

Statusrapport

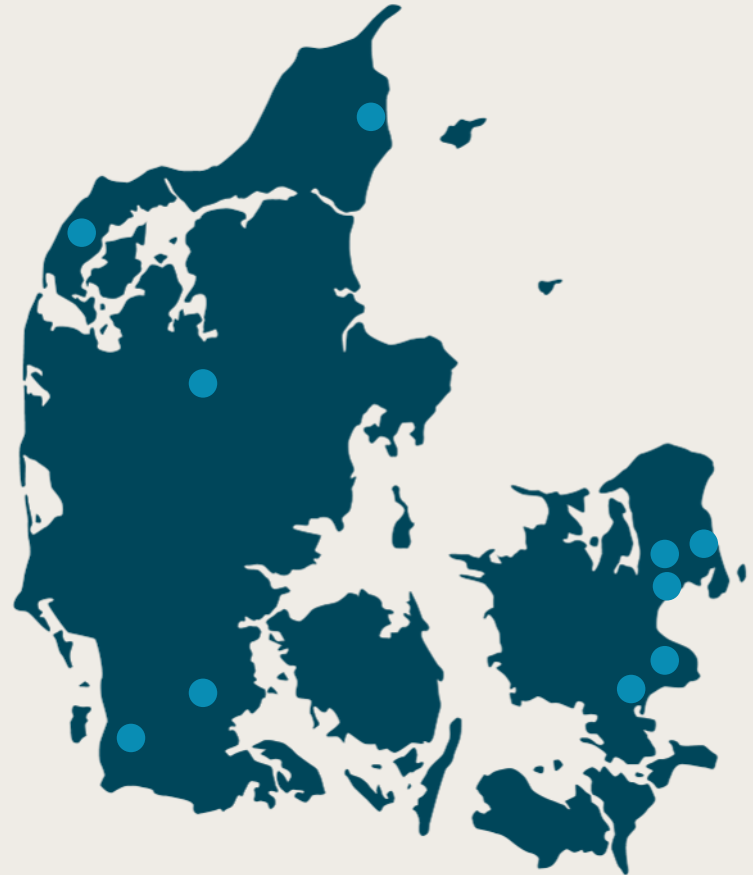
September 2019

”UDVIKLING I FLEKSJOB II, 2019-2020”



Projektets deltagere

- › Albertslund
- › Ballerup
- › Faxe
- › Frederikshavn
- › Gentofte
- › Haderslev
- › Stevns
- › Thisted
- › Tønder
- › Viborg





Indholdsfortegnelse

1. Hovedpointer på tværs af deltagerkommunerne
2. Produktionsstyring – hvordan ser flowet i indsatsmodellen ud?
3. Projektets faser og kerneelementer
 - I. Fase 1 – Forventningsafstemning med fokus på jobmål og progression
 - II. Fase 2 – Jobformidler og borger arbejder intensivt sammen om at finde fleksjobbet
 - III. Fase 3 – Fleksjob med fokus på progression
4. Det organisatoriske set up



Hovedpointer på tværs af deltagerkommunerne

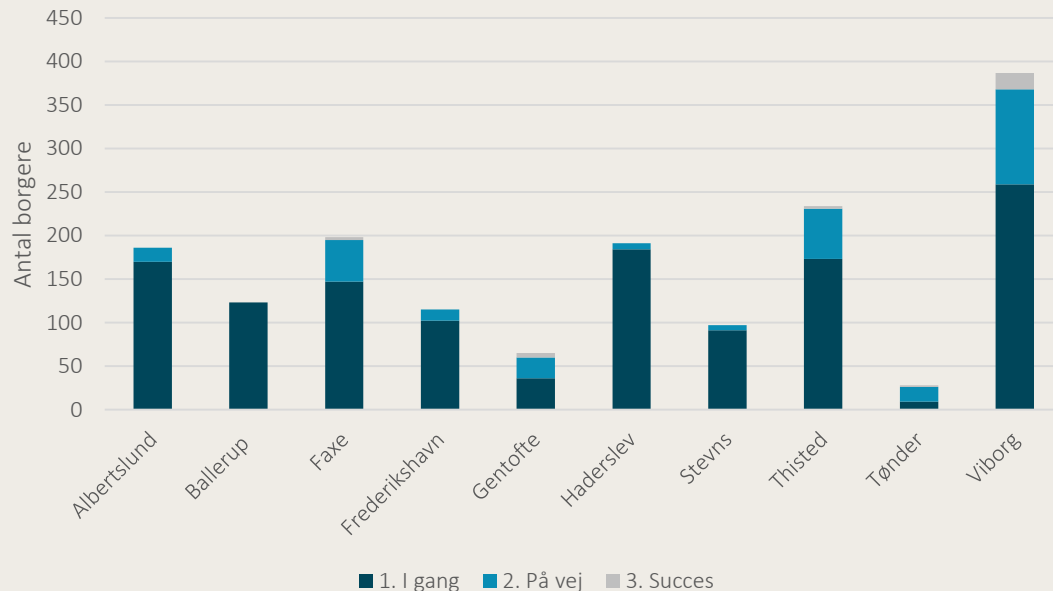
- › I er kommet godt i gang med særligt fase 1 & 2 i indsatsmodellen. Der er forskel på, hvordan de forskellige dele af indsatsmodellen i praksis er foldet ud, som giver god anledning til inspiration på tværs af projekterne.
 - › Der er ikke på tværs af jeres projekter ét fælles defineret nedslagstidspunkt ift. at måle varigheden af fase 1, men I vurderer generelt, at der er strammet op på udarbejdelsen af den forberedende del af rehabiliteringsplanen, og at det lykkes med afviklingen af fase 1 inden for de 10 uger. I forlængelse heraf vurderer alle projekter, at samtaleafviklingen og samarbejdet borgere og jobformidlere imellem kører godt – både individuelt og med koblingen til job-caféer flere steder. Vi vil fremadrettet gerne følge, hvordan dette udmønter sig i praksis ift. kerneelementerne ‘CV’ og ‘konsolidering af jobmål’.
 - › De fleste oplever, at der er let adgang til at få åbninger til fleksjob ude på virksomhederne. Dog er der mange steder fokus på at fastholde tid til den opsøgende kontakt samtidig med afviklingen af borgersamtaler og opfølgingsbesøg i allerede etablerede fleksjob. Vi vil gerne følge, om flowet i den opsøgende kontakt fastholdes mhp. at sikre løbende åbninger til gode match og indhente systematisk viden om det lokale arbejdsmarked".
 - › Der er fortsat flere, som endnu ikke er i mål med at sikre flowet i fase 3 ift. den systematiske opfølgning. Dette er en opmærksomhed, idet hovedparten af projekterne pt. er udfordret på progression frem for etablering af fleksjob. Fase 3 og temaet progression vil bl.a. blive taget op på det kommende netværksmøde.
- 4



Opgørelse af statuskategorier

- › I alt indgår 1583 borgere på nuværende tidspunkt i projektet
- › I tabellen til højre fremgår fordelingen af borgere opgjort på kommuner og statuskategorier

Borgere i projekterne fordelt på kommuner og status





Status på fase 1

Her fungerer det godt

- › Alle har forholdt sig til volumen i afholdelse af rehabiliteringsmøder, og de fleste har øget kapaciteten for at sikre kortere ventetid i fase 1. Hos de få, som fortsat arbejder med at overholde de 10 uger for afvikling af fase 1 handler det om lange ventetider ift. rehabiliteringsteammøder og begrænset kapacitet, hvilket også er gældende ift. ventetid på genbehandling i rehabiliteringsteamet i de selvsamme kommuner.
- › Inddragelse af en virksomhedskonsulent i udarbejdelsen af den forberedende del af rehabiliteringsplanen har i flere kommuner styrket et fælles fokus på udviklingsmuligheder og dermed et stærkere afsæt for at tale progression.
- › Flere har arbejdet med at styrke fortællingen om arbejdsevnen som en dynamisk størrelse, mens det fortsat er en udfordring hos andre. Den styrkede fortælling skal modvirke, at borgeren bliver fastlåst mentalt ift. at være åben for at der kan ske en progression senere.



Opmærksomhedspunkter og inspiration til kontakt

Opmærksomhedspunkter	Hvor kan vi hente inspiration?
<ul style="list-style-type: none">› På tværs af jobcentrene opleves vanskeligheder ift. at angive konkrete og meningsfulde beskrivelser af borgerens udviklingsmuligheder i den forberedende del af rehabiliteringsplanen	<ul style="list-style-type: none">› Marselisborg er i øjeblikket i gang med at lægge en plan for den fremadrettede proces. Derudover indsamler og deler Marselisborg evt. gode eksempler fra de deltagende kommuner
<ul style="list-style-type: none">› I flere kommuner er der fortsat behov for at have fokus på og styrke fortællingen om arbejdsevnen som en dynamisk størrelse – særligt for borgere, som gennem mange år på offentlig forsørgelse har en oplevelse af at have vist en 'varig og nedsat arbejdsevne' i flere tidligere virksomhedsindsatser	<ul style="list-style-type: none">› I Gentofte er det ex. lykkedes at få borgerne bedre i spil ift. selv at fremlægge jobmål og udviklingsmuligheder på rehabiliteringsmøderne, og de oplever, at borgerne ser de hyppige samtaler som en ekstra service. (Det som Gentofte lykkes med, er bl.a. at invitere borgeren med ind i metoden omkring arbejdet med jobmål og plan og give ejerskabet til borgeren)
<ul style="list-style-type: none">› På tværs af jobcentrene er der fortsat behov for fokus på fælles metode og forståelse af arbejdet med ex. jobmål på tværs af afgivende og modtagende teams.	<ul style="list-style-type: none">› ABC-modellen fra Håndbog om jobrettede samtaler kan med fordel bruges som fælles ramme for at arbejde med jobmål (som bl.a. findes på STAR.dk). Det gør man bl.a. i Albertslund for at sikre, at jobmålene tager afsæt i både viden om muligheder på det lokale arbejdsmarked, borgerens kompetencer og borgerens ønsker.



Status på fase 2

Her fungerer det godt

- › Projekterne er kommet godt i gang med samtaleflowet og oplever at arbejde målrettet med såvel jobmål som Jobnet CV.
- › Som supplement til de individuelle samtaler har flere jobcentre etableret Jobcaféer/-værksteder ift. at borgerne her kan arbejde med deres jobsøgning. Indholdet er alt fra jobmål og CV til søgestrategi og faktisk søgning. Jobcentrenes oplevelse er, at gruppedynamikken skaber motivation hos de borgere, der deltager, og understøtter en aktiv jobsøgning.
- › De fleste projekter har et højt flow af borgere ud mod fleksjobs og oplever gode muligheder for at lave 'et godt match'



Opmærksomhedspunkter og inspiration til kontakt

Opmærksomhedspunkter	Hvor kan vi hente inspiration?
<ul style="list-style-type: none"> › I en stor del af del af de deltagende kommuner udestår arbejdet med at sikre kvalitet. Både ift. arbejdet med at konsolidere jobmål, men også ift. at sikre kvaliteten i borgernes Jobnet CV og Min Plan 	<ul style="list-style-type: none"> › I flere kommuner (ex. Albertslund og Ballerup) har man valgt at arbejde ud fra faste kvalitetsstandarder for konsolidering af jobmål så man på den måde løbende har et billede af, om man lykkes med kerneelementerne i indsatsmodellen › I Ballerup arbejder man med kvalitetsstandarder for Jobnet CV (ex. med fokus på at kvalificere Jobnet CV'et til udsøgning) samt en systematik for en Min Plan-praksis som følger pejlemærker/kvalitetsstandarder for arbejdet med mål, plan, aftaler og aktiviteter, som gerne deles til inspiration
<ul style="list-style-type: none"> › Flere kommuner oplever udfordringer ift. at skabe fremdrift ift. de hyppige samtaler hver 2. uge 	<ul style="list-style-type: none"> › I Tønder arbejder man med faste temaer i den intensiverede samtalekadence med borgeren – herunder bl.a., at der arbejdes med flere jobspor på én gang, så borgeren altid er klar over, at etablering af det konkrete fleksjob afhænger af, om match ift. opgaver, skånehensyn og udnyttelse af arbejdsevnen er til stede
<ul style="list-style-type: none"> › Flere kommuner oplever, at deres jobformidlere er udfordret på deres viden om det lokale arbejdsmarked – både pga. manglede opsøgende virksomhedskontakt og deling af viden/åbninger 	<ul style="list-style-type: none"> › I Faxe deltager virksomhedskonsulenter på flere fællesmøder månedligt, hvor der deles viden og åbninger med de øvrige virksomhedskonsulenter › Marselisborg kan i de telefoniske opfølgninger give sparring ift., hvordan man kan lade den opsøgende virksomhedskontakt styre af, hvor der generelt er gode jobmuligheder, gode muligheder for små-job, forefaldende opgaver, der i dag ikke bliver løst mv. frem for at være styret af tidligere samarbejdshistorik og relationer
<ul style="list-style-type: none"> › Flere kommuner oplever, at jobformidlerne har meget fokus på afholdelse af borgersamtaler 	<ul style="list-style-type: none"> › Det kan derfor være en god idé at fastlægge 'blokke' i kalenderen til at sikre fortsat flow og volumen i den opsøgende virksomhedskontakt og forventningsafstemme arbejdsopgaver med jobformidlerne



Status på fase 3

Her fungerer det godt

- › Fleksjobkontrakten (eller egen godkendt skabelon) er indfaset i alle projekter
- › Når der fra start italesættes en forventning om progression er det oplevelsen, at det giver en naturlig anledning til at lave efterfølgende meningsfulde besøg på virksomheden. Det er også oplevelsen, at besøgene efterfølgende afvikles.
- › Flere projekter oplever, at det kan være svært at italesætte en forventet progression fra start (fx, hvis borger er fastlåst i billedet af egen formåen og har en historik af praktikker bag sig). I de tilfælde opleves det, at projekterne ikke er i mål med at afvikle efterfølgende besøg på virksomhederne.
- › Jobformidlerne har flere steder positive erfaringer med at fokusere på fastholdelse af arbejdsevnen de gange, hvor borgeren gennem en periode har vist nedgang i timer og effektivitet



Opmærksomhedspunkter og inspiration til kontakt

Opmærksomhedspunkter	Hvor kan vi hente inspiration?
<ul style="list-style-type: none"> › Opmærksom på værdiskabelse i mødet med arbejdsgiver – både ift. det opsøgende arbejde samt ved etablering af fleksjob 	<ul style="list-style-type: none"> › Ex. Haderslev benytter sig af EFG-modellen (Egenskaber, fordele og gevinst). Dette skal styrke det fælles fokus på kundeperspektivet (udbytte) og derigennem udvikling i fleksjob, fordi det skaber et bedre forhandlingsmandat
<ul style="list-style-type: none"> › Alle projekter giver udtryk for, at de mangler at indføre en systematik ift. arbejdet med progression. <ul style="list-style-type: none"> › Hvad måler vi progression i forhold til? (kun antal timer eller har vi også blik for udvikling i effektivitet og udvikling i løn?) › Vil vi metodisk arbejde med progression ift. udvikling i arbejdsopgaver og jobfunktioner, eller vil vi også arbejde systematisk med progression ift. mestringskompetencer osv. 	<ul style="list-style-type: none"> › Der arbejdes på de kommende netværksseminarer med at understøtte arbejdet med progression med afsæt i konkrete sager › Marselisborg har i sparringen med en række kommuner sendt en skabelon til inspiration, som understøtter fokus på opgavematch og udvikling ift. den konkrete opgavevaretagelse › I Stevns bruger man en model fra LØFT, hvor der er fokus på fremhævelse af kompetencer og hvad der fungerer samt tilpasning, hjælpemidler og ønsket udvikling › I Viborg oplever de, at det at have fokus på og italesættelse af progression giver progression. Således oplever de i flere tilfælde progression i de fleksjob, der etableres for ”nytilkomne” borgere i projektet, mens det kræver noget andet i mødet med borgere med historik på ledighedsydelse, som de fortsat arbejder med at styrke
<ul style="list-style-type: none"> › At skabe mening med hyppige opfølgninger 	<ul style="list-style-type: none"> › Dette handler bl.a. om at kunne skabe mening med den hyppige opfølgning – herunder at lykkes med fortællingen om ex. progression og sikringen af det gode match ud mod virksomhederne såvel som borgeren if. etableringen af fleksjobbet. Det er vigtigt, at jobformidler og borger har afstemt formålet med opfølgningerne inden det kommunikeres ud til virksomheden › I forlængelse heraf kan temaer som ”understøttelse af det gode match”, ”fastholdelse af arbejdsevne”, ”tilfredshed med rekruttering og matchningsproces” være andre måder at tale ind i progression.



Det organisatoriske setup

- › Ift. sikre fremdrift og prioritering i projektet er det vores vurdering, at der nu i alle projekter er ledelsesforankring i form af en styregruppe med beslutningskraft ift. hele indsatsmodellen – herunder inddragelse af eller adgang til relevante ledere, ex. jobcenterchef/-leder samt ledere for afgivende teams
- › Det er desuden vores vurdering, at der er skabt en forståelse i styregrupperne af, hvad projektet indebærer – og dette også ift. de afgivende teams. I en del af jobcentrene udestår der stadig en klar model for opfølgning samt plan for efterfølgende forankring.
- › På tværs af jobcentrene er der desuden i denne del også forskelle – både ift. hvordan projektet formidles til relevante ledere og medarbejdere og hvilke roller jobformidleren varetager i relation til borgeren og virksomhederne.
- › De fleste projekter er i overvejelser ift., hvordan de digitale værktøjer bedst skal understøtte arbejdet med progression, herunder koblingen mellem Min Plan, CV og Joblog, og de fleste er startet med at arbejde på en form ift. Min Plan (hvem skriver hvad, hvor?). Vi kan ikke se, at kommunerne har flyttet sig på dette punkt siden sidst.



Opmærksomhedspunkter og inspiration til kontakt

Opmærksomhedspunkter	Hvor kan vi hente inspiration?
<ul style="list-style-type: none"> › Opmærksomhed på organisatorisk understøttelse af de 3 faser 	<ul style="list-style-type: none"> › Gentofte har sikret overlap, hvor jobformidleren deltager i den forberedende del, borgeren formidler selv egne jobmål og plan ud fra den forberedende del, og sagsbehandler på ly sidder med på rehab. og skriver indstillingen og laver planen sammen med borgeren ud fra borgerens eget oplæg
<ul style="list-style-type: none"> › Opmærksomhed ift. understøttelse af projektleder 	<ul style="list-style-type: none"> › Viborg har 2 projektledere, hvor der både er repræsenteret faglig ledelse og personaleledelse. Derudover er nedsat en styregruppe med de ledere, som kan træffe beslutninger ift. alle faser i indsatsmodellen. Styregruppen har en fast dagsorden og mødes i faste intervaller
<ul style="list-style-type: none"> › Opmærksomhed ift. at sikre kontinuitet 	<ul style="list-style-type: none"> › Flere projekter oplever løbende udskiftninger ift. jobformidlere. Ex Albertslund har redskabskataloger og kvalitetsstandarder beskrevet for deres arbejde, som gør det nemt at formidle forventninger til nye medarbejdere. › Flere projekter oplever også projektlederskift. Ex Ballerup har sikret fastholdelse af fokus på projektet i de kritiske overgange, ved at jobcenterchefen går ind i projektledelsen i overgangsperioden

København

Marselisborg
Hauser Plads 32, 3 th.
1127 København K
CVR. 30918053

Aarhus

Marselisborg
Nørre Allé 70F, 2. sal
8000 Aarhus C
CVR. 30918053