

Projektbeskrivelse:

Fagligheder på beskæftigelsesområdet

Baggrund for projektet

Projektet startede på idéplan i foråret 2014 og blev yderligere aktualiseret ved reformen på beskæftigelsesområdet, der blev aftalt i sommeren 2014, og som satte nye pejlemærker for indsatsen på jobcentrene. Hvor de ansatte på jobcentrene tidligere brugte meget tid på proces og kontrol af de ledige, skal medarbejderne fremover tage udgangspunkt i den enkelte borger, der ved hjælp og vejledning skal animeres til uddannelse eller en virksomhedsrettet indsats, hvor målet i begge tilfælde er selvforsørgelse.

Nye krav til medarbejderne

Beskæftigelsesområdet befinder sig i en stor omstilling i disse år. En ambitiøs reformdagsorden implementeres, og mange medarbejdere skal arbejde på nye måder. Et større fokus på individuel sagsbehandling, herunder udvikling af borgeren, samt styrket virksomhedskontakt stiller nye krav til medarbejderne, hvilket den politiske aftale om beskæftigelsesreformen anerkender ved at afsætte 150 mio. kr. til et kompetenceløft af jobcenter- og a-kasse-medarbejdere til direkte understøttelse af reformens implementering. Dvs. kompetenceudvikling og videreuddannelse, der skal understøtte kvaliteten i beskæftigelsesindsatsen, bl.a. i forhold til virksomhedsindsatsen og borgerkontakten.

Samlet stiller denne udvikling nye og andre krav til mange af jobcentermedarbejderne, og selvom flere undersøgelser har dokumenteret, at de ansatte både er veluddannede og løbende deltager i videreuddannelse og opkvalificering¹, mangler der et samlet overblik over hvilke kompetencer, der skal i spil fremadrettet.

Arbejdet med at rammesætte medarbejdernes kompetenceudvikling håndteres forskelligt i kommunerne. Med pressede rammebetingelser i form af økonomi, nye ansvars- og arbejdsopgaver samt stadig skiftende lovgivning, kan det være svært at planlægge efteruddannelse, ligesom det kan være svært for lederne at danne sig et overblik over medarbejdernes nuværende kompetencer og i særdeleshed over kravene til fremtidens kompetencebehov.

Det er med det udgangspunkt, at HK Kommunal henvendte sig til først KL og siden også DS for i fællesskab at få kortlagt fremtidens fagligheder på beskæftigelsesområdet, for at få afdækket om medarbejdernes nuværende kompetencer er tilstrækkelige og i hvor høj grad det formelle uddannelsessystem klæder nutidens såvel som fremtidens medarbejdere på jobcentrene ordentligt på.

¹ Eksempelvis KL-undersøgelsen fra januar 2014 – læs mere [her](#).

Fra OK-projekt til Fremfærd

Alle tre parter enedes om en foreløbig projektbeskrivelse, der indgik som en del af OK15-forliget om *fornyelse af aftale og overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere såvel som for HK Kommunals område*, som et personalepolitisk projekt². Denne aftale indebærer at projektet søges finansieret i Fremfærd-regi. Det skete delvist for at få en bredere formel ramme at arbejde indenfor, men markerede også et øget ambitionsniveau fra parternes side.

Fremfærd Borger har på møde den 16.11.2015 haft en første drøftelse af projektet og foreslået en foreløbig projekt- og budgetramme. Fremfærd Borger ønskede, at fagligheder i f.t. integrationsarbejde blev medtænkt i projektet, begrundet i beskæftigelsesområdet/kommunernes aktuelle udfordring på integrationsområdet.

Fremfærd Borger udtrykte bredt vigtigheden af at sætte fokus på både integrations- og beskæftigelsesområdet, blandt andet på grund af områdets økonomiske tyngde for kommunerne og de betydelige opgaver, der følger med de store reformer. Dertil kommer, at man fra lovgivers side endegyldigt har placeret ansvaret for beskæftigelsesindsatsen hos kommunerne jævnfør aftalen om beskæftigelsesreformen.

Formål med projektet

Projektets formål og succeskriterier

Det er i ovenstående lys, at parterne ønsker at iværksætte et projekt, der kan bidrage med analyse, afdækning og udvikling af faglighederne på området. Som partsprojekt er projektets fokus eftervidereuddannelsesområdet, men resultaterne kan også komme til at påvirke grunduddannelserne på området.

Projektet mål er

- at afdække hvilke fagligheder/kompetencebehov, der er brug for og efterspørges på beskæftigelses- og integrationsområdet i kommunerne/i jobcentrene nu og i et femårigt perspektiv.
- at afdække hvilke eksisterende uddannelses tilbud der understøtter disse fagligheder
- at udvikle og formidle nye ønsker til og elementer i uddannelses tilbud for området, her tænkes både på kompetencegivende uddannelse og kurser.

Projektet succeskriterier er

- at projektet får analyseret og beskrevet faglighederne for fremtidens beskæftigelses- og integrationsopgaver – fx ved at opstille en række kompetenceprofiler.
- at projektet får analyseret, om de nuværende uddannelses tilbud understøtter disse fagligheder og kompetenceprofiler – og hvis ikke, at parterne fremkommer med

² Læs forligstekst http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_72310/cf_202/O.PDF - se Bilag 1 (side 8)

anbefalinger til forbedringer, samt understøtter at relevante uddannelsesinstitutioner kan udvikle konkrete forslag til nye/reviderede kurser og uddannelsesmoduler.

- at projektet får formidlet projektets resultater til kommunerne og øvrige interessenter til understøttelse af rekrutteringsprocesser, målretning af kompetenceudvikling og fortsatte drøftelser med berørte uddannelsesinstitutioner

Målgruppe

Projektets primære målgruppe er de kommunale ledere og medarbejdere, der arbejder inden for beskæftigelses- og integrationsområdet. Det kan både være i Jobcenter og i den øvrige kommunale forvaltning.

Målgruppen inddrages i projektet i forskellige faser. Projektets forskellige faser er beskrevet nedenfor.

Styring og organisering af projektet

Projektet gennemføres under Fremfærd Borger.

Projektledere³: Én repræsentant fra HK-Kommunal (Lars Brandstrup Nielsen), én repræsentant fra Dansk Socialrådgiverforening (Mette Bertelsen) og én repræsentant fra Kommunernes Landsforening (Kristine Wiberg Plougsgaard). På lønmodtagersiden er det Lars Brandstrup Nielsen, der påtager sig den formelle rolle som kontaktperson til KL, herunder ansvaret for projektets fremdrift og økonomi.

Styregruppen for projektet er Fremfærd Borger.

Der vil løbende i projektet blive inddraget relevante ressourcepersoner, så som forskere, medlemmer af regionale kompetenceudvalg⁴, uddannelsesinstitutioner, interesse- og brugerorganisationer m.v.

Projektlængde (tidsplan)

Projektet igangsættes i foråret 2016 med etablering af projektgruppe (projektledelse og partskonsulenter) og aftaler med ekstern konsulentbistand. Intentionen er at gennemføre projektet inden udgangen af september 2017, forudsat at det fagligt og praktisk er muligt.

Projektet falder i 4 faser. Første og anden fase afvikles i 2016, tredje og fjerde fase afvikles i 2017.

Fase 1 handler om 1) at afdække viden (historik og eksisterende dokumentation) om udviklingen af de forskellige fagligheder/kompetencebehov på henholdsvis beskæftigelses- og integrationsområdet. 2) afdække og beskrive indholdet i de

³ I herværende tilfælde, hvor både HK-K og DS har en væsentlig interesse i projektet, foreslås at benytte muligheden for at have flere projektledere på lønmodtagersiden. Det skal i den forbindelse afklares, hvem af disse projektledere, der har kontakten med KL samt ansvaret for projektets fremdrift og økonomi. Navnene på projektlederne skal fremgå af projektbeskrivelsen, ligesom det skal fremgå hvilken projektleder på lønmodtagersiden, der har kontakten med KL, m.v.

⁴ De regionale kompetenceudvalg er et fælles samarbejdsforum mellem kommuner og a-kasse, der er nedsat for at sikre en forankring af de midler, der blev afsat ved forliget om reform af beskæftigelsesindsatsen til regional kompetenceudvikling i jobcentre og a-kasser.

eksisterende uddannelsestilbud. Fase 1 skal foregå i en vekselvirkning mellem desk-research og dialog med chefer og medarbejdere i kommunerne/i jobcentrene.

Fase 2 handler om at afdække hvilke fagligheder/kompetencebehov, der i dag er brug for og hvilke, der efterspørges på beskæftigelses- og integrationsområdet i kommunerne/i jobcentrene i et femårigt perspektiv. Fase 2 skal ses i tæt sammenhæng med fase 1.

Fase 3 handler om at opsamle og sammenstille erfaringer fra fase 1 og 2 og på den baggrund identificere anbefalinger til forbedringer af de eksisterende kursus- og uddannelsestilbud, herunder forslag til nye kurser og uddannelsesmoduler for området, samt understøtte/medvirke til at relevante uddannelsesinstitutioner kan udvikle konkrete forslag til nye/reviderede kurser og uddannelsesmoduler.

Fase 4 handler om formidling af projektets resultater til kommunerne og øvrige interessenter til understøttelse af rekrutteringsprocesser, målretning af kompetenceudvikling og fortsatte drøftelser med berørte uddannelsesinstitutioner om (nye) ønsker til uddannelsestilbud for området. Ud over en reel afsluttende afrapportering vil projektets resultater og erfaringer løbende blive formidlet til relevante aktører.

Indhold, metode og aktiviteter

Tid	Metoder, aktiviteter og produkter
Fase 1: marts - september 2016	<p>Afdækning af viden om udviklingen af de forskellige fagligheder/kompetencebehov på henholdsvis beskæftigelses- og integrationsområdet tænkes gennemført via desk-research (historik og eksisterende dokumentation), screening og workshop-/seminardage med deltagelse af praktikere, ledere og evt. andre interessenter.</p> <p>Afdækningen af eksisterende uddannelsestilbud sker via desk-research, opfølgende interview mv.</p> <p>Fase 1 skal ses i tæt sammenhæng med fase 2, og afrapportering fra fase 1 vil være en delrapport, som danner grundlag for fase 2. Analysearbejdet gennemføres af eksterne konsulenter med støtte/vejledning fra partskonsulenter.</p>
Fase 2: September – december 2016	<p>Afdækning af behovet for fagligheder/kompetencer på beskæftigelses- og integrationsområdet i dag og i et fem årig perspektiv vil blive belyst fra forskellige vinkler. Der vil blive udsendt spørgeskema til medarbejder i jobcentre og chefer, som anvendes som grundlag for uddybende interviews med både medarbejdere og chefer. Interviewene vil både blive gennemført individuelt og i grupper. Derudover vil der blive foretaget interview med en række ressourcepersoner herunder forskere, interesse- og brugerorganisationer, STAR, medlemmer af de regionale kompetenceudvalg, Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet m.v.</p> <p>Afrapportering fra fase 2 vil være en delrapport som indgår i arbejdet i fase 3.</p>

Tid	Metoder, aktiviteter og produkter
Fase 3: Januar – juni 2017	<p>Afdækningen af behovet for fremtidens kompetencer gennemføres af eksterne konsulenter med støtte/vejledning fra partskonsulenter.</p> <p>Identifikation af anbefalinger til forbedringer af eksisterende kursus- og uddannelsestilbud. Anbefalingerne vil bygge på den indhentede viden i fase 1 og 2 samt inddragelse af relevante ressourcepersoner m.v.</p> <p>Arbejdet med anbefalinger, herunder forslag til nye/reviderede kurser og uddannelsesmoduler målrettet beskæftigelses- og integrationsområdet vil blive varetaget af eksterne konsulenter med inddragelse/støtte fra partskonsulenterne. Arbejdet vil understøtte/medvirke til udvikling af konkrete forslag i dialog/samarbejde med aftagere og udbydende uddannelsesinstitutioner.</p> <p>Forslag til nye/reviderede uddannelsestilbud vil indgå i projektets samlede anbefalinger.</p>
Fase 4: Juni – september 2017	<p>Projektets samlede anbefalinger vil blive formidlet ad forskellige kanaler og med forskellige metoder afhængigt af indhold og modtager. Eksterne konsulenter vil stå for en opsamlende afrapportering af projektets anbefalinger.</p> <p>Udover en skriftelig formidling, vil afrapporteringen bestå af temamøder, workshops m.v.</p>

Formidling af projektets resultater

Formidling af projektets resultater er tænkt ind som et selvstændigt element i projektet. Der vil blive afrapporteret separat fra de enkelte faser, da de har meget forskelligt indhold og karakter. Alt materiale vil blive gjort tilgængeligt på personaleweb og lederweb.

Ud over afrapporteringen fra de respektive faser er der planlagt en kort samlet afrapportering med fokus på de fremadrettede anbefalinger. Behovet for yderligere afrapporteringsaktiviteter vil blive vurderet løbende og der vil blive fremlagt en særskilt plan for dette ved afslutning af fase 3 (medio 2017)

Evaluering af projektet

Der gennemføres en almindelig partsevaluering. Derudover anbefales det, at fremfærd i samarbejde med parterne følger udviklingen på området, og igangsætter i samarbejde med parterne – og relevante ministerier en evaluering af projektet i 2019.