



## Ansøgningskema for

# Pulje til satspuljeinitiativet 'Flere skal med 2'

### Ansøger

Kommune	Hedensted
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail)	Allan Munkholm, Jobcenter Hedensted, <a href="mailto:Allan.Munkholm@Hedensted.dk">Allan.Munkholm@Hedensted.dk</a> , mobil 5135 9436.

### Lave sagsstammer

I Flere skal med 2 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 om begrænsede sagsstammer 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 i Flere skal med 2?	De personlige jobformidlere vil have blandede sagsstammer – men de, som indgår i projektteamet vil have en overvejende tyngde af sager fra projektets målgruppe.
Hvor mange nye medarbejdere, skal kommunen ansætte ifm. Flere skal med 2 for at dette niveau for sagsstammer kan etableres?	Jobcenter Hedensted gennemfører aktuelt <i>Frontrunner projektet</i> og har netop afsluttet <i>Flere skal med 1</i> . De medarbejdere, som er tilknyttet <i>Frontrunner projektet</i> , vil fortsætte i <i>Flere</i>

	<p><i>skal med 2.</i> Derfor vurderes det ikke aktuelt, at kommunen vil skulle nyansætte medarbejdere til gennemførelse af projektet. De nuværende medarbejdere i <i>Frontrunner</i> er fastansatte og erfarne medarbejdere, som efter projektperiodens ophør, bærer viden og indsats videre med ind i en forankret drift af FSM 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 punkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablering af en coachende og jobrettet relation til borger</li> <li>• Samarbejde med virksomheder om job til borgere i målgruppen</li> <li>• Helhedsorienteret tværfagligt samarbejde med myndigheds-</li> </ul>

sagsbehandlere og andre relevante kontaktpersoner i andre afdelinger samt borgers netværk.

Jobformidlerens *opgaver* vil overordnet set være følgende:

*Den coachende jobrettede relation*

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

*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 forløbet på virksomheden, give støtte til progressionen i lønnede timer og opgaveløsning.
- At understøtte udvikling af en praksis for (model), 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.

*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, 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 *Step-up møder* og –forløb – styrke det jobrettede parallelle indhold – samt koordinering.

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

**Indsats for hele målgruppen**

I Flere skal med 2 er kommunen forpligtiget til at inkludere hele målgruppen af aktivitetsparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere over 30 år (uden for selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet og introduktionsprogrammet) i initiativet.

*Hvordan vil kommunen sikre, at hele målgruppen af aktivitetsparate borgere over 30 år modtager FSM-indsatsen?*

*Opfølgning via fagsystem og etableret mødestruktur*

En tæt opfølgning via fagsystemet FACIT samt organiseringen af

indsatsen, sikrer at alle arbejder efter den samme FSM indsatsmodel. Leder, projektleder og faglig koordinator følger borgere i målgruppen for projektet via fagsystemet FACIT og via afdelingsmøder hver 14. dag, samt fast møde i tværgående projektteam hver måned. På baggrund af erfaringer fra Frontrunner projektet er der opbygget en systematisk opfølgning på de centrale elementer i projektet (se bilag 2, statusskema), hvormed borgere uden persongruppemarkeringer og personlige jobformidlere let og hurtigt opfanges via *Facit systemets dashboards og søgelistes*. Dermed kan leder, projektleder samt den faglige koordinator kontinuerligt sikre, at borgerne bliver inkluderet i projektets FSM indsats, at indsatsmodellen er iværksat for hele målgruppen, samt løbende følge resultater.

#### *Tværgående teammøder – involvering og ejerskab*

Den samlede målgruppe gennemgås minimum en gang pr. måned i forbindelse med *projektets tværgående teammøder, hvor projektleder, personlige jobformidlere og myndighedssagsbehandlere deltager*. Borgerne placeres i et *4 delings skema (i gang, på spring, på vej, på længere sigt)* sorteret på de sagsansvarlige. Dette sikrer en fortløbende opmærksomhed på hver enkelt borgers parathed i forhold til arbejdsmarkedet, herunder at borger har jobmål, CV og får støtte på vejen mod job. På de månedlige teammøder følges også op på, om der progression i antal lønnede timer for de borgere som er tilknyttet en virksomhed. Teammøder understøtter i særlig grad et fælles "sprog" samt et fællesskab om at hjælpe målgruppen i job, indbyrdes sparring om jobmuligheder, opgaver mv. Understøtter også medarbejdernes grundlæggende tro på borgernes jobmuligheder.

#### *Rammer i øvrigt*

Hovedparten af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere myndigheds-sagsbehandles af relativt få beskæftigelsesrådgivere, som i det daglige har kontorer/ fælles kontorer på samme gang. Dette giver let adgang til hyppig indbyrdes sparring samt let dialog med faglig koordinator, projektleder og leder. Dermed understøttes i høj grad implementering af FSM indsatsmodellen.

Endelig er der oparbejdet en kultur for at borger, beskæftigelsesrådgiver og personlig jobformidler løbende har fælles jobrettede samtaler. Det fremmer et fælles fokus på jobmålet samt en hurtigere tilknytning til en virksomhed.

#### **Ikke-vestlige indvandrere og sprog**

Eksisterende viden viser, at ikke-vestlige indvandrere i lavere grad modtager en jobrettet indsats end borgere med dansk baggrund. Alle kommuner skal derfor udarbejde en plan for, hvordan de vil sikre, at målgruppen af ikke-vestlige indvandrere også får alle tre trin i Flere skal med 2-indsatsen.

Beskriv, hvordan kommunen konkret vil sikre, at målgruppen af ikke-vestlige indvandrere herunder indvandrerkvinder, også får alle tre trin i Flere skal med-indsatsen og opnår løntimer?

Aktuelt har kommunen ca. 21-22 ikke vestlige indvandrere i målgruppen, heraf ca. 12 kvinder. Erfaringer fra aktuelt brancheorienteret projekt målrettet indvandrerkvinder udbygges og forankres med netop modtaget tilsagn fra SIRI om midler til en jobrettet indsats for ikke vestlige indvandrekvinder. I denne indsats er FSM indsatsmodellen tænkt ind. Kommunen vil sideløbende også arbejde med brancheorienterede tilbud til mandlige ikke vestlige indvandrere.

Det mere brancheorienterede fokus i indsatsen for ikke vestlige indvandrere skal fremme, at borgere kommer i job i brancher med gode jobmuligheder, brancher som matcher målgruppens kompetencer og jobmål. Fællesskabet for målgruppen og medarbejdere i arbejdet med at opnå beskæftigelse

forventes at bidrage væsentligt til jobmålet.

Målgruppen henvises til tilbuddet, hvor medarbejdere med særlig kulturel og sproglig indsigt støtter målgruppen i en tilknytning til arbejdsmarkedet, bl.a. via arbejde med CV og jobmål, ved at inddrage rollemodeller, netværk, branchekort samt tæt samarbejde med virksomheder/ virksomhedsbesøg og besøg på /samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Opmærksomheden vil være, at målgruppen har en aktiv hverdag, hvor de personlige jobformidlere i øvrigt er synlige og tilgængelige på daglig basis. Den tætte og lette kontakt skal understøtte den enkeltes tillid til samt tro på, at der er jobmuligheder for dem, og fremmer desuden en let formidling til konkrete job, de jobordre, som jobcentret løbende modtager.

## Jobformidlere

Alle borgere i indsatsgruppen skal have en personlig jobformidler, der kan bygge bro til arbejdsmarkedet. Det forudsætter, at

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

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 *Flere skal med 1* - og nu *Frontrunner* projektet - vil som tidligere nævnt også være medarbejdere i *Flere skal med 2*. 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 myndighedssagsbehandlere og personlige jobformidlere i projektet har samme leder.



### *Sparringskultur – og vi løfter sammen*

Jobformidlerens rolle og opgave i forhold til at bygge bro til arbejdsmarkedet sikres endvidere ved organisering af FSM indsatsen i et tværgående team, 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 også kollegial og ledelsesmæssig sparring på de *samtaler den personlige jobformidler har på virksomheder* – samt sparring og på den enkelte borgers progression i løntimer frem mod job. Det handler om hvordan den enkelte jobformidler på virksomheden forhandler og forventningsafstemmer en borgers jobrettede forløb, hvordan borgeres konkrete jobrettede kompetencer fremhæves, og at der i forløbet på virksomheden er skarpt fokus på udvikling af 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.

*Statusstemaet i bilag 2* viser hvordan resultater løbende følges – såvel i teamet som på det ledelsesmæssige plan. Der er indsat del og slutmål, som dog ikke er afstemt blandt medarbejderne, men forventes dog realistiske.

## Ledelsesforankring

I Flere skal med 2 skal kommunen etablere et permanent mødeforum (fx en styregruppe) som mødes med fast kadance med ledelsesrepræsentanter fra jobcentret, social- og sundhedsforvaltningen, børn- og familieafdelingen og evt. misbrugsafdeling. Formålet er at sikre ledelsesforankring, ressourceprioritering og et effektivt samarbejde på tværs af forvaltninger særligt for så vidt angår step up indsatsen.

Hvem deltager i møderne?  
(skriv forvaltning og stillingsbetegnelse)

Jobcenter Hedensted har i forbindelse med *Frontrunner* etableret en tværfaglig styregruppe med ledere, faglige koordinatore og nøglepersoner på tværs af organisationen:

- Velfærdsafdeling (handicap mv.) (leder)
- Familieafdelingen (leder)
- Sundhedsfremme (leder)
- Rusmiddelcentret (leder)
- Socialpsykiatri (leder)
- Faglig koordinator og ledere fra Jobcentret
- Projektleder og personlig jobformidler
- Beskæftigelsesrådgiver
- 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 *step up* indsatsen - og når der i øvrigt er behov for særlig koordineret indsats. Beskæftigelseschefen er med i kommuneledelsen, og vil sikre den tværgående koordinering og opbakning på chefniveau.

I kommunen arbejdes i øvrigt med *relationel kapacitet og koordinering*. Det betyder, at der er en etableret kommunal struktur, som understøtter helhedskoordinering af indsatser i komplekse borgersager.

Hvem er ansvarlig for mødernes afholdelse og opfølgning (skriv forvaltning og stillingsbetegnelse)?

Projektleder (jobcenter) med reference til afdelingsleder og jobcenterchef er ansvarlig for at samle dagsorden, indkalde til møder, referatskrivning og iværksættelse af initiativer på baggrund af styregruppemøder.

<p>Hvor ofte afholdes møderne (det anbefales min. kvartalsvist)?</p>	<p>Der afholdes møder i styregruppen hvert kvartal, oftere hvis der er behov for det. Eksisterende relationel kapacitets- og koordineringsmøder på leder og chef niveau vil følge op på daglig koordinerende praksis – tage initiativ til løsning af eventuelle uhensigtsmæssigheder såvel overordnet som i den daglige tværgående koordineringspraksis.</p>
--	--

<p><b>Mål- og produktionsstyring</b>  I Flere skal med 2, skal kommunerne arbejde med mål- og produktionsstyring med det formål at løbende synliggøre resultater på alle niveauer i jobcentret og understøtte fremdriften i arbejdet med målgruppen.</p>	
<p>Beskriv, hvordan kommunen systematisk vil arbejde med mål- og produktionsstyring?</p>	<p>Under afsnittet ovenfor med titlen <i>Hvordan vil kommunen sikre, at hele målgruppen af aktivitetsparate borgere over 30 år modtager FSM-indsatsen?</i> – er praksis for mål- og produktionsstyring via <i>FACIT</i> dasboards, søgelisten og <i>FACIT Expose</i> beskrevet.</p> <p><i>Fokus på borgere, progression og resultater</i>  Projektets organisering af FSM indsatsmodellen understøtter sparring og fælles ejerskab til projektmålene i den tværgående projektgruppe (jobformidlere og myndighedsrådgivere). De faste møder, statusskema og 4 delingsskema sikre, at der kontinuerlig er fokus på hver enkelt borgers vej til job.</p> <p>På de månedlige teammøder fremlægges <i>statusskemaer</i>, hvor aktuelle resultater for projektet holdes op mod del- og slutmål. Der måles bl.a. på <i>antal</i> og <i>andele</i> med</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønnede timer</li> <li>• Virksomhedspraktik</li> <li>• Personlig jobformidler</li> <li>• CV og Jobmål</li> <li>• Aktivitet /hvilken aktivitet</li> <li>• Mentor</li> <li>• Antal <i>Step-up</i></li> <li>• Antal afsluttet til job og uddannelse</li> </ul> <p>(se statusskema bilag 2 med lokale mål)</p>

	<p>For at sikre den tværgående opmærksomhed på projektets indsatser og resultater sendes <i>statusskemaer</i> også løbende til styregruppen og jobcentrets ledergruppe, ligesom politisk udvalg holdes orienteret om fremdriften.</p> <p><i>Læring og resultater</i> vil endvidere løbende blive præsenteret på afdelingsmøder og personalemøder, ligesom der vil blive afholdt samarbejds-møder med tværgående samarbejdspartnere, hvor resultater og gode historier formidles i let og konkret form. De virksomheder, som jobcentret i særlig grad samarbejder med, vil ligeledes få løbende fortællinger og resultater fra projektet.</p>
<p>Angiv hvilket mål- og produktionsstyringsværktøj kommunen forventer at anvende (Fasit, Momentum eller STAR's excel-værktøj)?</p>	<p>FACIT anvendes jf. tidligere beskrevet (dashboards og søgelistes) – blandt andet vil også automatisk genererede rapporter i FACIT Expose (med historik) blive anvendt til at følge op på og følge resultaterne. I forbindelse med styregruppemøderne foretages manuelle kontrolopslag i sager for at kvalitetssikre, at projektet lever op til FSM Indsatsmodellen. Se i øvrigt statusskema i bilag.</p>

### Aktivitetskrav for udbetaling af tilskud

Tilskuddet udbetales bagudrettet i to rater på baggrund af indsendt del- og slutregnskab. Der er knyttet en række betingelser til udbetalingerne:

1. rate: Op til 50 pct. af tilskuddet kan udbetales på baggrund af et ledelsespåtegnet delregnskab, som dokumenterer afholdte udgifter

2. rate: De sidste 50 pct. af tilskuddet udbetales på baggrund af et endeligt slutregnskab for hele projektperioden, og såfremt kommunen har opnået:

- at 15 pct. af kommunens indsatsgruppe er kommet i løntimer eller uddannelse i en måned. Herved kan 40 pct. udbetales.
- at 20 pct. af indsatsgruppen er kommet i løntimer eller uddannelse i en måned. Herved kan hele tilsagnsbeløbet udbetales.

Beskriv hvordan kommunen konkret sikrer, at målene indfries?

Ovenstående er løbende beskrevet, hvordan kommunen vil arbejde med at sikre implementering af FSM indsatsmodellen og de jobrelaterede resultater for målgruppen. Herunder brugen af fagsystem, statusskemaer, organisering (teams og styregruppe).

Sammenfattende arbejdes der ud fra en *sammen løber vi stærkere* kultur – målrettet organisering med makkerskaber, team performance – en jobrettet sparringskultur hvor jobåbninger, kontakter, ideer mv. deles, hvor indgående samarbejder på tværs af organisationen om at nå jobmålene. Det er også en kultur, hvor virksomheder involveres og engageres i at nå mål (Code of Care samarbejde).

Det betyder blandt andet, at målene omskrives til konkret hvor mange borgere i målgruppen, som mangler lønnede timer, praktik og job. Resultaterne formidles løbende til teamet samt til ledere og andre nøglepersoner, der *lyses på målene – og trinnene på vejen til målene*. Erfaringer fra især *Frontrunner* har vist, at det giver resultater.

### **Permanent forankring af indsatsen**

Beskriv konkret, hvordan kommunen permanent vil forankre indsatsen og sikre, at det organisatorisk og ressourcemæssigt er muligt at bibeholde de lave sagsstammer og fortsætte FSM2-indsatsen efter projektets afslutning?

Ved at opfylde resultatmål forventes det, at FSM indsatsens økonomiske fordelagtighed (besparende) kan dokumenteres i form af færre på offentlig forsørgelse og en lavere gennemsnitlig forsørgelsesudgift, primært som en følge af flere lønnede timer til borgere på ydelse. Herunder betragtes også afgang fra målgruppen til andre forsørgelsesgrupper.

Den løbende involvering af den tværgående styregruppe samt orienteringer til kommuneledelsen og politiske udvalg iværksættes for at understøtte den langsigtede blivende indsatsmodel og ressourcetildeling.

I øvrigt arbejdes med implementering af samme model for andre udsatte målgrupper i jobcentret, herunder borgere i ressourceforløb og jobafklaringsforløb.

### **Interessetilkendegivelse ift. deltagelse i vidensudvikling**

Med det formål at indsamle ny viden og erfaringer med indsatsen, vil STAR udvælge et mindre antal kommuner, der er interesseret i at bidrage til at udvikle viden om udvalgte indsatslementer (se nedenfor). Her vil der løbende blive fulgt op på arbejdet med indsatserne og kommunernes erfaringer hermed. Det er frivilligt for kommunerne at deltage. I det følgende skal kommunen tilkendegive, hvorvidt de er interesseret i at deltage.

Interessetilkendegivelsen indgår ikke i vurderingen af kommunens ansøgning.

### **Netværksinddragelse**

Borgerens netværk spiller en stor rolle for vejen til arbejdsmarkedet. Det er derfor afgørende, at kommunerne arbejder på at få netværket med på vognen fra start og inddraget i den jobrettede indsats, hvis borgeren ønsker det.

Angiv om kommunen er interesseret i at bidrage til vidensudvikling om netværksinddragelse.  
*Det indebærer at:*

Hedensted Kommune vil gerne indgå i og bidrage til vidensudvikling om netværksinddragelse, herunder systematisk fokus på netværk i forhold

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>udarbejde en klar strategi for systematisk netværksinddragelse</i></li> <li>• <i>deltage i procesunderstøttende aktiviteter og indgå i tæt dialog med STAR/projektkonsulent om kommunens resultater og erfaringer</i></li> </ul>	<p>til borgers dagligdag, fastholdelse af relevante og gode rutiner samt til jobrettede aktiviteter og step-up indsatser.</p> <p>Kommunen planlægger ved en lettilgængelig og individuel afstemt tilgang i samtalerne med borgerne, at synliggøre dennes netværk og kontaktpersoner i øvrigt. Formålet vil være at understøtte borgerens brug af relevante og understøttende kontakter og netværkspersoner - samt at inddrage de personer i borgerens netværk, som kan understøtte denne i at opnå lønnede timer, blive selvforvaltende og selvforsørgende i størst mulig omfang.</p> <p>Konkret forventes det at netværket i nogen grad vil kunne støtte den enkelte i at få hverdagen til at hænge sammen, kunne yde støtte til at børnene fungerer i skoler og dagtilbud, men også at kunne formidle kontakter til arbejdspladser mv. Hvis det er relevant vil myndigheds-sagsbehandleren udarbejde netværkscirklen sammen med borger – kontaktoplysninger mv.- både til kommunale støttepersoner /myndighedspersoner og til private ressourcepersoner i dennes netværk.</p>
--	---

**Kollegial- og ledelsesmæssig sparring**

STAR har udviklet et koncept for kollegial- og ledelsesmæssig sparring på borgersamtalen. Formålet er at understøtte FSM-indsatsen og fokus på lønnede timer fra start, via sparring og feedback på samtalerne mellem borger og jobformidler.

<p>Angiv om kommunen er interesseret i at arbejde med STAR's koncept for kollegial- og ledelsesmæssig sparring med henblik på at bidrage til vidensudvikling?  <i>Det indebærer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>at udarbejde en klar strategi for arbejdet med kollegial og ledelsesmæssig sparring</i></li> <li>• <i>at kommunen får tilbud om deltagelse i procesunderstøttende aktiviteter tæt dialog med STAR/projektkonsulent om kommunens resultater og erfaringer</i></li> </ul>	
--	--

### **Samarbejde med psykiatrien om borgere med sindslidelse**

I tilknytning til Flere skal med 2 planlægger STAR, i et mindre antal kommuner, at afprøve et samarbejde mellem kommunen og psykiatrien baseret på Individuel Placement and Support (IPS). IPS er en indsats i forhold til at støtte borgere med sindslidelser til at opnå og fastholde ordinær beskæftigelse eller uddannelse.

Angiv om kommunen er interesseret i at bidrage til at udvikle viden om samarbejde med psykiatrien baseret på IPS

*Det indebærer, at:*

- *Kommunen kan kontaktes af STAR med henblik på videre deltagelse.*

Kommunen har eget projekt, hvor der samarbejdes med socialpsykiatrien. Derfor er der ikke umiddelbar interesse.

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

Kommunen søger om tilskud fra puljen: Flere skal med II. Puljemidlerne er afsat på FL § 17.46.64.20. Tilskuddet kan udelukkende anvendes til udgifter i forbindelse med initiativet ” Flere skal med II”, herunder aflønning af sagsbehandlere, jobformidlere, virksomhedskonsulenter, social- og sundhedsfagligt personale, samt aflønning af projektledelse og revision.

Kommunen forpligter sig til at efterleve krav og gennemføre aktiviteter som beskrevet i puljeopslaget (inkl. bilag) for Flere skal med 2 på [www.star.dk](http://www.star.dk).

### **Økonomi**

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

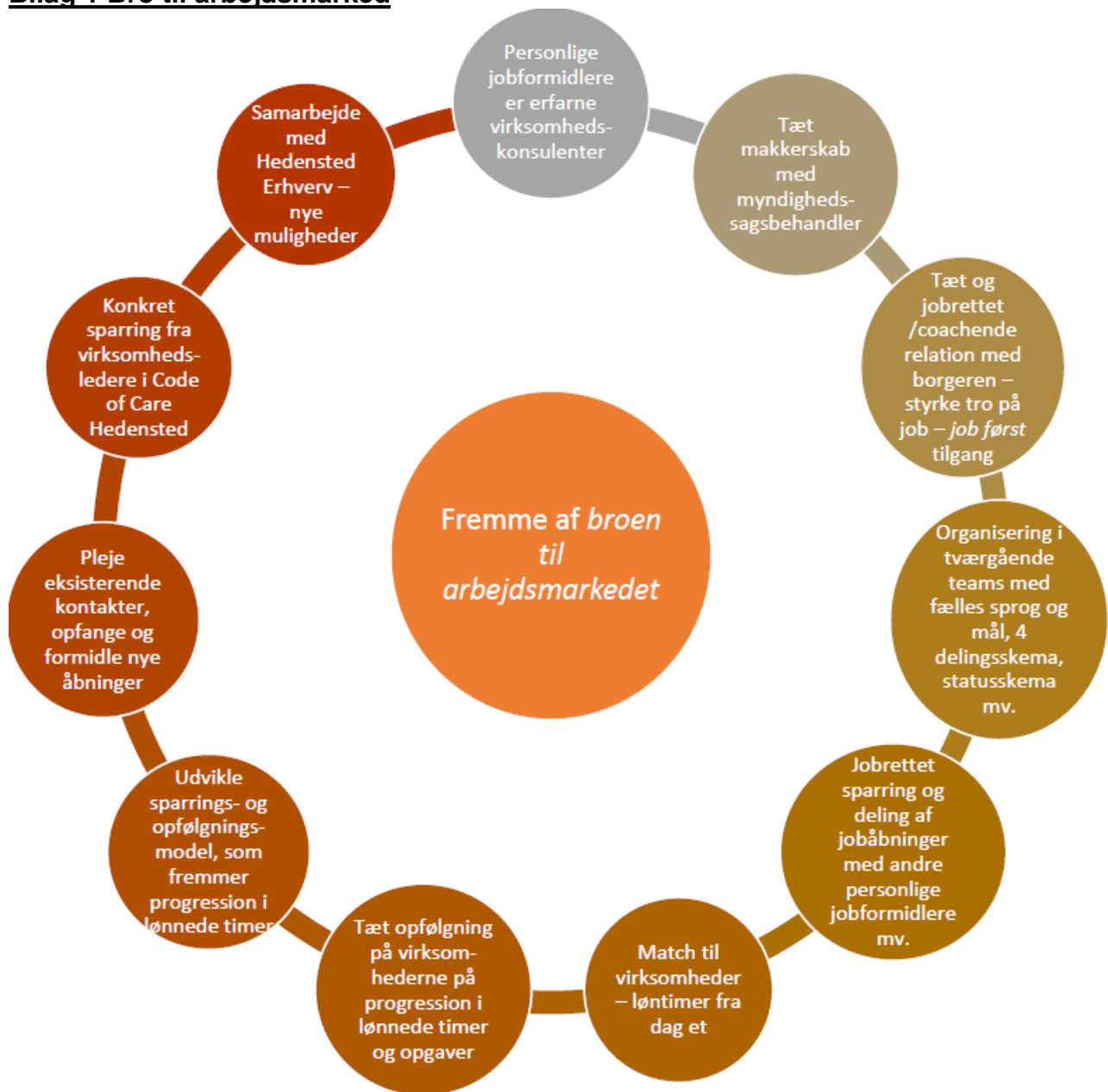
Tilskuddets maksimale størrelse fremgår af bilag 3 vedlagt puljeopslaget

Angiv det ansøgte beløb	1.093.000
-------------------------	-----------

Ved ændringer i budgettet skal der indsendes revideret budget.



## Bilag 1 Bro til arbejdsmarked



## Bilag 2

### Målopfølgning - Flere skal med 2

Månedsvis opdatering til teammøder - cc til den tværorganisatoriske koordineringsgruppe

De mål, som ikke indgår i projektbeskrivelsen fra STAR, fastsættes i samarbejde mellem ledere og medarbejdere ved opstarten

Mål /status (antal borgere/pct.)	0-punkt	nov-19	dec-19	jan-20	feb-20	...etc.	Mål oktober 20	Mål oktober 21
Bruttomålgruppen							100 pct.	100 pct.
Personlig jobformidler - gr. 1							90 pct.	90 pct.
Målgruppe for rehab - gr. 2							10 pct.	10 pct.
Fravær (barsel, indlæggelse mv.)							5 pct.	5 pct.
Undtaget 225 timer							25 pct.	25 pct.
Passivandel (inkluderer alle tilbud)							15 pct.	15 pct.
CV på Jobnet							95 pct.	95 pct.
Jobmål							95 pct.	95 pct.
Antal Step up møder /markering step up							10	20*
Løntimer							20 pct.	25 pct.
Virksomhedspraktik							20 pct.	20 pct.
Løntilskud								
Samlet antal og andel i virksomhedsrettet tilbud							40 pct.	45 pct.
Borgere med ordinære timer over x timer pr. md.							følger	følger
Borgere afsluttet til job, fleksjob, uddannelse							35 pct.	40 pct.
<b>Tværorganisatoriske koordineringsgruppemøder</b>			x			x		

\* akkumuleret

### Bilag 3 Nulpunkt

**Obs. Hele lab 2.3 målgruppen.**

#### ***Kontanthjælp. Arbejdsmarkedsstatus 1 mdr. efter afsluttet forløb. Aktivitetsparat***

		Hele landet	RAR Østjylland	Hedensted
		Status 1 mdr. efter afsluttet forløb, pct.	Status 1 mdr. efter afsluttet forløb, pct.	Status 1 mdr. efter afsluttet forløb, pct.
I alt	3kv18-2kv19	100,0	100,0	100,0
Lønmodtagerbeskæftigelse	3kv18-2kv19	19,1	19,3	25,0
Uddannelse	3kv18-2kv19	3,9	5,3	.
A-dagpenge	3kv18-2kv19	0,4	0,5	.
Integrationsydelse	3kv18-2kv19	0,3	0,2	.
Uddannelseshjælp	3kv18-2kv19	0,2	0,2	.
Revalidering/forrevalidering	3kv18-2kv19	1,3	1,1	.
Ressourceforløb	3kv18-2kv19	14,1	10,2	11,8
Fleksjob	3kv18-2kv19	4,1	5,8	17,6
Ledighedsydelse	3kv18-2kv19	7,6	10,6	7,4
Førtidspension	3kv18-2kv19	17,7	17,1	4,4
Selvforsørgelse	3kv18-2kv19	23,3	22,8	29,4
Andet	3kv18-2kv19	7,5	6,4	4,4

Jobindsats.dk

#### ***Kontanthjælp. Andel personer med ordinære løntimer. Aktivitetsparat***

	Andel personer				
	Hele landet	RAR Østjylland	Favrskov	Hedensted	Skanderborg
Jan 2019	4,6	4,8	6,7	11,3	6,4
Feb 2019	4,7	5,1	4,8	12,8	4,6
Mar 2019	4,8	5,3	7,7	14,6	6,0
Apr 2019	4,9	5,4	8,2	14,0	5,7
Maj 2019	5,1	5,6	6,3	13,5	4,9
Jun 2019	5,2	5,5	7,5	14,5	4,7

Jobindsats.dk

*Kilde: KMD-aktiv og SKAT's DetailCOR (E-indkomst)*

*Anm.: Pga. efterregistreringer vil specielt den seneste måned, der findes data for, blive øget ved næste opdatering. En person tæller med i målingen hvis personen i samme måned har modtaget en offentlig forsørgelsesydelse og har haft ordinær beskæftigelse i større eller mindre omfang.*

