

Projektbeskrivelse til Fremfærd Borger:

Forenklet beskæftigelsesindsats - fra regelorientering til borgerorientering

Baggrund

Den politiske aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats er nu udmøntet i en ny forenklet beskæftigelseslov og en ny model for monitorering af kommunernes resultater og indsats. Ambitionen er en mere meningsfuld og effektiv beskæftigelsesindsats med friere rammer og dermed bedre mulighed for at sætte borgeren i centrum for indsatsen. Det er ikke bare endnu en reform på beskæftigelsesområdet, men en del af et generelt ønske om forandring af den offentlige sektor, hvor sammenhængsreformen lægger en overordnet linje om borgeren først – en mere sammenhængende offentlig sektor. Forenkling af beskæftigelsesindsatsen er en vigtig brik heri. Både når det gælder afbureaukratisering og ønsket om at sikre medarbejderne mere tid til deres kerneopgaver, og når det gælder ambitionen om at skabe bedre rammer for en helhedsorienteret indsats for borgere med komplekse problemer. Der er brug for mere sammenhæng og mindre silo.

Det kan føre til et paradigmeskift, som forudsætter at politikere, ledere, medarbejdere, borgere og virksomheder *alle* ser jobcentrene i et nyt lys og *sammen* skaber en ny fortælling. En fortælling som sætter rammen for en ny beskæftigelsesindsats med fokus på borgernes behov, og tydeliggør at meningen med det hele er at:

- Flere ledige får glæde af beskæftigelsesfremgangen
- Flere udsatte borgere bliver en del af arbejdsfællesskabet
- Alle unge er godt i gang med uddannelse eller arbejde
- Et godt samspil med virksomhederne – både om rekruttering og opkvalificering af udsatte ledige
- Et godt samspil med borgerne – om borgerens forudsætninger og præferencer, samt borgerens forståelse af muligheder og mening med indsatsen.

Der bliver med den nye beskæftigelseslov bedre plads til at udvikle lokal beskæftigelsespolitik og bedre mulighed for at sætte borgerne først og levere en individuel og meningsfuld beskæftigelsesindsats. De centrale elementer i forenklingen er: Færre og mere enkle proceskrav, ens regler på tværs af målgruppen, flere digitale løsninger og en ny monitoreringsmodel.

Selvom alt peger på, at der bliver mindre kompleksitet, er det alligevel en stor opgave at forandre kulturen i jobcentrene fra en regelorienteret tilgang til fokus på kerneopgaven, hvor medarbejderens faglighed skal i centrum. Det kræver nye samarbejder imellem politikere, ledere, medarbejdere, borgere og virksomheder, hvor fokus på jobcentermedarbejdernes forskellige kompetencer og opgaver samt ledelsen af forandringsprocessen er afgørende for en succesfuld implementering. Det handler om at få hele organisationen med – lige fra de medarbejdere, som tager imod borgerne i indgangen, dem, som har samtaler med borgere og virksomheder, til dem, som er med til at lægge strategier og planlægning.

Dermed flugter implementeringen af den nye beskæftigelseslov godt med Fremfærds formålsbeskrivelse, som er at bidrage til at udvikle de kommunale kerneopgaver og understøtte et velfærdssamfund, hvor medarbejdernes, borgernes og samfundets ressourcer anvendes bedst muligt. Et samfund, hvor borgerne ikke bare er kritiske kunder, men så vidt muligt selv er med til at definere og skabe de rigtige løsninger.

Fremfærd-projekter har derfor borgeren i fokus sammen med faglighed, trivsel og effektivitet – og iværksættes som udgangspunkt i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere i kommunerne, som det blandt andet er tilfældet med metoden *samskabt styring*, der også vil være omdrejningspunktet for herværende projekt.

Det store spørgsmål er, hvordan den nye fortælling forankres i jobcentrene, så alle er om bord og oplever den som meningsfyldt og fører til en mere effektiv beskæftigelsesindsats.

Formål

Projektet har som overordnet formål at understøtte kommunerne og kommunernes medarbejdere i realisering af en forenklet og mere effektiv beskæftigelsesindsats med borgerne som udgangspunkt.

Det gøres ved at skabe en vellykket forandringsproces i jobcentrene, hvor kulturen forandres med henblik på at skabe større værdi for borgere og virksomheder med den effekt, at alle jobcenterets medarbejdere oplever større mening med deres arbejde og anvendelse af deres faglige kompetencer og med en mere effektiv beskæftigelsesindsats som resultat.

Konkret vil projektet bistå 4 kommuner med tilrettelæggelse af forberedelse- og realiseringsprocessen mhp. en ambitiøs samskabt implementering af en forenklet beskæftigelsesindsats.

Som en del af projektet, vil det tidligere Fremfærd-projekt om fagprofiler, komme i spil. Hvis forandringsprocessen skal blive en succes og beskæftigelsesindsatsen skal gå fra regelorientering til borgerorienteret, er det nødvendigt med de rette medarbejderkompetencer. Derfor indeholder projektet en opdatering af fagprofilerne, hvorefter der udbydes en række temadage til alle kommuner, hvor strategisk kompetenceudvikling med henblik på en ændret beskæftigelsesindsats er kernen. Herudover skal profilerne integreres i forandringsprocessen i de deltagende kommuner.

Det er målet, at de metoder og resultater de fire kommuner opnår og arbejder succesfuldt med undervejs i projektet opsamles og spredes til flere kommuner, så projektet kommer mange flere end de fire kommuner til gavn.

Succeskriterier

Det overordnede mål med en ny beskæftigelsesindsats er flere i beskæftigelse og en mere individuel indsats til den enkelte borger. Projektet har fokus på forandringsprocessen knyttet til en ambitiøs og samskabt implementering, som er afgørende for at opnå det overordnede mål. Det er et bevidst valg, at projektet ikke skal indeholde en stram processtyring, da det netop er det jobcentrene traditionelt har været underlagt, og det derfor kan være med til at besværliggøre projektets bidrag til den ønskede forandring.

Projektets succeskriterier er at:

1. Kommunerne opnår en vellykket implementeringsproces af en ny beskæftigelsesindsats med borgeren i fokus. Herunder, at borgerne oplever, at de har indflydelse på egen plan og forløb, at de føler sig imødekommet samt oplever mening med indsatsen

2. De deltagende kommuner griber bolden og går efter et paradigmeskift i jobcentrene, hvor ledelsen, herunder evt. den politiske ledelse, medarbejdere og borgere er involveret. Herunder, at kommunerne udmønter det konkret, så det bidrager til en mere fleksibel beskæftigelsesindsats.
3. Kommunerne løfter samarbejdet og en gensidig anerkendelse omkring jobcentermedarbejdernes forskellige kompetencer og roller, herunder ledelsens særlige rolle i f.t. forandringsprocessen.
4. Der i implementeringen af en forenklet beskæftigelsesindsats arbejdes med strategisk kompetenceudvikling, med anvendelse af fagprofiler i praksis i de deltagende kommuner.
5. Borgere, virksomheder og medarbejdere skal opleve en forandring:¹ At borgeren oplever mere mening med indsatsen og føler sig mere inddraget, at kommunen fremstår mere åben og serviceminded overfor virksomhederne, og at de medarbejdere, der er tilknyttet jobcenteret, oplever mere mening med deres arbejde, øget trivsel samt bedre tid til kerneopgaven
6. Skabe en forbedring af resultater i forhold til kerneopgaven og skabe progression i borgerens sag.
7. Kendskab til projektets resultater herunder metoder spredes til landets kommuner, så interesserede kommuner kan lade sig inspirere af metoder og resultater i deres arbejde med implementering af en forenklet beskæftigelsesindsats

Monitorering

Monitorering af projektforsløbet i form af interviews og undersøgelser er et integreret element i projektet fra start til slut. Projektets indlagte monitoreringer har to formål.

1. De skal anvendes i borger- og medarbejderinddragelsesprocesserne i løbet af projektet, for at af-dække oplevede forandringer hos borgere, virksomheder og medarbejder.
2. De skal anvendes ved projektets slutevaluering i f.t. succeskriterierne.

Monitorering foretages således ved projektopstart, midtvejs og ved projektafslutning. Målepunkter til brug for monitoreringen udarbejdes i samspil med de deltagende kommuner, men skal som minimum reflektere projektets seks første succeskriterier.

Kommunerne i projektet vil derudover løbende skulle resultatmonitoreres efter ministeriets nye benchmark-model, dvs. der lægges op til, at kommunerne som en del af projektet fastlægger konkrete resultatmål samlet for jobcentret samt for udvalgte målgrupper indenfor rammerne af benchmark-modellen. Så der kan registreres en baseline-måling ved projektstart, som der løbende kan følges op på.

Ny monitoreringsmodel af beskæftigelsesindsatsen:

Det fremgår at loven, at beskæftigelsesministeren fastsætter nogle resultat og fokusmålinger, som vil danne grundlag for tilsynet med kommunerne.

Resultatmålingen, skal vise forskellen mellem kommunens forventede og faktiske andel borgere på offentlig forsørgelse, under hensyn til den enkelte kommunes rammevilkår, som afhænger af den enkelte kommunes befolkningssammensætning og det lokale arbejdsmarked.²

¹ Den forventede/ønskede forandring skal defineres nærmere sammen med kommunerne.

² Bemærkningerne til loven s. 82

Fokuspålingerne, skal vise om kommunerne lever op til en aktiv indsats for borgerne, såvel de første 6 måneder og derefter. Der vil være fokus på, at borgerne ikke lades passive. De konkrete målinger skal aftales i forligskredsen og er endnu ikke fastlagt.

Målgruppe

Fire kommuner deltager i projektet, hvor ledelse, medarbejdere, borgere og evt. politikere er fælles om at være en del af processen. Alle landets kommuner vil blive inviteret til at deltage, og herefter vil de fire deltager-kommuner blive valgt ud. Udvælgelsen vil ske på baggrund af størrelse og geografi.

Styring og metoder

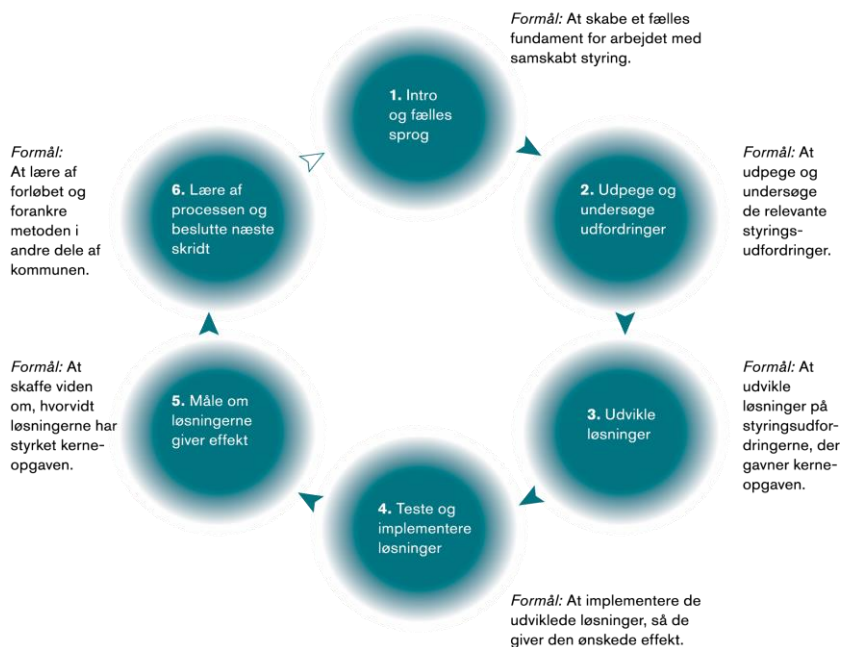
Rammesætning af projektet vil blive formet med de deltagende kommuner (repræsenteret ved ledelse og medarbejdere), da det er helt afgørende, at de har ejerskabet. *Samskabt styring* vil være den metodiske tilgang i forbindelse med realisering af en ny beskæftigelsesindsats. På bl.a. ældreområdet og det specialiserede socialområde har man i dag gode erfaringer med tilgangen *samskabt styring*, hvor formålet er, at alle involverede i styringen er sammen om at udvikle den. Det kan både være på tværs af ledelseskæden, på tværs af fagligheder og/eller i samarbejde med borgere og politikere. Det er en metode, som også kan have et potentiale på beskæftigelsesområdet, og derfor anvendes af de deltagende kommuner. Tilgangen skal være med til at skabe balance mellem styring og faglighed i udførelsen af kerneopgaven.

I projektet er det planen, at det er kommunernes egne konsulenter (udviklingskonsulent eller lignende), der faciliterer processen med samskabt styring til understøttelse af forandringsprocessen i kommunen. Dette fordi det vil være bæredygtigt i forhold til projektets varighed, hurtige justeringsmuligheder og kommunale forankring, og det vil samtidig give værdi og ejerskab i kommunen. Projektets partskonsulenter underviser kommunens konsulenter i Samskabt styring – både i teori og praksis – og yder derudover løbende konsulentstøtte overfor kommunen. Partskonsulenterne vil på baggrund af undervisningen samt den efterfølgende sparring med kommunerne opsamle og systematisere erfaringer. Begge dele formidles i en form så øvrige kommuner kan anvende erfaringer uden den konsulentstøtte som de fire kommuner har modtaget. Eksempelvis bliver det et emne på tredje temadag, hvor alle kommuner har mulighed for at deltage.

Samskabt styring

Samskabt styring er en nyere tilgang til arbejdet med afbureaukratisering og en mere meningsfuld styring. Metoden er afprøvet og udviklet på 4 forskellige områder og er både brugt til at "rydde op" i nuværende styring men også til implementering af fx ny lovgivning. Det grundlæggende i metoden er, at man i høj grad involverer de medarbejdere og ledere, der har aktier i en given styringsudfordring, i at ændre, udvikle og i dette tilfælde implementere styringen på en måde, så det giver mening for alle parter og understøtter arbejdet med kerneopgaven. Metoden følger nedenstående 6 trin, der altid skal tilpasses den lokale kommunale kontekst.

Model for samskabt styring



Som en del af overgangen til det nye beskæftigelses-paradigme skal kommunerne forholde sig til om medarbejderne har de faglige profiler, som er nødvendige for at varetage den "nye" opgave og hvis ikke, hvilke former for opkvalificering, der er nødvendigt. De faglige profiler, som blev udviklet i forbindelse med Fremfærd Borger projektet Fagligheder på beskæftigelsesområdet, skal anvendes i denne sammenhæng. Projektets tilgang til denne del indebærer en brobygning fra det tidligere projekts faglige profiler i form af en opdatering og ny kvalitetssikring af disse fagprofiler.

Faglige profiler i fremtidens beskæftigelsesindsats

I et tidligere fremfærdprojekt (2018) har KL, HK og DS afdækket, hvilke fagligheder og kompetencebehov, der er brug for nu og i et fremtidigt perspektiv på beskæftigelsesområdet.

Projektet har identificeret en række basiskompetencer og herudover 6 faglige profiler, der på tværs af funktioner beskriver kompetencekravene til fremtidens medarbejdere på beskæftigelsesområdet. Det er et bud på hvilke kompetencer, der bedst muligt kan understøtte både behovet for fælles faglige kompetencer og kravet til de specialiserede kompetencer, der følger af de forskellige beskæftigelsesrettede indsatser og funktioner, som udgår fra jobcentrene.

Basiskompetencerne er inddelt i fire grupper; Organisatorisk kendskab kompetence, Beskæftigelses- og socialfaglig viden, Juridisk kompetence og Samtale og systematik

De seks faglige profiler er:

- Virksomhedsprofilen
- Kompetenceprofilen
- Koordinationsprofilen,
- Empowermentprofilen,
- Integrationsprofilen
- Udviklingsprofilen

Projektets faser

Projektet vil bestå af tre faser: en forberedelsesfase, en udviklings- og implementeringsfase og en afslutningsfase. Se oversigt og plan i nedenstående figur.

1. Forberedelsesfasen

I forberedelsesfasen er fokus på identifikationen af de fire projektkommuner, samt brobygningen fra Fremfærd Borger projektet *Fagligheder på beskæftigelsesområdets* faglige profiler. Denne fase forventes at løbe fra august 2019 – oktober 2019.

Kvalitetssikring af Fagprofilerne

Der bliver afholdt to workshops med en række kommuner og forskerne Charlotte Hansen fra Væksthuset

(BIP-projekt³) og Dorthe Caswell (LISES⁴). Målet er at undersøge om fagprofilerne matcher de aktuelle behov med mulighed for at justere på de eksisterende fagprofiler og formidlingen af disse.

Seminar om strategisk kompetenceudvikling udbydes og faciliteres af eksterne konsulenter med særlig erfaring på området. De opdaterede fagprofiler er omdrejningspunktet for to kursusdage om strategisk kompetenceudvikling målrettet alle kommuner.

Implementering af ny beskæftigelsesindsats:

Kommunerne inviteres til at deltage i projektet om implementering af en ny beskæftigelsesindsats. Der bliver sendt invitation ud til alle kommuner og herefter (afhængig af, hvor mange der viser interesse) udvælges fire kommuner. Invitationen er også første del af sprednings-planen, da den er med til at gøre opmærksom på projektet samt metoden tidligt i processen og dermed skabe nysgerrighed for projektet. Herudover vil VPT og deres kommunikationsfolk blive involveret fra projektets tidlige start. Projektledelsen udarbejder i samarbejde med VPT en kommunikationsplan for projektet.

Der afholdes opstartsmøde. De fire udvalgte kommuner bliver præsenteret for Samskabt styring som metodik. Processen i de enkelte kommuner bliver overordnet planlagt. Rammesætning af den nye fortælling klarlægges og politikere involveres så vidt muligt. Samlet skal det sikre opbakning til projektets mål om en ny fortælling. De kommunale konsulenter, som skal facilitere processen, identificeres og gennemgår et undervisningsforløb (faciliteret af partskonsulenter), som forberedelse til det lokale udviklings- og implementeringsarbejde.

2. Udviklings- og implementeringsfasen

I udviklings- og implementeringsfasen er fokus på monitorering og implementering af en ny beskæftigelsesindsats i de fire projektkommuner. Målet er en forbedring af resultater i forhold til kerneopgaven og skabe progression i borgerens sag, så både borgere, virksomheder og medarbejdere oplever en forandring. Denne fase løber i perioden oktober 2019 – juli 2020.

For at afdække oplevede forandringer hos borgere, virksomheder og medarbejder skal der gennemføres en monitorering (interview og undersøgelse) ved projektopstart, midtvejs og ved projektafslutning. Denne monitorering foretages af eksterne konsulenter.

Monitoreringen vil bestå af kvalitative interviews og kvantitative undersøgelser, således at hver projektkommune har en baseline at måle ud fra. Disse resultater skal også anvendes i den efterfølgende implementeringsproces med samskabt styring, hvor der er fokus på de udfordringer der opstår omkring implementeringen.

Projektkommunernes udviklingskonsulenter gennemfører en implementeringsproces ved hjælp af samskabt styring som metode i kommunen, så ledere, medarbejdere (og borgere) i fællesskab finder frem til

³ Beskæftigelse Indikator Projektet er et forskningsprojekt, der undersøger sammenhængen mellem udvalgte indikatorer for arbejdsmarkedsparathed og sandsynligheden for, at den udsatte ledige kommer i arbejde.

⁴ (Local Innovation in Social and Employment Services) I LISES-projektet arbejder forskerne nemlig tæt sammen med ledelse og medarbejdere i de kommunale jobcentre. På den måde skaber forskere og praktikere sammen ny viden, som kan bruges med det samme i kommunerne.

udfordringer og løsninger, som er væsentlige for at implementere en meningsfuld og effektiv beskæftigelsesindsats. Som en del af dette afvikles selvstændige temadage for de fire projektkommuner om strategisk kompetenceudvikling, hvor de opdaterede fagprofiler udgør den fælles referenceramme.

Kommunerne fortsætter arbejdet med at implementere de valgte løsninger omkring den nye indsats og styringsmekanisme. Partskonsulenterne vil undervejs være understøttende og følge de enkelte kommuners implementeringsproces. Det vil ske gennem sparring, kommunebesøg samt temadag for de deltagende kommuner. Halvvejs i implementeringsforløbet gennemføres en ny monitorering (interview og undersøgelse).

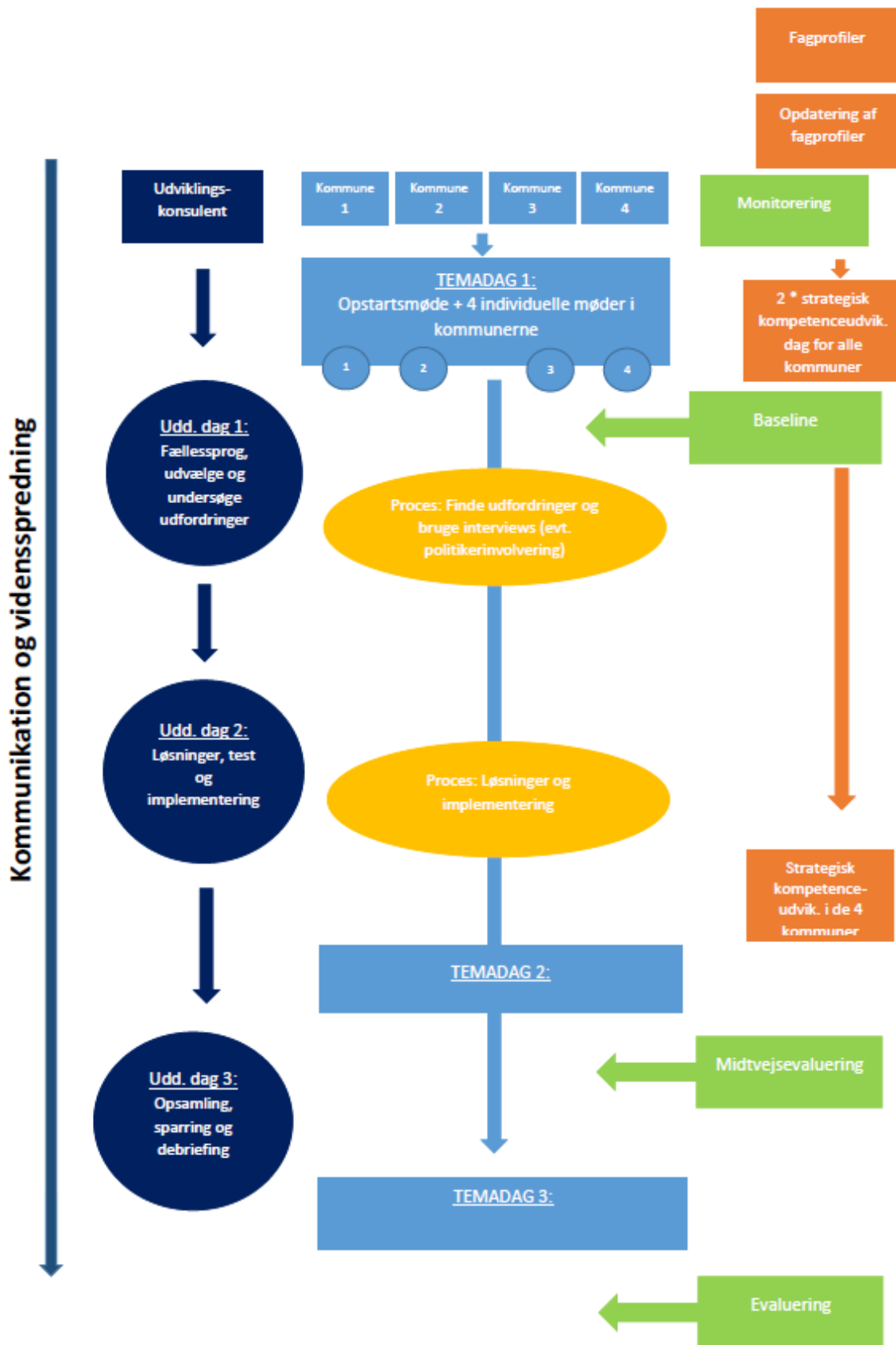
Formidling og spredning af kommunernes erfaringer i processen med metoder og resultater vil ligeledes være en vigtig del af fase 2 jf. afsnit med kommunikationsindsats.

3. Afslutningsfasen

I denne fase er fokus på opsamling af erfaringer og viden fra projektet omkring succesfulde metoder og resultater. Der foretages en afsluttende monitorering (interview og undersøgelse), og de samlede resultater holdes op imod projektets overordnede succeskriterier. Denne fase forventes at løbe fra juni 2020-december 2020.

Der afholdes en temadag med alle fire projektkommuner, hvor projektets resultater og de enkelte kommuners erfaringer og fund deles, drøftes og kvalificeres. Der afholdes en temadag, hvor alle interesserede kommuner har mulighed for at deltage.

Projektets resultater videreformidles fortsat med udgangspunkt baggrund i den fastlagte kommunikationsplan særligt målrettet øvrige kommuner og andre interessenter. Kommunikation og formidlingen vil have fokus på de virksomme metoder og de resultater, som kommunerne har fundet frem til gennem deres lokale arbejde med implementeringsprocessen (jf. projektets succeskriterier), herunder hvordan der konkret er arbejdet med samskabelse og involvering af ledelsen (evt. politikerne), medarbejdere og borgere i implementeringen og omstillingen til en forenklet beskæftigelsesindsats.



Projektorganisering

Projektet vil være forankret hos hhv. KL ved projektleder Sidsel Krarup Bjerrum, og hos DS ved projektleder Mette Laurberg Jensen. Derudover bemannes projektet med Marie Ramskov Balch (KL), Kristina Bendixen (KL), Lars Brandstrup Nielsen (HK-K) og Nicolai Paulsen (DS) som partskonsulenter

Der vil derudover blive anvendt eksterne konsulenter til at facilitere den del af projektet, som omhandler strategisk kompetenceudvikling samt til monitoreringsdelen.

Der oprettes en følgegruppe til projektet med deltagere fra KL, de faglige organisationer og evt. andre der har interesser i projektet. Følgegruppens etableres med det formål at kunne holde særlige interessenter orienteret om projektet, samt at kunne anvende gruppen til feedback/sparring til projektgruppen efter behov.

Kommunikationsindsats – formidling og spredning af metoder og resultater

Formålet med kommunikationsindsatsen er, at parterne samt de deltagende kommuner løbende får udbredt den viden, der opsamles i projektet. Det er formålet med formidling og spredningsindsatsen, at alle landets kommuner får mulighed for at drage nytte af de metoder og resultater, der kommer ud af arbejdet i de fire kommuner, og motiveres til at gå i gang med en forandrings- og implementeringsproces på beskæftigelsesområdet i forlængelse af den nye beskæftigelseslov. Herudover også at faglige profiler udbredes.

Der udarbejdes fra projektets begyndelse en kommunikationsplan for, hvordan formidling og spredning finder sted løbende i projektperioden og med udgangspunkt i arbejdet i de fire kommunerne. Kommunikationsindsatsen planlægges og koordineres af projektledelsen i samarbejde med VPT med inddragelse af kommunikationsafdelingerne i hhv. KL og de relevante faglige organisationer.

Målgruppen for kommunikationsindsatsen er jobcenterchefer, tillidsrepræsentanter og medarbejdere. Herudover vil vi også kommunikere til kommunaldirektør/områdedirektør samt det politiske niveau i kommunerne. Målgrupperne er valgt så både de besluttende og udførende niveauer i kommunerne rammes.

Derudover vil der i kommunikationsindsatsen være et fokus på formidling af kommunernes og parternes fælles arbejde med beskæftigelsesindsatsen rettet mod interessenter/beslutningstagere i staten på administrativt og politisk niveau.

Parterne har i fællesskab en lang række kommunikationskanaler til målgruppen, som skal anvendes i løbet af projektperioden:

- Konferencer og relevante forums: HK-K's Fag og Fremtid, DS's Socialrådgiverdage, KL Jobcamp, KL Beskæftigelsestræf, Jobcenterchefnetværksmøder, samt DS' og HK's faglige netværk.
- Fagmedier: Socialrådgiveren, HK-K's medlemsblad, Danske Kommuner og diverse digitale medier hos de respektive partnere.
- Breve og mail: Invitation til projektet vil blive sendt til alle landets kommuner og derfor vil der allerede fra projektets begyndelse være viden om projektet. Herudover er det muligt at bruge denne kanal undervejs.
- VPT: Udover VPT-redaktionens rolle i koordineringen af kommunikationsindsatsen, vil VPT-websitet også anvendes som formidlingskanal.

- Strategisk kompetenceudviklingsdage, som udbydes til alle kommuner. Temadag for alle kommuner, hvor de får lov at snuse til samskabt styring og høre erfaringer fra de fire kommuner.
- Som en del af kommunikationsindsatsen skal der udarbejdes materiale til brug for formidling- og spredning. Der arbejdes undervejs i projektet med hvilken type materiale/produkter der er relevant. Arbejdet sker i samarbejde med VPT og evt. de respektive parterers kommunikationsafdelinger. Der er afsat midler til formidlings- og spredningsindsatsen i fase 2 og 3.

Økonomi (budget)

Der afsættes 3.430.800 kr. til projektet.

Midlerne skal anvendes til hhv. partskonsulenternes arbejde samt eksterne ressourcer i de forskellige processer igennem projektets tre faser.

Partskonsulenter

Partskonsulenterne står for forberedelse og facilitering af temadage, samt opfølgning. Uddannelsesforløbet for de kommunale konsulenter, der skal facilitere processen internt i kommunerne bliver varetaget af partskonsulenterne. Derudover er der afsat midler til kommunebesøg og understøttende sparring igennem processen. Formålet er at understøtte kommunernes behov for sparring i processen, men også at sikre, at partskonsulenterne får viden om de interne kommunale processer, som kan anvendes i formidlingen og spredningen til andre kommuner.

Brug af eksterne ressourcer

Kompetenceprofiler

Der er afsat midler til udvikling og gennemførelse af to hele dage med strategiske kompetenceudvikling med de faglige profiler som omdrejningspunkt. Det forventes at 50 kommuner vil deltage. Herudover tilbydes de fire deltagende kommuner individuelle strategiske kompetenceudviklings-dage.

Monitorering

Der er afsat midler til monitoreringsdelen, som består af kvalitative interviews og kvantitative undersøgelser ved start, midt og afslutning.

Derudover er der afsat midler til faserens mødeaktiviteter, transportudgifter ifm. kommunebesøg og til udarbejdelse af kommunikationsmateriale.

Projektets størrelse skal ses i forhold til, at det er en længerevarende proces at lave en sådan forandring på et meget organisatorisk og lovgivningsmæssigt komplekst område

Aktivitetsoversigt:

Fase 1

Denne fase forventes at løbe fra august 2019 – oktober 2019.

Fagligprofil-delen

- Workshops: 2 dage med forskere og kommuner
- Opdatering af fagprofiler: partskonsulenter i samarbejde med VPT

26. juni 2019

- Strategisk kompetenceudviklings-kursus * 2 dage for ca. 50 kommuner (eksterne konsulenter i samarbejde med partskonsulenter)
- Videns-spredning om opdatering: partskonsulenter i samarbejde med VPT

Implementering af ny beskæftigelsesindsats

- Temadag: opstartsmøde
- Møder med de fire deltagende kommuner vedr. planlægning: 1 møde med hver kommune
- Første undervisnings-dag Samskabt styring: en hel dags undervisning af kommunale medarbejdere
- Sparring første skridt i processen
- Kommunikationsindsats

Fase 2

Denne fase forventes at løbe i perioden oktober 2019 – juli 2020.

- Monitorering: baseline og midtvejsevaluering (eksterne konsulenter)
- Strategisk kompetenceudviklings-kursus for de fire deltagende kommuner (eksterne konsulenter)
- Anden og tredje undervisnings-dag Samskabt styring (partsconsulenter)
- Understøttelse i videre proces (partsconsulenter)
- Kommunebesøg og anden temadag
- Generel understøttelse, opfølgning og planlægning
- Kommunikationsindsats bl.a. informationsmateriale, netværk, konferencer

Fase 3

Denne fase forventes at løbe fra juni 2020-december 2020.

- Monitorering: afsluttende evaluering (eksterne konsulenter)
- Temadag: for alle interesserede kommuner
- Kommunikationsindsats