

Udvikling af sygedagpengeområdet

Bilag 1 – Indsatsbeskrivelse og rammer for partnerskabet

Indhold

	Side
1	Indledning3
2	Formålet med beskæftigelsesindsatsen3
3	Mål for beskæftigelsesindsatsen3
4	Målgruppe og arbejdsgang for henvisning og visitation af borgere i beskæftigelsesindsatsen..4
5	Indhold i beskæftigelsesindsatsen.....6
6	Monitorering og rapportering i beskæftigelsesindsatsen7
7	Formålet med læringsindsatsen7
8	Mål for læringsindsatsen7
9	Målgruppe for læringsindsatsen8
10	Indhold i læringsindsatsen.....8
11	Monitorering og rapportering i læringsindsatsen11
12	Rammerne for partnerskabet.....11
13	Kommunens rolle, ansvar og rettigheder.....12
14	Serviceleverandørens rolle, ansvar og rettigheder12

1 Indledning

- 1.1 Formålet med dette dokument er at skitsere rammerne for etablering af en social effektinvestering målrettet borgere i Hedensted Kommune, som er på Sygedagpenge (SDP) eller i Jobafklaringsforløb (JAF).
- 1.2 Den sociale effektinvestering er opdelt i to indsatser:
 - 1.2.1 En beskæftigelsesindsats, hvor 150 borgere visiteres til en aktiv beskæftigelsesindsats og forventet fastholdelsesindsats, som Serviceleverandøren varetager over en toårig periode og;
 - 1.2.2 En læringsindsats målrettet relevante medarbejdere i [afdeling], hvor effekten måles på Kommunens samlede population af borgere på SDP og JAF jf. Bilag 2.
- 1.3 Indholdet og rammerne i de to indsatser beskrives særskilt herunder.

2 Formålet med beskæftigelsesindsatsen

- 2.1 Beskæftigelsesindsatsen har til formål at få borgerne i målgruppen raskmeldt og sikre dem en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet efterfølgende.
- 2.2 Projektet skal samtidig demonstrere, at en intensiv indsats på i alt to år, hvor der er sammenhæng og samme plan mellem borgerens sygedagpengeindsats, efterfølgende jobsats og opfølgingsindsats, vil sikre fundamentet for en markant højere resultatskabelse og borgertilfredshed.
- 2.3 Serviceleverandøren har ansvar for beskæftigelsesindsatsen og resultatskabelsen, mens myndighedsafgørelser forbliver i Kommunen.

3 Mål for beskæftigelsesindsatsen

- 3.1 I Danmark oplever vi på tværs af kommunerne stigende en vækst på sygedagpengeområdet, hvor udgiften til borger på sygedagpenge og jobafklaring er steget med 36% fra 2015 til 2021. Samme udvikling ses i Kommunen. Denne sociale effektinvestering har til formål at imødegå denne problemstilling ved at bl.a. fokusere på:
 - a) At borgeren selv raskmelder sig og vender tilbage til hidtidig beskæftigelse
 - b) At borgere der kommer fra ledighed, stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet
 - c) At borgere vurderes med udgangspunkt i bestemmelserne om bred vurdering, hvis borgeren kan påtage sig passende arbejde, der er i overensstemmelse med borgerens skånehensyn og uddannelses- og erhvervsmæssige kompetencer
 - d) At borgere vurderes med udgangspunkt i bestemmelserne om stationær lidelse, og der tages stilling til ressourceforløb, fleksjob og førtidspension

- e) At Serviceleverandøren på baggrund af LÆ 265 og rehabiliteringsplanens forberedende del iværksætter en revalideringsplan (dette aftales med sagsbehandler inden)
 - f) At Serviceleverandøren på baggrund af sagens oplysninger udarbejder rehabiliteringsplanens forberedende del med bilagsliste, så sagen kan forelægges rehabiliteringsteamet til vurdering af relevant tværfaglig indsats, såsom videre jobafklarings- eller ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension
 - g) At Serviceleverandøren for de borgere, der fortsat er berettiget til sygedagpenge, udfærdiger plan for videre afklaring og indsats herunder afholdelse af opfølgningssamtaler
- 3.2 Endvidere har den sociale effektinvestering til formål at udvide kendskabet og forståelsen for denne form for partnerskab, hvor der i endnu højere grad er fokus på effekt frem for de specifikke aktiviteter. Parterne samt Investor vil løbende evaluere på partnerskabsmodellen, herunder drøfte erfaringsgrundlaget fra lignende sociale effektinvesteringer i andre kommuner og så vidt muligt sikre, at der også skabes værdi i partnerskabet, ved at der faciliteres vidensdeling på tværs af kommuner.
- 3.3 Beskæftigelsesindsatsen har følgende specifikke målsætning:
- a) At forøge antallet af uger, hvor borgerne i målgruppen på SDP og JAF er selvforsørgende i den toårige periode sammenlignet med de historiske resultater fra 2018 og 2019 med 15 uger. Det vil betyde, at den effektive succesrate for SDP går fra 31,4% til 45,9% over den toårige periode, imens den for JAF går fra 11,3% til 25,8%.
 - b) Selvforsørgelse defineres ved: Ordinært arbejde, SU, voksenlærlingeforløb, perioder med ingen ydelse.
- 3.4 Denne målsætning er ikke bindende eller udslagsgivende for den endelige resultatbetaling, men er et udtryk for de perspektiver og langsigtede effekter som bl.a. er en del af den samlede business case.
- 3.5 Se derudover Bilag 2 for nærmere beskrivelse af, hvordan de ovenstående effekter og resultatbetalingen er knyttet sammen.

4 Målgruppe og arbejdsgang for henvisning og visitation af borgere i beskæftigelsesindsatsen

- 4.1 Målgruppen for projektet omfatter 150 borgere som fordeler sig på de to målgrupper med følgende fordeling:
- (a) 120 sygedagpengemodtagere, der har mere end 26-ugers ledighed
 - (b) 30 jobafklaringsborgere, der har mere end 26-ugers ledighed
- 4.2 Der kan maksimalt være 150 borgere i projektet på samme tid, medmindre andet besluttet enstemmigt i styregruppen.

- 4.3 Serviceleverandøren forpligter sig på at sikre, at der er plads til det aftalte antal maksimale borgere i forløbet samtidigt.
- 4.4 Projektet omfatter ikke borgere, der opfylder følgende kriterier (eksklusionskriterier):
- (c) Har et aktivt misbrug. Herved forstås, at borgeren skal kunne møde og være i stand løse arbejdsopgaver i et kommende arbejde og være ædru på arbejdet uafhængigt af borgerens adfærd i privat- og fritidslivet
- 4.5 Kommunen stiller en person til rådighed, der er tilknyttet til visitation og henvisning til Serviceleverandøren.
- 4.6 Kommunen sikrer det nødvendige juridiske grundlag for, at Serviceleverandøren kan foretage en grundig vurdering af borgernes situation, og at udviklingsmuligheder er til stede.
- 4.7 Serviceleverandøren foretager en indledende screening af borgerne i op til seks uger, hvor Serviceleverandøren har mulighed for at vurdere, hvorvidt borgeren vil have gavn af tilbuddet. Serviceleverandøren har inden for de seks uger ret til en drøftelse med Kommunen om eventuelle borgere, hvor der vil være tvivl om borgerens udbytte af deltagelse i indsatsen.
- 4.8 En borger anses først som aktiv i beskæftigelsesindsatsen, når screeningsperioden er afsluttet, hvilket ligeledes betyder, at den 24-måneders periode, hvor en borger kan udløse resultatbetaling først kan starte efter screeningsperioden. Marselisborg har handleforpligtigelsen i screeningsperioden – i op til 6 uger.
- 4.9 Marselisborg afgør, hvornår screeningsperioden slutter og borger overgår til aktiv indsats, dog senest efter 6 uger.
- 4.10 Henvisningens indhold:
- For at Serviceleverandøren kan vurdere, om borgeren passer til indsatser, og i øvrigt varetage indsatserne, skal Jobcentret sikre at der er adgang til relevante oplysninger om borgerne. Dette effektueres ved at Jobcentret sørger for at Marselisborgs konsulent har adgang til Jobcentrets IT – systemer: ex. Fasit, Momentum, NFS, Medicconnect mv.
- Jobcentret udarbejder en erklæring omhandlende brug, adgang og sikkerhed, som Marselisborgskonsulenter underskriver.
- 4.11 Afvisning af henvisning
- 4.11.1 Jf. afsnit 4.2 vil borgere med et aktivt misbrug ikke kunne rummes i projektet. Hvis Serviceleverandøren bliver bevidst om en borger, der har et aktivt misbrug, vil denne borger ikke længere være omfattet af projektet. Denne borger vil efter nærmere drøftelse blive udskiftet med en ny borger, så længe denne nye borger vil kunne være min. 12 måneder i projektets levetid.
- 4.12 Partnerne er forpligtet til efter bedste evne at sikre, at projektet alene omfatter borgere, som indgår i målgruppen, da det sikrer den mest effektive og værdiskabende indsats.

- 4.13 Såfremt Serviceleverandøren vurderer, at en borger ikke er egnet til deltagelse i indsatsen, som følge af betingelserne i dette bilag, kan Serviceleverandøren afvise borgerens deltagelse i indsatsen. Serviceleverandøren er forpligtet til at fremlægge de saglige grunde herfor. Såfremt Kommunen anerkender Serviceleverandørens vurdering, er Kommunen forpligtet til snarest muligt at henvise en ny borger inden for målgruppen. Såfremt Kommunen ikke anerkender Serviceleverandørens vurdering, diskuteres forholdet i styregruppen inden for maksimalt 14 dage efter, at Kommunen har orienteret Serviceleverandøren herom. Det er Kommunens ansvar at indkalde til styregruppemødet, og såfremt Kommunen ikke formår at overholde fristen på 14 dage, er Kommunen forpligtet til at visitere en ny borger uanset hvilke forhold, som måtte gælde.
- 4.14 Såfremt en borger ikke deltager i den tilrettelagte aktivitet eller udviser en adfærd, der gør det vanskeligt at varetage indsatsen over for vedkommende og Serviceleverandøren vurderer, at borgeren ikke får gavn af indsatsen, har Serviceleverandøren ret til en drøftelse inden for 14 dage med Kommunen, hvor det vurderes:
- Om Kommunen skal holde en samtale med borgeren med fokus på borgeren rådighedsforpligtigelse deltage
 - Om borgeren skal stoppe i projektet
 - Om der er i så fald skal visiteres en ny borger ind i projektet

5 Indhold i beskæftigelsesindsatsen

- 5.1 I de følgende afsnit beskrives indholdet i indsatsen på et overordnet niveau. Serviceleverandøren forholder sig dog altid retten til at justere i den konkrete indsats i forhold til en given borger, da formålet med en social effektinvestering netop er at fokusere på effekten for borgeren frem for aktiviteten.
- 5.2 Indsatsen består i udvikling og levering af følgende indsatser, som tilrettelæggelse individuelt for den enkelte borger. De tre indsatser vil forløbe cirkulært og sideløbende og ikke kumulativt efterfølgende på hinanden:

Tværfaglig fuldindsats: Serviceleverandøren leverer en tværfaglig fuldindsats, der omfatter den samlede beskæftigelsesrettede indsats, herunder sagsbehandling, som vil understøtte, at borgeren kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Hvis dette ikke er en mulighed, skal den tværfaglige indsats kunne dokumentere og underbygge, at der er behov for en anden indsats såsom ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Aktiviteterne gennemføres individuelt ud fra borgerens behov og målet i den enkelte sag. Det vil sige, at alle aktiviteterne ikke vil blive iværksat for alle borgerne men ud fra en individuel, konkret vurdering.

- 5.2.1 **Jobindsats:** Der kan være en risiko for at tabe momentum for borgere i skiftet mellem sygedagpenge og dagpenge – mellem sygedagpengeindsatsen og jobindsatsen. Derfor fortsætter borgerne uden afbrydelse hos Serviceleverandøren – også når de modtager dagpenge. Her vil

Serviceleverandøren gennemføre et jobrettet forløb, der bygger videre på sygedagpengeforløbet, og som bl.a. vil indeholde følgende elementer:

- a) SMART-jobplan – ABC jobsøgningsstrategi
- b) Kompetenceafklaring og CV
- c) Træning i jobsøgning
- d) Digital jobsøgning i jobmatch
- e) Virksomhedsindsats og formidling af ordinære jobåbninger

5.2.2 **Opfølgning og fastholdelse:** Projektet har gennemgående fokus på fastholdelse af arbejdet, hvilket både slår igennem i indsatsen, hvor der vil være en massiv fastholdelsesindsats samt tilbud til borgere i beskæftigelse om fastholdelses- og opfølgningssamtaler i hele projektperioden. Serviceleverandøren følger op hos borgere, som har en arbejdsgiver, hvilket de forsætter med i hele projektperioden, hvis borgeren ønsker det.

6 **Monitorering og rapportering i beskæftigelsesindsatsen**

6.1 Under forløbet vil der blive foretaget en løbende vurdering af borgerne i relation til deres progression og hvorvidt de får en værdi af indsatsen, herunder naturligvis også de aftalte effekter, som udløser resultatbetalingen.

6.2 Udviklingen i borgernes situation vil i indsatsperioden blive drøftet på et kvartalsvist møde mellem Kommunen og Serviceleverandøren med henblik på at sikre, at den leverede indsats understøtter en realisering af projektets målsætninger, herunder særligt de opstillede ønskede effekter.

6.3 Serviceleverandøren er ansvarlig for indsamling af data jf. afsnit 3 i Bilag 2.

7 **Formålet med læringsindsatsen**

7.1 Sideløbende med projektets beskæftigelsesindsats gennemføres en læringsindsats, hvor medarbejdere i jobcentrets sygedagpengeindsats gennemfører et kompetenceudviklingsforløb, idet formålet er, at projektets virksomme metoder overføres og forankres i Jobcenter Hedensted.

8 **Mål for læringsindsatsen**

8.1 Denne sociale effektinvestering har foruden det specifikke formål i relation til beskæftigelsesindsatsen også til formål at styrke kompetencerne i Arbejdsfastholdelse således der kan skabes et markant og bæredygtigt fald i sagsvarigheden for både langvarige og kortvarige sygedagpenge- og jobafklaringssager for hele populationen af borgere på SDP eller JAF. Det vil bl.a. ske gennem et styrket forecast og overblik over retning og handling i sagerne.

- 8.2 Udgangspunktet for indholdet i læringsindsatsen bliver en fokusanalyse, der bl.a. indeholder registeranalyse og sagsscreening, og som vil blive gennemført fra [1. oktober til 15. november 2022].
- 8.3 Læringsindsatsen har følgende specifikke målsætninger:
- a) At antallet af fuldtidspersoner på hhv. SDP og JAF nedbringes til et lignende niveau som før Corona-epidemien (2018-2019)
 - b) At antallet af fuldtidspersoner på hhv. SDP og JAF i Kommunen kommer tættere på landsgennemsnittet
- 8.4 Disse målsætninger er ikke bindende eller udslagsgivende for den endelig resultatbetaling men er et udtryk for de perspektiver og langsigtede effekter, som bl.a. er en del af den samlede business case.
- 8.5 Se derudover Bilag 2 for nærmere beskrivelse af, hvordan de ovenstående effekter og resultatbetalingen er knyttet sammen.

9 Målgruppe for læringsindsatsen

- 9.1 Læringsindsatsen målretter sig alle relevante medarbejdere i Arbejdsfastholdelse, som er ansvarlig for arbejdet med hele populationen af borgere på SDP og JAF i Kommunen.

10 Indhold i læringsindsatsen

- 10.1 Læringsindsatsen forløber som udgangspunkt fra projektstart og de følgende 18 måneder. Effekten af læringsindsatsen opgøres med udgangspunkt i bestemmelserne og principperne anført i Bilag 2.
- 10.2 Indholdet i læringsindsatsen udformes i overensstemmelse med konklusionerne i fokusanalysen, som er læringsforløbets initierende aktivitet samt via en løbende vurdering og beslutning, som træffes i overensstemmelse mellem Kommunens aktiviteter:
- 10.3 Aktivitet 1: Fokusanalyse

Der gennemføres en fokusanalyse, som vil danne baggrund og agere som pejlemærke for læringsforløbet, hvor der vil blive udarbejdet et kommissorium, der nærmere vil beskrive analysens formål og indhold. Analysen vil både bestå af registerdata, interviews samt en sagsscreening med henblik på at identificere udviklingspotentialer i sagspraksis. Serviceleverandøren screener udvalgte sygedagpenge-/jobafklaringssager fra forskellige varighedssegmenter, dog med vægt på de langvarige sager. På baggrund af sagsscreeningen udarbejdes en analyse af den socialfaglige kvalitet i sagsbehandlingen, en afdækning af potentialer for at nedbringe varigheden i sagerne og med præcise anbefalinger til videre skridt. Screeningen vil blandt andet sætte fokus på:

- Er der foretaget en specifik vurdering af borgerens uarbejdsdygtighed?
- Er der ved sagens start og løbende foretaget en specifik vurdering af, om borgeren er uarbejdsdygtig og er det sket via en smal eller bred vurdering?
- Foreligger der tilstrækkelig og tidssvarende helbredsmæssig dokumentation?
- Understøtter de helbredsmæssige oplysninger uarbejdsdygtigheden?
- Er lidelsen stationær?
- Kontakt til arbejdsgiver og er der udarbejdet fastholdelsesplan?
- Er der udarbejdet fyldestgørende CV?
- Er der foretaget et jobmatch mellem borgerens skånehensyn og uddannelses- og erhvervs-mæssige kompetencer?
- Er der udarbejdet en systematisk og klar opfølgingsplan?
- Anvendelse af praktikker og progressionsperspektiv?
- Stillingtagen til revalidering, ressourceforløb, fleksjob eller FØP?

Ovenstående punkter er ikke udtømmende. De endelige analysevariable vil blive fastsat i kommissorium for fokusanalysen.

Analysen anvendes som grundlag for den efterfølgende kompetenceudvikling og sags-opfølgning. Analysen fremsendes til ledelsen, og der afholdes et ledermøde, hvor resultater og den videre proces fastlægges.

10.4 Aktivitet 2: Kompetenceudvikling

I aktivitet 2 gennemføres en fælles og målrettet kompetenceudvikling af medarbejdere i teamet. Der gennemføres to dage med kompetenceudvikling for teamet med fokus på centrale faglige problemstillinger i sagsbehandlingen, herunder særligt den jobrettede samtale, den virksomhedsrettede indsats, CV, SMART mål, ABC jobplan, brugen af §7, forlængelsesbestemmelser m.m. (dag 1) samt øvrige emner, som fastlægges ud fra resultaterne fra fokusanalysen (dag 2). Der vil på begge dage blive leveret praksisnær undervisning baseret på cases og med inddragelse af redskaber, principafgørelser og konkret guidance for god sagsbehandlingspraksis.

10.5 Aktivitet 3: Intensiv sagssparring

Parallelt med gennemførelsen af kompetenceudviklingen vil Serviceleverandørens socialfaglige konsulenter yde sparring og opfølgning på den enkelte medarbejders sager. Sparringen foregår ved, at Serviceleverandørens konsulenter afholder individuelle møder med hver enkelt medarbejder, hvor de enkelte sager gennemgås og drøftes med henblik på fastlæggelse af en handlingsplan med angivelse af sagens mål, forecast for sagens afslutning, aftale om næste skridt samt eksekvering heraf. Ledere og social faglig konsulent inddrages i sparringen og vil ud fra supervision fra Serviceleverandøren selv deltage i sparringen til medarbejderne, således at læringen forankres i organisationen.

Hver enkelt medarbejder vil modtage minimum tre runder af sparring. I hver enkelt sag fastlægges en handlingsplan med angivelse af sagens mål, forecast for sagens afslutning, de videre sagsskridt samt aftale om eksekvering heraf. Sagssparringen vil samtidig have karakter af kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder og fungere som en proces, hvormed den nye opfølgingskultur og opfølgingsredskabet, "Marselisborg Forecast" implementeres.

Den individuelle sagssparring har følgende formål:

- At hver medarbejder modtager mindst fem timers sparringssessioner
- At der konkret fastlægges handlingsplaner i sagerne (hver medarbejder får i gennemsnit sparring på 4-6 sager ved hver sparringssession) med forventet mål og afslutningsdato i sagerne samt at der bliver fulgt op herpå. Dette med henblik på at understøtte projektets mål om en markant nedbringelse af sagsvarigheden
- At medarbejderne opnår individuel sparring med heraf følgende kompetenceløft
- At sparringsaftaler bliver registreret af Serviceleverandørens konsulenter i Marselisborg Forecast med henblik på at understøtte det videre sagsarbejde hos medarbejdere og faglige koordinatore

Serviceleverandøren vil i rådgivningen af den enkelte sagsbehandler om sagsbehandlingen lægge vægt på, at lovgivningens rammer og intentioner efterleves samt at borgeren oplever sagsbehandlingen som ordentlig. Sagsbehandleren vil herefter, på baggrund af Serviceleverandørens rådgivning og dialog, træffe beslutning om de enkelte skridt og myndighedsafgørelser i sagerne.

I forlængelse af den første individuelle sparring igangsættes et opfølgingsforløb, som varetages i samarbejde med teamleder og de faglige koordinatore, hvor der følges tæt op på den videre sagsbehandling i hver enkel sag, og hvor den enkelte medarbejder understøttes med sparring og rådgivning. Således sikres eksekvering og resultatskabelse som resultat af sagssparringen.

10.6 Aktivitet 4: Opfølgning og fastholdelse – *Marselisborg Forecast*

I aktivitet 4 implementeres Serviceleverandørens styrings- og opfølgingskoncept med et dertil hørende IT-redskab Marselisborg Forecast. Dette sker i praksis i forbindelse med den iværksatte intensive sagssparring, jf. aktivitet 3. Aktivitet 4 indledes med en lederworkshop, hvor Marselisborg Forecast og anvendelsen heraf gennemgås og drøftes grundigt. Centrale temaer omfatter, men er ikke begrænset til, temaer som: Den faglige linje i opfølgningen, ledelsesmæssige aspekter og tilgange i opfølgingsdialogen med medarbejderne, brug af Forecast, LIS, sammenhængende styrings- og opfølgingskoncept ved systematiske møder med medarbejdere, dialog og opfølgning på teammøder og ledermøder etc.

Marselisborg Forecast implementeres via en hosted løsning hos alle medarbejdere, faglige koordinatore og ledere, så systemet er klar til brug forud for sagssparringsforløbet. Som led i forløbet vil de specifikke sager, som er omfattet af Serviceleverandørens sagssparring blive registreret i systemet. Endvidere vil alle øvrige sager i afdelingen hos hver enkelt medarbejder blive indarbejdet i systemet – med henblik på efterfølgende kontinuerlig opfølgning. Serviceleverandøren vil i forløbet forestå den fulde tekniske konfiguration, implementering og support samt udarbejde udkast til databehandlersaftaler, vejledninger til medarbejdere m.v.

Formålet med aktivitet 4 og implementeringen af *Marselisborg Forecast* sigter på at understøtte en opfølgingskultur i sygedagpengeindsatsen båret af:

- Stort fokus på at skabe resultater hos hver medarbejder, team og leder i form af reduceret varighed på offentlig forsørgelse/hurtigt i job, uddannelse, selvforsørgelse

- Et sammenhængende styringssystem med understøttelse af medarbejder, team, teamleder og ledergruppe baseret på
- Dialogbaseret styringsmodel – systematisk opfølgning og mødestruktur
- Understøttelse af faglig linje i praksis
- Ledelsestilsyn på de kritiske steder i værdikæden
- Fokus på og dialog om resultater og flow i den enkelte medarbejders sagsstamme: Overblik, strategi i sagerne, næste skridt, eksekvering
- Proaktiv ledelsesinformation baseret på forecast: At kunne handle inden resultatudviklingen svigter
- Styringsredskaber som er let at bruge og med mindst mulig administrativ belastning
- En ledelsesmæssig praksis som sikrer en effektiv styring, og som samtidig optimerer ressourcer og trivsel hos såvel ledere som medarbejdere

Opfølgingskulturens rygrad bygger på, at den ansvarlige teamleder, faglige konsulent m.fl. kontinuerligt og ud fra en fast systematik 1) afholder møder med hver enkelt medarbejder om resultatudviklingen i sagsstammen, 2) afholder teammøder i teamet om resultatudviklingen og faglige opmærksomhedspunkter i praksis samt 3) afholder møder i ledergruppen og afrapporterer/drøfter teamets resultater. Det bærende – og resultatskabende – i modellen er den systematik og metode, som ligger til grund for de enkelte møder og dialoger på hvert niveau.

11 **Monitorering og rapportering i læringsindsatsen**

- 11.1 Kommunen og Serviceleverandøren vil løbende monitorere og rapportere på udviklingen i læringsindsatsen med udgangspunkt i data fra Beskæftigelsesministeriets dataportal Jobindsats.dk, kommunens Fagsystem samt redskabet Marselisborg Forecast.
- 11.2 Monitorering og afrapportering af de overordnede resultater i læringsindsatsen vil tage afsæt i månedsdata fra jobindsats.dk om udviklingen i antal fuldtidspersoner, som modtager sygedagpenge eller jobafklaring, hvilket er nærmere beskrevet i Bilag 2. I det daglige operationelle samarbejde i læringsindsatsen vil Kommunen og Serviceleverandøren endvidere monitorere resultatskabelsen månedligt med afsæt i sagsdata fra kommunens Fagsystem samt oplysninger om den forventede udvikling i sagsvarighed m.v. via oplysninger fra Marselisborg Forecast. Monitoreringen og opfølgningen vil blandt andet have fokus på sagernes aktuelle retning, den forventede sagsvarighed/det forventede tidsperspektiv, sagernes næste skridt samt sager med behov for at få fastlagt fornyet sagsstrategi via afklaring/sagssparring.
- 11.3 Serviceleverandøren er ansvarlig for indsamling af data jf. afsnit 5 i Bilag 2.

12 **Rammerne for partnerskabet**

- 12.1 Det er forventningen, at følgende værdier vil præge samarbejdet:

- (a) En gensidig respekt af parternes forskellige roller i samarbejdet med vægt på et smidigt og operationelt samarbejde og en grundlæggende anerkendelse af det fælles ejerskab i forhold til at opnå de ønskede effekter.
- (b) En åben og dialogbaseret samarbejdsmodel, hvor eventuelle konflikter så vidt muligt håndteres gennem dialog
- (c) Et tillidsbaseret og fleksibelt samarbejde som tillader effektiv håndtering af uforudsete situationer, som kontrakten eller øvrige Bilag ikke tager højde for, og som kan opstå i samarbejdsmodellen

13 Kommunens rolle, ansvar og rettigheder

- 13.1 Kommunen er bestiller af indsatsen og forpligter sig til at betale Serviceleverandøren et vederlag for de effekter, der opnås som følge af indsatsen i overensstemmelse med betalingsmekanismen beskrevet i Bilag 2.
- 13.2 Kommunen har ansvaret for sikre et tilstrækkeligt antal borgere i indsatsen.
- 13.3 Kommunen har ansvar for at fremskaffe og fremsende den data, som er specificeret i Bilag 2.
- 13.4 Kommunen har pligt til at samarbejde åbent med Serviceleverandøren og godkendte underleverandører samt dele alle relevante oplysninger om de borgere, der visiteres til indsatsen under forudsætning af, at dette sker inden for lovens rammer og med borgerens accept.

14 Serviceleverandørens rolle, ansvar og rettigheder

- 14.1 Serviceleverandøren har ansvaret for at levere en helhedsorienteret indsats for Målgruppen i overensstemmelse med de overordnede retningslinjer specificeret i dette bilag og modtager herfor et vederlag fastsat med udgangspunkt i betalingsmekanismen i Bilag 2.
- 14.2 Serviceleverandøren har ligeledes ansvaret for at levere en læringsindsats målrettet de relevante medarbejdere i Arbejdsfastholdelse i overensstemmelse med de overordnede retningslinjer specificeret i dette bilag og modtager herfor et vederlag fastsat med udgangspunkt i betalingsmekanismen i Bilag 2.