



Ansøgningskema for

Pulje til satspuljeinitiativet 'Bedre indsats for borgere i ressourceforløb'

Ansøgningen bør maks. fylde 10 sider

Ansøger

Kommune	Hedensted
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail)	Allan Munkholm, Niels Espes vej 8, 8722 Hedensted, 79755402, Allan.Munkholm@Hedensted.dk

Lave sagsstammer

I Bedre indsats for borgere i ressourceforløb er det et krav, at de deltagende kommuner har lave sagsstammer for jobformidlere så medarbejdernes opgavemængde og sagsstamme giver mulighed for en tæt kontakt til borgeren (se bilag 2 som inspiration).

Hvad vil sagsstammen være for de medarbejdere, der skal have rollen som borgerens jobformidler?	Borgerne i målgruppen vil få tilknyttet en personlig jobformidler samt en Beskæftigelsesrådgiver, som sammen skal danne et makkerskab om at støtte borgeren i at komme i job. De personlige jobformidlere vil hver især have ca. 40 sager, herunder i en vis grad også andre sagstyper.
Vil jobformidlerens sagsstamme udelukkende bestå af borgere, som er i ressourceforløb?	De personlige jobformidlere vil have blandede sagsstammer – men de, som indgår i projektteamet vil have en overvejende tyngde af sager fra projektets målgruppe.

<p>Hvor mange nye medarbejdere, skal kommunen ansætte ifm. Bedre indsats for borgere i ressourceforløb for at dette niveau for sagsstammer kan etableres?</p>	<p>Jobcenter Hedensted har deltaget i tidligere udviklingsprojekter målrettet borgere i ressourceforløb. Medarbejderne fra disse projekter er fastansatte medarbejdere og arbejder med ressourceforløb (på nær en). Der vil dog blive nyansat en medarbejder over en tre årig periode, som vil arbejde på tværs af de udsatte målgrupper. De nuværende medarbejdere er i øvrigt erfarne og fastansatte medarbejdere, som sammen med den nyansatte jobformidler - efter projektperiodens ophør - bærer viden og indsats videre med ind i en forankring af indsatsmodellen.</p>
<p>Hvilke roller og opgaver vil jobformidleren have i relation til borgeren (myndighedssagsbehandler, virksomhedskonsulent, mentor)?</p>	<p><i>Roller, rollefordeling</i></p> <p>Den personlige jobformidler vil primært have rollen som Virksomhedskonsulent. I relevante tilfælde vil jobformidleren også få rollen som mentor.</p> <p>De personlige jobformidlere vil ikke have rollen som myndighedssagsbehandler. Der arbejdes dog i daglig praksis med <i>fleksibel og flydende opgaveløsning</i>. Det betyder, at der vil være et tæt og helhedsorienteret samarbejde omkring og med borgeren, <i>at den der er nærmest opgaven løser den</i>. I praksis vil jobformidleren få den udførende coachende og tætte relation til borger. Erfaringen med denne model er, at det giver borgeren tryghed, tillid og ro til at se muligheder, styrker den enkeltes tro på, at job rent faktisk er en mulighed. Endvidere sikre modellen et godt flow i sagsbehandlingen.</p> <p>Den personlige jobformidlers <i>opgaver</i> kan beskrives med udgangspunkt i nedenstående 3 typer af opgaver:</p>

1. Etablering af en coachende og jobrettet relation til borger
2. Samarbejde med virksomheder om job til borgere i målgruppen
3. Helhedsorienteret tværfagligt samarbejde med myndigheds-sagsbehandlere og andre relevante kontaktpersoner i andre afdelinger samt borgers netværk.

Ad 1 Den coachende jobrettede relation

- Opbygge en god jobrettet og udviklingsrelateret relation til borger - styrke borgeren i dennes tro på job.
- At sikre kvalitetsfyldt CV'er og ansøgningsmateriale – bruge udarbejdelse af CV som et procesredskab i samarbejdet med borger,
- Sammen med borger udforske, fastlægge og løbende tilpasse - realistiske og relevante jobmål.

Ad 2 Opgaver relateret til samarbejdet med virksomheder

- Matche borgers konkrete kompetencer, jobmål og personlige karakteristika med opgaver og job i virksomheder.
- Tale løntimer i det aktuelle forløb, som igangsættes og som udviklingsmål fra dag 1 i kontakten med virksomheden.
- Foretage tæt opfølgning på på virksomheden, give støtte til progressionen i lønnede timer og opgaver.
- At understøtte udvikling af en model for praksis af, hvordan *progression i lønnede timer* og opgaveløsning bedst understøttes.
- Aktivt samarbejde med de pt. 45 Code of Care virksomheder og Hedensted Erhverv i forhold til at åbne døre til andre virksomheder og som sparringspartnere for borgerne i

deres jobsøgning (CV, Jobmål, konkrete jobmuligheder, virksomhedsbesøg mv.)

- Holde sig orienteret om jobåbninger og jobmuligheder lokalt.

Ad 3 Opgaver relateret til et tværgående og helhedsorienteret samarbejde

- At indgå i et tæt makkerskab med myndighedsrådgiver og bidrage til den indbyrdes sparring om den enkelte borgers hurtige vej til job.
- Deltage i teammøder sammen med myndighedsrådgivere, hvor der er fælles fokus, fælles sprog og sparring, 4 delingsskemaer (*i gang, på spring, på vej, på længere sigt*), fortælling af de gode historier, jobrettet sparring på konkrete opgaver og job til konkrete borgere på spring samt sparring på progression for de borgere, som er i gang.
- De personlige jobformidlere vil også mødes hver 14. dag og sparre med hinanden om konkrete jobmuligheder for de borgere, som er *på spring*, dvs. klar til job – deler jobåbninger, viden, ideer kontakter mv. Skal sikre hurtig og let formidling af aktuelle relevante jobåbninger /småjobs til ledige – at den ledige hurtigt kommer i gang.
- Indgå i rehabiliteringsteamets genbehandling af sager og i tværfaglige *Step-up*-forløb – styrke det jobrettede parallelle indhold – samt koordinering.
- Bidrage til opdatering af værdiorienterede tilgang og drejebog for job- og helhedsorienteret tilgang for borgere på vej til og i ressourceforløb.

Jobformidlerens opgaver og roller uddybes yderligere nedenfor under afsnittet *Jobformidlere*.

Jobformidlere og virksomhedsrettet indsats

Alle borgere i indsatsgruppen skal have en personlig jobformidler, der kan bygge bro til arbejdsmarkedet. Det kræver, at jobformidleren "går på to ben" i arbejdet med borgeren:

- Jobformidleren skal opbygge en tæt og tillidsbaseret relation til borgeren i et håndholdt og sammenhængende forløb fra start til slut.
- Jobformidleren skal have viden om det lokale arbejdsmarked og adgang til et veludbygget virksomhedsnetværk for at kunne hjælpe borgeren med at finde det rette match på arbejdsmarkedet.

Ydermere lægges der vægt på at kommunen har erfaring med virksomhedsrettet indsats og en høj andel af kommunens udsatte borgere får virksomhedsrettet indsats.

Hvordan vil kommunen sikre, at alle jobformidlerne er i stand til at bygge bro til arbejdsmarkedet (organisatorisk, har den rette viden, og kompetencer, ledelsesunderstøttelse mv.)?

Erfarne fastansatte jobformidlere forankret i jobcentrets organisering og jobrettede kultur

De personlige jobformidlere, som var tilknyttet projekterne *Bedre Ressourceforløb* og *Håndholdte Ressourceforløb* - vil som tidligere nævnt også være medarbejdere i *Bedre Indsats i Ressourceforløb*. Det er erfarne og fastansatte virksomhedskonsulenter, som er en del af jobcentrets afdeling af virksomhedskonsulenter. De har et flerårigt og godt netværk til virksomheder i området samt et indgående kendskab til det lokale arbejdsmarked og arbejdskraftbehov. Viden om konkrete jobåbninger og virksomheder med et arbejdskraftbehov deles i det daglige, på møder i konsulentgruppen, ved de løbende sparringsmøder blandt jobformidlere i projektet samt via jobcentrets Intranet mv. Projektet vil arbejde med at videreudvikle og kvalificere den indbyrdes og konkrete jobrettede sparring og deling af viden om virksomheder og jobåbninger på tværs af organiseringen.

Det daglige arbejde præges af jobcentrets mangeårige og forankrede joborienterede kultur baseret på *social inklusion gennem arbejde og uddannelse* samt en *JobFirst tilgang*. Dette betyder, at hver enkelt medarbejder er deres rolle bevidst, kender, praktiserer og understøttes i betydningen af troen på - og holdningen

til, at borgeren har jobmuligheder, at *job Først* parallelt med andre indsatser grundlæggende er den bedste løsning for borger. Den jobrettede kultur er beskrevet og målsat i kommunens beskæftigelsesplan og indarbejdes i daglig praksis på alle niveauer. Det skal også bemærkes, at myndigheds-sagsbehandlere og personlige jobformidlere i projektet har samme leder.

Sparringskultur – og vi løfter sammen
Jobformidlerens rolle og opgave i at bygge bro til arbejdsmarkedet sikres endvidere ved organisering af indsatsmodellen i et team sammen med myndighedsrådgiver, hvor medarbejdere får ejerskab og fokus på indsats og resultater, hvor der fokuseres på en *vi løfter sammen* holdning samt deraf styrket indbyrdes sparring og deling af viden/ kontakter.

Sparring på løntimer og progression
I teamorganiseringen af indsatsen indgår kollegial og anden faglig sparring, fx fra Code of Care virksomhedsledere på de *forløb den personlige jobformidler igangsætter på virksomheder* og fokus på progression i løntimer. Fokus vil bl.a. være hvordan den enkelte jobformidler på virksomheden forhandler og forventningsafstemmer en borgers jobrettede forløb, hvordan borgers konkrete jobrettede kompetencer fremhæves, og at der i forløbet på virksomheden er fokus på udvikling af borgers opgave- og jobrelaterede kompetencer, der fører til løntimer. I dette indgår også et fokus på, at de personlige jobformidlere naturligt plejer eksisterende netværk og løbende opdyrker nye samarbejdsvirksomheder, nye jobåbninger mv.

Et statusskema vil følge op på mål og følges i teamet, i styre-og og implementeringsgruppen, samt ledelsesmæssigt.

Beskriv kort hvilke erfaringer kommunen har med at give virksomhedsrettet indsats for udsatte grupper.

Jobcenter Hedensted har gennemført flere jobrettede projekter de seneste år, bl.a. *Bedre Ressourceforløb* og *Håndholdte Ressourceforløb* samt projekterne *Flere skal med* og *Frontrunner Flere skal med 2*

Ressourceforløb, andel med lønnede timer jf. jobindsats.dk

3kv18-2kv19	Andel personer
Hele landet	3,9
RAR Østjylland	3,9
Hedensted	11,3

Andele med virksomhedspraktik eller løntilskud i Hedensted er relativt højere end gns. for landet, jf. Jobindsats.dk:

4kv18-3kv19	Andel personer
Hele landet	34,2
RAR Østjylland	32,6
Hedensted	47,8

Resultatet vurderes umiddelbart godt jf. nedenstående tabel, ud fra hvilken Hedensted afslutter flere til job end landets gennemsnit, jf. Jobindsats.dk

3kv18-2kv19	Ressourceforløb Status 1 mdr. efter afsluttet forløb, pct.	
	Hele landet	Hedensted
I alt	100,0	100,0
Lønmodtagerbeskæftigelse	3,4	9,4
Uddannelse	0,9	1,9
A-dagpenge	0,2	1,9
Kontanthjælp	3,9	3,8
Fleksjob	9,0	35,8
Ledighedsydelse	15,4	11,3
Førtidspension	58,0	34,0
Selvforsørgelse	5,1	1,9
Andet	2,4	.

Der er en god praksis for lønnede timer, og der vil i nyt projekt især blive sat fokus *at flere skal hurtigere i gang* med det virksomhedsrettede – og at der findes en *model som kan understøtte progression i løntimer og opgaver*.

Forankring af indsatsen

I Bedre indsats for borgere i ressourceforløb skal kommunen etablere en permanent styregruppe med ledelsesrepræsentanter fra på tværs af relevante forvaltninger. Formålet er at sikre ledelsesforankring, ressourceprioritering og et effektivt samarbejde på tværs af forvaltninger.

Hvem deltager i møderne? Og hvem er ansvarlig for afholdelse og opfølgning (skriv forvaltning og stillingsbetegnelse)

Jobcenter Hedensted har etableret en tværfaglig og tværorganisatorisk styregruppe med ledere, faglige koordinatore og nøglepersoner på tværs af den kommunale organisering. Gruppen understøtter helhedsorienterede og tværgående indsatser. Deltager:

- HC Knudsen Beskæftigelseschef
- Allan Munkholm, leder for medarbejdere, som har de fleste udsatte målgrupper
- Velfærdsafdeling (handicap mv.) (leder)
- Familieafdelingen (leder)
- Sundhedsfremme (leder)
- Rusmiddelcentret (leder)
- Socialpsykiatri (leder)
- Faglig koordinator og ledere fra Jobcentret
- Projektleder og personlig jobformidler Anne Glibstrup
- Myndighedsrådgiver
- Virksomhedsleder fra Code og Care Hedensted, en sammenslutning af socialt ansvarlige virksomheder (aktuelt 45 virksomheder), som samtidig er *døråbnere* til andre virksomheder i kommunen.
- Hedensted Erhverv

Styregruppen er samtidig ambassadører og *døråbnere* til et tværgående samarbejde for myndighedssagsbehandlere og personlige jobformidlere i *tværgående* koordinerede indsatser. Beskæftigelseschefen er med styregruppen og i kommuneledelsen, vil sikre den tværgående koordinering og opbakning på chef og politiker niveau.

I kommunen arbejdes i øvrigt med *relationel kapacitet og koordinering*. Det

	<p>betyder, at der er en etableret kommunal struktur, som understøtter helhedskoordineret af indsatser i komplekse borgersager.</p>
<p>Hvem er ansvarlig for mødernes afholdelse og opfølgning (skriv forvaltning og stillingsbetegnelse)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allan Munkholm, afdelingsleder for myndighedsrådgivere og virksomhedskonsulenter • Projektleder fra virksomhedskonsulentgruppen Anne Glibstrup • Projektkoordinator fra Stab Beskæftigelse Kirsten Pedersen
<p>I Bedre indsats for borgere i ressourceforløb skal projektledelsen forankres hos afdelings/teamlederen for ressourceforløb, som sammen med en implementeringsgruppe på medarbejderniveau skal bidrage til en målrettet, aktiv og effektiv implementering af indsatsmodellen i jobcentrets drift og er – sammen med styregruppen – ansvarlig for den succesfulde implementering.</p>	
<p>Hvem er ansvarlig for projektledelsen og hvem deltager i implementeringsgruppen (skriv forvaltning og stillingsbetegnelse)?</p>	<p>Allan Munkholm, leder af virksomhedskonsulenter, aktivcentre og myndighedssagsbehandlere for lab 2.1, 2.2, 2.3, 2.7 og lab 2.11 er overordnet ansvarlig for projektledelse, resultater og for at implementeringen sker.</p> <p>I implementeringsgruppen deltager:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allan Munkholm, leder beskæftigelse • Malene Pedersen, teamleder Ungeenheden • Faglig koordinator Karen Lindholm • Projektleder og personlig jobformidler Anne Glibstrup • Projekt- udviklingskonsulent Kirsten Pedersen • Myndighedssagsbehandlere • Personlige jobformidlere (for over og under 30 år) • Medarbejder fra rusmiddel og socialpsykiatri • Medarbejder fra sundhedsfremme • Medarbejder fra familieafdelingen <p>Desuden vil ledergruppen for Beskæftigelse (indbefatter rusmiddel og socialpsykiatri) følge projektet og understøtte dets implementering.</p>

Formålet med Bedre indsats for borgere i ressourceforløb er at sikre en varig forandring af kommunernes arbejde med målgruppen.

Beskriv konkret, hvordan kommunen vil forankre indsatsen og sikre, at det organisatorisk og ressourcemæssigt er muligt at bibeholde de lave sagsstammer og fortsætte indsatsen efter initiativets afslutning?

Kommunen har allerede formuleret en værdiorienteret helhedsorienteret og tværfaglig/tværorganisatorisk tilgang, som vil blive opdateret og drøftet igen - med plan for tværgående implementering i praksis hverdag. Kommunen vil desuden udarbejde en økonomisk beregning på sparrede udgifter til særligt ydelse, men også andre udgifter. Beregningen forventes at godtgøre den tværkommunale økonomiske fordelagtighed i indsatsen, og dermed danne grundlag for forankring af bemanningen i forhold til indsatsen. Jobcentrets ledelse, kommuneledelsen og de politiske udvalg vil løbende blive orienterede om resultater og læring fra projektet, for på denne måde løbende at danne grundlag for forankringen.

Ansøger forpligter sig ved indsendelse af ansøgning til at ville samarbejde med evaluatør og deltage i de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelse af projektets evaluering, herunder indsamling af data i løbet af projektperioden m.v.

Kommunen forpligter sig til at efterleve krav og gennemføre aktiviteter som beskrevet i puljeopslaget (inkl. bilag) for puljen.

Økonomi

Der skal sammen med ansøgningsskemaet indsendes et detaljeret budget, hvoraf projektets samtlige udgifter og eventuelle indtægter skal fremgå (se vedlagte budgetskema). Vær opmærksom på, at der til budgetposterne skal angives fyldestgørende noter.

Tilskuddets maksimale størrelse fremgår af bilag 5 vedlagt puljeopslaget

Angiv det ansøgte beløb	2.300.000
-------------------------	-----------

Ansøgninger skal indsendes via Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings tilskudsportal.