

# Statusrapport

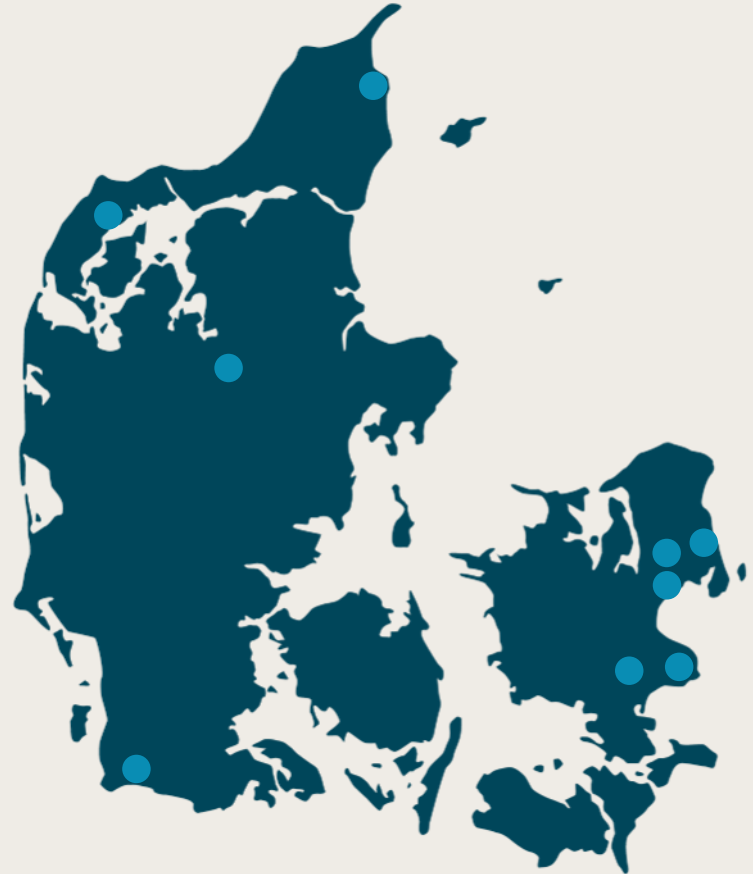
## Januar 2020

”UDVIKLING I FLEKSJOB II, 2019-2020”



# Projektets deltagere

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





# Indholdsfortegnelse

1. Hovedpointer på tværs af deltagerkommunerne
2. Produktionsstyring – hvordan ser flowet i indsatsmodellen ud?
3. Projektets kernelementer (aktuelle nedslag)
  - I. Kerneelement – Jobmål og CV
  - II. Kernelementer – arbejdet med progression
  - III. Kerneelement – opfølgende virksomhedskontakt og 'match'



# Hovedpointer på tværs af deltagerkommunerne (I)

- › Alle projekter har forholdt sig til alle kernelementer i indsatsmodellen, og der er ikke kernelementer, der ikke er lykket at drifte i mindst ét projekt. Det er derfor vigtigt, at fokus løbende rettes på, hvad der virker – eller potentielt vil kunne komme til at virke – frem for at strande på en fortælling om det, der er svært.
- › Derfor er det også vigtigt, at I får brugt hinandens erfaringer på tværs af projekterne. Til ex. kan I være OBS på at bruge processtøtten til sparring og til at pege jer i retning af andre, som har arbejdet med det kerneelement, som måtte udfordre. Det kan også være en idé at lave besøg på tværs af projekterne.
- › Der er styrkede resultater ift. de opstillede 3 succeskriterier i de fleste projekter. Nogle af jer har også indfriet jeres succeskriterier, mens andre stadig er et stykke derfra. Fælles er dog, at arbejdet med progression stadig fylder, både ift. dialogen om progression med borger og ift. aftaler, der kan understøtte progression ude på virksomhederne ifm. opfølgningerne.



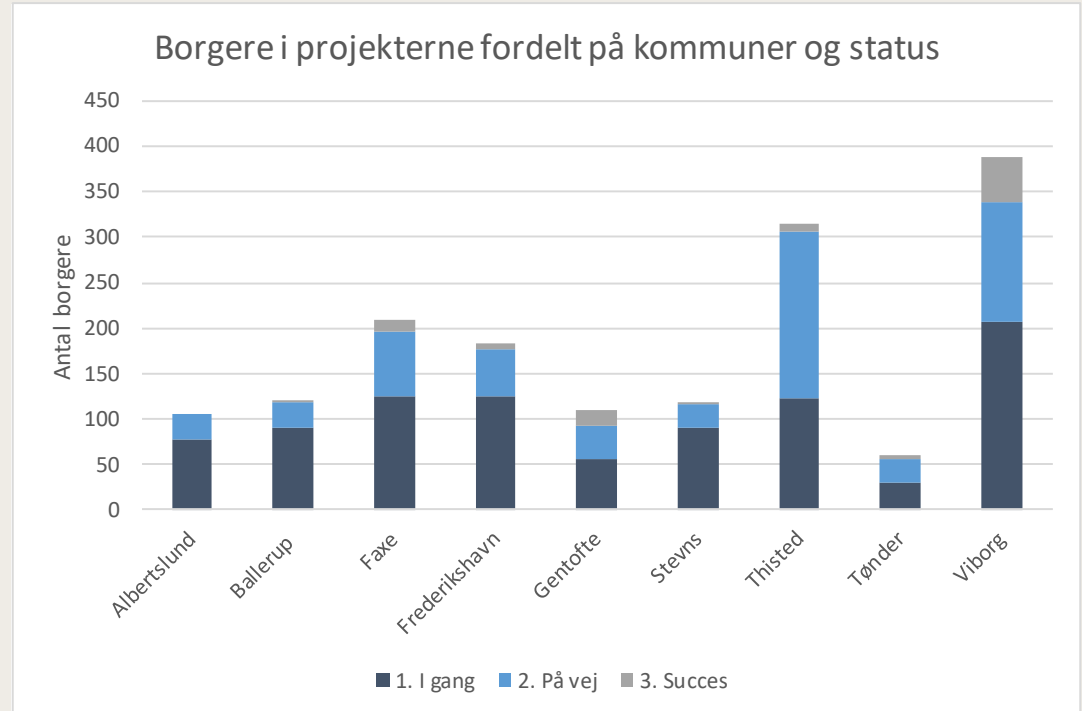
## Hovedpointer på tværs af deltagerkommunerne (II)

- › På trods af forskellene, så er der kerneelementer, hvor kvaliteten og indholdet kan og bør styrkes på tværs af projekterne. Det handler bl.a. om temaerne fra seminardagen om fælles systematikker for arbejdet med CV, jobmål og progression.
- › Alle tre kerneelementer/temaer er kendte størrelser i beskæftigelsesindsatsen og derfor også en standardopgave ift. både dialog og skriftlighed for målgruppen. Vi vil derfor opfordre alle projekter til, at følge kvaliteten i både CV, Jobmål (Min Plan) og aftaler om mulighed for progression og udvikling, og tage kvaliteten i skriftligheden op på teammøder med jobformidlerne.
- › Ift. arbejdet med progression efterspørger fortsat input til yderligere understøttelse. Det er vigtigt, at der i projekterne følges op på, om opsamlinger og redskaber fra de to afholdte netværksseminarer bliver prøvet af og bragt i spil i projekterne. Derudover er det vigtigt, at jobformidlerne tør gøre sig erfaringer/forsøge sig frem, også hvor samtalen om progression ikke ligger lige for, idet der netop er tale om et udviklingsprojekt, hvor en tilgang med en tættere opfølgning og mere systematisk fokus prøves af.
- › Endelig efterspørger jobformidlere i flere projekter mere konkret viden om det lokale arbejdsmarked. Det er vigtigt, at I ser på kompetenceniveau og kompetencebehov for jobformidlerne, da afsættet for både hurtige match (succeskriterie 2) og progression (succeskriterie 3), hviler på jobformidlernes kendskab til det lokale arbejdsmarked, styrker ift. at afdække behov for at få løst afgrænsede opgaver, tale ind i substitution og muligheder for at udvikle/justere på opgavesammensætning, tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, mulighed for at understøtte borgeren ift. den konkrete opgaveløsning etc.



# Opgørelse af statuskategorier

- › I alt indgår 1.607 borgere på nuværende tidspunkt i projektet
- › I tabellen til højre fremgår fordelingen af borgere opgjort på kommuner og statuskategorier
- › Opfyldelsen af projektets succeskriterier fremgår af den [Seneste monitoreringsrapport](#)





# Kerneelement (I): CV og jobmål

## Her fungerer det godt

- › Alle har forholdt sig til arbejdet med kerneelementerne CV og Jobmål om end, I har grebet arbejdet meget forskelligt an
- › Nogle arbejder alene med de to kerneelementer i samtaleforløbet, hvor det er den enkelte jobformidler, som støtter borger I at få udarbejdet CV og jobmål. Flere af jer har som supplement til samtaleforløbet også etableret jobcaféer/workshops, hvor man i et gruppeforum giver inspiration til og arbejder med CV og jobmål (og desuden jobsøgning, ansøgning, mm.). De af jer, som kører jobcaféer/workshops fremhæver positive erfaringer med dette supplement
- › En del af jer understreger, at jobformidlerne har grader af metodefrihed i arbejdet med de to kerneelementer, mens nogle baserer arbejdet på en fælles metode – f.eks. Ift. ABC Jobstrategi, arbejdet med jobmål, kvalitetsstandarder ift. ”det gode CV mv. De af jer, som arbejder med en fælles metode fremhæver både potentialet i dette, men også vigtigheden af, at der ledelsesmæssigt følger op på de valgte metoder.
- › Endelig er der stor forskel på, hvornår det fokuserede arbejde med CV og jobmål går i gang – om det allerede sker i de afgivende teams, eller om det først går i gang, når borger får tildelt en personlig jobformidler.
- › På tværs af jeres egne tilkendegivelser og erfaringer fra en række andre kommuner vurderer vi, at arbejdet med de to kernelementer fungerer bedst, hvor der er en fælles metode og systematik i arbejdet, ledelsesmæssig opfølgning, og hvor arbejdet allerede begynder i de afgivende teams.



# Opmærksomhedspunkter og inspiration

Opmærksomhedspunkter	Inspiration til arbejdet
<ul style="list-style-type: none"><li>› Der er på tværs af projekterne et fortsat behov for fokus på fælles metode og systematik til arbejdet med CV og jobmål på tværs af afgivende og modtagende teams</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Dette er et centralt opmærksomhedspunkt for at kunne afprøve den egentlige effekt af indsatsmodellens kerneelementer, hvorfor det er vigtigt for alle at følge op på, hvordan der arbejdes med CV og Jobmål allerede i den forberedende del. Man kan fx. bruge ABC-modellen fra Håndbog om jobrettede samtaler som fælles ramme for at arbejde med jobmål (som bl.a. findes på STAR.dk) – eller lade sig inspirere af Hillerøds kvalitets standarder for arbejdet med jobmål, Min Plan og CV på Jobnet.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>› Flere steder begynder arbejdet med CV og konsolidering af jobmål først, når borger får tildelt en personlig jobformidler. Dette skyldes ex. en meget lang ventetid på rehabiliteringsteam møder, hvorfor arbejdet med den forberedende del ligger tidligere en 10 uger før mødet – men det kan også skyldes, at der ikke er nogen fælles metode på tværs af afgivne teams og ly/fleks-området ift. arbejdet med CV og jobmål</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Det er en væsentlig ledelsesopgave at sikre en opbakning til arbejdet med dette kerneelement på tværs af afgivende og modtagende teams – herunder at sikre virksomhedskonsulentens deltagelse i udarbejdelsen af den forberedende del. En række kommuner (fx Gentofte, Frederikshavn og Thisted) har arbejdet med fælles metode på tværs af teams.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>› En del jobformidlere efterspørger yderligere viden om det lokale arbejdsmarked ift. konsolidering af jobmål</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Viden om det lokale arbejdsmarked kan komme flere steder fra – dels fra de digitale kilder som Arbejdsmarkedsbalancen, de lokale jobbarometre, Jobnet, Jobindex, osv. , dels fra en intensiveret indsats ift. den opsøgende og afdækkende virksomhedskontakt i det enkelte team og endelig fra et effektivt samarbejde ift. deling af viden og åbninger med virksomhedsvendte medarbejdere fra det øvrige jobcenter.</li></ul>





# Gennemgang af nuværende kvalitet i Jobnet CV og Min Plan (I)

- › I forbindelse med netværksseminaret d. 13. januar 2020 foretog Marselisborg en sagsgennemgang af ca. 50 eksempler på CV og Min Plan tilsendt af de deltagende kommuner.
- › Gennemgangen blev foretaget ud fra følgende kvalitetsstandarder, som kan bruges til videre inspiration:

## Kvalitetsstandarder for CV på Jobnet

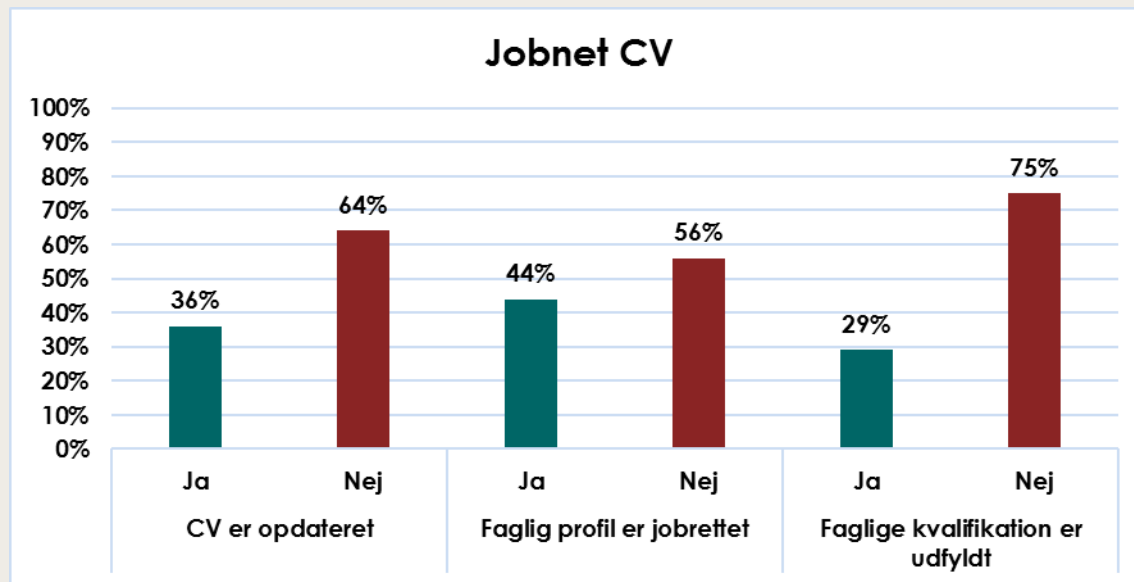
- › **CV er opdateret**  
(tænk i brutto CV – er ”det hele” med?)
- › **Faglig Profil** er jobrettet  
(Har fokus på jobmål, motivation, faglige kernekompetencer, osv.)
- › **Faglige Kvalifikationer** er udfyldt  
(Vurdering ift. at komme med i en udsøgning)

## Kvalitetsstandarder for jobmål (og Min Plan)

- › Der er jobmål, som er **begrundet** i både **borger** og **arbejdsmarkedet**
- › Der er **3 jobspor**
- › Der er taget stilling til konkrete **jobsøgningsaktiviteter**
- › Der er **begrundelser** og **formål** med **indsatserne**, som er rettet mod jobmålene
- › Der er indgået **SMART-aftaler**

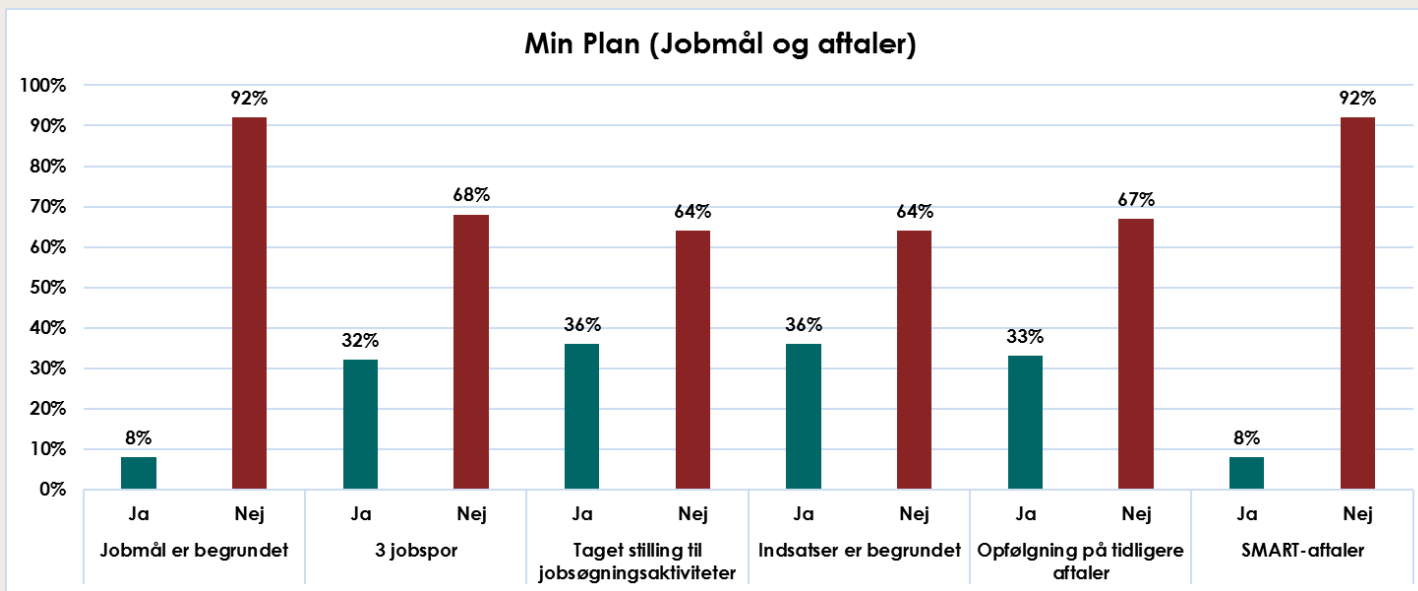


# Gennemgang af nuværende kvalitet i Jobnet CV og Min Plan (II)





# Gennemgang af nuværende kvalitet i Jobnet CV og Min Plan (II)





# Kerneelement (II): Arbejdet med progression

## Her fungerer det godt

- › I en del af jeres projekter er der styrkede resultater ift. progression, og nogle jer har tilmed indfriet flere succeskriterier. På tværs af kommuner har I dog meget forskellig praksis ift. det konkrete arbejde med progression, og I har i forlængelse af dette forskellige erfaringer at bidrage med ift., hvad der virker og hvordan. En del af denne viden har vi arbejdet med at 'bevidstgøre' og samlet op på ifm. netværksseminaret d. 13. januar 2020.
- › Nogle af jer har erfaringer med, at fortællingen om arbejdsevnen som en dynamisk størrelse, fleksibilitet ift. timetal i indstillingen til fleksob, samt flere jobmål (ABC) fungerer rigtig godt til at tale ind i muligheder for forskellige match og udvikling ift. det konkrete match. Der er også flere af jer, der har gode erfaringer ift., at dialogen om de nævnte ting allerede starter i de afgivende teams og forankres i det skriftlige arbejde – herunder Min Plan, den forberedende del, indstillingen, osv.. Dette gør bl.a., at borgers eget mindset ift. progression i højere grad er positivt.
- › Nogle af jer oplever, at fleksjob på 6-8 timer om ugen er gode at 'øve sig' på ift. at tale progression, fordi der ofte er mulighed for at øge fleksjobbene til 11-12 timer/ugen
- › Flere af jer har også erfaringer med, at dialogen om progression med fordel kan tænkes som samtale om medarbejderudvikling, og at den samtale ikke nødvendigvis starter ved timetal og arbejdsintensitet, men i stedet har fokus på en udvidelse af arbejdsopgaver, afprøve forskellige opgavesammensætninger, se på hvilke arbejdsopgaver, hvor barrierer og skånehensyn fylder mindst, osv. – og at udvikling (og således progression) i timetal og arbejdsintensitet sker på baggrund af dette.



# Opmærksomhedspunkter og inspiration

Opmærksomhedspunkter	Inspiration til arbejdet
<ul style="list-style-type: none"><li>› Alle fremhæver vigtigheden af fortællingen om arbejdsevnen som en dynamisk størrelse. Flere af jer kobler dette til vigtigheden af konkrete og meningsfulde beskrivelser af borgerens udviklingsmuligheder i den forberedende del og indstilling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Få denne fortælling startet op i de afgivende teams og i arbejdet med den forberedende del. Overvej, om der i nogle sager kan være en fordel i at 'trække en ny linje' ift. genbehandling i rehabiliteringsteamet (sager med lang varighed), så der skabes en fortælling om progression, hvor timetal ikke er en statisk størrelse</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>› Flere af jer oplever at være udfordret på fortællingen om progression ud mod virksomhederne – og dermed også, at få de fire opfølgninger de første seks måneder til at give værdi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Tag afsæt i jeres drøftelser på netværksseminaret (der eftersendes kort til den udleverede "nøglering" med eksempler på gode formuleringer i dialogen med borger og arbejdsgiver). Arbejd med at styrke jeres egen metodebevidsthed – skriv ned, når der er formuleringer, som virker.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>› Der savnes generelt stadig en metode/systematik til at arbejde med progression (og vurdering af arbejdsintensitet) i det etablerede fleksjob</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Det er vigtigt at komme i gang med at afprøve greb og metoder i projekterne ud fra den inspiration, der løbende skabes</li><li>› Der kan evt. tages udgangspunkt i oplægget fra netværksseminaret (ift. at have fokus på udvidelse af arbejdsopgaver, opgavesammensætning, osv.) – eller afprøve nogle af de metoder fra den udleverede "nøglering" – ex. anvendes skemaet til vurdering af arbejdsopgaver, forhandlingsgreb, mv.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>› Der opleves på tværs af projekterne en generel udfordring ift., at ex. flere virksomheder inden for detailbranchen har en generel holdning til arbejdsintensitet, og hvor mange timer, de vil betale for, hvilket vanskeliggør muligheden for at tale progression og udnyttelse af den enkelte borgers arbejdsevne bedst muligt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Det er væsentligt at sikre, at det er jobcentret og ikke virksomheden selv, som vurderer arbejdsintensiteten, og at fokus rettes mod de brancher og virksomheder, hvor borgeren bedst muligt kan udnytte sin arbejdsevne. Gå efter en stor bredde ift., hvilke brancher og typer af virksomheder I opsøger og etablerer fleksjob i</li></ul>



# Kerneelement (III): Opsøgende virksomhedskontakt og 'match'

## Her fungerer det godt

- › Flere af jer fremhæver, at samarbejdet og videndeling med jobcentrets øvrige virksomhedsvendte medarbejdere kan være med til at målrette den opsøgende virksomhedskontakt mod områder og virksomheder med mangel på arbejdskraft.
- › Flere af jer fremhæver, at samarbejdet med jobcentrets øvrige virksomhedskonsulenter kan være med til at øge volumen i åbninger til fleksjob, idet alle virksomhedskonsulenter har blik for at præsentere virksomhederne for mulighederne i at rekruttere fleksjobbere.
- › Flere af jer har desuden oplevet, at det fokuserede arbejde med konsolidering af jobmål har øget fokus på, hvor der er efterspørgsel og åbninger på det lokale arbejdsmarked. Flere oplever samtidig, at netop dette fokus er med til at give et hurtigere og bedre match til fleksjobbet



# Opmærksomhedspunkter og inspiration

Opmærksomhedspunkter	Inspiration til arbejdet
<ul style="list-style-type: none"><li>› Manglende kompetencer og erfaring hos jobformidlerne ift. det virksomhedsvendte arbejde</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Det er afgørende, at jobformidlerne klædes på til den opsøgende virksomhedskontakt, hvis de ikke i forvejen har arbejdet med opsøgende kontakt og den virksomhedsvendte indsats.</li><li>› Det kan fx være gennem brug af ledelses- og kollegial sparring, hvor fokus kan være på: forberedelse af besøg, udvælgelse af virksomheder, elevatortale/pitch, afdækning af behov og jobåbninger, udarbejdelse af "den gode jobordre" til understøttelse af det bedste match</li><li>› Det kan også være ift., hvem der skal arbejde som jobformidler, hvordan I 'onboarder' medarbejdere effektivt i rollen samt eksternt kompetenceudvikling</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>› Manglende samarbejde med jobcentrets øvrige virksomhedsvendte medarbejdere – herunder deling af viden, deling af åbninger og opmærksomhed på hinandens borgere i det opsøgende virksomhedsarbejde</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>› Brug fx faste tavlemøder til at dele viden om aktuelle jobåbninger og til at koordinere kampagner, hvor også målgruppen af fleksjobbere er i fokus</li><li>› Hav fokus på, om ikke-besatte job kan deles op i flere ansættelser (systematisk arbejde med substitution)</li><li>› Gør jobopslagene synlige for både jobformidlere og borgere ift. at give inspiration og aktivere borgerne mest mulig i at opsøge job</li></ul>

## **København**

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

## **Aarhus**

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