med noget. Bo ønsker at vente lidt med virksomhedspraktik.

---

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

- Virksomhedspraktik inden for Bos gamle jobområde (i starten på få timer)
- Fortsættelse af træning ved en fysioterapeut for at give energi og styrke funktionsevnen
- Samtaler med en coach for at opbygge tillid til egen funktionsevne og muligheder
- Frivilligt arbejde et par timer om ugen for at styrke selvtillid og funktionsevne.

Efter mødet modtager Bo et brev med kommunens afgørelse om ressourceforløb og indkaldes samtidig til samtale hos den koordinerende

sagsbehandler. Bo begynder med frivilligt arbejde og har løbende samtaler med en coach. Bo finder efterfølgende selv en praktikplads på et lager.

# Ibrahim, 38 år

## Case 4

Ibrahim var for 5 år siden ude for et alvorligt trafikuheld, hvor han pådrog sig en del fysiske skader, herunder piskesmæld. Han har smerter og psykiske problemer, som bl.a. betyder, at han ikke kan være den far, han ønsker at være. Ibrahim har fortalt sin sagsbehandler, at han ønsker en førtidspension.

Ibrahim har været i Danmark i 10 år og kommer fra Kurdistan. Han er gift og har to børn. Han har været selvstændig i sit hjemland inden for lastbilbranchen og haft job i Danmark inden for transport.

På mødet i rehabiliteringsteamet taler teamet først og fremmest med Ibrahim om mulighederne for at afhjælpe smerterne. Ibrahim fortæller, at han ikke kan bruge de tilbud fra kommunen, han hidtil har

fået, da han ikke kan transportere sig ret langt pga. smerter. Teamet foreslår, at der findes et tilbud tæt på bopælen. Teamet fortæller så, at en førtidspension ikke er en mulighed, men at man vil indstille til et ressourceforløb, hvor Ibrahim kan komme i praktik og genoptræne sin funktionsevne. Ibrahim pointerer, at hvis han ikke kan få førtidspensionen, så ønsker han job i sin gamle branche.

### Rehabiliteringsteamet indstiller til et 3-årigt ressourceforløb med følgende elementer:

- Virksomhedspraktik inden for bilbranchen
- Måltrettet brug af Ibrahims eget netværk inden for bilbranchen til støtte og til at finde et job
- Træning og smertehåndtering tæt på Ibrahims bopæl.

Der bliver straks, gennem Ibrahims netværk, fundet en praktikplads hos et bilklargøringsfirma. Det betyder meget for Ibrahim, at ejeren af firmaet kender ham fra før ulykken. Han begynder i praktik 2 gange om ugen a 4 timer med en aftale om, at han kan gå hjem, hvis han får det dårligt. Samtidig sørger sagsbehandleren for, at Ibrahim kan få individuel træning og smertehåndtering i en lille lokal svømmehal.

Det går godt i praktikken. Ibrahim har intet fravær og kan lidt efter lidt klare større krav fra

arbejdspladsen. Jobcentret har tæt kontakt til virksomheden og understøtter arbejdsgiveren i at have fokus på progression. Timetallet øges efter ret kort tid til 2 dage om ugen a 6 timer. Ibrahim deltager samtidig i træning og smertehåndtering tæt på sin bopæl, og han får det bedre. Han fortæller, at han igen kan påtage sig rollen som far, og at han har genvundet sin arbejdsidentitet. Ibrahim er nu indstillet til fleksjob.

---

# Ole, 54 år

## Case 5

Ole har haft flere diskusprolaps, har smerter i ryg og skuldre og har efterfølgende fået depressioner. Ole er dertil meget ordblind. Ole har flere gange været i praktik, men han har været meget ustabil i fremmødet, fordi han ikke har kunnet se et perspektiv i det. Ole er uddannet snedker.

Ole tilkendegiver på mødet i rehabiliteringsteamet, at han er slidt, og at han "orker bare ikke mere". Han vil bare have en pension. Teamet fortæller Ole, at førtidspension ikke er en mulighed, og at man vil

indstille til et ressourceforløb med det formål, at Ole får sin arbejdslyst tilbage, og at han udvikler sin arbejdsevne. Oles tilgang til ressourceforløbet er meget negativ.

---

### Rehabiliteringsteamet indstiller til et 1-årigt ressourceforløb med følgende elementer:

- Praktik i byggebranchen for at generhverve arbejdsevne og arbejdslyst (i et virksomhedscenter)
- En forstående virksomhedsmentor med stor erfaring, der skal støtte op om processen
- Ugentlige samtaler med koordinerende sagsbehandler.

En virksomhedskonsulent tager straks Ole med til samtale i et byggecenter. Ole møder her en erfaren virksomhedsmentor, som han hurtigt får respekt for. Ole starter i praktik 2 dage a 2 timer om ugen. Ole får tildelt sit eget ansvarsområde og får udleveret arbejdstøj.

Efter et par måneder i en vellykket praktik med tæt opfølgning fra jobcentret fortæller Ole, at han på sigt godt kunne tænke sig et fleksjob

som chauffør. Ole har mistet sit kørekort, men han får bevilget et af jobcentret og tager kørekortet parallelt med praktikken.

Ole skifter til praktik i en butik, hvor de ønsker at ansætte en chauffør i fleksjob et par timer hver dag til at bringe varer ud. Ole er i praktik 2 timer på alle hverdage. Praktikken forløber godt, og Ole er nu indstillet til fleksjob. Han ser frem til at få en bedre økonomi, når ansættelsen kommer på plads.

# Rie, 25 år

## Case 6

Rie sygemeldes, umiddelbart efter sin uddannelse som frisør, langvarigt, fordi hun har mange sygdomsudfordringer, som gør det umuligt for hende at passe arbejdet. Hun har en svær psykisk lidelse og var derfor ofte sygemeldt under uddannelsen. Hun færdiggjorde alligevel sin uddannelse med god støtte fra sin læreplads – en frisør i lokalsamfundet.

### Rehabiliteringsteamet indstiller til et 3-årigt ressourceforløb med følgende elementer:

- Virksomhedspraktik, som skal iværksættes, når Rie har fået det bedre
- Mentor, der løbende arbejder med at fastholde et fokus på arbejdsmarkedet og gennemføre de aftalte indsatser
- Bostøtte, som skal hjælpe med at få hverdagen til at hænge sammen
- Psykiatrisk behandling for den psykiske sygdom og en spiseforstyrrelse.

Bostøtten hjælper Rie med at få lidt ro på hverdagen og møde op til den psykiatriske behandling. Timetallet til bostøtte reduceres, i takt med den forbedrede situation, langsomt i løbet af det første år.

Hun får også hjælp til at komme i gang med at motionere, hvilket er med til at give Rie velvære og overskud til at tænke på sin fremtid.

Sideløbende har Rie samtaler om jobmuligheder med sin mentor. Inspireret af samtalerne med mentor kommer hun frem til, at hun gerne vil noget med dyr – og især køer. Hun vil gerne prøve en virksomhedspraktik, hvis hun har sikkerhed for, at hun kan stoppe, såfremt hun skulle få det værre. Behandlerne i psykiatrien

understøtter sammen med mentor, at Rie kommer i praktik.

Jobcentrets virksomhedskonsulent finder en praktikplads hos en landmand. Rie begynder i virksomhedspraktik med 1 dag om ugen i nogle timer, hvor hun passer dyrene sammen med landmanden. Rie får det hurtigt markant bedre og afslutter den psykiatriske behandling. Hendes arbejdstid sættes op til 2 dage om ugen. Det går stadig fint, og efter et halvt år tilbyder landmanden Rie at blive ansat som ufaglært kalvepasser i 10 timer om ugen.

Ressourceforløbet, der var planlagt til 3 år, afsluttes efter 2½ år, og Rie er nu ansat i et fleksjob på 10 timer om ugen hos landmanden.

---

# Esben, 39 år

## Case 7

Esbens funktionsevne er betydeligt nedsat, hovedsageligt som følge af en svær personlighedsforstyrrelse. Esben lider endvidere af dobbeltsyn. Esben har sidst arbejdet som systemadministrator i 2003, hvor han blev opsagt pga. depression. Esben har tidligere forsøgt at gennemføre en datalogiuddannelse, men måtte stoppe pga. psykiske problemer.

---

**Rehabiliteringsteamet indstiller til et 3-årigt ressourceforløb. Det blev vurderet, at der er mulighed for udvikling af arbejdssevnen gennem en håndholdt, koordineret indsats. Ressourceforløbet har følgende elementer:**

- Skånsom virksomhedspraktik på en rummelig arbejdsplads, hvor Esben kan udnytte sin interesse for teknik
- Virksomhedsmentorstøtte i forbindelse med virksomhedspraktik
- Løbende samarbejde med egen læge.

I ressourceforløbet tages der udgangspunkt i Esbens egne ønsker: praktik inden for noget praktisk og gerne fysisk arbejde med teknik. Jobkonsulenten finder med det samme en praktik på et meget lavt timetal (1-2 timer om ugen) på et værksted. Virksomhedsmentor sørger for, at Esben ikke presses, eller at der stilles krav. Der tages de nødvendige skånehensyn som følge af Esbens helbred: ingen støj eller uro, ingen deadlines, overskueligt og trygt arbejdsmiljø, én arbejdsopgave ad gangen.

Esben fungerer godt i værkstedsmiljøet, og hans interesse for biler, motorer og teknik udvikler sig yderligere. Esben får afprøvet, at han fungerer bedst med en kombination af teori og praksis. Han møder stabilt og er engageret. Han får et stort ønske om at få en uddannelse som

mekaniker og komme i beskæftigelse som sådan på sigt. Esben tilmelder sig derfor grundforløbet på teknisk skole.

Grundforløbet bliver bevilget som en del af Esbens ressourceforløb. Han får i uddannelsen støtte fra mentor på skolen og færdiggør grundforløbet med høje karakterer. Han har stabilt fremmøde og fungerer som hjælpelærer for svage elever i klassen. Esben er nu afklaret i forhold til, at han magter 30 timer ugentligt, hvis der er tale om en kombination af teori og praktisk arbejde. Han har samtidig fået afklaret, at han pga. sit dobbeltsyn ikke kan arbejde i et tempo, som er højt nok til, at han vil kunne arbejde som mekaniker. Esben har nu et klart jobmål om at komme til at undervise inden for motor- og teknikområdet.

---

# Tove, 30 år

## Case 8

Tove har gennem hele livet haft problemer med at kunne koncentrere sig og med organisering og planlægning. Hun bliver let stresset og er fysisk urolig. Hun har svære kognitive forstyrrelser, ligesom der er stillet flere diagnoser, bl.a. ADHD og dependent personlighedsstruktur. Hun har fulgt folkeskolen normalt indtil 8. klasse; derefter modtog hun specialundervisning.

Tove har i nogle år arbejdet i hjemmeplejen på deltid med 30 timer om ugen. Men hun kører galt og får en skade i lænden, hvorefter hun sygemeldes, og hun mister efterfølgende sit arbejde. Tove bor alene i sin lejlighed.

Tove har været igennem flere kommunale tilbud, uden at det har formået at rykke hende tættere på arbejdsmarkedet. Hun har tidligere søgt førtidspension og fået afslag.

---

### Rehabiliteringsteamet indstiller til et 3-årigt ressourceforløb med følgende elementer:

- Virksomhedspraktik på meget skånsomme vilkår med klare aftaler og lavt timetal
- Mentor til daglig støtte og sparring
- Bostøtte og hjælp til at etablere sig i egen bolig
- Følge den medicinske behandling og regelmæssige samtaler med egen læge.

Ved første samtale, efter tildeling af ressourceforløbet, giver Tove udtryk for, at hendes store ønske er at arbejde med dyr – især heste har hendes helt store interesse. Hun oplyser, at hun har brug for snart at komme i gang med noget, og vil ikke trække tiden mere. Derfor bliver det med det samme aftalt at starte op i en praktik på et stutteri.

Tove får tilknyttet en virksomhedsmentor på stutteriet. Mentors opgave er at sikre, at Tove ikke overanstrenger sig. Hun starter i praktikken med 1 dag om ugen a 5 timer og går hurtigt op

til 2 dage ugentligt. Tove har virkelig fundet sin niche. Hun stortrives i praktikken, og hun har lyst til at komme, også på dage, hvor hun ikke er sat på til at møde. Det viser sig dog, at 3 dage ugentligt er for meget for hende, og hun må sygemelde sig for at komme sig. Men hun har overordnet set kun få sygedage.

Der er nu opstået en mulighed for et fleksjob i stutteriet. Tove tilkendes fleksjobbet, som i første omgang bliver på 10 timer om ugen fordelt på 2 dage.

---

# Anne, 23 år

## Case 9

Anne er mentalt retarderet (IQ: 66) med træk fra autismspektret og har dermed kognitive, emotionelle, sociale og begavelsesmæssige vanskeligheder. Derudover har hun angstprægede, depressive og selvskadende tendenser, og hun har de sidste par år været i medicinsk behandling.

Anne bor alene i egen lejlighed og har bostøtte. Hun har ingen uddannelses- eller arbejds erfaring. Hun har før ressourceforløb modtaget uddannelseshjælp, siden hun fyldte 18 år.

Der har været forsøgt flere forløb og praktikker, men alle indsatser er blevet afbrudt og har været

præget af stort fravær og udeblivelser. Desuden har der været talt om STU-forløb, men Anne har været afvisende over for stort set alle forslag. Anne er fastlåst og rigid i urealistiske ønsker om fremtiden; hun mangler initiativ og har generel modstand mod alle aktiviteter.

---

### Rehabiliteringsteamet indstiller til et 5-årigt ressourceforløb med følgende elementer:

- Massiv mentorstøtte med henblik på stabilisering i hverdagen
- Fortsat medicinsk behandling
- En længerevarende håndholdt indsats, før der evt. kan etableres en beskæftigelsesrettet indsats
- Afklaring af mulighederne for at påbegynde en STU.

Da Anne møder til første samtale med den koordinerende sagsbehandler, ønsker hun bare at komme i gang med noget arbejde. Hun har ingen forslag selv og er afvisende over for de anbefalinger, rehabiliteringsteamet er kommet med.

Hun fortæller, at hun egentlig gerne vil arbejde som socialhjælper, men det kræver en studentereksamen, og derfor har hun ikke fortalt det tidligere i forløbet. Sagsbehandleren og Anne taler om, at der kunne være alternative muligheder, der ikke krævede studentereksamen, f.eks. inden for STU, men det er Anne ikke umiddel-

bart interesseret i. Sagsbehandleren støtter Anne i sine ambitioner om uddannelse og giver udtryk for, at hun tror på hende, og stiller samtidig krav til hende om selv at være aktiv.

Motiveret og støttet af sagsbehandleren finder Anne selv en daghøjskole, hvor de har et forløb med Kombineret Ungdomsuddannelse kaldet "Det pædagogiske springbræt", som dækker netop det område, hun ønsker at arbejde inden for. Anne har også selv taget initiativ til at deltage i et informationsmøde om kurset. Anne starter på forløbet og er nu på SU.

# Kim, 36 år

## Case 10

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

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

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

Kims sociale fobi og dårlige hørelse betyder, at han bør være på en mindre arbejdsplads, hvor der ikke

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

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

### Rehabiliteringsteamet tilkender Kim et ressourceforløb i op til 5 år med følgende elementer:

- Praktik med håndværksmæssige opgaver og virksomhedsmentor
- Tilknytning af social mentor
- Støttende samtaler hos socialpsykiatrisk konsulent
- Bostøtte.

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

Kim beskæftiger sig med forefaldende pedel-opgaver i et tæt samarbejde med virksomheds-

mentoren. I løbet af praktikperioden på 1½ år har Kim udviklet sig rigtig meget både socialt og i forhold til opgaveløsningen. Da mentor skal pensioneres, var det oplagt at finde en ny praktik til Kim, hvor han kunne afprøve sig selv. Denne gang er praktikken inden for hans gamle fag som elektriker, og han klarer det rigtig godt.



---

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Njalsgade 72 A  
2300 København S  
[www.star.dk](http://www.star.dk)

