

Implementering af Reform af Førtidspension og Fleksjob i Aalborg Kommune

En evaluering af kommunens implementering af re-
formen med fokus på rehabiliteringsteams i 2013

2013

Indhold

1. Forord	3
2. Resume	4
3. Fakta – sager i 2013	7
4. Organisering	10
5. Tværfaglighed	18
6. Borgerinddragelse	23
7. Afsluttende bemærkninger	27

1. Forord

D. 30. juni 2012 blev der indgået et bredt politisk forlig med aftale om en reform af førtidspension og fleksjob. Lovforslaget blev vedtaget d. 19. december 2012 med virkning fra 1. januar 2013. Et overordnet mål er via en tværgående og koordineret indsats at sikre, at flest mulige borgere skal arbejde og forsørge sig selv, og færre tilkendes en varig og passiv forsørgelse i form af førtidspension. Der skal være fokus på en koordineret og helhedsorienteret indsats, hvor borgeren er i centrum bl.a. ved etablering af tværfaglige rehabiliteringsteams. Rehabiliteringsteamene kan indstille borgeren til førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb, eller der kan indstilles til afslag på pension evt. med forslag om anden indsats. Beslutningskompetencen ligger efterfølgende i det lokale jobcenter. Hvis der er tale om foranstaltninger i forhold til Serviceloven, ligger kompetencen i Socialafdelingen.

I Aalborg Kommune blev det fra starten besluttet at evaluere organiseringen af rehabiliteringsteamene i efteråret 2013. Formålet med evalueringen er at undersøge organiseringen af rehabiliteringsteammøderne på nuværende tidspunkt med henblik på videreudvikling og eventuelle justeringer. Dette mere end at se på de egentlige effekter af indførelsen af Førtidspensionsreformen, da dette endnu er for tidligt. Samtidig vil evalueringens resultater kunne tænkes ind i forbindelse med den fortsatte implementering af Kontanthjælpsreformen.

Evalueringen bygger på følgende kvantitative og kvalitative datakilder:

- Spørgeskemaundersøgelse blandt borgere
- Spørgeskemaundersøgelse blandt teammedlemmer og rådgivere med sag på mødet
- Fokusgruppeinterview i 2 rehabiliteringsteams
- Fokusgruppeinterview med socialfaglige konsulenter i Jobcenter og Socialafdeling
- Drøftelse i lederkredsen i Jobcenter og Socialafdeling
- Statistik samt indrapporteringer lokalt i Aalborg Kommune efter hvert møde

Resultaterne i evalueringen er stillet op efter de temaer, der blev givet som ramme for undersøgelsen fra politisk og ledelsesmæssig side:

- Organisering
- Tværfaglighed
- Borgerinddragelse

Evalueringen er udarbejdet af Heidi Mortensen (Kvalitetsenheden) og Eline Kærgaard Hansen (Kvalitetsenheden/ Jobcentersekretariat)

2. Resume

Her præsenteres kort evalueringens hovedresultater. Uddybende og mere nuancerede beskrivelser findes i evalueringens følgende afsnit.

Organisering

Undersøgelsen viser, at mødestrukturen gennemgående er velfungerende i rehabiliteringsteamene, og det er som udgangspunkt den rigtige kerne af medlemmer, der bemande teamene. Der skal fremadrettet arbejdes med øget inddragelse af andre relevante samarbejdspartnere f.eks. fra misbrugsområdet, familiegrupperne og andre fagpersoner.

Der peges på, at der i den fremtidige organisering med fordel kan etableres mere fast repræsentation i teamene, stadig med mulighed for udskiftning og rotation ved ferie, sygdom mm. Dette er væsentligt for at skabe det nødvendige gensidige kendskab, der er en vigtig forudsætning for et godt og tværfagligt møde. Der skal fortsat fremover være fokus på, hvor omfangsrigt materiale der fremsendes til teamet, og det vil desuden være en stor hjælp for teamet, hvis det bliver obligatorisk at lave et kortere resume af sagen som oplæg til mødet.

Der er enighed om, at det er de rette sager, der kommer på møde, men der er også enighed om, at der er potentiale for at bringe flere sager på møde og gerne tidligere. Det kunne bl.a. være de læn- gerevarende kontanthjælpssager, der i en længere periode har været passive. I takt med, at flere sager behandles på møderne fremover, er der også optimisme omkring mulighederne for at etablere flere ressourceløb. Særligt ressourceløbene er der fokus på, og der er lavet handleplan herfor.

Tværfaglighed

Der er gennemgående på møderne en god dynamik mellem repræsentanterne fra de forskellige fagområder. Udbyttet af møderne opleves forskelligt af rådgiverne meget afhængigt af sagens karakter. F.eks. tilføres de oplagte pensionsager - naturligt nok - ikke i så stort omfang nye idéer, som der skal arbejdes videre med efterfølgende.

Der peges på, at bevidsthed om roller og fagområder på møderne har stor betydning for, at alle bidrager med relevante input fra eget fagområde. Jobcentret efterlyser bl.a., at Socialafdelingens repræsentanter kommer mere på banen med indspil ift. Serviceloven. Der er stor enighed om på tværs af afdelingerne, at netop Socialafdelingens indspil kan vise sig meget vigtige i mange sager, og i sager om ressourceløb i særdeleshed. Socialafdelingen peger på, at det kan føles ulige, når Jobcenteret som oftest møder med mere end én repræsentant i teamet.

I de enheder, hvor Socialafdelingen og Jobcentret fysisk er placeret samme sted, er der et tæt samarbejde netop om vidensdeling – dette ønskes i fokus fremadrettet i de nye "Huse".

Der foreslås, at man i højere grad deler informationer og tænker planlægningen omkring Førtids- pensionsreformen som en samlet opgave på tværs af de to afdelinger både på ledelses- og medarbejderniveau. Samtidig kan der arbejdes videre på at etablere samarbejdet langt tidligere, så helhedstænkningen omkring den enkelte borger foregår både *før*, *under* og *efter* mødet.

Der er brug for mere målrettet kompetenceudvikling i teamene, evt. på tværs af fagområder, hvor deltagerne i teamene får mere kendskab til hinandens kompetencer med henblik på i højere grad at kunne indgå i et team og bidrage med egen faglighed. Emner for kompetenceudvikling kan være ift. det at arbejde i et tværfagligt team og specifikt at varetage mødelederrollen. Fagligt ønskes der mere viden om lovgivningen og især idéer til, hvad ressourceforløbene kan indeholde.

Borgerinddragelse

Den gennemførte borgerundersøgelse viser overvejende gode oplevelser af møderne. Det er lidt forskelligt, hvad borgerne mener, de får med af nyt fra møderne og kan arbejde videre med. Der er som ventet flere negative besvarelser blandt de borgere, der indstilles til afslag på førtidspension eller fleksjob, men også mange eksempler på gode oplevelser blandt denne gruppe borgere.

Blandt fagpersonerne er der overvejende enighed om, at det i langt de fleste sager lykkes at have en gensidig dialog på møderne. Det er vigtigt, at borgeren er blevet godt forberedt, også på mulige udfald af mødet. Borgerne er selv meget tilfredse med den forberedelse, de har fået, men der er tendens til, at teammedlemmerne ikke er helt enige heri - i hvert fald ikke i alle sager.

Nogle rådgivere fremhæver, at der burde være videre muligheder for at dispensere borgere fra deltagelse i mødet, særligt i de mest oplagte pensionssager, eller sager hvor borgerens fysiske eller psykiske funktionsnedsættelse udgør en barriere for dialogen. Andre har oplevet at selv borgere med alvorlig sygdom har ønsket selv at være til stede og på den måde taget del i egen sag.

Det virker godt...

Fokuspunkter...

<ul style="list-style-type: none">• Mødestrukturen er velfungerende, og tiden er som oftest passende	<ul style="list-style-type: none">• Materialets omfang er stadig i nogle sager for omfangsrigt
<ul style="list-style-type: none">• Materialet udsendes i god tid	<ul style="list-style-type: none">• Der er brug for øget fokus på inddragelse af samarbejdspartnere ad hoc
<ul style="list-style-type: none">• Indstillingerne er tydelige og omsættelige	<ul style="list-style-type: none">• Behov for mere faste teams
<ul style="list-style-type: none">• Nuværende sammensætning af faste team-medlemmer er relevant	<ul style="list-style-type: none">• Der er potentiale for endnu flere sager
<ul style="list-style-type: none">• Det er relevante sager, der bringes på møde	<ul style="list-style-type: none">• Der er potentiale for flere ressourceforløb og behov for mere viden om ressourceforløb
<ul style="list-style-type: none">• Der er en god dynamik i teamene	<ul style="list-style-type: none">• Bevidsthed om faglighed og roller
<ul style="list-style-type: none">• Det tværfaglige udbytte er afhængigt af sagens karakter	<ul style="list-style-type: none">• Forskellig repræsentation på møderne og tættere samarbejde
<ul style="list-style-type: none">• Det lykkes at have en gensidig dialog med borgeren	<ul style="list-style-type: none">• Det tværfaglige samarbejde gennem hele sagsforløbet
<ul style="list-style-type: none">• Det er som udgangspunkt en god ide, at borgeren deltager	<ul style="list-style-type: none">• Der er behov for kompetenceudvikling
<ul style="list-style-type: none">• Borgerne er overvejende tilfredse med deltagelsen på møderne både ift. inddragelse, at blive hørt mm.	<ul style="list-style-type: none">• Det er afgørende, at borgeren er godt forberedt af rådgiver
	<ul style="list-style-type: none">• Bisidderrollen kan være både en ressource og en udfordring for teamets arbejde med borgerinddragelse

På baggrund af ovenstående lægger evalueringen op til, at der i den fremadrettede drøftelse fokuseret på følgende 3 områder:

1. Den fremtidige organisering af teamene
2. Et øget samarbejde på tværs af afdelinger
3. Kompetenceudvikling

3. Fakta – sager i 2013

Som en ramme om evalueringen, vil der på disse første sider blive gengivet de statistikker, der løbende registreres fra møderne.

Nedenstående opgørelser er trukket pr. 30.12.13 og opdateres løbende. Som det ses, er der igennem 2013 gradvist blevet behandlet stadigt flere sager pr. måned og med rigtig mange sager f.eks. i november måned. Desuden kan bemærkes, at der er indstillet til væsentlig flere ressourceforløb de seneste måneder.

Sagsantal i Aalborg Kommune

Antal sager på møde pr. måned	Centrum	Nord	Sydvest	Øst	Ung	Integr.	Fleksjob-enhed	Kræft-rehab.	DP-enhed	I alt
Januar	2	0	2	0	0	0	0	0	0	4
Februar	0	0	1	0	0	0	0	1	8	10
Marts	3	2	2	0	1	0	0	2	7	17
April	3	1	4	3	0	0	1	1	6	19
Maj	2	7	4	4	3	3	0	1	13	37
Juni	5	6	5	6	3	3	2	0	24	54
Juli	8	0	7	4	1	0	0	1	12	33
August	3	6	7	3	0	6	3	0	15	43
September	4	5	5	5	2	2	3	1	17	44
Oktober	5	2	6	4	3	3	1	1	19	44
November	13	10	6	18	3	4	2	0	16	72
December	11	20	7	16	1	6	2	1	16	80
I alt	59	59	56	63	17	27	14	9	153	457

Af de borgere, der har søgt på det foreliggende grundlag, er kun 23 % indstillet til fleksjob eller førtidspension. I de sager, Jobcentret har bragt på mødet, indstilles der i 78 % af sagerne til fleksjob eller førtidspension.

Baggrund for rehab-møde	I alt
Borgeren har søgt fleksjob på det foreliggende grundlag	26
Borgeren har søgt førtidspension på det foreliggende grundlag	67
Jobcentret har bragt sagen på møde	364
I alt	457

Resultat af rehab-møde fordelt på kontor	I alt
Indstilling om anden indsats	29
Indstilling til afslag på førtidspension/fleksjob	65
Indstilling til fleksjob	121
Indstilling til førtidspension	173
Indstilling til ressourceforløb	69
I alt	457

Det har indtil nu især været sundheds- og beskæftigelsesmæssige indsatser, der er blevet anbefalet og i mindre grad sociale indsatser. Næste skridt vil naturligt være, at der skal ses nærmere på indholdet i de indsatser, der indtil videre er startet op. Aktuelt undersøges netop, om der tidligere er iværksat sociale indsatser i sagerne.

Antal borgere, som har fået anbefalet indsats:	I alt
Sundhedsmæssig	75
Beskæftigelsesmæssig	50
Social	32
I alt	157

Anbefalet sundhedsmæssig indsats (flere indsatser kan vælges pr. borger)	Antal
Sundhedsteam	38
Egen læge	31
Psykolog	41
Psykiater	33
Ergo-/fysioterapeut/fysisk træning	51
Misbrugsbehandling	9
Speciallæge	15
Andet - sundhed	43
I alt	261

Anbefalet beskæftigelsesmæssig indsats (flere indsatser kan vælges pr. borger)	Antal
Virksomhedspraktik	60
Løntilskud	
Uddannelse/opkvalificering	2
STU	
FVU	
Kursus	1
Mentor - arb.plads/udd.inst.	28
Udvidet mentor	21
Andet - beskæftigelse	25
I alt	137

Anbefalet social indsats (flere indsatser kan vælges pr. borger)	Antal
Afklaring økonomi	20
Afklaring bolig	8
Afklaring misbrug	3
Bostøtte	36
Børne-familie indsats	9
Forsorgshjem	1
Andet - social	19
I alt	96

Det særlige ved Førtidspensionsreformen er muligheden for at blive indstillet til et ressourceforløb, som kan være af 1-5 års varighed. Dette er en særlig indsats til udsatte ledige, der er i risiko for at ende på en førtidspension og med et særligt fokus på de unge under 40 år. Man får tilknyttet en koordinerende sagsbehandler, der skal sørge for en tværfaglig koordinerende indsats for den enkelte. Et ressourceforløb kan indeholde både behandling, sundhedsmæssige, sociale, uddannelsesmæssige og beskæftigelsesrettede tiltag.

I alle kommuner ligger antallet af ressourceforløb meget lavt, hvilket viser, at det generelt har taget tid at komme rigtig i gang med en ny tænkning. Ultimo december er der indstillet til 69 ressourceforløb i Aalborg Kommune ifølge kommunens egne opdaterede registreringer. I Aalborg Kommune vurderes, at 300 ressourceforløb er et realistisk antal for 2014.

Det er Jobcenter Aalborgs opfattelse, at niveauet for antal ressourceforløb skal ses i lyset af, at Aalborg Kommune yder en tidlig og omfangsrig aktiverings- og revalideringsindsats for ledige og sygemeldte, hvor udgangspunktet er, at så mange som muligt skal indgå i et aktivt beskæftigelsesrettet forløb. Formålet med aktiverings- og revalideringsindsatsen er at hjælpe den enkelte borger ind på arbejdsmarkedet på ordinær vis og dermed forebygge, at det bliver nødvendigt at etablere et ressourceforløb.

Der er udarbejdet en handleplan i Aalborg Kommune i fællesskab mellem Jobcentret og Socialafdelingen for at få flere sager på rehabiliteringsteam møde i 2014 og dermed flere potentielle sager til ressourceforløb. I 2014 er forventningen i Aalborg Kommune, at der skal behandles 1.000 sager, svarende til godt 80 sager om måneden.

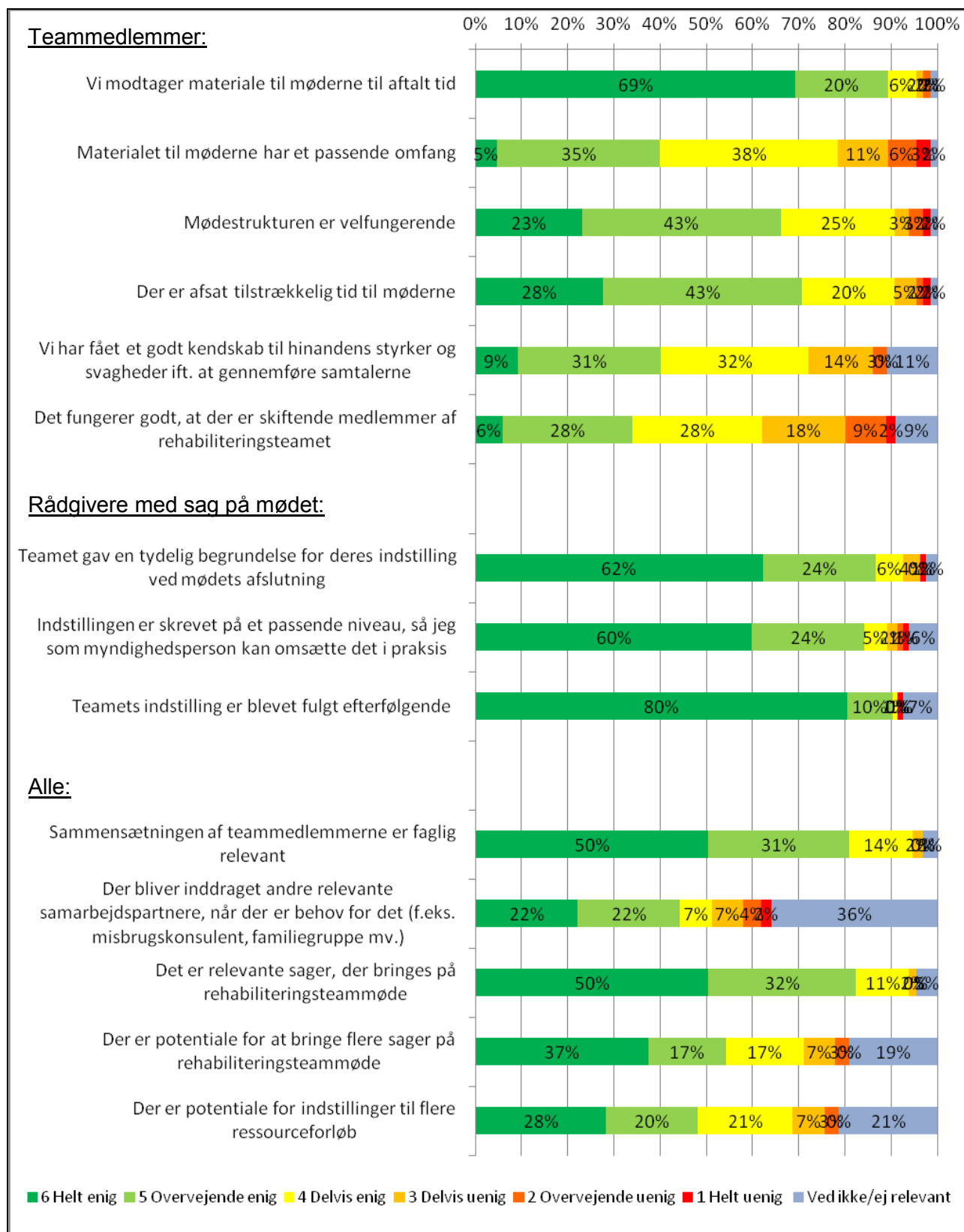
Udviklingen i antallet af påbegyndte **førtidspensioner** er naturligvis som tilsigtet faldet markant i 2013 – i Aalborg Kommune såvel som i resten af landet. Jf. Jobcentrets status på målene i Beskæftigelsesplanen for 2013, opfyldes målet om at holde antallet af førtidspensioner under 400 i Aalborg Kommune i 2013. Heri ligger en del sager i starten af året med pensioner tilkendt efter gammel ordning.

Rehabiliteringsteamene har indstillet til 102 **fleksjob** primo december. Forventningen fra Beskæftigelsesministeriet er tilkendelse af 200 fleksjob i Aalborg Kommune årligt, hvilket altså ikke bliver indfriet i 2013.

Efter dette indledningsvise fakta-afsnit, hvor vi har set på reformens virkninger i Aalborg Kommune i "helikopter-perspektiv", vil evalueringen i de følgende afsnit bevæge sig nærmere ind på den måde, hvorpå rehabiliteringsteamene fungerer i kommunen i den nære kontakt med borgeren. Det gælder temaerne: organisering, tværfaglighed og borgerinddragelse. Hvert afsnit indledes med figurer fra den gennemførte spørgeskemaundersøgelse, hvorefter resultaterne uddybes i en række hovedpointer.

4. Organisering

131 fagprofessionelle i form af teammedlemmer og rådgivere, der har prøvet at have en sag på mødet, har vurderet rehabiliteringsteammøderne. Her er hvad de siger om organiseringen:



Mødestrukturen er velfungerende, og tiden er som oftest passende

Møderne i rehabiliteringsteamene er opbygget således, at der er afsat et kvarter til en indledende drøftelse i teamet, et kvarter til drøftelse med borgeren, derefter et kvarter til at teamet drøfter indstillingen og slutteligt et kvarter til at give borgeren en tilbagemelding.

Den nuværende mødestruktur vurderes overvejende at være velfungerende blandt undersøgelsens fagfolk jf. figuren ovenfor. Nogle sager kræver lidt mere tid, andre lidt mindre. Det vurderes endvidere, at der i langt de fleste tilfælde er afsat tilstrækkelig tid til de forskellige faser i mødet. Der er truffet beslutning om, at der skal sættes min. 5 sager på for at afholde et rehabiliteringsteam møde. Der opleves at være opbakning hertil, om end teammedlemmerne er under pres og bl.a. kan opleve, at der er for lidt tid mellem de enkelte sager til at få "clearet hovedet". I 2014 er der lagt op til, at der reserveres tid til en evt. 6. sag på mødet, som kan anvendes som "akut-tid" for at få plads til en sag, der af hensyn til tidsfrister for bortfald af forsøgelse skal behandles inden en bestemt dato.

Afhængig af sagens kompleksitet giver nogle rådgivere udtryk for, at tiden kan være sparsom, særligt i de sager hvor borgeren vurderes omfattet af målgruppen for ressourceforløb. I ét af rehabiliteringsteamene fortæller medlemmerne, at de forsøger at spotte mulige ressourceforløb tidligt og fortæller om mulighederne i ressourceforløb ved selve samtalen for at motivere borgeren. Nogle gange er der behov for, at borgeren går hjem og tænker over tilbuddet om ressourceforløb og går i dialog med sin rådgiver herom.

Teammedlemmerne giver generelt udtryk for, at de har en vis fleksibilitet ift. at tilpasse tidsramme til den enkelte sag, hvilket også kan give rum for en længere borgerdrøftelse end det kvarter, der er afsat.

Materialet udsendes i god tid, men materialets omfang er stadig i nogle sager for omfangsrigt

Jf. forretningsordenen fremsendes sagsakterne fra den enkelte sag til teamets medlemmer senest 14 dage før et møde (12 kalenderdage jvf. samarbejdsaftale mellem regionen og kommunerne). Der er blandt teammedlemmerne meget udbredt enighed om, at materialet til møderne udsendes i god tid, og at tidsfristen overholdes.

Det vurderes til gengæld, at der er meget stor forskel på omfanget af det materiale, der fremsendes, og i nogle sager bliver der fremsendt for meget. Særligt kan det i nogle komplekse og langvarige sager være svært at danne sig et overblik. Det er et punkt, der arbejdes med løbende, og teammedlemmerne og konsulenterne vurderer, at det allerede er blevet langt bedre, end det var i starten.

Nogle rådgivere udarbejder et kortere resume af sagen som oplæg til mødet, og teammedlemmer giver flere steder udtryk for, at det har stor værdi. De foreslår derfor, at det gøres obligatorisk, at alle rådgivere laver et resume af sagen som oplæg til mødet.

Der er teammedlemmer, der påpeger, at de til tider mangler korrekte datoer i materialet. Det er vigtigt, at det er den originale dato, der fremgår af et givent dokument, og ikke den dato hvor rådgiver forbereder materialet til rehabiliteringsteam møde.

Teammedlemmerne oplever, at det forberedende skema er et udmærket redskab til at danne sig et indtryk af borgeren, men i nogle sager er indholdet af svingende kvalitet, og der ses et udviklingspunkt i forhold hertil.

Hvis vi krydser spørgeskemaundersøgelsens resultater med svarpersonernes afdeling, finder vi, at Jobcentrets repræsentanter i rehabiliteringsteamene generelt er lidt mere positive omkring mødestrukturen og det fremsendte materiale end de øvrige repræsentanter. Dette er måske ikke overraskende, idet møderne og sagerne forberedes og er kendt i Jobcentret.

Små justeringer af forretningsordenen

I forretningsordenen er rehabiliteringsteamenes roller og opgaver udførligt beskrevet, og forretningsordenen er løbende tilrettet.

I forretningsordenen er beskrevet, at mødelederrollen skal gå på skift mellem Jobcenter og Socialafdeling. Det står ikke beskrevet, hvem der tager referat af mødet. I praksis er rollerne forskelligt fordelt i de forskellige rehabiliteringsteams. Nogle steder er det fast Socialafdelingens repræsentanter, der er mødeledere. Andre steder varetager Jobcentret rollen, og så er der team, hvor alle medlemmer skiftes til at have rollen inkl. f.eks. SBU. Referentrollen kan i praksis også skifte, og der er eksempler på referenter fra Socialafdelingen. Som oftest er det dog Jobcenterrepræsentanten, der varetager referentrollen, hvilket også på tværs af afdelinger bliver vurderet at være mest oplagt. Der påpeges at dette ligesom mødelederrollen er en omfattende opgave. Socialafdelingens ledergruppe bringer dog også det forslag i spil, at der kunne iværksættes en sekretærordning til aflastning af teamene.

I forretningsordenen er beskrevet, *hvilke områder* der er repræsenteret i teamet, men ikke *hvor mange* fra hvert område. I praksis deltager Jobcentret med forskelligt deltagerantal: nogle gange med en enkelt rådgiver, andre gange - og tilsyneladende oftest - med yderligere repræsentanter i form af konsulent fra Jobcentersekretariatet/faglig koordinator eller i helt særlige tilfælde egen leder. Nogle ledere i Jobcentret udtrykker det som en klar fordel, at der deltager flere repræsentanter fra Jobcenteret. Dette påpeges, fordi der ofte lægges op til, at Jobcenteret har en stor rolle på møderne, og det er afgørende indstillinger, der skal gives og efterfølgende udmøntes i Jobcenterregi. De fleste ledere ønsker, at konsulenterne fortsat deltager i en periode, inden de på et tidspunkt kan udfases fra teamene. Vi møder enkelte ledere og teammedlemmer, der foretrækker, at en lederrepræsentant deltager, bl.a. med en tydelig signalværdi for borgeren – der er dog i Jobcentrets ledergruppe forskellige opfattelser heraf. I Socialafdelingen er bekymringen, om det udvidede antal jobcenterrepræsentanter og evt. ledelsesdeltagelse skævvrider fordelingen i det tværfaglige samarbejde, og gør det svært for andre fagligheder at komme på banen på mødet. Der kan evt. i forretningsordenen bringes klarhed over, hvem og hvor mange repræsentanter, der optimalt deltager på mødet, også af hensyn til borgeren.

Fleksjobenheden, der har haft sager på ved forskellige kontorer, påpeger, at der er behov for afklaring af de formelle rammer, når flere afdelinger og myndighedsområder samarbejder. Det kan f.eks. være hvem der har bemyndigelse til at tage en sag af dagsordenen, eller hvilke roller man har på mødet. Det opleves at være forskelligt på de enkelte kontorer, og der efterspørges mere dialog herom og ensartet praksis.

Det kan som tidligere nævnt overvejes at gøre det obligatorisk at udarbejde et kort resumé af sagen inden mødet. Konsulenterne fra Jobcenteret påpeger også, at de savner rådgiverens refleksioner over sagen i den nuværende model, hvorfor man også med fordel kan drøfte, hvor dette kan fremgå. En konsulent i Socialafdelingen udtrykker også, at det vil være hensigtsmæssigt, at borgernes tilkendegivelser fremgår i indstillingen, f.eks. hvad var borgerens forventning, og hvordan ser det ud efter mødet?

Det tværfaglige samarbejde starter optimalt allerede inden mødet, og forretningsordenen kan evt. indeholde forslag til skridt, der er taget forud for mødet. F.eks. peger Socialafdelingen på, at der bør søges input fra Socialafdelingens rådgivere i forbindelse med det forudgående teammøde i Jobcentret.

Udover de mindre justeringer i indholdet af forretningsordenen synes en væsentlig udfordring at være, at den faktisk er kendt af både teamets medlemmer og de rådgivere, der skal have en sag på mødet.

Indstillingerne er tydelige og omsættelige

Der er blandt rådgiverne overvejende enighed om, at teamets indstilling er tydelig og omsættelig. Det gælder både i formidlingen til borgeren, men også ift. det referat, teamet leverer til rådgiverne efter mødet. Rådgiverne kan omsætte indstillingen til konkret praksis efterfølgende. Et udviklingspunkt er formidlingen af referat og indstilling til Socialafdelingens rådgivere.

I stort set alle sager tilkendegiver rådgiveren, at indstillingen efterfølgende bliver fulgt. 12 borgere har fået deres sag gendrøftet på rehabiliteringsteam møde, hvoraf Jobcentret i 10 tilfælde har bragt sagen på mødet. Dette kan enten skyldes, at Jobcentret er uenig i første indstilling, at der er tilvejebragt yderligere dokumentation, eller at der efterfølgende er skabt motivation hos borgeren for f.eks. et ressourceforløb, hvorfor sagen sættes på igen.

Det anføres fra nogle af Jobcentrets teammedlemmer, at det kan være en vanskelig opgave at skulle give tilbagemelding til en kollega, særligt f.eks. ved uenighed, mangelfuld dokumentation mv. Hertil slår ledergruppen i Jobcentret fast, at det er deres ansvar at sikre, at sagerne er godt forberedt inden mødet.

Nuværende sammensætning af teammedlemmer er relevant, men der er brug for øget fokus på inddragelse af samarbejdspartnere ad hoc

Det vurderes altovervejende, at der er en faglig relevant sammensætning af teamets medlemmer. Alle informanter påpeger dog ligeledes, at der er behov for inddragelse af andre samarbejdspartnere ad hoc fremadrettet, når det er relevant for den enkelte sag. Det kunne især være andre fagprofessionelle samarbejdspartnere som:

- Misbrugsområdet/CMU
- Familiegrupperne
- Ældre/handicap
- Psykolog/SME

Der er kun registreret deltagelse fra andre fagpersoner i én enkelt sag. Når der i øvrigt har deltaget andre fagfolk som f.eks. borgerens psykolog mv., har det været som bisidder for borgeren.

Rådgiverne skal sørge for tidligt at tænke andre samarbejdspartnere ind. Når materialet først er sendt ud, har teammedlemmerne ikke tilstrækkelig tid til at identificere et behov for yderligere deltagere, og man kan typisk heller ikke nå at invitere flere deltagere med.

Jobcentrets ledergruppe bemærker, at vi skal være sikre på, at andre relevante samarbejdspartnere er tilstrækkeligt informeret om arbejdet i rehabiliteringsteamene, når de skal inddrages ad hoc.

Behov for mere faste teams

I forbindelse med Kontanthjælpsreformen, som træder i kraft pr. 1. januar 2014, er der i Aalborg Kommune lagt op til faglige omstruktureringer og fysiske omrokeringer både på kontanthjælpsområdet og sygedagpengeområdet. Det betyder bl.a., at der er lavet oplæg til at etablere et Uddannelseshus, et Jobhus, et Job- og Aktivhus samt et Sygedagpengehus. Der er i den forbindelse lagt op til, at der etableres 4 rehabiliteringsteams i stedet for de nuværende 5 teams. Der lægges op til at etablere rehabiliteringsteams i:

- Uddannelseshuset
- Job- og Aktivhuset
- Sygedagpengehuset
- Jobcenter Integration

Der er bred opbakning til at etablere færre rehabiliteringsteams blandt deltagerne i denne undersøgelse. Fordelene ved de nuværende 5 teams har bl.a. været, at der har været et gensidigt kendskab og tryghed for borgerne ved at komme på de lokale jobcentre. Samtidig er der skabt god viden om rehabiliteringsteamenes arbejde på alle jobcentre. Konsulenterne tilføjer derfor, at det har været godt, at man er startet lokalt i de 5 teams, inden antallet af teams snævres ind. Ulemperne er bl.a., at der er dannet forskellige erfaringer i de 5 teams med risiko for forskelle i behandlingen.

Med den nye organisering er det fortsat væsentligt at tage stilling til, *hvem* der skal bemande teamene, og hvor *faste* teamene skal være. Denne undersøgelse viser, at der i flere af de nuværende rehabiliteringsteams er for stor udskiftning blandt medlemmerne, og der er behov for mere faste teams. Det er forskelligt, hvordan de forskellige fagområder har etableret deres rotation, men nogle medlemmer deltager kun på møderne hver 3.-5. gang, hvilket kan gøre det svært for teamet at få opbygget et godt kendskab til hinanden og dermed den tryghed og kompetence, der vurderes at være en forudsætning for et godt møde.

Omvendt påpeges det også, at der ikke ønskes helt faste teams, hvor det er de samme medlemmer, der bemander teamet hver gang. Dels fordi vidensudveksling omkring teamenes arbejde kan risikere at gå tabt, og der kan være behov for, at også de mindre afdelinger bidrager med deres specialviden. Ligeledes skaber det en god dynamik og nytænkning, at der er en vis udskiftning. Der ønskes således fremadrettet *mere* faste teams, end det er tilfældet i dag.

Fra ledergruppen i Jobcentret anføres det, at det er vigtigt at være opmærksom på, at de rådgivere, der vil komme til at bemande teamene, kompenseres i deres almindelige sagsarbejde.

Erfaringerne fra 'Brug for Alle'

'Brug for Alle' blev oprindeligt iværksat som en forløber for Førtidspensionsreformen, der imidlertid blev fremskyndet, således at de to kørte næsten sideløbende igennem foråret 2013. Flere fremhæver, at det er ærgerligt, at 'Brug for Alle' ikke blev den forventede optakt til reformen.

I 'Brug for Alle' blev der etableret 2 faste tværfaglige teams. De centrale teams vurderes at have opbygget en god ekspertise og har fået et godt kendskab til hinanden i forhold til roller og fagområder, og de var gode til at stille borgeren de relevante spørgsmål. Omvendt var erfaringen også, at det kan være ret hårdt for de medarbejdere, der får denne rolle som deres primære arbejdsopgave.

I 'Brug for Alle' er der desuden gode erfaringer med inddragelse af andre samarbejdspartnere, f.eks. misbrugskonsulenter og psykologer. Det giver god mening også at inddrage disse fagpersoner ad hoc i rehabiliteringsteamene.

På baggrund af 'Brug for Alle' understreger konsulenterne i Jobcentret vigtigheden af at klæde rådgiverne på til det efterfølgende samarbejde med borgeren. Det nye er netop at udvikle på rollen som den koordinerende sagsbehandler, som *skal* følge op på indstillingen. Dette er allerede igangsat bl.a. med temadag om borgerinddragelse ved M'ploy.

Spørgeskemaundersøgelsen blandt rådgiverne i undersøgelsen af Førtidspensionsreformen er konstrueret, så resultaterne på flere punkter kan sammenlignes med spørgeskemaundersøgelsen, der blev gennemført blandt rådgiverne i 'Brug for Alle'. Generelt ligger resultaterne på et relativt enslydende niveau. Der er dog i spørgeskemaundersøgelsen om Førtidspensionsreformen en mere positiv vurdering af teamets ressourceorienterede tilgang til borgeren, ligesom der er lidt mere optimisme blandt rådgiverne i forhold til at kunne anvende teamets tværfaglige input i det fremadrettede samarbejde med borgeren.

Det er relevante sager, der bringes på møde, men der er potentiale for endnu flere sager

Der er i teamene enighed om, at det er relevante sager, der bringes på møderne. En af forklaringerne herpå er, at sagerne screenes på Jobcenterets teammøder eller af faglig koordinator, inden sagen sættes på dagsordenen. Enkelte medarbejdere uden for Jobcentret problematiserer teammødet forud for rehabiliteringsteammet. En konsulent fra Socialafdelingen understreger også, at rehabiliteringsmødet bør være helt åbent fra start. De fleste i Jobcentret vurderer, at der sker en kvalitetssikring af sager på teammødet, og at der under alle omstændigheder vil være brug for et rum, hvor sagen forberedes. Samtidig undgås unødigt spild af teamets ressourcer. Konsulenterne i Jobcentret påpeger vigtigheden af at prøve ikke at tænke fremadrettet på teammødet.

Der er enighed om, at der er potentiale for at bringe endnu flere sager på møde, og dette sker bl.a. gennem den daglige sparring på sagerne. Jo mere sagerne drøftes, jo flere potentielle sager kommer der frem. Det gælder både sygedagpengesagerne, men også særligt de længerevarende kontanthjælpssager, hvor borgere i en årrække har været fritaget for aktivitet på grund af problemer ud over ledighed. Socialafdelingen foreslår, at man med fordel kunne drøfte de sager, der visiteres til § 107 botilbud, fordi der antages at være en gruppe, der er potentielle for ressourceforløb. Ligeledes kan der være sager blandt § 85 socialpædagogisk bistand, der kan være relevante. Socialafdelingen er i dialog med Jobcentret herom.

Der kan altså bringes flere sager på rehabiliteringsteamme, og der er allerede lavet måltal herfor i 2014, hvor man regner med at få ca. 1.000 sager behandlet. En vigtig pointe, der anføres rigtig mange steder, er også, at sagerne kan bringes på mødet tidligere, hvormed der kan sættes ind med en tværfaglig indsats på et langt tidligere tidspunkt. Dette vil også udvide mulighederne for brug af ressourceforløb.

Der er potentiale for flere ressourceforløb

I forbindelse med implementeringen af reformen har ressourceforløbene været et omdiskuteret emne, fordi der er etableret langt færre forløb end forventet.

Aalborg Kommune har udarbejdet en handleplan for udvikling af antal ressourceforløb, der sammenfatter en række initiativer, der skal sikre flere ressourceforløb i 2014. Det handler kort fortalt om en videre fortolkning af lovtæksten end hidtil anvendt, særligt omhandlende hvorvidt alle muligheder i LAB-loven skal være udtømte. Justeringen i målgruppen kan udtrykkes sådan:

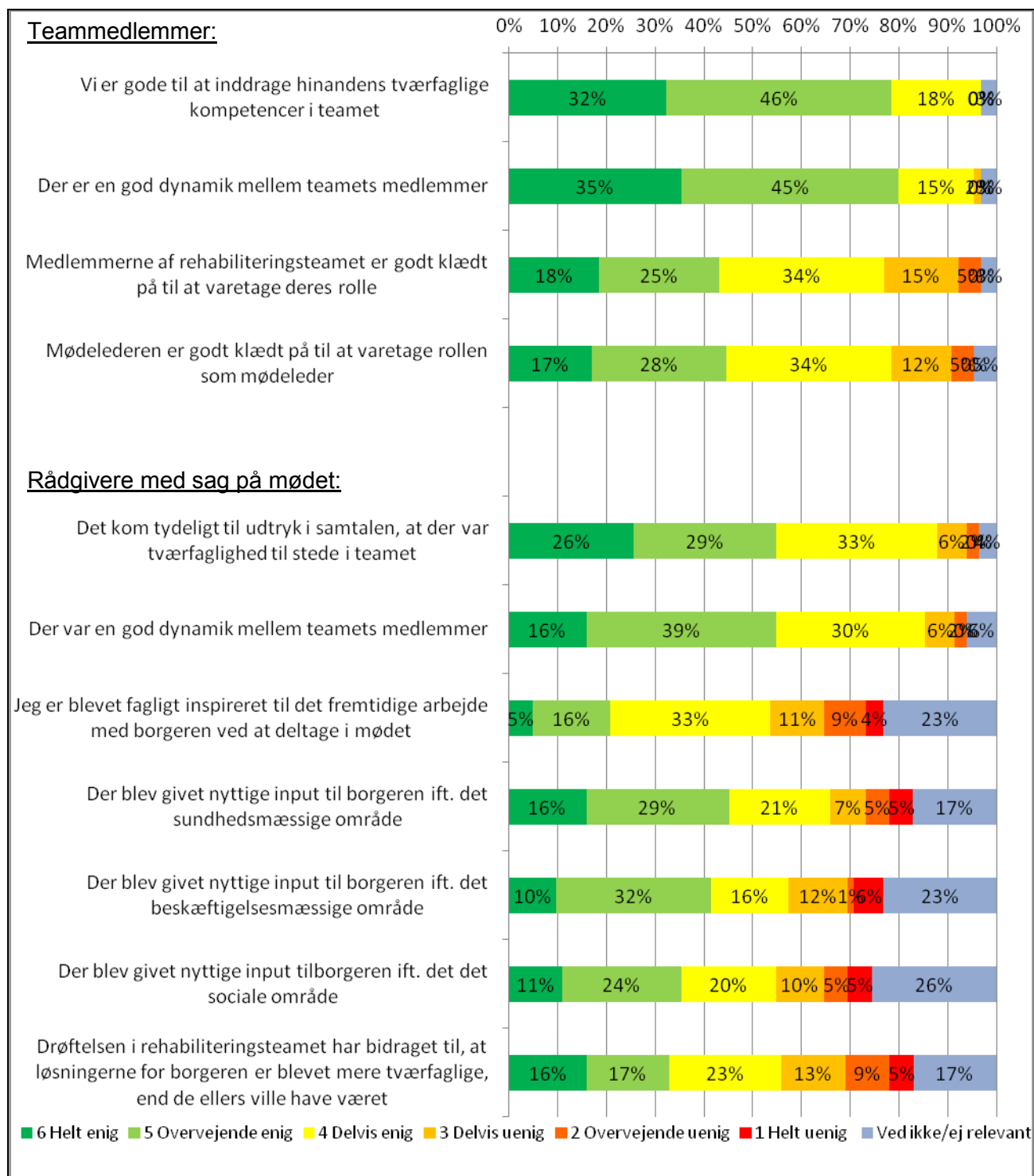
- (Fra start) Personer i risiko for at ende på førtidspension
- (Fremadrettet) Personer i risiko for at ende på førtidspension... *hvis de ikke modtager en særlig indsats*

Der vil blive fundet flere sager frem i kontanthjælpsgrupperne, og med omlægningen til Kontanthjælpsreformen skal de aktivitetsparate borgere med problemer udover ledighed screenes tidligt i forløbet i forhold til, om de er i målgruppen for ressourceforløb. Socialafdelingen vil også i 2014 pege på sager til behandling i rehabiliteringsteamet.

Med baggrund i undersøgelsen er der optimisme omkring vurderingen af potentialet for at iværksætte flere ressourceforløb, men det er en proces at arbejde med muligheden for at kunne iværksætte et sådant forløb for borgeren, hvorfor det også tager tid at få fundet de rette sager. Dette gælder i Aalborg Kommune såvel som i resten af landet. Deltagerne i denne undersøgelse peger på de samme udviklingskridt som beskrevet i handleplanen. Dog er det også vigtigt at påpege, at en ting er, at potentielle sager findes frem, én anden er om den enkelte borger også er motiveret for et ressourceforløb. Der ligger her et væsentligt motivationsarbejde for rådgiverne.

Flere fremhæver, at der i rehabiliteringsteamet er brug for, at borgeren møder et nytænkende team, der kan tilrettelægge den gode, tværfaglige indsats.

5. Tværfaglighed



God dynamik i teamene

I Rehabiliteringsteamene deltager faste repræsentanter fra Jobcentret, Socialafdelingen, SBU og SME. I Jobcenter Ung deltager desuden UU, og SME deltager med en psykolog hver anden gang.

De tværfaglige fordele i rehabiliteringsteamene afhænger af et godt samspil mellem teamets medlemmer, hvor der er rum for, at hver repræsentant kan udfolde sin faglighed. Blandt medlemmerne i rehabiliteringsteamene er opfattelsen, at det tværfaglige samarbejde fungerer godt, særligt efter man er begyndt at lære hinanden bedre at kende. Der er således skabt en forståelse for, hvem der kan byde ind med hvad i samtalen, og hvornår man kan bringe hinanden på banen. Derfor vil det også være en fordel med en mere fast kreds af repræsentanter, der deltager på møderne i teamene. De rådgivere, der har prøvet at have en sag på mødet, vurderer også, at der er en god dynamik på mødet, om end i noget mindre grad end rehabiliteringsteamets medlemmer jf. figuren ovenfor.

Det tværfaglige udbytte er afhængigt af sagens karakter

Det tværfaglige udbytte af mødet afhænger af den enkelte sag, og derfor er der stor spredning i rådgivernes svar på spørgsmålene om tværfaglig inspiration og udbytte i ovenstående figur. I sager, hvor der indstilles til fleksjob og især førtidspension vurderer rådgiverne, at det tværfaglige udbytte fra mødet er mindre, og mange svarer 'ej relevant' på disse spørgsmål. Dette er måske ikke overraskende set i lyset af, at der i disse sager vil være et sparsomt fremtidigt samarbejde med borgeren. Omvendt er tværfagligheden mest tydeligt til stede, når der er tale om sager, hvor der indstilles til ressourceforløb.

Det er den enkelte borgers specifikke ressourcer og udfordringer, der er afgørende for indholdet af drøftelsen på mødet og hvilke fagpersoner, der kommer mest på banen. Lægen nævnes af de øvrige fagfolk ofte som en vigtig repræsentant på mødet og samtidig en 'autoritet', som borgeren lytter til. SBU vurderes at have tilført teamene vigtig viden og et godt engagement – SBU repræsentanten tænker i borgerens funktionsniveau, udfordrer borgeren og fremhæver vigtigheden af træning, lyder det bl.a. fra Jobcentrets konsulenter. Deltagerne fra Jobcentret og Socialafdelingen er vigtige myndighedsrepræsentanter, der kan bidrage med faglig viden bl.a. med afsæt i hvert sit lovområde.

Bevidsthed om faglighed og roller

Med indførelsen af rehabiliteringsteamene er der lagt op til tværfaglighed og helhedstænkning omkring den enkelte borger og dermed et meget tæt samarbejde mellem fagområder, herunder også Jobcenter og Socialafdeling. Evalueringen viser, at der er relevante punkter, hvor samarbejdet kan udvikles.

Blandt medarbejdere og konsulenter i Jobcentret efterlyses Socialafdelingens input ved møderne, og at de kommer mere på banen. Det er vigtigt, at Socialafdelingens repræsentanter bidrager med både viden om de økonomiske ydelser såvel som muligheder for sociale indsatser efter Servicelo-

ven (f.eks. rådgivning om bostøtte, mentor, psykolog, tandbehandling mv.). Konsulent fra Socialafdelingen lægger også vægt på, at Socialafdelingens repræsentanter skal være gode til også at tænke bredere ift. den sociale lovgivning. Socialafdelingens repræsentanter kan hurtigt blive opfattet af de øvrige repræsentanter som dem, der primært har med ydelse at gøre.

På tværs af begge afdelinger fremhæves det, at det i forbindelse med drøftelse og iværksættelse af ressourceforløbene er oplagt, at Socialområdet kan komme på banen og være en aktiv medspiller i det tværfaglige samarbejde. Dette bl.a., som konsulent fra Socialafdelingen siger, fordi tilbuddene efter Servicelovens bestemmelser netop retter sig mod at støtte borgeren til at få et hverdagsliv til at fungere ift. økonomi, praktiske gøremål og samvær med andre. Særligt på et tidspunkt i borgerens liv, hvor rigtig meget beskæftigelsesrettet allerede er forsøgt.

Jobcentrets ledergruppe oplever gode erfaringer ved at mindske rotationen blandt deres repræsentanter på møderne og foreslår, at Socialafdelingen også kunne justere deres rotationsprincip mellem medarbejderne, så det ikke er så mange skiftende medlemmer, der deltager fra gang til gang. Fra Ydelses- og Socialcentret har opgaven i starten været placeret på færre hænder, men det viste sig for sårbart, hvorfor alle i makkerskaberne i dag deltager i bemandingen.

Forskellig repræsentation på møderne og tættere samarbejde

I Socialafdelingen opleves der en skævvridning i selve deltagerkredsen på møderne, hvor der som tidligere nævnt typisk deltager 2-3 medarbejdere fra Jobcenteret. Det kan i dette forum være vanskeligt for Socialafdelingens repræsentant at bringe sig selv på banen.

I Job- og Socialcenter Integration genkender man ikke helt denne form for skævvridning mellem fagområderne, og her synes det tværfaglige samarbejde omkring møderne at fungere uproblematisk. Det synes her væsentligt, at disse medarbejdere til daglig sidder i samme hus og er vant til et meget tæt samarbejde. En model, som der også arbejdes hen imod for resten af området med etableringen af de nye "Huse".

Socialafdelingens ledergruppe foreslår overordnet, at mere planlægges og udføres på tværs af de to afdelinger på alle niveauer, således at opgaven løftes i fællesskab. Der efterspørges flere fælles ledermøder mellem de to afdelinger, mere deling af informationer og et tættere samarbejde mellem konsulenterne såvel som mellem rådgiverne lokalt. Det går den rigtige vej, men der er stadig potentiale for forbedring. I Jobcenterets ledergruppe foreslås, at der skabes noget mere fælles faglig udvikling på tværs af de to afdelinger. Der er flere steder i teamene taget initiativ til lokale evalueringmøder mellem Jobcenteret og Socialafdelingen.

Der skal altså arbejdes med den generelle forståelse af rehabiliteringsmøderne som et fælles forum omkring borgeren, hvor hvert fagområde bidrager ud fra sagens karakter. Som konsulenten i Socialafdelingen påpeger: Hver borger har to rådgivere – én i Jobcentret og én i Socialafdelingen - og det er vigtigt, at der etableres et godt og ligeværdigt samarbejde mellem de professionelle til gavn for borgeren. Begge afdelinger udtrykker de bedste intentioner for et fremtidigt samarbejde og ønsker at øge arbejdet på tværs af afdelingerne i højere grad.

Det tværfaglige samarbejde gennem hele sagsforløbet

Det lyder meget samstemmende gennem hele evalueringen, at en måde at sikre mere optimal anvendelse af hinandens faglige ressourcer på, er at iværksætte det tværfaglige samarbejde langt tidligere i forløbet, således at helhedstænkningen omkring borgeren foregår både *før*, *under* og *efter* rehabiliteringsmødet.

Det er usikkert, hvor meget Socialafdelingens rådgivere i dag er involveret i sagen, inden den når til rehabiliteringsteammet, og Socialafdelingens ledere foreslår derfor, at Socialafdelingens rådgivere inddrages tidligt, f.eks. i forbindelse med Jobcentrets teammøde inden rehabiliteringsmødet. Det kunne indgå som et fast element i forberedelsen af sagen.

Der er behov for kompetenceudvikling

Etableringen af rehabiliteringsteamene er en stor og omfattende opgave for alle faggrupper. Medlemmerne af teamene føler sig delvist klædt på til at varetage deres rolle i teamet, men påpeger, at de gør det ud fra de erfaringer, de i forvejen har i deres arbejde. Det synes hensigtsmæssigt med et kompetenceløft ift. selve det at arbejde i teams og det at indgå i tværfaglige relationer, således at medlemmerne bliver mere skarpe på, hvad den enkelte repræsenterer, og hvad der forventes, at det enkelte medlem kan bidrage med. Ligeledes efterspørges mere generel indføring i lovgivningen omkring førtidspension, fleksjob og ressourceforløb. Der har været gennemført erfaringsudveksling mellem teammedlemmer både i Jobcentret og Socialafdelingen.

Det vurderes, at mødelederrollen generelt er en vanskelig opgave at varetage, men at den forvaltes efter bedste evne, og at det er "learning by doing". Det er stor forskel på, hvem og hvor stor robusthed den enkelte har til at udfylde denne rolle. Der vurderes fra flere sider at være udviklingsmuligheder særligt ift. denne rolle i teamet.

Der peges også på muligheden for at udvikle kunsten at stille de gode spørgsmål på mødet. Spørgsmål, der åbner op for, at borgeren selv kommer banen og indgår i dialogen på mødet. Konsulenten fra Socialafdelingen foreslår, at det kunne være spørgsmål, hvor borgeren fortæller om sit hverdagsliv, interesser mv. med henblik på at finde frem til borgerens ressourcer. Der er bl.a. iværksat kompetenceudvikling om 'Den ressourceorienterede samtale' med Christina Jagd både for Jobcentret og fra 2014 også for Socialafdelingens medarbejdere med henblik på at styrke rådgiverne i borgerinddragelse.

Der peges også på tiltag uden for teamet. Det er nyt for alle rådgivere at have sager med på møderne, hvorfor der også er behov for udvikling i forhold til, hvordan man forbereder en borger bedst muligt inden mødet. Dette påpeges at være essentielt for selve mødets forløb, både hvad angår borgerinddragelse og den gensidige dialog.

Det er nyt at tænke i ressourceforløb, og der efterspørges viden om ressourceforløb samt flere konkrete eksempler på, hvad de kan indeholde.

Gennemgang af ressourceforløb.

Der er i evalueringen gennemgået 16 sager (de første), hvor rehabiliteringsteamet har indstillet til ressourceforløb mhp. at fremfinde eksempler på konkrete ressourceforløb.

Gennemgående for de fleste ressourceforløb er, at det påpeges, at den beskæftigelsesrettede del må vente, til sociale, sundhedsmæssige og behandlingskrævende behov og muligheder iværksættes eller fortsættes. Der er generelt behov for et koordinerende samarbejde med behandlingssystemet, her er særligt Psykiatrien en samarbejdspartner i flere sager.

I de tilfælde, hvor der kan iværksættes en beskæftigelsesrettet indsats, peges der på virksomhedspraktik af længere varighed med tid og rum til langsom og skånsom optrapning. Der er set eksempler på virksomhedspraktik i op til 1 års varighed. I flere af de gennemgåede sager er målet fleksjob eller job på skånsomme vilkår.

I flere sager peges der på personstøttende indsats i form af bostøtte eller mentor.

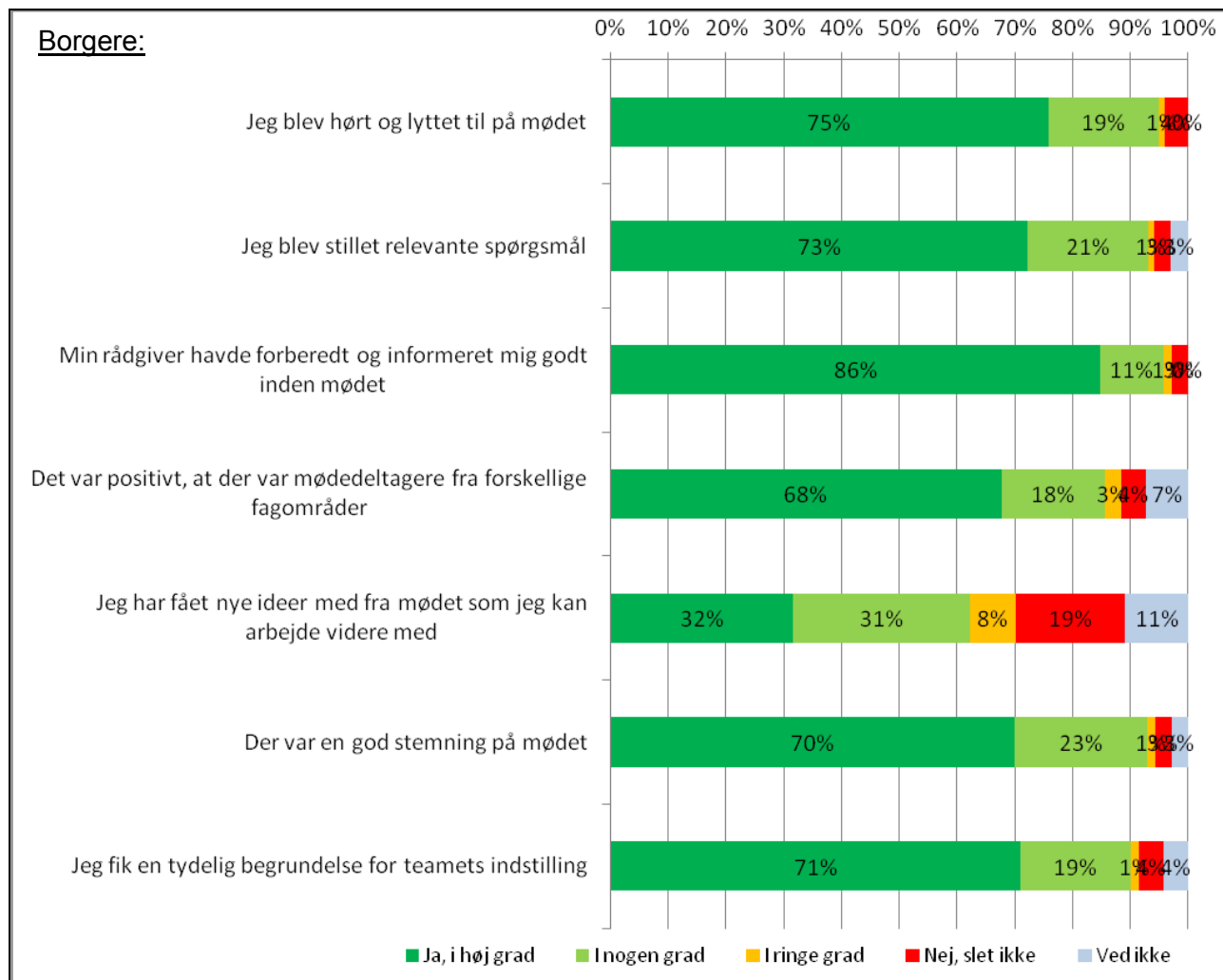
Motivationsarbejdet med borgeren er en stor og ikke uvæsentlig del af sagsarbejdet i disse sager, idet der ofte er tale om langvarige sager, hvor flere tilbud er afprøvet, uden at der har været den optimale udvikling.

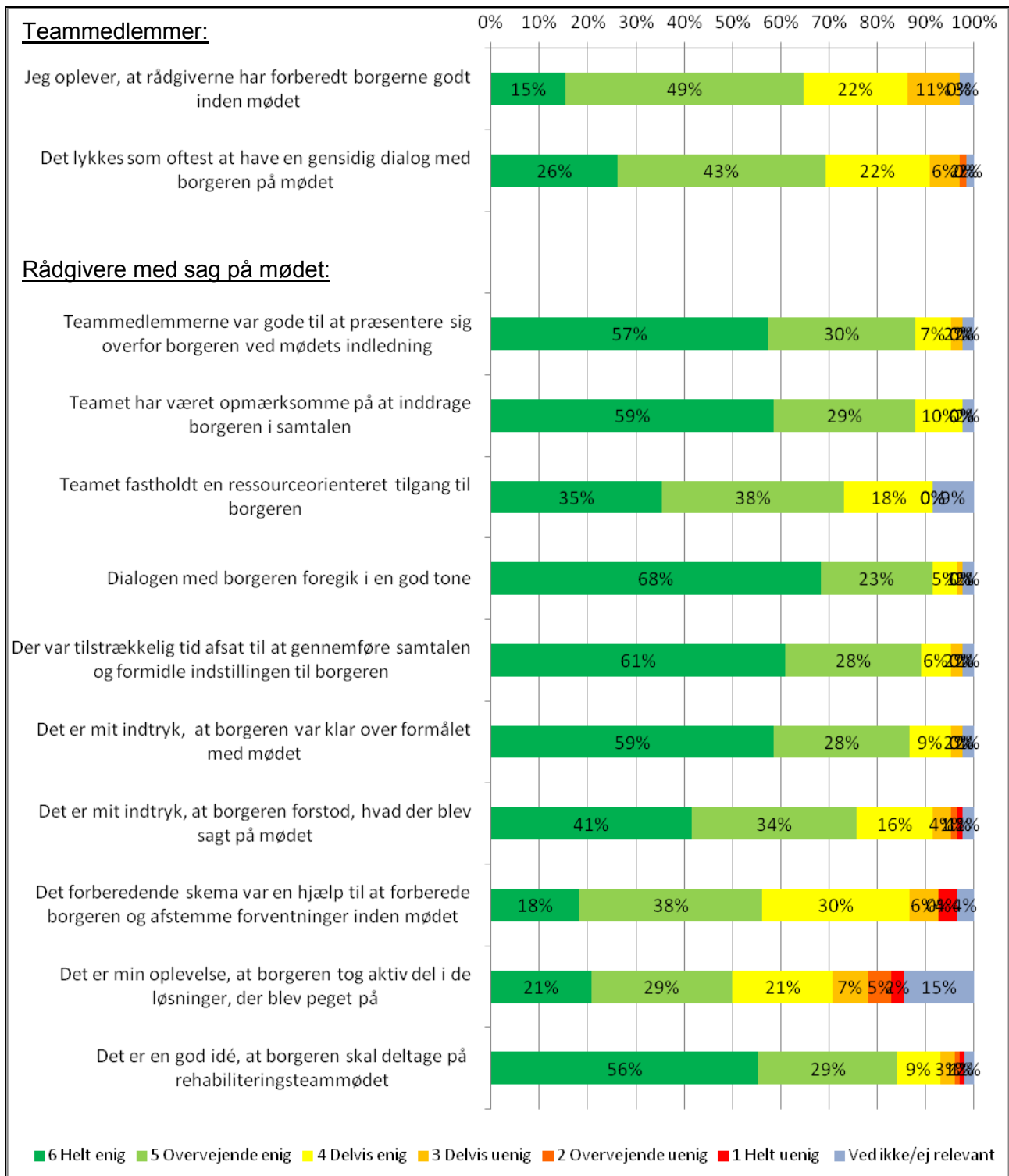
Tiltag, der er anbefalet og evt. iværksat i forbindelse med ressourceforløbene, er:

- Yderligere lægelig, psykologisk og psykiatrisk behandling herunder tilknytning til smertecenter.
- Bostøtte eller mentorindsats, hvis borgeren er i stand til, at der også iværksættes beskæftigelsesindsats.
- Motion, træning og fokus på kost gennem Sundhedscenter Aalborg /Nordkraft eller CSL (Center for sundhed og livsstil)
- Forløb ved Kvindedaghøjskole.
- Forløb ved Fokus Fitness.
- Koordinerende samarbejde med sundhedssektoren og den behandlingsindsats, der pågår, bl.a. ift. opstart i beskæftigelsesrettet tilbud.

6. Borgerinddragelse

Temaet om borgerinddragelse er undersøgt fra "begge sider af bordet". Nedenfor fremgår resultaterne af en kort spørgeskemaundersøgelse blandt 77 borgere efter endt møde. Dernæst forholder teammedlemmer og rådgivere sig til emnet på næste side.





Borgerne har en overvejende positiv oplevelse af mødet

Borgerundersøgelsens resultater er meget positive med tanke på, hvad der er på spil på rehabiliteringsteam mødet. Langt størstedelen føler, at mødet er blevet afviklet på en god måde, og de vurderer også, at de har fået en tydelig begrundelse for indstillingen. De mest positive resultater findes på spørgsmålet om, hvorvidt borgeren er blevet godt forberedt af sin rådgiver inden mødet.

Til gengæld er der meget store forskelle på, om borgeren oplever at have fået nye idéer med fra mødet, som han/hun kan arbejde videre med. Dette er på sin vis i overensstemmelse med rådgivernes oplevelser og afhænger formentlig også meget af sagens karakter.

Når vi undersøger resultaterne af borgerundersøgelsen i forhold til, hvad der er indstillet til, finder vi – ikke overraskende – at de relativt få negative vurderinger af mødet primært skal findes i sager, hvor der indstilles til afslag eller ressourceforløb. Når det handler om, hvorvidt borgeren tager nye idéer med sig hjem fra mødet, er der dog også førtidspensionssager, hvor borgeren svarer afkræftende. Der kan evt. være tale om de oplagte pensionssager, eller borgerens primære fokus har måske været på det udfald, de havde ønsket sig mere end på andre idéer, de selv kan vælge at arbejde videre med.

Det er afgørende, at borgeren er godt forberedt af rådgiver

Med de professionelles øjne er rådgivers forberedelse af borgeren essentiel i forhold til mødet. Borgerne er selv meget tilfredse med den forberedelse, de har fået, men der er tendens til, at teammedlemmerne ikke er helt enige heri - i hvert fald ikke i alle sager.

Det er nyt for rådgiverne at forberede deres borgere på at skulle deltage i et rehabiliteringsteam møde. Al begyndelse kan være vanskelig, indtil også rådgiverne har fået mere erfaring med, hvordan møderne foregår. Det opleves af teammedlemmerne, at rådgivere i langt de fleste tilfælde har forberedt borgeren godt inden mødet, som det ses i ovenstående figur. Ved de uddybende interview med de to rehabiliteringsteams og konsulenterne uddybes det dog også at være et område, hvor der er potentiale for udvikling. Det kan f.eks. i nogle sager være en god idé inden mødet at fortælle borgeren om muligheden for ressourceforløb, hvilket indhold et ressourceforløb kan have, og hvad det vil betyde økonomisk for borgeren. Det kan også være praktisk, at rådgiver lige inden mødet igen ridser op for borgeren, hvad mødet handler om, og hvordan det foregår, så det er frisk i erindring.

Forberedelsen af borgeren er afgørende for den gode dialog, ikke mindst i de mere komplekse sager, hvor borgeren f.eks. har en forventning om et bestemt udfald på mødet. Her er det særlig vigtigt, at rådgiveren inden mødet har drøftet mulige udfald på mødet og forberedt borgeren, hvis det f.eks. ikke umiddelbart er en oplagt pensionssag. Det er i nogle få tilfælde oplevet, at også rådgiveren har en forventning om et bestemt udfald på mødet eller bliver overrasket over, at teamet peger på ressourceforløb frem for førtidspension. Det påpeger teamet som problematisk og kan vanskeliggøre dialogen med borgeren og dermed smitte af på borgerens oplevelse af at føle sig inddraget. Dette blev også drøftet og givet ideer til på temadagen med M'ploy.

Det lykkes oftest at have en gensidig dialog med borgeren

I forlængelse af ovenstående påpeges det, at det i langt de fleste tilfælde lykkes at have en gensidig dialog med borgeren, som opleves at foregå i en god og behagelig tone. I ét team fremhæves den gode erfaring at fastholde en mere uformel stil, hvorved borgeren lettere slapper af og indgår i dialogen.

Langt de fleste borgere fortæller gerne om deres situation og svarer selv på spørgsmål fra teamet, lyder det. Igen kan det påpeges, at muligheden for en gensidig dialog kan være påvirket af sagens kompleksitet og borgerens forventning til mødet. For de fleste handler det om deres fremtidige forsørgelsesgrundlag, og nogle borgere bliver meget frustrerede og vrede, hvis teamet peger på en anden løsning, end borgeren havde forventet eller håbet på.

Ligeledes påpeger rådgivere og teammedlemmer, at både fysiske og psykiske barrierer hos borgeren nogle gange kan være en udfordring ift. inddragelse og dialog.

Det er som udgangspunkt en god ide, at borgeren deltager

Der er enighed om, at det som udgangspunkt er en god ide, at borgeren deltager på møderne, hvilket også er lovbestemt. Flere rådgivere påpeger i spørgeskemaundersøgelsen, at i nogle af de sager, hvor der er tale om en oplagt førtidspensionssag, kan det virke unødvendigt og spild af borgerens tid, at borgeren skal deltage. Udgangspunktet er, at mødet ikke kan gennemføres, hvis borgeren ikke møder op. Undtaget kan være f.eks. borgere med terminal sygdom, svær hjerne-skade osv. Det opleves dog også i teamene, at borgerne gerne vil deltage, og borgeren har deltageret i 90 % af de møder, der er afholdt i 2013. Selv nogle af de borgere, der potentielt kunne fritages for at deltage netop pga. kritisk sygdom, ønsker selv at deltage og sætter en ære i at få lov til at redegøre for sin situation og deltage i hele forløbet.

Bisidderrollen kan være både en ressource og en udfordring for teamets arbejde med borgerinddragelse

Bisidderrollen opleves af teammedlemmerne at kunne spille både en positiv og negativ rolle for teamets mulighed for at inddrage borgeren på mødet.

Det kan være en rigtig god ide, at borgeren har en bisidder med på mødet, fordi der bliver sagt mange ting, som kan være vanskelige at huske efterfølgende. Der er erfaringer med, at mange forskellige bisiddere har været med, dels familie og venner, men også personer af mere professionel karakter. Det gælder f.eks. bostøttemedarbejdere, mentor, borgerens psykolog/psykiater, advokater og lign. De kan være en rigtig god støtte for borgerne i en vanskelig situation og kan supplere og hjælpe til med at sikre, at borgeren får sine budskaber frem.

Der, hvor bisidderrollen kan vanskeliggøre muligheden for borgerinddragelse og samarbejde i det hele taget, kan f.eks. være, når borgeren har en advokat eller privatpraktiserende socialrådgiver med. Her er der erfaringer med, at der f.eks. opstår en argumentation for, at borgeren skal have en

pension, mere end et dialogforum hvor borgeren selv kommer på banen. Det påpeges at være vanskeligt for teammedlemmerne at samarbejde med bisiddere, der har en bestemt dagsorden og f.eks. skal "skaffe" borgeren en pension.

7. Afsluttende bemærkninger

Opsummerende kan siges, at Aalborg Kommunes implementering af førtidspensionsreformen er kommet godt fra land, og rehabiliteringsteamene har gennem året fundet en god mødeform og modtager stadigt flere sager. Samtidig viser rapporten også, at implementeringsprocessen er en omfattende opgave med mange aktører og involverede parter. Der er lagt meget arbejde i processen, der til stadighed byder på udfordringer. Det er en stor opgave at facilitere rehabiliteringsteamene på tværs af fagområder, og der er endnu udfordringer, der kan arbejdes med fremadrettet.

Evalueringsrapporten lægger op til en fælles faglig drøftelse i ledergrupperne i Socialafdelingen og Jobcenteret. Ledergrupperne vil på baggrund af evalueringsrapporten formulere anbefalinger til eventuelle justeringer og udviklingspunkter ift. rehabiliteringsteamenes arbejde i 2014.