



Få besøg af en kollegial sparringspartner og få mere ud af jeres samtaler

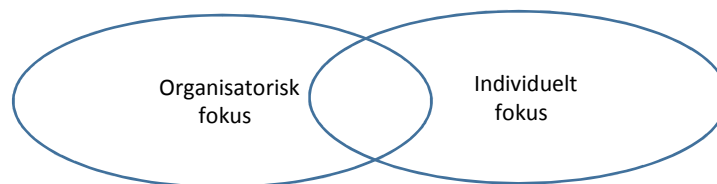
I dette katalog kan I læse om de emner og elementer i jobsamtalen, som sparringspartnerne kan give medarbejderne i jeres jobcenter eller a-kasse sparring på.

Organisatorisk og individuelt fokus i sparringsamtalerne.

Som jobcenter eller a-kasse har I mulighed for at pege på emner eller elementer fra kataloget, som I har særligt fokus på, og som I mener, er særligt relevante for jeres medarbejdere at få sparring på. Samtidig kan hver enkelt medarbejder bede om individuel sparring på emner eller elementer, som er særligt relevant for netop ham eller hende.

Det betyder, at sparringen altså både kan være rammesat af et organisatorisk fokus og et individuelt fokus, som kan være mere eller mindre overlappende. Det kan fx være, at I organisatorisk ønsker fokus på brugen af bestemte it-værktøjer, mens en konkret medarbejder ønsker fokus på inddragelse og motivation af borgeren.

Det organisatoriske fokus afklares og aftales på opstartsmødet i jobcentret eller a-kassen før sparringsamtalerne, mens det individuelle fokus aftales i starten af hver enkelt sparringsamtale.



Kerneelementer og sparringsemner

Den jobrettede samtale består af tre kerneelementer: Inddragende samtaleteknikker, viden om arbejdsmarkedet og brug af it-værktøjer. Samtidig er samtalen baseret på et særligt mindset og en rolleforståelse med fokus på empowerment af borgeren. Mindset, roller og de tre kerneelementer udgør tilsammen rammen for sparringsamtalerne og er beskrevet i skemaet nedenfor.

Sparringsemne	Indhold i sparringen
Mindset med fokus på empowerment	<ul style="list-style-type: none"> Hvordan giver jobkonsulenten borgeren mere ansvar og ejerskab i samtalen og samarbejdet? Hvordan sikres det, at samtalen bliver individuelt tilrettelagt ud fra borgerens behov og har fokus på at styrke borgerens handlemuligheder?
De tre roller i samtalen	<ul style="list-style-type: none"> <i>Myndighedsrollen</i>: Hvordan skruer jobkonsulenten ned for kontrol, rapportering og krav for i stedet at bruge myndighedsrollen til at hjælpe borgeren med at navigere i regler og muligheder? <i>Rådgiverrollen</i>: Hvordan bruger jobkonsulenten viden om arbejdsmarkedet og jobsøgning til at rådgive? <i>Coachrollen</i>: Hvordan skaber jobkonsulenten refleksion og nye handlemuligheder med brug af spørgsmål og hypoteser? Hvordan kombinerer og skifter jobkonsulenten mellem de tre roller, så borgeren oplever, at samtalen er motiverende?
Inddragende samtaleteknikker	<p>Hvordan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Afklarer jobkonsulenten borgerens individuelle behov for hjælp? Faciliterer jobkonsulenten samtalen og holder samtalen på sporet og bruge timeouts? Bruger jobkonsulenten nøgleord, stille spørgsmål og lytte nysgerrigt til borgeren? Anvender jobkonsulenten forskellige spørgsmålstyper? Målretter jobkonsulenten information med UGU-modellen? Afklarer og styrker jobkonsulenten motivation med forandringsudsagn? Italesætter og drøfter jobkonsulenten personlige udfordringer, der står i vejen for jobsøgning? Håndterer jobkonsulenten modstand konstruktivt?
Viden om arbejdsmarkedet	<p>Hvordan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anvender jobkonsulenten værktøjer som Arbejdsmarkedsbalancen og Jobbarometeret? Deler jobkonsulenten viden om arbejdsmarkedet, jobåbninger og brancheforhold? Anvender jobkonsulenten værktøjer som ABC-jobplanen til at fokusere jobsøgningen og overveje alternative jobmål? Informerer jobkonsulenten borgeren om virksomhedernes præferencer i forbindelse med rekruttering og ansættelse? Bruger jobkonsulenten viden om arbejdsmarkedet til at give feedback og evt. udfordre borgerens jobsøgning?
Brug af IT-værktøjer	<p>Hvordan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Understøtter jobkonsulenten brugen af selvbooking? Bruge it i forberedelsen af samtalen ("Jeg søger job som", søgehistorik, CV, Min Plan)? Anvender jobkonsulenten IT under samtalen som en del af dialogen uden at miste fokus på borgeren (fx Joblog, Jobnet og Arbejdsmarkedsbalancen)? Sikrer jobkonsulenten, at konklusioner og aftaler, som noteres i systemet, er meningsfulde for borgeren og fremmer borgerens jobsøgning?