

’ NU

| JOBCENTRE FORBEREDER SIG PÅ REFORMERNE |

REFORMKLAR

’ Syv ud af ti jobcentre er allerede godt i gang med at forberede forud for de kommende arbejdsmarkedsreformer, viser survey i Beskæftigelse NU. Læs hvordan de forbereder sig på side 04

| KORTSIGTEDE RESULTATER OG LANGVARIGE EFFEKTER |

FRIGJORT BESPARELSESPOTENTIALE

’ Jobcenter Haderslev investerer i udvikling af organisation og medarbejdere og begynder nu at høste gevinsterne. Læs hvad de har gjort på side 13

| LEDERE SKAL KUNNE NAVIGERE I FORSKELLIGE SCENARIER |

BROBYGGER I REFORMTID

’ Læs portræt af den nytiltrådte direktør for Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Preben Rasmussen Høj på side 08



SØREN DINESEN

FOTO: JEPPE CARLSEN



OM LIDT GÅR DET LØS

→ Lige om hjørnet venter reformerne på beskæftigelsesområdet, og mens vi venter, er landets jobcentre i fuld gang med at forberede sig på nye rammer, lovgivning og finansieringsstrukturer. Surveyen i dette nummer af Beskæftigelse NU viser, at 70 procent af jobcentrene allerede nu planlægger nye aktiviteter og tilbud på baggrund af udspillene til reform af førtidspension, fleksjob, kontanthjælp, sygedagpenge, aktivering og finansiering.

Den nye direktør i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Preben Rasmussen Høj, kalder jobcentrenes forberedelse for 'rettidig omhu', og fremhæver det vigtige i, at jobcentrene kan navigere i forskellige dagsordener og scenarier, også før en lovgivning er endeligt vedtaget. Som ny i jobbet har Preben Rasmussen Høj sat et mål for, at Beskæftigelsesregionen i højere grad end kontrolinstans skal fungere som jobcentrenes sparringspartner, hvilket du kan læse mere om i portrættet af ham på side 08.

Jobcentrenes forberedelse er særligt målrettet i forhold til de unge kontanthjælpsmodtagere, hvilket der er indlysende rationale til:

Vi har i øjeblikket en stadig stigende ungeledighed, og ved årsskiftet var der flere end

80.000 unge, som hverken var i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse, og hvis ikke ungeindsatsen bliver styrket og målrettet, risikerer vi at tabe en generation på gulvet. Sideløbende har en vi en demografisk udvikling, der i sig selv betyder, at der vil være mangel på kvalificerede hænder om ganske få år. Derved risikerer vi at stå med den dobbelte problemstilling: Høj ledighed blandt de unge og samtidig mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Marselisborg har i de sidste 5 år arbejdet målrettet på at metodeudvikle ungeindsatsen, og har nu opsamlet vores egne og andres erfaringer samt relevant litteratur i publikationen "Udsatte Unge", som fremstiller strategiske og praksisnære anbefalinger. Læs mere om kataloget på bagsiden.

Uanset hvordan de enkelte reformer udmøntes, så går vi i en retning, hvor resultater fremfor processer, bliver styrende for beskæftigelsesindsatsen, hvilket konkret betyder, at incitamenterne i endnu højere grad vil fordre processer, der rykker borgerne hele vejen til ordinær beskæftigelse og uddannelse.

Bedre resultater og større effekt kræver mere skarpe indsatser, og skarpe indsatser kræver ofte investeringer i kvalitet, og investeringer kræver mod.

Jobcenter Haderslev er et godt eksempel på, at investeringsmod betaler sig. Her har Jobcentret bevidst arbejdet på at indhente et dokumenteret besparelspotentiale gennem udviklingen af organisationen og medarbejderne, og nu begynder de at høste frugterne af investeringen: Sagstallene falder. Haderslev-eksemplet viser, at med udgangspunkt i cost benefit analyse og en ledelse, der er fast besluttet på at skabe forandringer, så kan det lykkes at få vendt en udvikling på relativt kort tid. Det kan du læse mere om på side 10. ■

Selv om vi venter på reformerne, så bliver det aldrig kedeligt at arbejde indenfor beskæftigelsesområdet. God sommer!

SØREN DINESEN, DIREKTØR,
MARSELISBORG

- CENTER FOR UDVIKLING, KOMPETENCE OG VIDEN

LEDER / 02

Om lidt går det løs

SURVEY / 04

Reformklar: Jobcentrene forbereder sig til reformerne

→ 70% af jobcentrene er allerede i gang med at forberede de kommende arbejdsmarkedsreformer.

DIREKTØR PREBEN RASMUSSEN HØJ,
BESKÆFTIGELSESGREGION HOVEDSTADEN & SJÆLLAND (S) / 08

Brobygger i reformtid

→ Nytiltrådt direktør for Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland Preben Rasmussen Høj interviewes om sin baggrund, visioner og kommenterer på dette nyhedsbrevs survey.

KORTSIGTEDE RESULTATER OG LANGSIGTEDE EFFEKTER / 10

Frigjort besparelspotentiale i Haderslev

MARSELISBORG 2012 / 13

”Hvad bidrager vi med nu og i fremtiden?”

PROFIL CERTIFICERING / 16

Dialog- og screeningsværktøj der fremmer dialogen med borgerne

> UNGEOMRÅDET

UNGEINDSATSEN / 18

Vejen til beskæftigelse kan være lang – men den findes

→ Læs om Jannick der er kommet videre med sit liv gennem Marselisborgs ungelab i Holbæk

FRIVILLIGHED / 19

Seniorer skal hjælpe arbejdsløse unge

UDSATTE UNGE / BAGSIDEN

Viden og anbefalinger om udsatte unge opsamles i nyt katalog

UDGIVES AF
Marselisborg
Center for Udvikling,
Kompetence & Viden

P.P. Ørums Gade 11, Bygn. 1A
8000 Aarhus C
www.marselisborg.org

REDAKTIONEN BESTÅR AF
Søren Dinesen,
Ansv. red. Direktør, Marselisborg
Marianne With Bindslev,
Westendstory.dk

FORLAG
Marselisborg Media

GRAFISK DESIGN
Buus Works

SKRIBENTER
Marianne With Bindslev
og Jannie Schjødt Kold



BESKÆFTIGELSE
'NU

udkommer 2 gange årligt

REFORMKLAR: JOBCENTRENE FORBEREDER SIG TIL REFORMERNE

Syv ud af ti jobcentre er i fuld gang med at forberede de kommende reformer, og forberedelserne er først og fremmest rettet mod unge kontanthjælpsmodtagere, viser en survey blandt 165 af jobcentrenes ledere.

→ Virkeligheden på landets jobcentre ændres om kort tid, når hele beskæftigelsesområdet skal reformeres, sådan som beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) har varslet. Imidlertid er jobcentrene i fuld gang i omstillingerne allerede, og det er særligt indsatserne rettet mod de unge kontanthjælpsmodtagerne, der er i fokus.

Det viser en omfattende survey sendt ud til lederne i landets jobcentre. 24 procent af dem har således svaret, at de 'ja, i høj grad' er begyndt at forberede ændringer i beskæftigelsesindsatsen i lyset af de kommende reformer, mens 46 procent bebuder, at forberedelserne står på 'i nogen grad'.

78 af landets 91 jobcentre er repræsenterede i undersøgelsen. Et af dem er Jobcenter Holbæk, der i høj grad kridter banen

op forud for reformerne. Det fortæller sekretariatschef Ole Søbæk:

"En ny lovgivning er længe undervejs. Men vi ved også, at der ikke går lang tid fra det øjeblik, reformen er vedtaget, til vi skal implementere ændringerne. Derfor er vi på lederniveau i fuld gang med at arbejde med, hvad vi skal kunne levere, hvordan vi gør det og hvem der skal være med," siger Ole Søbæk, der tilføjer:

"På den måde kan vi ret hurtigt præsentere nogle løsninger for politikerne efter reformen er vedtaget."

FORBEREDER TVÆRFAGLIG INDSATS

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) har bebudet, at unge fremover ikke

OLE SØBÆK

FOTO: JEPPE CARLSEN



> OM UNDERSØGELSEN

Baggrunden for tallene i artiklen er resultatet fra en marselisborg survey rundsendt til jobcentrene i april måned 2012. Undersøgelsen afdækker, hvorvidt jobcentrene allerede er i gang med at forberede de kommende reformer, og hvilke dele af reformen der særligt arbejdes med.

165 direktører, jobcenter- og afdelingsschefer har besvaret det udsendte spørgeskema, og der er besvarelser fra 78 af de 91 jobcentre. Det svarer til en andel på 80 procent.

Er jeres jobcenter begyndt at forberede ændringer i beskæftigelsesindsatsen grundet de kommende reformer på beskæftigelsesområdet?



Hvilke af følgende målgrupper vedrører de planlagte ændringer? (giv gerne flere svar)



skal kunne tilkendes førtidspension, i stedet skal flere i såkaldte udviklingsforløb, mens de er på kontanthjælp. På den baggrund vurderer Ole Søbæk, at de unge, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, i endnu højere grad end i dag vil have brug for bredt forankrede forløb, der hjælper dem i uddannelse og job. Derfor er man på Jobcenter Holbæk blandt andet i gang med at analysere, hvad der kendetegner de unge, der fremover ikke skal have førtidspension, og opstille en række forskellige bud på, hvordan de kan hjælpes i job og uddannelse. Løsningerne kræver i høj grad et tværfagligt samarbejde, mener han.

“Vi er i dialog med andre aktører som socialcentret, misbrugscentret, socialpsykiatrien, beskæftigelsesaktører og andre, der kan bidrage fagligt til at oprette de rigtige tilbud til målgruppen. Samarbejde på tværs gør vi allerede, men vi kan altid blive bedre,” siger Ole Søbæk.

EN INDGANG TIL SYSTEMET

Retningen af reformerne går mange steder hånd i hanke med justeringer, der allerede finder sted. Det er eksempelvis tilfældet i Frederikshavn Kommune, der er i færd med at omlægge indsatsen målrettet unge kontanthjælpsmodtagere.

“Vi er ved at forbedre vores indsats overfor især de tunge målgrupper. Her er en tidlig og differentieret indsats et nøgleord,” siger Flemming Søborg, chef for Center for Arbejdsmarked i Frederikshavn Kommune. Han understreger, at indsatsens art er én ting, noget andet er, hvordan kommunens jobcenter skal gribe opgaven an rent organisatorisk.

“Vi planlægger blandt andet at strukturere indsatsen rettet mod de unge inspireret af

Ringsted-modellen, hvor alle under 30 år har én indgang til systemet og én tovholder, der trækker på forskellige specialister i kulissen,” siger Flemming Søborg, der understreger, at de endnu ikke er gået ind i detailplanlægningen:

“Der er vi nødt til at kende til den konkrete lovgivning. Men reformerne er med til at sætte retning på de forbedringer, vi hele tiden er igang med.”

EN NY LOVGIVNING ER LÆNGE
UNDERVEJS. MEN VI VED OGSÅ,
AT DER IKKE GÅR LANG TID FRA
DET ØJEBLIK, REFORMEN
ER VEDTAGET, TIL VI SKAL
IMPLEMENTERE ÆNDRINGERNE,
UDTALER OLE SØBÆK

FORBEREDER SIG MEST MENTALT

En af de kommuner, der er på forkant med udviklingen, er Holstebro Kommune, og derfor har afdelingschef i Jobcenter Holstebro, Elsebeth Dam Simonsen, i surveyen tilkendegivet, at man ‘kun i mindre grad’ er ved at forberede ændringer i beskæftigelsesindsatsen i lyset af reformerne.

“Vi har gennemgået reformmaterialet meget nøje, og har holdt møder om, hvilken betydning den ny lovgivning har for os. Men konkrete tiltag venter vi lidt med, da vi i forvejen allerede gør nogle af de ting, der er foreslået,” siger Elsebeth Dam Simonsen og fortæller, at kommunen har haft et spe-

cialiseret ungecenter rettet mod de unge, der har problemer ud over ledighed. Centret er indrettet sådan, at det er den samme person, der er den unges jobkonsulent, myndigheds-person, hjemmevejleder og mentor.

“Det er den samme person, der vejleder dem socialfagligt, som finder en praktikplads til dem og kommer hjem til dem om morgenen, hvis de ikke dukker op til en aftale. Den struktur har vi haft stor succes med,” siger Elsebeth Dam Simonsen, der fortæller, at man i det vestjyske ligeledes føler sig rimelig godt klædt på til at bremse op for tilgangen til førtidspension.

“Vi og tre andre kommuner er lige nu med i et forskningsprojekt i samarbejde med Anvendt Kommunal Forskning (AKF), der handler om at analysere indbyrdes store forskelle i tilgangen til pension. Og vi tilkender faktisk ikke så mange pensioner til unge, men ligger derimod højere end landsgennemsnittet på tilkendelser til fleksjob,” siger jobcenterchefen, der er ‘meget spændt’ på, hvad lovgivningen kommer til at indeholde, hvad angår arbejdet med unge, der har psykiske vanskeligheder.

“Vi er klar over, at vi skal have ændret på vores tilgang til unge med psykiske problemer, men venter på den konkrete lovtekst. Så vi forbereder os skam, men mest mentalt,” slutter Elsebeth Dam Simonsen. ■

| KOMMENTARER FRA SURVEYEN |

DET SIGER CHEFERNE...



De ændringer og justeringer, der planlægges hos Jobcentrene består hovedsagelig i tilpasning af praksis i henhold til nye regler. Det gælder især to områder:

- Forkorte og tilpasse aktiveringsperioden for kontanthjælpsmodtagere og forsikrede ledige (især for unge)
- Tilpasse visiteringspraksis til førtidspension og fleksjob

Konkret peger jobcentrene på følgende forberedelse indenfor de enkelte målgrupper:

UNGE

- Styrke tværgående samarbejde
- Forkorte/tilpasse aktiveringsperiode
- Fokus på uddannelse/kompetencer til de unge

SYGEMELDTE OG BORGERE PÅ LEDIGHEDSYDELSE

- Tidligere indsats eller forebyggelse
- Tilpasse visiteringspraksis til førtidspension og fleksjob til nye regler

KONTANTHJÆLPSMODTAGERE

- Forkorte/tilpasse aktiveringsperiode (jævnfør nye regler på området)

FORSIKREDE LEDIGE

- Forkorte/tilpasse aktiveringsperiode

PREBEN RASMUSSEN HØJ

FOTO: JEPPE CARLSEN



Ledere skal kunne navigere i forskellige scenarier

→ Ifølge en survey fra BeskæftigelseNU er 70% af landets jobcentre begyndt at forberede sig på de arbejdsmarkedsreformer, regeringen har foreslået. Det ser Preben Rasmussen Høj som udtryk for rettidig omhu.

”Det er fornuftigt, at man som jobcenterchef begynder at overveje, hvad det vil betyde for centret, hvis reformerne bliver vedtaget. Det kan ende med, at der ikke er flertal for forslagene, og så kan man altid tænke, at arbejdet er spildt. Men som leder skal man kunne arbejde med forskellige scenarier,” siger han og nævner nogle punkter, kommunerne allerede nu med fordel kan være opmærksomme på:

”For eksempel kan det blive nødvendigt at styrke det tværgående samarbejde med eksempelvis hospitalssektoren omkring de såkaldte rehabiliteringsteams,” siger Preben Rasmussen Høj og refererer til den del af regeringens forslag som handler om, at nye rehabiliteringsteam i kommunerne skal stå for at koordinere de nye individuelle ressourceforløb. ■

LÆS PORTRÆTTET AF
PREBEN RASMUSSEN HØJ PÅ DE NÆSTE SIDER >>

BLÅ BOG

1. JANUAR 2012

Regionsdirektør i
Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

2011

Viceadministrerende direktør
i FSR - danske revisorer

2006-2011

Administrerende direktør,
Dansk Revisorforening

2003-2006

Direktør i Birkerød Kommune
med ansvar for skoler, daginstitutioner,
sårbare børn og unge samt it

1998-2003

Kontorchef, Økonomi- og
Erhvervsministeriets departement

1996-1998

Specialkonsulent, souschef
Erhvervsministeriets departement

1995-1996

Fuldmægtig,
Erhvervsministeriets departement

1995

Fuldmægtig,
Europa-Kommissionen,
Generaldirektoratet for konkurrence, Bruxelles

1994-1995

Fuldmægtig,
Konkurrencerådets
Internationale/juridiske sekretariat

1993

Cand. merc. jur.,
Handelshøjskolen København

1990

HA-jur.,
Handelshøjskolen København.



BROBYGGER I REFORMTID

Preben Rasmussen Høj kender både til virkeligheden i kommunerne og spillet på Christiansborg. En viden han i høj grad gør brug af som nytiltrådt direktør i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

→ Den 43-årige direktør, Preben Rasmussen Høj, der tiltrådte i jobbet hos Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland den 1. januar er manden, der kan bygge bro mellem spillet på Christiansborg og virkeligheden på jobcentrene. Han kender både centraladministrationen og kommunerne indefra, eksempelvis har han været først specialkonsulent i Erhvervsministeriet, og siden kontorchef. Derefter var han gennem tre år børne- og ungedirektør i Birkerød Kommune. Ansættelserne har givet ham værdifulde erfaringer, som han allerede har kunnet trække på gennem sine fire måneder som beskæftigelsesdirektør, fortæller direktøren, da Beskæftigelse NU sætter ham i stævne i regionens hovedsæde, der ligger ved Roskilde Universitet.

”For eksempel ved jeg, hvordan virkeligheden er ude i kommunerne, når kommunalbestyrelsen skal behandle beskæftigelsesplanerne. Politikerne har hundredvis af papirer, de skal forholde sig til. Derfor prøver jeg at kommentere beskæftigelsesplanerne i så kort og overskuelig form som muligt,” siger han. Samtidig svarer han på, hvordan han kan bruge den ministerielle erfaring:

”Jeg ved lidt om, hvordan spillet er på Christiansborg. Derfor kan jeg hjælpe med at få billedet til at falde på plads, når jeg får henvendelser fra kommunale embedsfolk, der er forvirrede over, hvad der nu er ved at ske.”

MERE RÅDGIVNING, MINDRE KONTROL

Den form for rådgivning ser Preben Rasmussen Høj generelt som sin overordnede vision i sit nye job.

”Vi skal herfra bruge færre ressourcer på kontrol og i stedet blive bedre til at rådgive jobcentrene. For eksempel ved at sprede er-

JEG VED LIDT OM, HVORDAN

SPILLET ER PÅ CHRISTIANSBORG.

DERFOR KAN JEG HJÆLPE MED AT

FÅ BILLEDET TIL AT FALDE PÅ PLADS,

NÅR JEG FÅR HENVENDELSER FRA

KOMMUNALE EMBEDSFOLK

faringer mellem kommuner og jobcentre, eller vi kan hjælpe dem med at tage bestik af politiske initiativer, der måtte komme fra Christiansborg. Vi har her i huset vedtaget en ny strategi om, at vi skal være jobcentrenes rådgiver og sparringspartner nummer et,” forklarer han.

Ideen om at lette kontrollen har også i tidligere job været en del af Preben Rasmussen Højs ledelsesfilosofi. Under interviewet refererer han et par gange til Jørgen Rosted, der var en kendt departementchef i

Erhvervsministeriet, da Preben Rasmussen Høj gjorde karriere der

”Han står for noget af det, jeg gerne vil være med til at stå for som offentlig leder. Han havde modet til at slippe ansvaret og uddelegere opgaver. Hvis vi som offentlige ledere ikke gør det, lærer de, vi uddelegerer til, aldrig at løse opgaverne,” siger regionsdirektøren, der har brugt en del af sin første tid i jobbet på samtaler med medarbejderne en for en.

STORT ENGAGEMENT ER EN UDFORDRING

På den baggrund konkluderer han, at beskæftigelsesområdet er præget af et engagement, der overstiger det meste af det, han har oplevet i tidligere job.

”Jeg tror det skyldes, at vi på beskæftigelsesområdet har med ‘rigtige mennesker’ at gøre. Det er en gave som leder, men det giver også nogle udfordringer i retning af at få medarbejderne til at acceptere, at det kan blive nødvendigt ind i mellem også at nedprioritere nogle områder,” siger han.

Det er ikke kun medarbejderne hos beskæftigelsesregionen, den ny direktør har haft lejlighed til at tale med. Efter knap fire måneder i jobbet er det også lykket ham at besøge størsteparten af de 44 jobcentre i regionen. Frit efter hukommelsen mangler han 10. Men de kan inden længe vente besøg, varsler han. ■

NU GÅR TALLENE



FOTO: JEPPE CARLSEN

STAB – OG ARBEJDSMARKEDSCHEF HELGE GELLERT FORAN JOBCENTRET

DEN RIGTIGE VEJ

Jobcenter Haderslev har i en længere periode oplevet en stigning i forsørgelsesudgifter særligt til sygedagpenge og ledighedsydelse, men er nu er udviklingen vendt, og Jobcentret er begyndt at indhente de besparelspotentialer, som Marselisborg og Jobcenter Haderslev i fællesskab har udpeget løsninger til.

→ “Vi fik at vide af beskæftigelsesregionen, at vi havde et stort besparelspotentiale på sygedagpenge og ledighedsydelse i forhold til andre kommuner med samme vilkår og i forhold til landsgennemsnittet. Så vi funderede over, hvori problemerne bestod og fandt frem til, at hvis udgifterne skulle ned, skulle vi have hjælp udefra,” siger stab- og arbejdsmarkedschef i Haderslev Kommune, Helge Gellert.

Jobcentret havde tidligere forsøgt at løse problemerne ved at opnormere blandt medarbejderne, ved at udlægge sager til anden aktør og ved at gennemføre udviklingsforløb i Jobcentret. Men de enkelte initiativer havde ikke en langvarig effekt: Der kom ikke læring ind i organisationen.

FÆLLES UDVIKLINGSPROJEKT

Jobcentret ønskede resultater på kort sigt, men samtidig viden og læring, så jobcentret ikke stod med samme problem om 6, 9, 12 eller 18 måneder. Derudfra indledtes der en dialog med Marselisborg, som udmøntede sig i et gennemgribende udviklingsprojekt.

Et projekt der spænder lige fra supervision til medarbejderne, analyse og gennemgang af sagerne, reorganisering, udarbejdelse af nye arbejdsgange og kravspecifikationer, samt konkrete borgerforløb på jobcentrets Kompetencecenter:

VI HAR FÅET STRATEGISKE
OG DRIFTSMÆSSIGE ANBEFALINGER,
SOM VI FAKTISK HAR KUNNET
OMSÆTTE, OG NU KAN VI SE, AT
TALLENE GÅR DEN RIGTIGE VEJ,
UDTALER HELGE GELLERT.

“Et er at sige, hvad man skal gøre, noget andet er at vise det. Derfor har vi fået sager visiteret, som vi har løst sammen med Kompetencecentrets medarbejdere. Udover en gevinst på kort sigt ved at hjælpe til med at lukke og udplacere sagerne, så har målsætningen også været, at vores metoder, redskaber og tilgange kunne inspirere tilbud-

dene i jobcentrets hovedleverandør, som er Kompetencecentret,” fortæller underdirektør i Marselisborg, Piet Juul Birch.

INDFRIELSE AF BESPARELSPOTENTIALER

På baggrund af projektets aktiviteter og erfaringer fra Marselisborgs udviklingslaboratorier samt fra udviklingsprojekter i andre jobcentre, har Marselisborg fremstillet anbefalinger til at indfri Jobcentrets besparelspotentiale. “Besparelspotentialet indfries ved at implementere vores anbefalinger, og for at gøre det så operationelt som muligt, har vi beregnet hvor mange timer og ressourcer, det vil tage at implementere hver enkelt ændring eller justering af indsatsen,” udtaler Piet Juul Birch.

Og anbefalingerne er i fuld gang med at blive implementeret. “Vi har fået strategiske og driftsmæssige anbefalinger, som vi faktisk har kunnet omsætte, og nu kan vi se, at tallene går den rigtige vej. Det har været en fordel at Marselisborg kender de rammer, vi arbejder under, og de har været gode til at

PROJEKTETS AKTIVITETER

PROJEKTET ER OPBYGGET MED FIRE SPOR



formidle deres viden på en praktisk måde til medarbejderne,” siger Helge Gellert.

PROJEKTETS LÆRING

På baggrund af resultaterne fra en sagsanalyse af samtlige langvarige sager har alle medarbejdere fået et målrettet kompetenceløft gennem undervisningsdage og supervision. En af dem er socialformidler Hanife Øzyigit, der kalder forløbet for ‘utroligt udbytterigt’.

“Undervisningsdagene og supervisionen har givet refleksion omkring mit arbejde, og jeg har fået nogle aha-oplevelser omkring, hvad jeg kan gøre bedre,” siger Hanife Øzyigit, der siden 2007 har arbejdet som sagsbehandler på sygedagpengeområdet. Hun fremhæver, at det især har været gavnligt at gennemgå ressourceprofilerne på hendes sager sammen med en medarbejder fra Marselisborg. En gennemgang der gør, at hun nu går anderledes grundigt til værks.

“I stedet for at gennemgå borgerens tidligere ansættelsesforhold slavisk, spørger jeg mere ind til, hvordan det var at være

på det arbejde. Der kan være en del oplysninger gemt, og det giver et mere dybtgående billede af borgeren. Jeg er blevet mere målrettet i min sagsbehandling, og samtidigt har jeg fået tilført nogle kompetencer, der gør, at jeg hurtigere kan få lukket sagerne på en faglig og menneskelig ordentlig måde,” siger Hanife Øzyigit.

ÆNDEDE TILBUD

Hele filosofien bag forløbet har været at kombinere udvikling med reel driftsun-derstøttelse i form af supervision på sagsniveau:

“Det gør vores undervisning meget præcis og nærværende, og medarbejderne er fri for at oversætte et kursus til deres hverdag. I stedet viser vi, hvordan teori og metode kan bringes i spil i praksis,” siger Piet Juul Birch, der fortæller, at en del af indsatsen i Haderslev også har medført, at kommunens Kompetencecenter har ændret på indholdet af sine tilbud. En af de væsentligste ændringer er, at forløbene er blevet så individuelt

tilrettelagt som muligt. Dertil siger Helge Gellert:

“Hvis der er 16 på et hold, tager man hensyn til, at alle 16 ikke skal have ens behandling.” ■

PROJEKTET AFSLUTTES I SOMMEREN 2012. BESKÆFTIGELSE NU FØLGER OP PÅ DE KONKRETE RESULTATER I NÆSTE NUMMER.

KONTAKT

For mere information omkring projektet, kontakt:

Piet Juul Birch
Underdirektør

M: 2936 1163
E: pjb@marselisborg.org

Gennem ti år har Marselisborg sammen med kommuner og jobcentre kortlagt, hvordan driften og udviklingen bedst understøttes indenfor beskæftigelsesområdet. Dengang som nu er den bedste løsningsmodel en kombination af viden og praksis.

MARSELISBORG

— HVAD BIDRAGER VI MED NU OG I FREMTIDEN?

→ ”Da vi startede ”Jobcenter Marselisborg” i 2002, var vores indsats primært kendetegnet ved ”udviklingslaboratorier”, hvor vi sammen med kommunerne og jobcentre udviklede beskæftigelsesindsatsen, opsamlede best practice, udviklede uddannelsesmoduler og publicerede viden til brug for alle på beskæftigelsesområdet,” fortæller Søren Dinesen.

Efterfølgende skete der en ændring i beskæftigelsespolitikken, som betød flere udbud, mere af indsatsen udlagt til anden aktør og færre muligheder for at etablere udviklingslaboratorier. I perioden fra 2008-2011 var beskæftigelsesområdet præget af en lang række udbudsregulerede aktiveringsforløb, som gjorde rammerne vanskeligere for at arbejde med viden og praksis i samme forløb.

SLUT MED MARSELISBORG BESKÆFTIGELSE

Blandt andet derfor bestod Marselisborg i en periode af to selskaber, Marselisborg

Beskæftigelse og Marselisborg Praksisvidencenter.

Men nu sendes der nye signaler i Beskæftigelsespolitikken, der i højere grad muliggør udviklingslaboratorier med intensive og kvalitative borgerrettede forløb og metodeudviklingsprojekter.

”Derfor har vi lukket Marselisborg Beskæftigelse, og frasiger os endeligt rollen som anden aktør. Vi vil og skal stadig arbejde med konkrete borgere, men det skal ske ud fra et ønske om at udvikle en indsats, og derigennem opsamle viden.

Marselisborg er og vil fortsat være forankret i beskæftigelsesindsatsen, men har også rettet fokus mod beslægtede velfærdsområder.

MARSELISBORG I DAG

Marselisborg fremstår i dag som et førende videncenter indenfor beskæftigelsesområdet, hvilket jfr. Søren Dinesen primært skyldes tre forhold:

- ” I PERIODEN FRA 2008-2011
- VAR BESKÆFTIGELSESOMRÅDET
- PRÆGET AF EN LANG RÆKKE
- UDBUDSREGULEREDE AKTIVERINGS-
- FORLØB, SOM GJORDE RAMMERNE
- VANSKELIGERE FOR AT ARBEJDE MED
- VIDEN OG PRAKSIS I SAMME FORLØB,
- UDTALER SØREN DINESEN,
- DIREKTØR MARSELISBORG.



MARSELISBORGS KERNEKOMPETENCER



KONSULENTOPGAVER

Analyse og evaluering
Vidensopsamling med konkrete
anbefalinger og løsningsforslag

- Statistiske analyser
- Kvalitative undersøgelser
- Praksisnære anbefalinger
- Evaluerings- og læringsstruktur

Organisationsudvikling
Operationalisering af målsætninger til
resultater i praksis:

- Tilbudsudvikling og BUM modeller
- Strategisk rådgivning og ledelsessparring
- Medarbejder- og teamudvikling
- Arbejdsgangsbeskrivelser og flowmodeller

Kompetenceudvikling
Skræddersyede uddannelsesforløb til
ledere og medarbejdere i form af:

- Proces- og samtaleredskaber
- Holdninger og professionsforståelse
- Metoder og redskaber
- Videregående voksenuddannelser

VIDENSBANK

Beskæftigelsesrådets videnbank

- Opsamling af Best practice
- Udbredelse af Next practice
- Videndeling gennem rapporter, guides, cases og nyhedsbreve

UDVIKLINGSLABORATORIER

Kombination af teori og praksis

- Udvikling af beskæftigelsesindsatsen
- Test af metoder og redskaber
- Videndeling
- Anbefalinger til samarbejdspartnere

HVAD ER UDVIKLINGSLABORATORIER?

Udviklingslaboratorier er betegnelsen for de forløb, hvor Marselisborg opsamler viden gennem konkrete borgerforløb.

Udviklingslaboratorierne bliver som hovedregel etableret i samarbejde med jobcentre, der dels at få løst en konkret opgave, men samtidig ønsker at få viden og læring ind i organisationen. I udviklingslaboratorierne er Marselisborgs konsulenter placeret sammen med jobcentrets medarbejdere, hvor vi stiller vores viden, modeller, redskaber og metoder til rådighed for jobcentrets medarbejdere på daglig basis.

Indsatserne i de enkelte udviklingslaboratorier vil indgå i en landsdækkende vidensopsamling, hvor vi afdækker, hvilke indsatser og samarbejdsformer der sikrer, at eksempelvis udfaldstruede dagpengemodtagere eller udsatte unge genindtræder på arbejdsmarkedet eller starter og gennemfører en uddannelse. Viden og evalueringer vil blive omsat til publikationer, papers og guides, som vil danne baggrund for lovgivning, regler og udbredelse af best practice.



> VIDENCENTER UDVIKLET FRA DRIFT OG PRAKSIS

”For det første har vi skabt et videncenter baseret på en dybdegående praksisviden og driftskendskab til beskæftigelsesområdet ved, at vi gennem vores udviklingslaboratorier altid har sat os under de samme rammevilkår som jobcentrene. Når jobcentrene har skullet implementere ny lovgivning, refusionsregler m.m. har vi også skulle omstille os, og det giver en unik platform til rådgivning, uddannelse og metodeudvikling”.

> BREDE KERNEKOMPETENCER

For det andet at vi har opbygget kernekompetencer til at varetage samtlige hjørner af en problemstilling. Lige fra supervision af medarbejdere, gennemførelse af borgerforløb til strategisk rådgivning omkring implementering af ny lovgivning.

> TVÆRFAGLIG MEDARBEJDERSTAB

For det tredje at vi bevidst har rekrutteret en tværfaglig medarbejderstab, der består

af både talknuser med samfundsvidenskabelig baggrund, antropologer og sociologer der kan forklare komplekse sammenhænge i beskæftigelsesindsatsen samt socialfaglige medarbejdere – så som socialrådgivere – der kender konteksten og virkeligheden på et jobcenter, kompetencecenter, hos anden aktør, i en faglig organisation m.fl.”

MARSELISBORG I FREMTIDEN

Marselisborg er og vil fortsat være forankret i beskæftigelsesindsatsen, men har rettet fokus mod beslægtede velfærdsområder. ”Vi har en strategisk målsætning om at blive et førende videncenter indenfor børne- og ungdområdet og ældreområdet i løbet af de næste 3 år. Vi har opbygget nogle unikke kompetencer til at omsætte viden til praksis på beskæftigelsesområdet, og det ønsker vi at overføre til indsatsen for de unge og de ældre. Derigennem bliver vi også i stand til at udvikle tværfaglige løsninger og modeller,

der kan implementeres på tværs af forvaltninger og sektorområder”.

Her peger Søren Dinesen bl.a. på frivillighed som tværfagligt tema. ”Vi startede med at udvikle modeller omkring bekæmpelse af ældres ensomhed via større anvendelse af frivillige foreninger og personer, og nu har vi videreudviklet tankegangen til at omfatte samarbejde mellem ældre og unge, hvor målet er, at ressourcestærke ældre gør en forskel for udsatte unge, der har brug for hjælp og støtte til at komme videre med sit liv – mod beskæftigelse og uddannelse”. ■

PROFIL CERTIFICERING

PROFIL er et erhvervsrettet dialogværktøj til professionalisering af samarbejdet med borgere og virksomheder. Gennem forløbet certificeres deltagerne i et redskab, der giver unik indsigt i personlige og sociale kompetencer som udgangspunkt for et match mellem borger og virksomhed.

→ Lone Thorøe ønskede at komme et spadestik dybere i sine samtaler med borgerne, og derfor meldte afdelingslederen i JobDK sig til at blive certificeret bruger af PROFIL.

“Det er et rigtig brugbart værktøj, som jeg glæder mig til at fortsætte med at bruge.”

Sådan konkluderer Lene Thorøe, afdelingsleder i JobDK, ovenpå 12 kursusdage, hvor hun dels har lært at bruge PROFIL-redskabet som metode, når en borgers resourcer og kompetencer skal afklares, dels er hun blevet uddannet som samtalecoach.

De nye samtaleteknikker har Lene Thorøe i løbet af kursusforløbet prøvet af på borgere, og med et positivt resultat, viser det sig, når Lene har spurgt ind til borgerens oplevelse af dialogen.

“Borgerne synes, vi har talt om nogle gode ting. Også ting de vil gå hjem og tænke over, uanset om de skal til jobsamtale eller ej. Det

er positivt,” fortæller Lene Thorøe om sin oplevelse af at blive certificeret i PROFIL.

KVALIFICERER DIALOGEN

“PROFIL er med til at kvalificere og målrette dialogen mellem borger og sagsbehandler. Den afdækker simpelthen borgerens færdigheder på et analyserbart niveau,” siger Anette Messerschmidt, som underviser og certificerer i PROFIL, og fortæller, at uddannelsen henvender sig til ledere og medarbejdere hos jobcentre, kompetencecentre, UU, hos anden aktør m.m., der ønsker et fagligt løft.

Undervisningen veksler mellem teoretiske og praktiske øvelser, hvor kursisterne afprøver PROFIL og forskellige samtaleteknikker på hinanden. Lene Thorøe har især været glad for den feedback, hun har fået fra de andre deltagere på kurset:

“Hvordan skal jeg spørge, så jeg får et svar, jeg kan bruge til noget og ikke lægge ord i munden på personen overfor mig? Hvordan skal jeg starte mine spørgsmål for at komme frem til noget, der er sværere

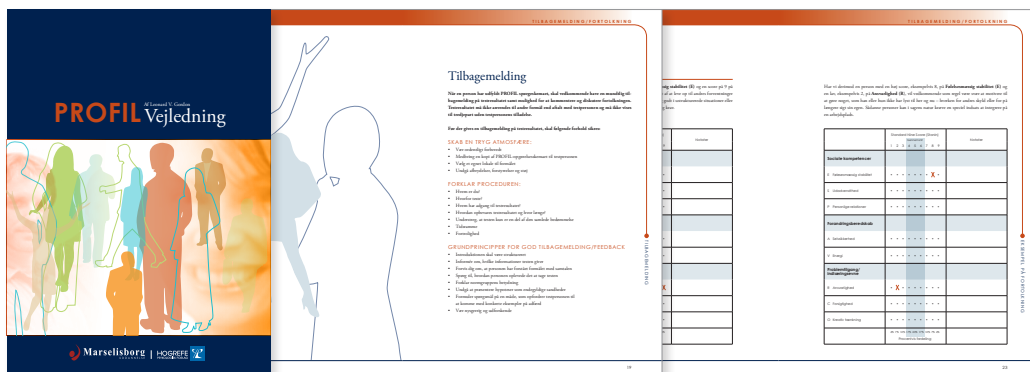
”**DET ER ET RIGTIG
BRUGBART VÆRKTØJ, SOM
JEG GLÆDER MIG TIL AT
FORTSÆTTE MED AT BRUGE,
UDTALER LENE THORØE**”

at tale om? Og hvordan gør jeg det uden at overskride den andens grænser?” siger Lene Thorøe, der i sit eget arbejde fremover



FOTO: JEPPE CARLSEN

AFDELINGSLEDER I JOB.DK LENE THORØ ER CERTIFICERET I PROFIL



planlægger at tilbyde PROFIL-redskabet som en del af et aktiveringsforløb, hvor redskabet skal hjælpe til at kaste lys over, hvordan en borger kan sælge sig selv bedst muligt til et job.

OM PROFIL

PROFIL er baseret på den amerikanske test Gordon Personal Profile-Inventory og er i samarbejde med Dansk Psykologisk Forlag A/S og Arbejdsmarkedsstyrelsen blevet tilpasset og navngivet PROFIL.

PROFIL sikrer fokus på borgerens ressourcer, potentialer og (job)muligheder og igangsætter en positiv udviklingsproces hos borgeren, der medfører:

- Øget selvindsigt
- Forbedret motivation

- Større ansvarstagen
- Realistisk vurdering af egen situation herunder fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet

PROFIL afdækker personlige og sociale kompetencer til anvendelse i samtalen og understøtter ressourceprofilen. Forløbet indhold baserer sig på:

- Afklaring af borgerens sociale og personlige kompetencer i forhold til samarbejdsrelationer, arbejdsopgaver og jobområder
- Procesarbejde til at sikre borgeren selvindsigt, ansvarstagen og realisme
- Professionalisering af matchet mellem borger og virksomhed
- Understøttelse af den professionelle arbejde i forbindelse med samtalen
- Understøttelse af dokumentation (f.eks. ressourceprofilen)

Uddannelsesforløbet består af 12 undervisningsdage og en certificering, og strækker sig over 6-7 måneder. Der kan deltage op til 20 deltagere på forløbet. ■

KONTAKT

Hvis du vil vide mere om PROFIL, så kontakt:

Uddannelseskonsulent
Anette Messerschmidt

M: 29 64 37 15
E: ams@marselsborg.org

VEJEN TIL BESKÆFTIGELSE KAN VÆRE LANG - MEN DEN FINDES



FOTO: JEPPE CARLSEN
JANNICK HANSEN

→ Gennem ungelaboratoriet i Holbæk har Marselisborg stiftet erfaringer med og udviklet metoder til at få de mest udsatte unge i job. Jannick Hansen er en af de unge, der gennem samtaler og forskellige praktikker fik så meget selvværd, at han fik troen på at kunne gennemføre en uddannelse.

Jannick Hansens liv har været præget af mange svigt og nederlag. Barndommen tilbragte han hos forskellige plejefamilier, han skiftede skole mange gange, uden at han for alvor fik fod på det sociale og faglige, og som ung rodede Jannick sig ud i kriminalitet.

Dertil kommer, at han lider af ADHD. ”Jannicks selvværd er meget lavt, desuden har han et meget stort temperament, der har været problematisk for ham gennem rigtig mange år. Alligevel er han imod alle odds kommet nogenlunde gennem både barndom og ungdom,” fortæller ungekonsulent Heidi Chytræus, der fik Jannick visiteret i maj måned 2011. Forinden havde den unge

mand i næsten fire år cyklet rundt i det kommunale kontanthjælpssystem uden resultat.

Han begyndte med andre unge på et holdforløb, der havde det formål at forberede dem mentalt på et liv med job eller uddannelse. Siden kom han i forskellige afklarende praktikker, der gav små succeser. Og sideløbende begyndte han en række individuelle samtaler med Heidi Chytræus, og disse samtaler skulle vise sig afgørende for, at Jannick er der, hvor han er i dag.

”Det har været rigtig godt for mig at møde Heidi,” siger Jannick, der fortsætter:

”Hun har altid tid og overskud til at snakke. Hvis jeg ser sur og indebrændt ud og har haft gang i noget, der ikke lige spiller, har hun sagt: ‘Kom, lad os lige gå ind i rummet og snakke’. På den måde er jeg blevet lyttet til fremfor at blive kastet rundt til alt muligt.” Ungekonsulenten fik den unge mands selvværd til at vokse. ”Heidi har altid sagt til mig, at jeg var bedre end alle andre sagde, jeg var.

Nu er det min tur til at vise, hvad jeg kan klare, og jeg er glad for at have fået chancen for at bevise, hvad jeg kan,” fortæller Jannick, der har søgt ind på transport- og logistikuddannelsen på EUC i Kalundborg. Med uddannelsen følger et almindeligt kørekort, et kørekort til truck og et til lastbil, som han vil bruge til at komme ud og køre lastbil. For han har fået et nyt mål i tilværelsen, et mål der går ud på at gennemføre en uddannelse og siden komme i job.

”Det er min chance for at komme videre i livet,” siger han. ■

FRIVILLIGE SENIORER SKAL HJÆLPE ARBEJDSLØSE UNGE

Civilsamfundet kan med fordel inddrages meget mere i beskæftigelsesindsatsen, end det er tilfældet i dag, men der mangler konkrete modeller og metoder.

→ Marselisborg har i samarbejde med en række kommuner udarbejdet modeller, der skal bygge bro mellem myndighedsopgaver, frivillige foreninger og personer. For der er mange uudnyttede muligheder i at tænke frivillighed ind i beskæftigelsesindsatsen.

”Vi har arbejdet med frivillighedsmodeller på unge-, beskæftigelses- og ældreområdet, og det arbejde viser to ting:

For det første at frivillige kræfter er en uudnyttet ressource, og for det andet at særligt samarbejde mellem unge og ældre kan være givtigt for begge parter,” udtaler udviklingskonsulent Jakob Paaske Jensen.

”Fra vores arbejde på ældreområdet ved vi, at nogle seniorer, især mændene, ikke kan se sig selv i klassiske ældreaktiviteter, men stadig vil gøre sig gældende i samfundet. På beskæftigelsesområdet har vi samtidig en gruppe unge, der har brug for at lære, hvad det vil sige at indgå i sociale relationer eller

at fungere på en arbejdsplads,” forklarer udviklingskonsulent hos Marselisborg, Jakob Paaske Jensen.

Tanken med at koble unge og ældre er, at de ældre borgere har stor erfaring fra et langt liv på arbejdsmarkedet, og dette kan være en støtte for den unge. ”De ved, hvad der skal til, og har ofte den nødvendige tålmodighed og tid til at hjælpe de unge”. Samtidig kan mange unge gøre en forskel for de ældre i forhold til at forebygge ensomhed, lære ældre om IT m.m.,” udtaler Jakob Paaske Jensen.

Frivillighed som tværgående tema er også en unik mulighed, for at kommunens forvaltninger bliver bedre til at arbejde på tværs af områder, og samtidig giver det en forbedret dialog med civilsamfundet. For der er utvivlsomt uudnyttede potentialer i samspillet mellem beskæftigelsesindsatsen og frivillighed, lyder det fra Jakob Paaske Jensen.

”Civilsamfundet er ikke nødvendigvis det nye vidundermiddel, men der ligger masser af uforløst potentiale – hvorfor skal vi ikke udnytte det?” spørger han. ■

KONTAKT

Hvis jeres kommune eller jobcenter har interesse i at få en styrket frivillighedsprofil på beskæftigelsesområdet så kontakt:

Udviklingskonsulent
Jakob Paaske Jensen

M: 5338 7220
E: jjp@marselisborg.org

VIDEN OG ANBEFALINGER OM UDSATTE UNGE OPSAMLES I NYT KATALOG

Lige nu findes der i Danmark mere end 80.000 unge, som hverken er i job eller uddannelse og ikke har været det i mere end 6 måneder, og tallet har over en længere periode været stigende. I en ny publikation giver Marselisborg svar på, hvad der virker i forhold til at få de udsatte unge tilbage på sporet.

→ Vi har i de sidste 10 år udviklet modeller og metoder til ungeindsatsen gennem vores vidensopsamling, vores procesforløb i jobcentrene og gennem vores udviklingslaboratorier, hvor vi har skabt progression blandt unge og rykket dem videre i uddannelse og beskæftigelse. Nu har vi systematiseret de sidste mange års erfaring og viden, og er klar til at dele den med andre interessenter indenfor beskæftigelsesområdet”, siger Søren Dinesen.

I kataloget beskrives en række strategiske opmærksomhedspunkter, ungegruppen opdeles i arketyper, som der opstilles særskilte anbefalinger til, og endelig fortælles de unges egen historie gennem caseinterviews. Konkret sætter kataloget ord og billeder på de karakteristika, udfordringer og muligheder, der gemmer sig blandt gruppen af udsatte unge.

Katalogets målsætning er at fungere som redskab i planlægningen af den fremtidige nationale ungeindsats, men også at kataloget konkret bliver anvendt af den enkelte praktiker. ■

UDSATTE UNGE KATALOGET ER OFFENTLIGGJORT, OG KAN HENTES PÅ MARSELISBORGS HJEMMESIDE: WWW.MARSELISBORG.ORG

KONTAKT

For mere information, kontakt:

Søren Dinesen, Direktør

M: 2022 3791

E: sd@marselisborg.org

