

# IMPLEMENTERINGSSKABELON

## CRITICAL TIME INTERVENTION (CTI)

Implementeringsskabelonen er et redskab til at sikre, at CTI-metoden implementeres korrekt i forhold til mindstekravene til metoden. Skabelonen lister en række spørgsmål, som man bør være opmærksom på i implementeringen af metoden. Afhængigt af den lokale kontekst kan der være øvrige forhold, som bør tages i betragtning. Når skabelonen er udfyldt, sætter den rammen for, hvordan CTI-metoden implementeres og følges i praksis.

Implementeringsskabelonen er tiltænkt ledelsesniveauet, mens metodebeskrivelsen med fordel kan udfyldes i samarbejde mellem ledelsen og kommende CTI-medarbejdere samt anvendes af CTI-medarbejderne som vejledning i forbindelse med opstarten af CTI-indsatsen.

Element	
Forankring	Indsatsen kan forankres på boform eller i kommunalt regi
	<i>Hvor forankres CTI-indsatsen?</i>
	<i>Hvem refererer CTI-medarbejderne til (nærmeste leder)?</i>
Visitation	<i>Hvilke særlige opmærksomhedspunkter er der i forhold til den valgte forankring? (Hvordan sikres det f.eks., at der både er et tæt samarbejde med de kommunale forvaltninger og med boformer og lokale tilbud m.m?)</i>
	Det er vigtigt, at det er fastlagt, hvem der har bemyndigelsen til at indskrive borgere i et CTI-forløb
	<i>Er der særlige kriterier, som borgeren skal opfylde for at blive visiteret til en CTI-indsats? Skal der eksempelvis være gennemført Udredning og Plan?</i>
	<i>Hvor ligger visitationskompetencen?</i>
	<i>Hvem kan indstille en borger?</i>
Snitflader og samarbejde	<i>Hvem har overblik over hvor mange og hvilke borgere, der er tilknyttet hver CTI-medarbejder?</i>
	Det er vigtigt, at CTI-indsatsen er klart defineret og afgrænset i forhold til andre indsatser, herunder især § 85-bøstøtte og efterforsorg
	<i>Hvordan afgrænses CTI-indsatsen fra andre indsatser? Hvordan er snitfladerne mellem CTI-indsatsen og øvrige, relevante indsatser?</i>

<b>Samarbejde om CTI-indsatsen og en stabilisering af borgerens boligsituation</b>	<p><i>Hvordan sikres det, at disse snitflader kommunikeres videre til alle relevante parter, både på ledelses- og medarbejderniveau?</i></p> <p><i>Hvordan sikres ledelsesmæssig opbakning til samarbejdet omkring CTI-indsatsen fra både de relevante kommunale forvaltninger og enheder samt fra tilbud i lokalområdet?</i></p>	
	<p>En vellykket CTI-indsats forudsætter et tæt samarbejde med andre aktører og enheder, blandt andet for at sikre, at borgeren får den støtte og de indsatser, som han eller hun har behov for, samt at der sker en tidlig stabilisering af borgerens boligsituation</p>	
	<p><i>Hvordan sikres ledelsesmæssig opbakning til samarbejdet omkring CTI-indsatsen fra både de relevante kommunale forvaltninger og enheder samt fra tilbud i lokalområdet?</i></p> <p><i>Herunder, hvordan sikres det, at relevante samarbejdspartnere forpligtiger sig til at samarbejde om en tidlig stabilisering af borgernes boligsituation?</i></p> <p><i>Hvilke enheder og aktører er det nødvendigt at forpligtige til et sådan samarbejde (eksempelvis myndighedsafdelingen, boligenheden mfl.)?</i></p>	
	<p>CTI-medarbejderen fungerer reelt som case manager for borgeren. For at dette kan fungere så smidigt og enkelt som muligt, er det vigtigt, at CTI-medarbejderen er bekendt med de centrale lokale aktører og procedurer på feltet. Det er også vigtigt, at andre aktører kender til CTI-medarbejderens funktioner</p> <p><i>Hvordan og til hvem formidles kommunens tilbud om en CTI-medarbejder?</i></p> <p><i>Hvilke aktører er centrale for CTI-indsatsen i jeres kommune? På hvilken måde er aktørerne centrale?</i></p> <p><i>Er der for de forskellige aktører udpeget kontaktpersoner i forhold til CTI-indsatsen?</i></p> <p><i>Etableres der en særlig ramme omkring koordinering mellem forskellige instanser for at lette arbejdet med CTI-forløbene? (f.eks. med jævnlige møder med centrale samarbejdspartnere, styregrupper på chefniveau mv.)</i></p>	
<b>Ramme for koordinering og samarbejde</b>		
		<b>Koordinering af borgerens planer</b>
		<p>For at dele den tilgængelige viden om borgeren på en effektiv måde, er det vigtigt, at der er en god koordination mellem borgerens forskellige planer</p>

<b>Medarbejdere</b>	<i>Hvem har ansvaret for at udarbejde § 141-handleplanen?</i>
	<i>Hvem har ansvaret for at koordinere borgerens forskellige planer (jobplan, opholdsplan, § 141-handleplan mv.)?</i>
	Gennemførelse af et CTI-forløb forudsætter, at medarbejderne har et grundigt kendskab til CTI-metoden. Desuden forudsættes det, at CTI-medarbejderne har kendskab til eller erfaring med arbejdet med målgruppen samt kendskab til lovgivning, procedurer, regler og praktiske problemstillinger inden for beskæftigelses- og forsørgelsesområdet, socialpsykiatri, misbrugsbehandling, kriminalforsorg, sundhedsvæsenet, herunder psykiatrien og desuden et godt kendskab til lokale forhold og hjælpesystemer
	<i>Hvilke konkrete kvalifikationer skal CTI-medarbejderne have (erfaring, kendskab til målgruppen, lokalområdet, aktørerne, systemet og lovgrundlagene mm.)?</i>
	<i>Hvordan opnår medarbejderne disse kvalifikationer?</i>
<b>Fysiske rammer</b>	<i>Skal der ansættes nye medarbejdere?</i>
	<i>Hvornår ansættes medarbejderne?</i>
	CTI-indsatsen kræver visse fysiske rammer, f.eks. arbejdspladser for medarbejderne, telefoner, computere, iPads, mm.
<b>Teknologier</b>	<i>Hvilke fysiske rammer skal være til stede for, at CTI-indsatsen kan fungere? Er disse rammer til stede på nuværende tidspunkt? Hvis ikke, hvad skal der gøres for at skabe rammerne?</i>
	Ligeledes kan CTI-indsatsen i nogle tilfælde kræve indkøb af nye teknologier
<b>Økonomiske rammer</b>	<i>Indebærer eller forudsætter CTI-indsatsen indkøb eller udvikling af nye værktøjer, it-systemer eller teknologier? Hvis ja, hvilke?</i>
	Økonomiske rammer og ressourcer
	<i>Hvilke økonomiske rammer og ressourcer er til stede for CTI-indsatsen?</i>
<b>Supervision eller støtte til medarbejderne</b>	<i>Hvor mange CTI-forløb vil man kunne iværksætte om året inden for disse rammer?</i>
	Medarbejderne skal vide, hvor de kan få sparring og rådgivning vedrørende arbejdet

Opfølgning	<i>Er der faste aftaler om supervision, sparring og rådgivning for CTI-medarbejderne? Afholdes der løbende faglige refleksionmøder for medarbejderne (hvor ofte og hvem står for at indkalde til disse møder)?</i>
	De gode erfaringer med CTI-indsatsen fra udlandet er baseret på, at metoden følges. For at sikre gode resultater er det derfor nødvendigt at sikre, at CTI-metoden følges i praksis
Milepæl	<i>Hvordan og hvor ofte følges der op på implementeringen af CTI-metoden? Hvem står for opfølgningen, og hvem har kompetence til at træffe nye foranstaltninger?</i>
	<i>Hvordan og hvor ofte følges der op på selve CTI-indsatsen? Hvem står for opfølgningen, og hvem har kompetence til at træffe nye foranstaltninger?</i>
	Hvilke milepæle er der for implementeringen af og arbejdet med CTI-metoden (mål, delmål og dato)?
	Milepæl 1:
	Milepæl 2:
	Milepæl 3:
	...