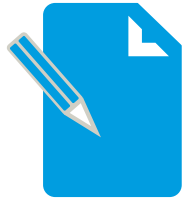








I MÅL MED INTEGRATION ÅRSRAPPORT

INDHOLD



-  Om projektet 'I mål med Integration' og årsrapportens formål
-  Overordnede konklusioner og gennemførte projektaktiviteter
-  Udviklingen i målsætninger
-  Kommunernes indsats
-  Tendenser i metodeudvikling
-  Fokuspunkter i 2018

OM PROJEKTET OG ÅRSRAPPORTENS FORMÅL



PROJEKTET

Formålet med *I mål med integration* er at **sætte fokus på og styrke den beskæftigelsesrettede integrationsindsats i kommunerne.**

I mål med integration er finansieret af satspuljen og forankret hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Målgruppen for projektet er flygtninge og familiesammenførte.

I projektet deltager 17 kommuner fordelt på 15 projekter. *I mål med integration* løber over tre år (2016-2019).

ÅRSRAPPORTEN

Årsrapporten sammenfatter de **vigtigste resultater og læring fra projektets første år.**

Årsrapporten giver status på:

- Udviklingen af metoder og gode eksempler
- Mål og resultater
- Fremadrettede fokuspunkter

OVERORDNEDE KONKLUSIONER



2017

Langt de fleste kommuner har **forbedret sig markant på de centrale målsætninger**, herunder overgang til selvforsørgelse og uddannelse, andel visiteret til jobparat og brugen af virksomhedsrettet aktivering.

Der har i det første projektår været stort fokus på kommunernes interne organisering: Alle kommuner har **systematisk kortlagt deres udfordringer, udviklet indsatser til at imødegå disse udfordringer** og helt eller delvist implementeret disse.

Kommunerne har **præciseret roller og ansvar** i deres organisering, samt **udviklet redskaber** til understøttelse af indsatsen.

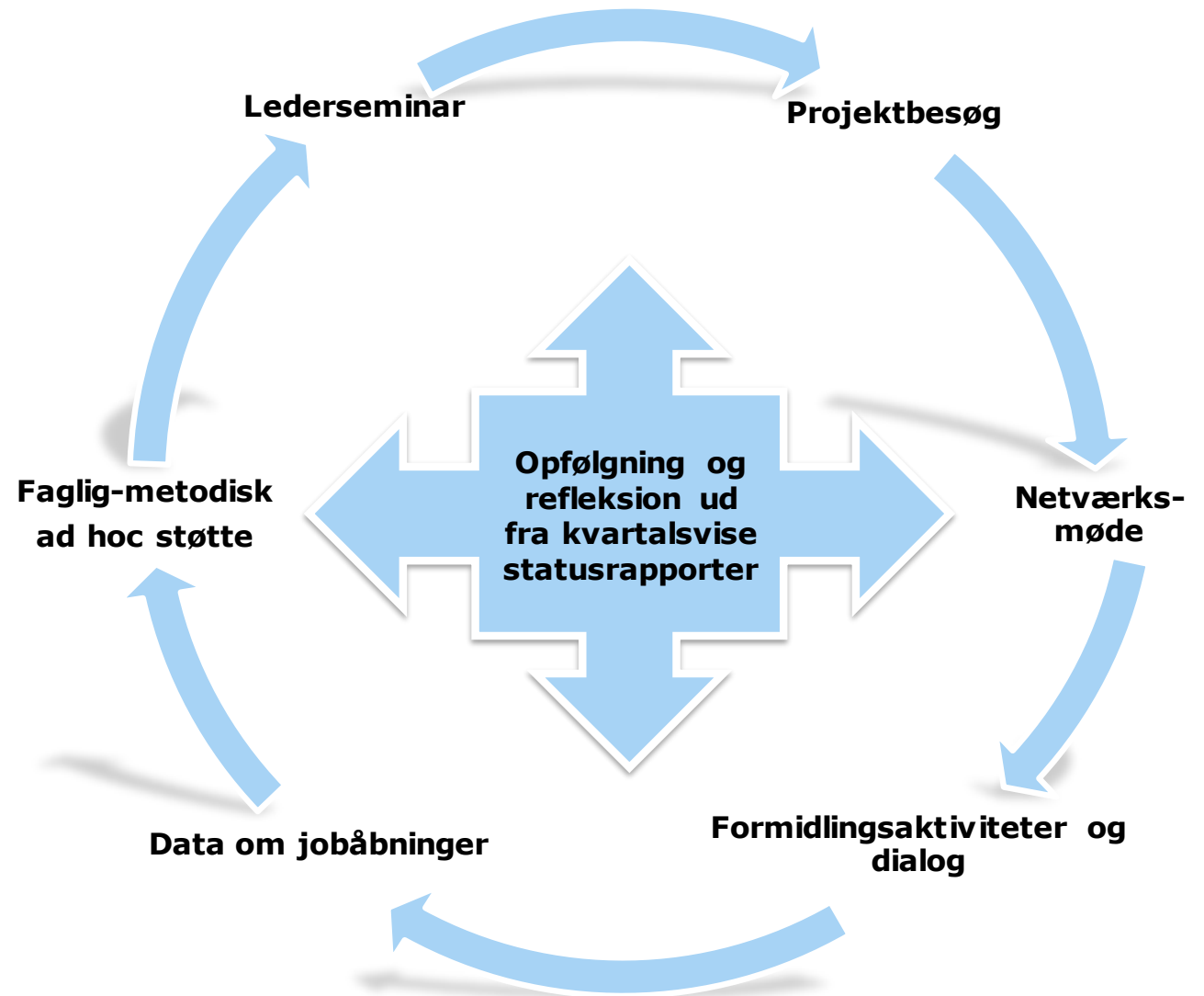
2018

Høste resultaterne af den forudgående indsats og arbejde fokuseret videre med fokus på:

- Forankring af indsatser
- Virksomhedsrettet indsats
- Gruppen længere væk fra arbejdsmarkedet

PROJEKTAKTIVITETER - ÅRSHJUL

- Der er i 2017 gennemført projektaktiviteter struktureret indenfor et årshjul.
- Aktiviteterne **understøtter kommunernes arbejde** med at løfte den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.



SAMLET OVERSIGT OVER PROJEKTAKTIVITETER I 2017

1	FORANDRINGSTEORI- OG METODEWORKSHOPS	2	PARATHEDSWORKSHOPS	3	INDIKATORWORKSHOP
4	UNDERVISNINGSDAGE	5	HALVÅRLIGE PROJEKTBesøg	6	KVARTALSVIS STATUS PÅ HANDLEPLAN
7	KVARTALSVIS STATUSRAPPORT	8	KVARTALSVIST SPØRGESKEMA OM KERNEELEMENTER	9	HALVÅRLIGT PROJEKTLEDERNETVÆRKS- MØDE
10	ÅRLIGT LEDERSEMINAR	11	INDDRAGELSE AF RESSOURCEPERSONER	12	AD HOC UNDERSTØTTELSE

KOMMUNERNES CENTRALE MÅLSÆTNINGER



1

Andel borgere i
selvforsørgelse eller
ordinær uddannelse

2

Andel jobparate borgere

3

Andel borgere i
virksomhedsrettet
aktivering

UDVIKLING I MÅLSÆTNINGER

OVERORDNEDE RESULTATER



Kommunerne har forbedret overgangen til selvforsørgelse eller uddannelse.

Andelene i selvforsørgelse eller uddannelse er steget med mellem 9-29 procentpoint i projektperioden. Der er fem kommuner i projektet, der ligger over landsgennemsnittet for overgang til uddannelse og selvforsørgelse. Ved projektets start var der kun tre kommuner, der lå over landsgennemsnittet.

Kommunerne har arbejdet proaktivt med visitering af borgere til jobparat.

Ved projektets start lå 11 kommuner over landsgennemsnittet i andelen af jobparate borgere, og kommunerne var netop startet på revisiteringen på baggrund af de nye regler om visitering til job- og aktivitetsparat. Ved den seneste måling ligger ni kommuner over landsgennemsnittet. Denne forskel dækker dog over, at der er kommuner i projektet, der, selvom de ligger under landsgennemsnittet, har skabt en markant stigning i andel visiterede. Det forventes, at der kan ske et fald i andel jobparate over tid, da den lavere tilstrømning af nye borgere i kombination med øget afgang til selvforsørgelse medfører en lavere andel jobparate. Udviklingen i andelen, der visiteres jobparat, spænder fra et fald på 4 procentpoint til en stigning på 68 procentpoint i projektkommunerne.

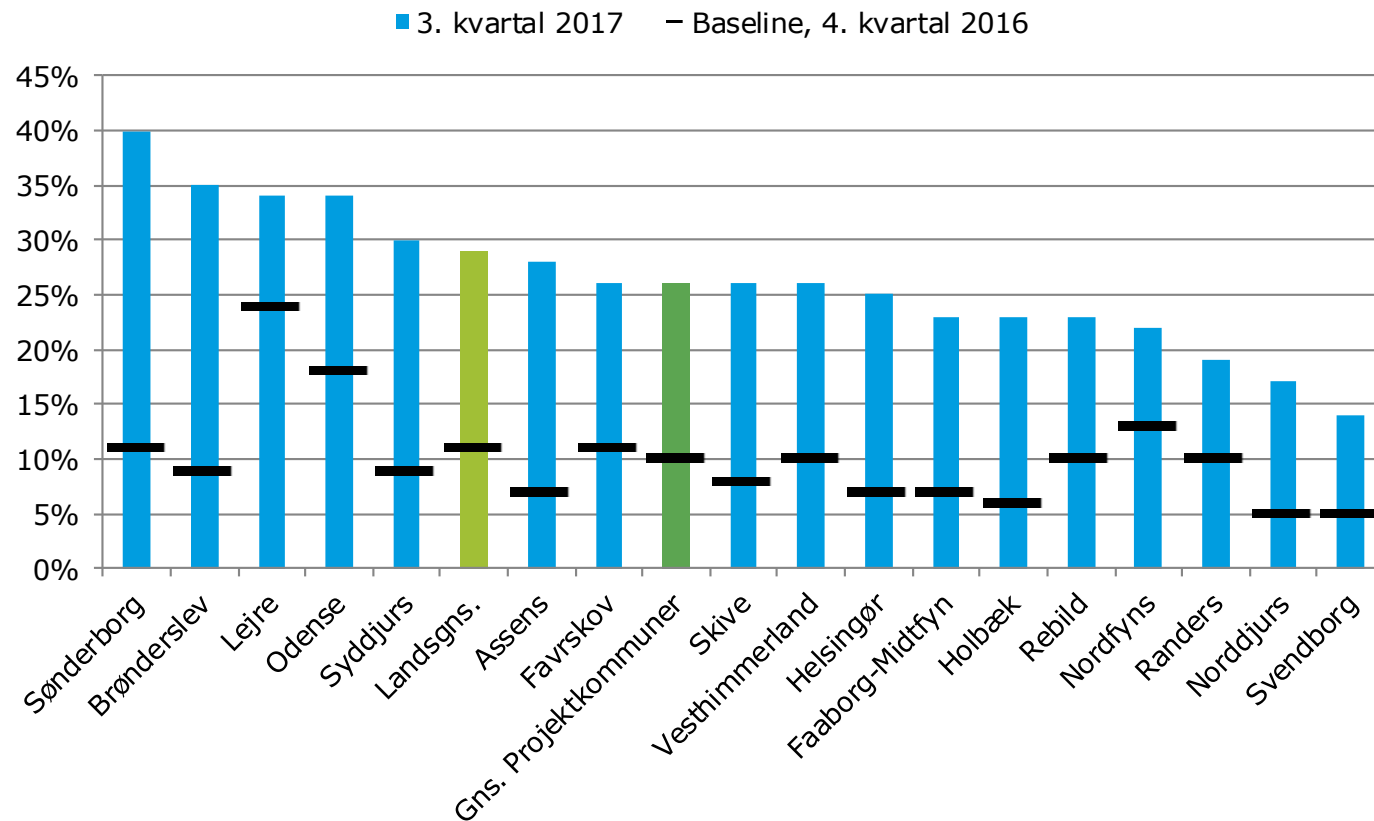
Kommunerne har forbedret deres brug af virksomhedsrettet indsats markant.

Ved starten af projektet var der kun 4 projektkommuner, der igangsatte virksomhedsrettet indsats i højere grad end landsgennemsnittet. I 3. kvartal 2017 er det tal oppe på 9 kommuner. Udviklingen siden projektstart i andelen i virksomhedsrettet indsats spænder fra et fald på 5 procentpoint til en stigning på 26 procentpoint.

MÅLSÆTNING 1



Andel ikke-vestlige borgere ml. 18-64 år i integrationsprogrammet, der efter max. 36 mdr. er i selvforsørgelse eller ordinær uddannelse på tværs af projektkommuner, landsgennemsnit og projektkommunegennemsnit fra 4. kvartal 2016 (baseline) til 3. kvartal 2017.



HOVEDRESULTATER:

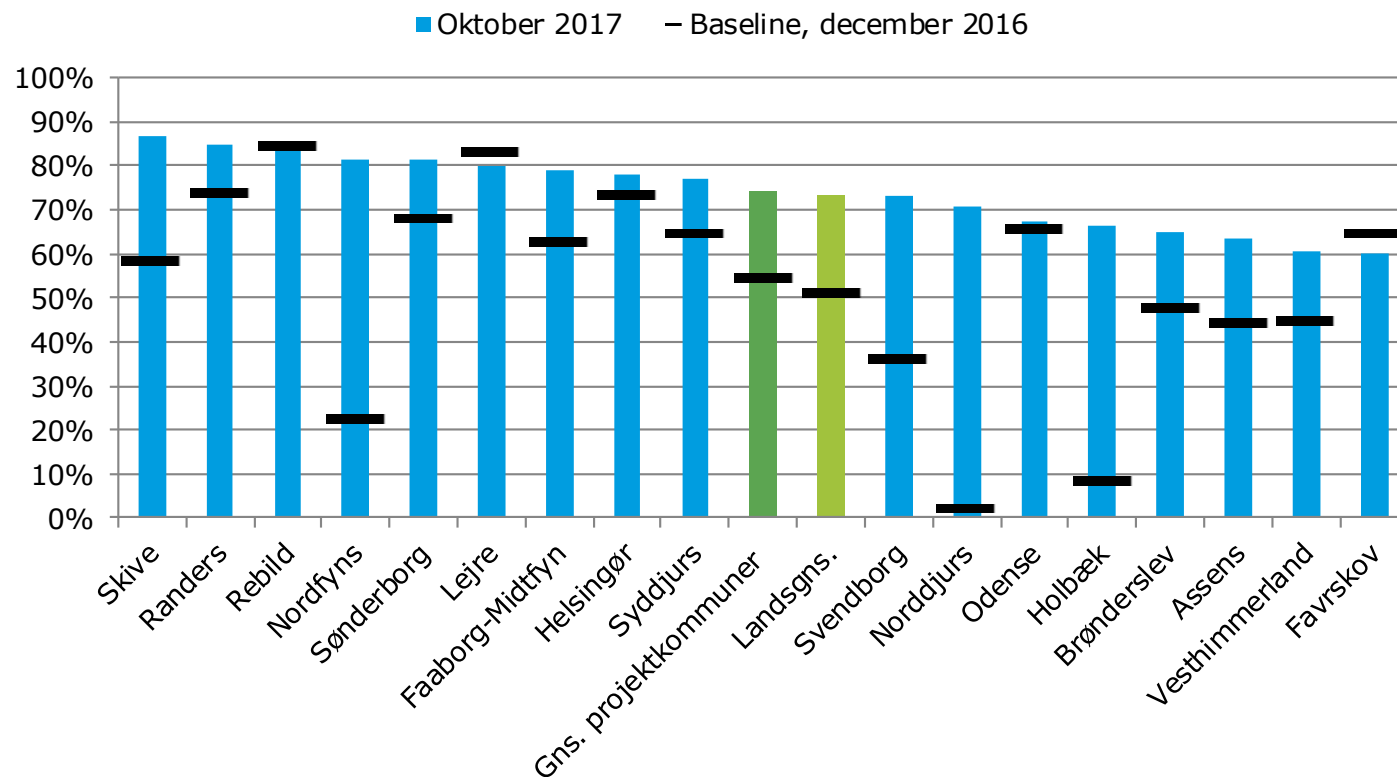
- Særligt positiv udvikling for samtlige kommuner i projektet for denne målsætning fra 4. kvartal 2016 (baseline) til 3. kvartal 2017.
- Markante variationer mellem kommunerne både i nuværende status og i udvikling over tid.
- Variationer mellem kommunerne kan i nogen grad skyldes forskellene i andelen, der går i ordinær uddannelse.
- Fem kommuner ligger nu over landsgennemsnittet mod tre kommuner ved baselinemålingen.

Kilde: DREAM (trukket af VIVE) 4. kvartal 2016 og 3. kvartal 2017.

MÅLSÆTNING 2



Andel borgere, der er visiteret jobparate, modtager integrationsydelse og er i integrationsprogrammet, på tværs af projektkommuner, landsgennemsnit og projektkommunegennemsnit fra december 2016 (baseline) til oktober 2017.



HOVEDRESULTATER

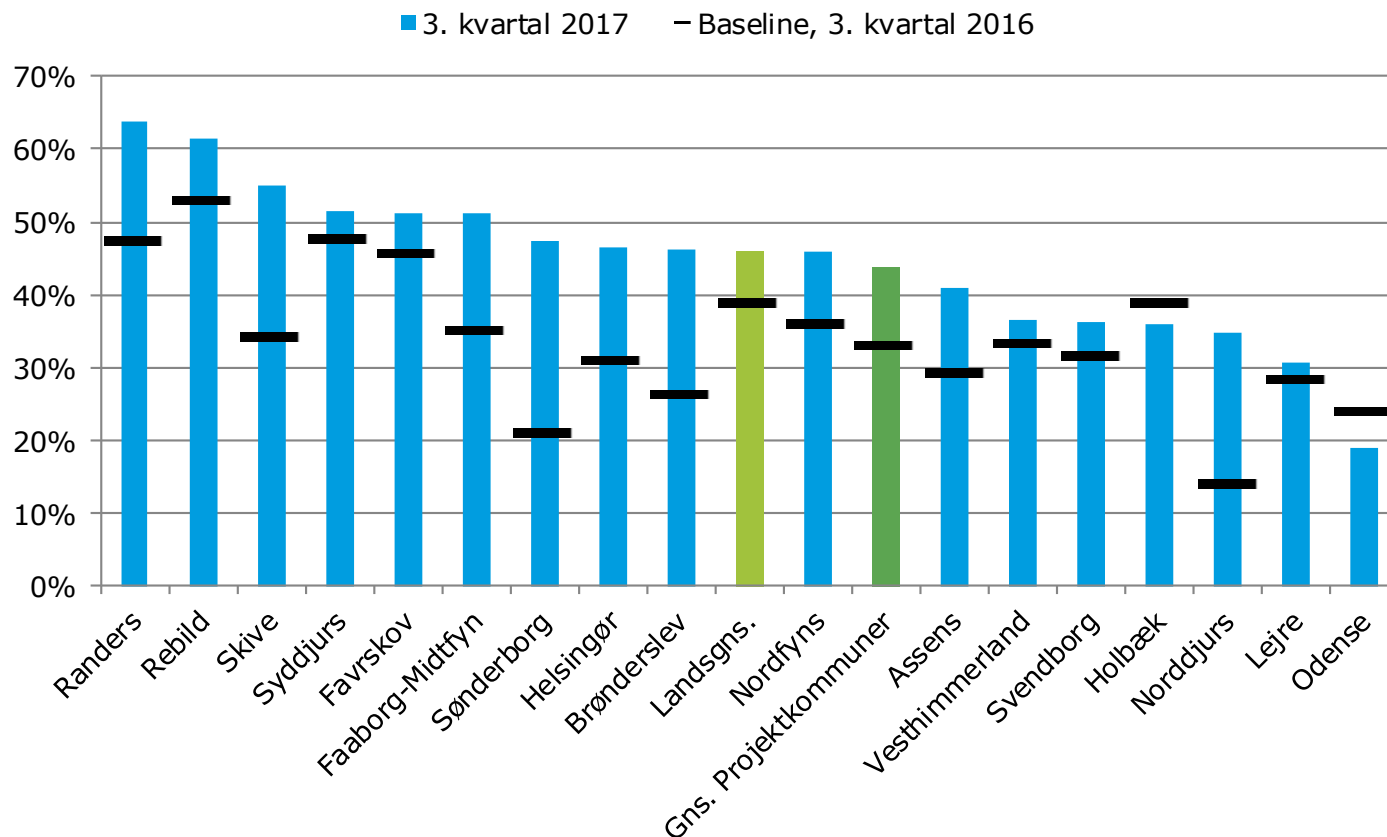
- Kommunernes gennemsnit ligger lidt over landsgennemsnittet ligesom det gjorde ved baseline.
- Flere kommuner har øget deres andel af jobparate markant.
- Stor variation mellem kommunernes nuværende andel af jobparate og i kommunernes udvikling siden baseline.
- Der forventes et fald blandt flere projektkommuner i andelen af jobparate, da tilstrømningen af nye jobparate er lavere end antallet, som går i selv-forsørgelse.

Kilde: Jobindsats.dk december 2016 og oktober 2017.

MÅLSÆTNING 3



Andel borgere, der er i virksomhedsrettet aktivering, modtager integrationsydelse og er i integrationsprogrammet på tværs af projektkommuner, landsgennemsnit og projektkommunegennemsnit fra 3. kvartal 2016 (baseline) til 3. kvartal 2017.

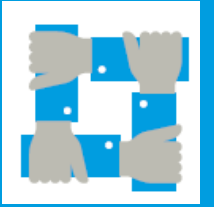


HOVEDKONKLUSIONER

- 15 ud af 17 kommuner har øget andelen af borgere i virksomhedsrettet aktivering.
- Projektgennemsnittet er øget mere end landsgennemsnittet
- Der er markant variation mellem kommunerne, både mellem den aktuelle andel borgere i virksomhedsrettet aktivering, og kommunernes fremdrift siden projektets opstart.

Kilde: Jobindsats.dk 3. kvartal 2016 og 3. kvartal 2017

KOMMUNERNES INDSATS



De næste sider giver en introduktion til kommunernes indsats.

Denne introduktion består af to dele:

- **Metodebeskrivelse (slide 14)**: Kommunerne har udarbejdet en helt overordnet metodebeskrivelse, der viser arbejdsgangen i borgerens forløb, medarbejdernes roller og ansvar samt understøttende redskaber.
- **Metodeudviklingen (slides 15-21)**: Kommunernes arbejde med at løfte integrationsindsatsen dækker fem specifikke områder: 1. organisering, 2. medarbejdere, 3. redskaber, 4. samarbejdspartnere og 5. ledelse/projektledelse.

KOMMUNERNES INDSATS - OVERORDNEDE RESULTATER



Kommunerne har arbejdet systematisk med at kortlægge og udvikle deres indsats.

Kommunerne har kortlagt deres udfordringer i integrationsindsatsen, udviklet initiativer til at imødegå disse udfordringer og helt eller delvist implementeret disse initiativer.

Kommunerne har således systematisk tilpasset deres indsatsforløb for borgerne og konsolideret deres tilbudsvifte til at imødegå borgernes reelle behov og udfordringer.



Kommunerne har præciseret roller og ansvar i borgerens forløb.

Der er i kommunerne blevet præciseret, hvilke medarbejdere eller samarbejdspartnere der er ansvarlige for borgernes forløb i de overordnede faser: modtagelse, indsats og efterværn.



Kommunerne har udpeget og udviklet redskaber til understøttelse af indsatsen.

Til hver enkelt af aktiviteterne i borgerens indsatsforløb har kommunerne arbejdet med at tilknytte relevante værktøjer, der kan hjælpe medarbejderne med sagsgangen, give borgerne forståelse af indsatsen eller give samarbejdspartnere, herunder virksomheder, viden om tilbud og ordninger.

GENERISK MODEL FOR KOMMUNERNES INDSATS - METODEBESKRIVELSE

Kernen i indsatsen



Kerne-elementer

1. Fokus på forventningsafstemning og forståelse for indsatsens formål og organisering
2. Fokus på borgerinddragelse
3. Fokus på job og uddannelse
4. Fokus på ressourcer og progression

Arbejdsgang for indsatsen



Arbejdsgang for indsatsen

Fase I: Modtagelse og opstart af indsats (0-1 mdr.)

Modtagelse, det praktiske

Samtaler m. sagsbehandler/virk.konsulent

Screening af kompetencer

Første tilbud & danskudd.

Introforløb

Fase II: Samtaleforløb og indsatser (2-12 mdr.)

Kontinuerlig virksomhedsrettet indsats

Forberedende forløb

Sprogpraktik

Afklarende praktik

Branchepraktik

Opkvalificerende praktik

Rekrutteringspraktik

Løntilskud

Danskuddannelse

Samtaler og opfølgning

Parallele indsatser og tilbud

Kurser og opkvalificering

Fase III: Afslutning og opfølgning (12 mdr. →)

Generel rådgivning og vejledning (økonomi m.m.)

Job/IGU/uddannelse/ægtefælleforsørgelse

Gentagelse af fase 2, hvis ikke selvforsørgelse er opnået

Revisitation til jobparat



Rolle og ansvar

Sagsbehandler (integrationskontrakt, samtaler, CV); Virksomhedskonsulent (praktikker); 2. aktør; øvrige i kommunen (bolig/familie); sprogscole; frivillige

Sagsbehandler (SB): myndighedssamtaler; tilbud til borgerens øvrige udfordringer; CV.
Virksomhedskonsulent (VK): forventningsafstemning om virksomhedsrettet indsats; opfølgning på progression; opfølgende besøg på praktikvirksomheder.
Opfølgning på anden aktør og sprogskoler ved enten sagsbehandler eller virksomhedskonsulent.

SB: vurdering af behov for efterværn; afsluttende samtale; revisitation
VK: opfølgende samtaler med borger og virksomhed



Redskaber

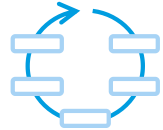
Overgivelsesskema; Integrationskontrakt; samtaleguides og visualiseringer; CV; FIP progressionsværktøj; undervisningsmateriale

Til medarbejdere: sagsgangsbeskrivelser; samtaleguides; materiale om arbejdsmarked.
Til borgerne: integrationskontrakt; FIP; visualiseringer af borgerforløb; kompetencekort.
Til eksterne: informationsmateriale om tilbud og ordninger.

Lovpligtig samtale om integrationskontrakt; endelig udfyldelse af progression; opdatering af CV

METODEUDVIKLINGEN

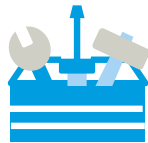
Kommunernes arbejde med metodeudvikling kan inddeles i fem overordnede temaer, som gennemgås ét ad gangen i de efterfølgende slides. Disse temaer indgår også i kommunernes handleplaner for projektets implementering.



1. Organisering, herunder samarbejde på tværs i kommunen, arbejdsgange mv.



2. Medarbejdere, herunder holdning, adfærd, kompetencer mv.



3. Redskaber, herunder tilbud, information, processer mv.



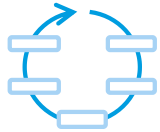
4. Samarbejdspartnere, herunder virksomheder, civilsamfund, anden aktør mv.



5. Ledelse og projektledelse, herunder ressourcer, data, kommunikation mv.

TENDENSER I METODEUDVIKLINGEN

360°



Kommunerne har arbejdet intensivt og systematisk med organiseringen af indsatsen.

Særligt har fokus været på at styrke den interne organisering og samarbejdet mellem relevante afdelinger, herunder integrationsafdelingen og virksomhedsservice, i kommunerne.



Kommunerne har arbejdet med ensretning af administrativ praksis og kompetenceudvikling.

Medarbejdere og ledere har samarbejdet omkring klarere retningslinjer for administration af fx sanktionering og visitation. Desuden har kommunerne arbejdet med kompetenceudvikling af medarbejderne, bl.a. i forhold til samtaleteknikker og målgruppeforståelse.



Kommunerne har udviklet og implementeret relevante redskaber og tilbud i indsatsen.

Redskaberne har forbedret kommunikationen og forventningsafstemningen med både borgere og samarbejdspartnere, herunder virksomhederne. Desuden har kommunerne tilpasset og udvidet tilbudsviften til målgruppens specifikke behov.



Kommunerne har afklaret ansvaret hos og kommunikationen med samarbejdspartnere.

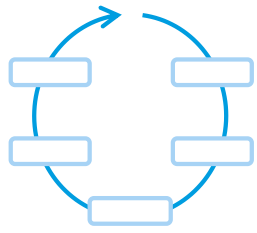
Formål og mål med indsatser er blevet tydeliggjort for virksomheder, anden aktører, danskudbydere, læger mv. med fokus på afgang til job og uddannelse.



Kommunerne har arbejdet med at dokumentere og følge resultaterne af deres arbejde.

Gennem dokumentation af arbejdet med at systematisere og forbedre integrationsindsatsen er opbakningen og forankringen blevet øget. Den løbende opfølgning på resultater har medvirket til øget forståelse for målgruppen og indsatsernes virkning.

TENDENSER I METODEUDVIKLING - ORGANISERING



Hvad er der sket:

Kommunerne har arbejdet målrettet på at kortlægge og strukturere arbejdsgange og arbejdsdelingen mellem medarbejderne.

Kommunerne har arbejdet med at styrke den virksomhedsrettede indsats gennem fokus på samarbejdet mellem virksomhedsservice og enheder eller sagsbehandlere, der har med målgruppen for projektet at gøre.



Opmærksomhedspunkter:

- Det er vigtigt at sikre en klar ansvarsfordeling mellem kommunens medarbejdere, herunder ansvaret for samarbejdet med eksterne aktører.
- Det er vigtigt at sikre ledelsesfokus på den klare ansvarsfordeling, hvis der skal opnås anderledes og bedre brug af medarbejdernes ressourcer.

CASEEKSEMPEL: Assens Kommune har med "Hele familiens integration" organiseret integrationsindsatsen under ét tag. Jobcentermyndighedsrollen er fortsat placeret hos sagsbehandleren, som samtidig varetager rollen som familiekonsulent og har kompetence inden for enkeltvedelsesområdet. I samme fysiske integrationsafdeling er også boligkonsulenter, virksomhedskonsulenter og mentorer placeret.

Den fysiske placering af medarbejderne samme sted giver en stor smidighed og beslutningskraft i indsatsen. Samtidig styrkes kommunikationen og den tværfaglige forståelse og vidensdeling markant.

Afdelingen er blevet et stort kontaktcenter for alle henvendelser på integrationsområdet, hvilket både gavner borgere og virksomheder, da de kun behøver at kommunikere gennem én enkelt kanal.

TENDENSER I METODEUDVIKLING - MEDARBEJDERE



Hvad er der sket:

Kommunerne har arbejdet målrettet på at ensrette praksis i indsatsen overfor borgeren. Dette har særligt omhandlet klare retningslinjer for beslutninger, der kræver sagsbehandlerskøn, såsom sanktionering og visitation.

Kommuner har arbejdet aktivt med at udvikle sagsbehandlernes kompetencer med fokus på bl.a. samtaleteknikker og målgruppens forudsætninger.



Opmærksomhedspunkter:

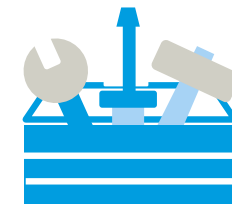
- Det er vigtigt med understøttelse af kulturændringer hos medarbejderne, bl.a. gennem kollegial og ledelsessparring.
- Det er vigtigt at sikre, at medarbejderne har viden om virksomhedernes kompetencebehov og jobåbninger.
- Det er vigtigt at sikre opfølgning på medarbejdernes kompetenceudvikling gennem understøttende aktiviteter med det formål at forankre den nye viden i praksis.

CASEEKSEMPEL: Brønderslev Kommune arbejder med opkvalificering af medarbejderne inden for empowerment-tilgangen. Medarbejderne har deltaget i fire heldagskursusmoduler for at lære metoden at kende.

Med den empowerment-baserede tilgang møder medarbejderne borgerne med et nyt mindset, der giver borgerne mere indflydelse, mere ansvar og som sigter mod mere myndiggørelse af den enkelte borger. Et konkret værktøj er fx empowerment-arbejdsgrupper i de forskellige afdelinger, som skaber forskellige fora, hvor det kan drøftes, hvordan det går med implementeringen af tilgangen.

En vigtig forudsætning for, at det kan lykkes er ledelsesopbakning. Det er vigtigt, at empowerment ikke er noget man bare siger, at man gør, men at ledelsen understøtter tilgangen i praksis.

TENDENSER I METODEUDVIKLING – REDSKABER OG TILBUD



Hvad er der sket:

Kommunerne har arbejdet med at udvikle og implementere redskaber, der er målrettet henholdsvis borgerne, sagsbehandlerne og samarbejdspartnere, såsom virksomhederne.

Kommunerne har revideret deres tilbudsvifte, hvilket blandt andet har inkluderet tilbud om sundhedsfremme og tilbud til grupper med manglende arbejdsidentitet, herunder kvindegruppen.



Opmærksomhedspunkter:

- Det er vigtigt at sikre fokus på konkrete aktiviteter, der kan understøtte den praktiske brug af nye redskaber.
- Det er vigtigt at sikre, at nye tilbud til borgeren komplementerer de eksisterende tilbud og kan køre parallelt, da dette ofte er mest virkningsfuldt.

CASEKSEMPEL: Sønderborg Kommune arbejder med at systematisere brugen af progressionsværktøjet FIP i samtalerne med borgerne.

På baggrund af projektlederens overværelse af udvalgte samtaler om FIP mellem sagsbehandler og borger skal det efterfølgende analyseres, hvilke greb der virker godt i arbejdet med FIP. Derefter skal de gode greb udbredes til alle integrationssagsbehandlere i kommunen, så der kommer en fælles og systematisk tilgang til samtalen omkring FIP.

Desuden ønsker Sønderborg Kommune i 2018 at evaluere om brugen af FIP skal udbredes til yderligere målgrupper af integrationsborgere end deres nuværende målgruppe af aktivitetsparate integrationsborgere.

TENDENSER I METODEUDVIKLING - SAMARBEJDSPARTNERE



Hvad er der sket:

Kommunerne har på forskellig vis arbejdet med at styrke samarbejdet med de relevante aktører og inddrage dem tættere for at sikre fælles forståelse. Det gælder konkret: virksomheder, anden aktører, uddannelsesleverandører, som fx danskudbydere, og privatpraktiserende læger.



Opmærksomhedspunkter:

- Det er vigtigt at sikre, at kommunerne stadig tager ansvar for borgernes forløb selv når borgerne er placeret hos andre aktører, herunder virksomheder.
- Det er vigtigt at sikre klar og løbende italesættelse af roller og ansvar for alle rundt om borgeren, hvis borgeren skal mødes med én samlet retning for sit forløb.

CASEEKSEMPEL: Nordfyns Kommune fokuserer på at kombinere virksomhedspraktikker med ordinært lønnede timer.

Tilgangen har været at tage fat i eksisterende praktikker, som ofte er oprettet hos virksomheder, jobcenteret har en god relation til. Når virksomhedskonsulenten følger op på borgerne eller skal snakke om forlængelse af praktik med virksomheden, opstår en naturlig anledning til at opfordre til ordinære timer.

Borgere, der opnår ordinære timer oplever, at de får en arbejdsidentitet. Det gør dem mere motiverede og selvsikre. Kommunen oplever, at det skyldes, at virksomhederne stiller højere krav til borgerne samt, at virksomhederne er mere engagerede i at løfte borgeren, når de betaler for arbejdskraften.

TENDENSER I METODEUDVIKLING – LEDELSE OG PROJEKTLEDELSE



Hvad er der sket:

Kommunerne har arbejdet med at sikre ledelsesopbakning og den ledelsesmæssige forankring af projektet.

Kommunerne har desuden arbejdet med i højere grad at kvalificere deres indsats og viden om resultater ved brug af data og indsamling af viden om målgruppen.



Opmærksomhedspunkter:

- Det er vigtigt at sikre ledelsesstøtte til afsættelse af nødvendige ressourcer.
- Det er vigtigt at sikre inddragelse af medarbejdere for at forankre indsatserne solidt i driften, fremfor blot hos projektleder.
- Det er vigtigt at sikre de nødvendige kompetencer hos projektleder til datatræk og -analyse for at understøtte datadrevet og vidensbaseret praksis.

CASEKSEMPEL: I Helsingør Kommune har man en metode til at skabe et let tilgængeligt visuelt overblik over samtlige sagsstammer i integrationsindsatsen. På virksomhedskonsulenternes kontor hænger der tavler med billeder af og oplysninger om borgerne. Formålet med tavlerne er hele tiden at have et visuelt overblik over de enkelte borgers progression. En anden mere lavpraktisk funktion er, at der aldrig er nogen borgere, der bliver glemt.

Der er én tavle for borgere, der er i praktik, én for dem der er i IGU, én for dem der er på barsel, én for borgere der er sygemeldt osv. Derudover har hver enkel virksomhedskonsulent en farve, som synliggør hvilke borgere, der er placeret hos vedkommende. Virksomhedskonsulenterne kan dermed lynhurtigt få et overblik over hinandens borgere, hvis de modtager et tilbud fra en virksomhed, som ikke lige passer på nogen borgere i deres egen sagsstamme.

VIDERE PERSPEKTIVER

- Kommunekvoterne angiver, at der vil komme færre flygtninge. Hvis dette holder stik vil det faldende antal nyankomne flygtninge vil få betydning for kommunernes arbejde og indsats i 2018.
- Denne ændring vil blandt andet åbne op for at flytte fokus fra modtagelsesfasen og mere over på den kontinuerlige virksomhedsrettede indsats.
- Samtidig vil der være stigende behov for at arbejde med de familiesammenførte, som ankommer til kommunerne.
- På baggrund af disse perspektiver og de hidtidige erfaringer fra projektet anbefaler Rambøll tre fokuspunkter i 2018, som er uddybet på næste slide.

FOKUSPUNKTER I 2018



Rambøll vil fortsat understøtte kommunerne i løftet af den brede beskæftigelsesrettede integrationsindsats i 2018 samtidig med, at der anbefales et fokus på tre punkter:



1. Konsolidering og forankring:

De mange nye aktiviteter i integrationsindsatsen i projektkommunerne skal **finjusteres og konsolideres**. Sideløbende skal kommunerne have **forankret de nye aktiviteter og arbejdsgange** i driften og sikre et ledelsesmæssigt fokus.



2. Den virksomhedsrettede indsats:

I 2018 vil fokus i projektet rettes skarpere mod, at samarbejdsaftaler med eksterne parter, ændringer i arbejdsgange og kommunikationsveje internt i kommunerne skal føre til resultater – **herunder stigning i den virksomhedsrettede aktivering**, for både mænd og kvinder, samt at det skaber øgede resultater ift. afgang til job, IGU og uddannelse. Samtidig vil der fortsat være fokus på, at **leverandørstyring** og samarbejde mellem integrationssagsbehandlere og virksomhedsservice er essentiel for at skabe disse resultater.



3. Gruppen længere væk fra arbejdsmarkedet:

I 2018 vil der fortsat være et fokus på gruppen af jobparate borgere i målgruppen og dermed også nogle af de stærkeste borgere – og desuden et **øget fokus** på den svagere del af målgruppen, der har **væsentlige barrierer for at vende tilbage til arbejdsmarkedet**, herunder mange kvinder. Adskillige kommuner har med udgangen af 2017 igangsat udvikling af indsatser specifikt for bl.a. kvindegruppen. Der sættes derfor fokus på indsamling og udbredelse af viden om disse aktiviteter, og hvilke resultater de ser ud til at føre til.

HENT INSPIRATIONSMATERIALER HER

WWW.CABIWEB.DK/IMAALMEDINTEGRATION/MATERIALER-FRA-PROJEKTET/

METODEBESKRIVELSE:

Kernen i indsatsen

Udvælg de principper	Modtagelse og opstart: Skriv her	Samtaleforløb og indsatser – herunder progression og fastholdelse: Skriv her	Afslutning og opfølgning: Skriv her
	Arbejdsgang for indsatsen		
	Fase I: Modtagelse og opstart af indsats Skriv her	Fase II: Samtaleforløb og indsatser Skriv her	Fase III: Afslutning og opfølgning Skriv her
	Rolle og ansvar Redskaber	Skriv her	Skriv her

cabiweb.dk/imaalmedintegration

SKABELON FOR FORANDRINGSTEORI

Aktiviteter (Hænder om fx samtaler og forskellige former for aktivering)	Kortsigtede resultater (Hænder om at viden og forståelse hos borger ændrer sig)	Mellemlangsigtede resultater (Hænder om at adfærd ændrer sig)	Langsigtede resultater (Hænder om at tilstanden kan ses)
Skriv her	Skriv her	Skriv her	1) Hvis oplysningssøgningen på indbrændt vilkår
Skriv her	Skriv her	Skriv her	2) Hvis oplysningssøgningen efter ansøgningen med lønstatust
Skriv her	Skriv her	Skriv her	3) Hvis oplysningssøgningen på indbrændt vilkår
Skriv her	Skriv her	Skriv her	4) Hvis oplysningssøgningen i løbet af 30 dage

Målgruppe

RAMBOLL cabi

MÅLGRUPPEN

Kan ikke / Vil ikke	Kan ikke / Vil gerne
Kan godt / Vil ikke	Kan godt / Vil gerne

RAMBOLL cabi I MÅL MED INTEGRATION

**LÆS MERE OG FØLG PROJEKTET PÅ
WWW.CABIWEB.DK/IMAALMEDINTEGRATION**



**FOR SPØRGSMÅL KONTAKT
IBV@RAMBOLL.COM**