

Forberedelsestjekliste

Tjeklistens formål er at sikre, at kommunerne får gjort sig de nødvendige overvejelser og bliver afklaret omkring væsentlige forhold og spørgsmål i forberedelse og tilrettelæggelse af projektindsatsen lokalt forud for igangsættelse af 'Flere skal med'.

Tjeklisten er målrettet jobcentrets øverste ledelse samt afdelingsledere/teamledere.

Forberedelsestjeklisten består af en række spørgsmål, som skal sikre, at ledelsen i den enkelte kommune bliver klar til at kunne påbegynde implementering af indsatsmodellen. 6 testkommuner, som alle deltager i projekt 'Flere skal med', har været inddraget i test af tjeklisten.

Tjeklisten er opdelt i de 3 centrale spor i den virksomhedsrettede indsats for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere:

- A. Samarbejdet internt i jobcentret og med øvrige kommunale forvaltninger
- B. Samarbejdet med virksomheder
- C. Samarbejdet med borgere.

A. Samarbejdet internt i kommunen

Følgende spørgsmål bør indgå i ledelsens overvejelser med henblik på at sikre en tæt samarbejds-kæde med en klar rollefordeling i jobcentrets borgernære indsats samt et koordineret samarbejde på tværs af de kommunale forvaltninger (beskæftigelse, uddannelse, social og sundhed).

a. Internt i jobcentret

- Hvordan vil ledelsen sikre fælles strategi og mål omkring generering af ordinære løntimer i hele den fagprofessionelle samarbejds-kæde i jobcentret?
- Hvordan vil ledelsen understøtte den generelle kulturændring i jobcentret i overgangen fra en overvejende tilbudsorienteret til en rekrutteringsmæssig tilgang i indsatsen for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere?
 - Hvilke implementeringsunderstøttende aktiviteter vil ledelsen igangsætte lokalt (fx stop-op dage, kurser, fælles seminarer, supervision el.lign.)?
- Hvordan vil ledelsen på tværs af de berørte afdelinger (aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, unge, flygtninge/indvandrere, Virksomhedsservice, Ydelseskantoret) organisere samarbejdet? Herunder:
 - Hvordan vil ledelsen sikre tilstrækkelig kapacitet på tværs af afdelinger til at gennemføre indsatsmodellen (antallet af jobformidlere og sagsbehandlere og deres respektive sagsstammer)?
 - Hvordan vil ledelsen i samarbejdet med Ydelsen sikre, at udbetaling sker så tæt på den 1. i måneden som muligt, når borgeren opnår ordinære løntimer og skal have supplerende kontanthjælp?

- Hvordan vil ledelsen – evt. i samarbejde med Virksomhedsservice - sikre koordination af de småjobs, som genereres til målgruppen, så der ikke opstår konkurrence om jobbene?
- Hvordan vil ledelsen sikre en klar rollefordeling frontmedarbejderne imellem?
 - Evt. overvejelser om kobling af jobformidler og mentorfunktion eller sammenlægning af alle funktioner - også myndighed - hos samme medarbejder
 - Evt. overvejelser om brug af ekstern aktør.
- Hvordan vil ledelsen sørge for, at først og fremmest jobformidlerne - men også sagsbehandlerne - har de nødvendige kompetencer i form af bl.a. arbejdsmarkedskendskab?
- Hvordan vil ledelsen sikre, at relevante monitoreringsresultater og de 'gode historier' bliver formidlet til frontmedarbejdere i Flere skal med indsatsen?

b. I forhold til andre kommunale forvaltninger

- Hvordan vil ledelsen sikre fælles strategi og mål – fælles kultur - på tværs af de samarbejdende forvaltninger (beskæftigelse, uddannelse, social og sundhed)?
 - Hvordan vil ledelsen sikre, at de kommunale samarbejdspartnere har fokus på generering af lønnede timer i indsatsen, og at jobmålet sætter kursen for alle samtidige indsatser?
- Hvordan vil kommunen opbygge en effektiv samarbejdsmodel på tværs af forvaltninger i kommunen? Hvilke niveauer skal tages i ed omkring samarbejdet – og hvordan skal det ske?
 - Hvordan vil kommunen sikre adgang til den supplerende tilbudsvifte, som matcher borgernes udfordringer? Herunder parallelle indsatser som økonomisk rådgivning, helbredsafklaring, rådgivning om helbredsrestring, børn- og familietilbud, misbrugsbehandling/rådgivning)?
- Hvordan skal styregruppen med ledelsesrepræsentanter på tværs af forvaltninger sammensættes og gøres arbejdsdygtig?

B. Virksomhedssamarbejdet

Følgende spørgsmål bør indgå i ledelsens overvejelser med henblik på at sikre volumen, kvalitet og struktur i virksomhedssamarbejdet med sigte på, at flere fra målgruppen opnår hel eller delvis tilknytning til arbejdsmarkedet i form af ordinære løntimer.

- Hvordan vil ledelsen sikre en fælles forståelse i jobcentret af hvad 'det gode virksomhedssamarbejde' indebærer?
- Hvordan vil ledelsen sikre, at det bliver udmeldt til virksomhederne, at der fremover er tale om et skift i samarbejdsformen (fra den tilbudsorienterede tilgang til et fokus på ordinære løntimer/værditilvækst i virksomheden)?
- Hvilke muligheder ser ledelsen for en aktiv inddragelse af lokale virksomheder i Flere skal med indsatsen (fx til at inddrage virksomheder fra egne netværk til at give borgerne feedback på CV, jobansøgninger o.lign.)?

- Hvordan vil ledelsen sikre, at de gode resultater af indsatsen bliver formidlet til virksomhederne (fx gennem netværk, nyhedsbrev e.l.)
- Hvordan vil ledelsen sikre volumen, struktur og kvalitet i kommunens virksomhedsberedskab?
 - Volumen i form af en bred vifte af virksomheder inden for forskellige brancher, størrelser og geografiske placeringer, som gør det muligt at matche borgerne
 - Struktur i form af skriftlig samarbejdsaftale, fast kontaktperson i virksomheden
 - Kvalitet i form af virksomheder og kontaktpersoner, som har de nødvendige kompetencer til at understøtte borgerens delmål og progression i virksomhedsforløbet (herunder i forhold til ordinære løntimer).
- Hvordan kan ledelsen understøtte, at jobformidlernes dialog med virksomhederne fra første færd fokuserer på generering af ordinære løntimer (i form af småjobs og ordinære løntimer kombineret med virksomhedspraktik eller løntilskud)? Samt at progression bliver et fast element i den tætte opfølgning?

C. Borgersamarbejdet

Følgende spørgsmål bør indgå i ledelsens overvejelser med henblik på at sikre en målrettet visitation til projekt Flere skal med, en aktiv inddragelse af borgerens perspektiv på alle centrale elementer af indsatsen samt etablering af virksomhedsrettede forløb med ordinære løntimer og progression som kerne elementer

- Hvordan vil ledelsen sikre at sagsgennemgang og visitation sker efter STARS visitationsmodel?
- Hvordan vil ledelsen sikre en målrettet tilgang i indsatsen for målgruppe 1 (evt. via sagsgennemgang mhp. at opdele i undergrupper)?
- Hvordan vil ledelsen undervejs i forløbet sikre opmærksomhed på de borgere, som bliver klar til at overgå fra målgruppe 1 til målgruppe 2 (målgruppen for ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension)?
- Hvordan vil ledelsen sikre, at redskaberne i Startpakken anvendes af frontmedarbejderne til at inddrage borgerperspektivet og jobrette samtalen med særlig fokus på ordinære løntimer og fortsat progression i disse?
Det gælder:
 - Samtaleguiden
 - Inspiration til arbejdet med borgerens CV
 - Vejledning i tilrettelæggelse af progressionsmåling
 - Inspiration til indsatsen for ikke-vestlige indvandrere
 - Økonomiberegning.
- Hvordan vil ledelsen derudover motivere og understøtte frontmedarbejderne i deres dialog med borgerne omkring fastlæggelse af jobmål og udvikling af et personligt CV? Herunder sikre, at de 'gode historier' bliver formidlet med henblik på at motivere borgerne?
- Hvordan vil ledelsen understøtte, at der skabes det bedst mulige match med afsæt i borgerens eget perspektiv, jobmål og skånehensyn?

- Hvordan vil ledelsen tilrettelægge opfølgning på den enkelte borger på arbejdspladsen med henblik på fortsat progression og fastholdelse i et virksomhedsforløb?
 - Evt. overvejelser om opfølgingsfrekvens ved jobformidler
 - Evt. overvejelser om makkerskabsopfølgning, der omfatter både jobformidler og sagsbehandler
- Hvordan vil ledelsen sikre, at borgere kan få økonomisk vejledning og overblik over sin økonomi, hvis han eller hun arbejder ordinære løntimer (fx 2, 5 eller 10 timer om ugen) ved siden af kontanthjælpen? Hvad betyder det fx for borgerens boligstøtte, børnepasningstilskud, jobpræmieordning?