

Beskæftigelsesafdelingens strategiske fortælling 2024-2026

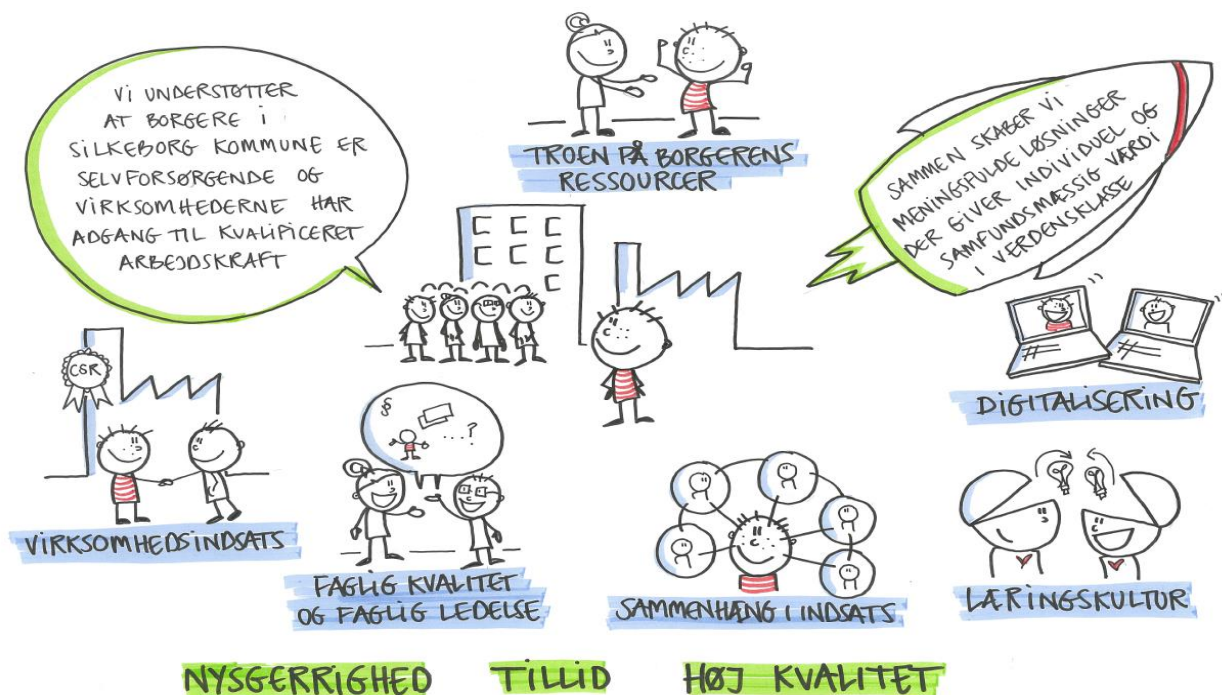
Beskæftigelsesafdelingens lederkonsortium har arbejdet med at skabe en samlet strategisk fortælling for afdelingen. Fortællingen skal tydeliggøre fælles retning og tilgange, og hvad vi vil prioritere og udvikle. Den strategiske fortælling skal understøtte sammenhæng og mening med det vi gør, og bygger på vores fælles mission og værdier. Konkret indeholder den seks strategiske spor, som vi skal arbejde med for at bygge bro til vores ambitiøse vision og videreudvikle borgerinddragende indsatser.

Den strategiske fortælling kommer i foråret 2024, fordi politikerne i Arbejdsmarkedsudvalget har lanceret politiske pejlemærker for beskæftigelsesindsatsen 2024-2026. Den strategiske fortælling skal oversætte, hvordan vi understøtter pejlemærkerne. Med pejlemærkerne og vores strategiske fortælling får vi et fælles fundament at stå på, når vi de næste år skal udvikle opgaver og indsatser med færre ressourcer og markante ændringer i lovrammerne for beskæftigelsesindsatsen.

Den fælles strategiske fortælling skal favne den store spændvidde i vores opgaver, derfor udpeger vi nogle få hovedspor og tilgange, som funktionernes konkrete udvikling, og ledere og medarbejderes kompetenceudvikling skal koble sig til.

Der vil fortsat være behov for masser af faglige drøftelser og refleksioner om, hvordan vi bedst håndterer opgaverne, det løser strategien ikke for os. Men tanken er, at den skaber en sammenhængende ramme, som vi skal læne os op ad i vores løbende arbejde, og når vi skal udvikle, prioritere og beslutte.

STRATEGISK FORTÆLLING 2024 - 2026



Tro på borgernes ressourcer

I Beskæftigelsesafdelingen tror vi på, at der er brug for alle, og at alle har ret til at være del af et fællesskab på arbejdsmarkedet. Forskning viser tydeligt, at vores tro på borgernes muligheder for at komme i arbejde medfører, at flere kommer i job. Nogle borgere har udfordringer, som gør vejen til beskæftigelse lang, men ved at gå de små skridt sammen med borgerne, kan vi bidrage til at aktivere deres håb, tro og ressourcer i forhold til at komme i job eller uddannelse.

Vores faglige tilgang er borgerinddragende og empowerment-orienteret med fokus på borgernes mulighed for at blive selvhjulpne. Vi tager afsæt i borgernes ressourcer og håb, er ambitiøse på borgernes vegne og fungerer som midlertidig støtte i borgernes vej mod beskæftigelse eller uddannelse. Vi respekterer borgerne, og tror på en borgerinddragende beskæftigelsesindsats. Det viser vi ved sammen med borgeren at finde en passende balance mellem støtte og udfordringer, så borgeren tager størst muligt ejerskab til sin egen udvikling mod job eller uddannelse. Jo mere borgeren kan selv, jo mere skal borgeren selv.

Det betyder

- Vi prioriterer indsatser for udsatte borgere, der kan hjælpe dem tættere på arbejdsmarkedet, også selvom det kan tage lang tid at opnå beskæftigelse.
- Med vores faglige indsigt og indsats bidrager vi til at synliggøre borgernes ressourcer og kompetencer, giver borgerne tilpas ansvar og støtter borgerne til at blive selvhjulpne.
- Hvis borgerne har svært ved at holde fast i troen på job eller uddannelse, træder vi ind og understøtter, at de genfinder troen.
- Vi følger med i arbejdsmarkedets behov og hvilke kompetencer borgeren skal besidde, fagligt såvel som personligt, for at skabe et godt match, der fremmer størst mulig selvforsørgelse.

Virksomhedsindsats

Vores kerneopgave er både at hjælpe borgerne i job eller uddannelse, og at sikre virksomhederne den nødvendige arbejdskraft. Vi tror på, at alle har ret til at være del af et arbejdsfællesskab, og vi ved, at virkeligheden virker, når ledige og sygemeldte skal hjælpes i arbejde. Derfor skal vi understøtte virksomhederne i at se værdi i at rumme vores forskellige målgrupper, så alle borgere kan udvikle sig mod arbejdsmarkedet gennem forløb i virksomheder. Virksomhedsindsatsen er på den måde afgørende for at lykkes med vores kerneopgave, og virksomhederne er helt centrale samarbejdspartnere i vores beskæftigelsesindsats.

Vi vil opleves som professionelle samarbejdspartnere for virksomhederne og internt overfor hinanden i virksomhedssamarbejdet, og vi skal lykkes med både kommunens beskæftigelsespolitik og erhvervs politik. Vores virksomhedsstrategi er fælles fundament og anviser retningen for vores virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats. Rummelighedsstrategien understøtter, at vi sammen med virksomhederne får flere borgere med komplekse udfordringer i job.

Det betyder

- Vi har et højt, fælles serviceniveau i virksomhedssamarbejdet og arbejder med ens registreringspraksis.
- Vi har fokus på lønnede timer, og vi lader os inspirere af andre jobcentre og virksomheder i arbejdet med lønnede timer.
- Vi både understøtter og udfordrer virksomhederne i praktiketablering og i ansættelse af borgere med komplekse problemstillinger.
- Gode eksempler skaber viden, flytter holdninger og giver lyst til at bidrage. Derfor fortæller vi de gode historier om succeser med virksomhedsrettet indsats og rummelighed. Både udad til virksomheder, samarbejdspartnere og medier samt indad til andre afdelinger og arbejdspladser i kommunens organisation.
- Vi anerkender de virksomheder, som er særligt gode til at understøtte, at flere borgere med udfordringer kommer i job. Det sker bl.a. gennem vores CSR-diplom og CSR-pris.

Sammenhæng i indsatsen

Koordinerede, tværgående løsninger med inddragelse af borgerne er afgørende for at hjælpe borgere med andre problemer end ledighed i job eller uddannelse. Vores handlinger har stor betydning for andre på tværs af opgaver og målgrupper, og vi skal bidrage til, at vores samarbejdspartnere også kan lykkes. Kort sagt tror vi på, at tværgående samarbejde skaber merværdi.

Vi tager ansvar for at skabe løsninger på tværs både internt i Beskæftigelsesafdelingen og på tværs i kommunen. Tillid og nysgerrighed skal være bærende for måden, vi møder hinanden, vores samarbejdspartner, virksomheder og borgere på.

Vi forpligter os på Sammenhæng og Råderum som paraply for en sammenhængende indsats.

Det betyder

- Vi rækker ud mod hinandens fagligheder for at sikre, at der ikke opstår mellemrum for borgere og virksomheder.
- Vi siger altid ja til samarbejdet. Den der ser "den" har bolden, vi går en ekstra mil i samarbejdet på tværs for en borger, og vi bliver sammen til, vi finder en løsning.
- Vi vil fortsat øve os på at få øje på hinanden i Beskæftigelsesafdelingen. Vi udvikler løbende fælles tilgange og koordinerede indsatser, så borgere og virksomheder oplever at møde en enhed. Det styrker vi bl.a. ved at stå på fælles mål, strategier og kompetenceudvikling.
- Vi vil fortsat udvikle tværgående samarbejder og indsatser sammen med vores kollegaer i Beskæftigelsesafdelingen, andre afdelinger i Silkeborg Kommune og eksterne samarbejdspartnere.

Faglig kvalitet og faglig ledelse

Faglig kvalitet er en væsentlig forudsætning for at lykkes med vores kerneopgave. Derfor er høj kvalitet også en af Beskæftigelsesafdelingens værdier. Vi ser ind i en fremtid med mindre detailregulering af indsatsen og færre økonomiske ressourcer. Derfor skal vi sikre en stærk faglig refleksiv praksis som omdrejningspunkt i at udvikle den faglige kvalitet i forandrede rammer.

Vi har et tydeligt fokus på faglig ledelse, fordi vi ved, at faglig ledelse fremmer faglig kvalitet og refleksiv praksis.

I Jobcentret har vi defineret faglig kvalitet som:

- Vi tror på alle har ret til at være en del af et arbejdsfællesskab og har ressourcer der kan udvikles
- Vi starter med det beskæftigelsesrettede og derefter evt. parallelle indsatser
- Vi tror på en ærlig dialog med virksomhederne giver de bedste forudsætninger for det gode match
- Vi er fælles om opgaven uanset om det er borger eller virksomhed
- Vi omsætter lovgivning til at hjælpe borgere i beskæftigelse

I Ydelsescenteret har vi defineret faglig kvalitet med tre hovedelementer:

- Indsigt i relevant lovgivning, fortrolighed med fortolkning og omsætning i praksis
- Gode anerkendende kommunikationsevner - professionel, empatisk og forståelig - baseret på empowerment-tilgang
- Indgående kendskab til digitale løsninger og systemer

Faglig ledelse handler om at facilitere en fælles forståelse af faglig kvalitet inden for rammerne af organisationens målsætninger og at indfri denne i praksis.

I Beskæftigelsesafdelingen varetager lederne faglig ledelse ved at:

- Være tæt på den faglige opgaveløsning og læne sig nysgerrigt hen mod faglighederne mhp. at skabe faglig retning
- Aktivere og udvikle faglig viden, bl.a. ved at skabe strukturerede rammer for faglig refleksion og læring
- Sikre sammenhæng mellem faglig viden og de mål, vi skal opnå som organisation

Det betyder

- Faglig kvalitet og udvikling er integreret i vores kvalitets- og handleplaner, og vi definerer handlinger til at udmønte og følge op på den faglige kvalitet.
- Faglig kvalitet understøttes af vores læringskultur, herunder vores samarbejde med forskningsinstitutioner, kommuner og andre samarbejdspartnere om viden og udvikling af borgerinddragende indsatser.
- Medarbejderne tager medejerskab for udvikling af egen og fælles faglige viden og praksis.
- Lederne skaber strukturerede rammer for, at medarbejderne udøver faglige refleksioner og omsætter refleksioner til praksis.

- Afdelingsledelsen skaber rum og plads til, at lederne kan udøve faglig ledelse og udvikle faglig kvalitet i praksis inden for rammerne af Beskæftigelsesafdelingens fælles mål og strategier.

Læringskultur

Vores omverden bevæger og udvikler sig og byder hele tiden på nye muligheder og krav. En omverden i bevægelse gør det nødvendigt at tilpasse og udvikle løsningen af vores kerneopgaver. Læringskultur er en del af Beskæftigelsesafdelingens DNA, og er et af de vigtige svar på, hvordan vi løbende sikrer god opgaveløsning og udvikling af borgerinddragende indsats. En stærk læringskultur ruster os til at håndtere forandringer, dilemmaer og beslutninger i hverdagen og fremmer en adfærd gennemsyret af vores værdier om tillid, nysgerrighed og høj kvalitet, og dermed understøtte at vi når vores fælles mål.

Vi forpligtiger os på løbende at arbejde mod næste niveau af faglig reflektiv praksis. Det skal hjælpe hver enkelt med at udvikle faglig viden, kompetence og værktøjer til at løse opgaverne, når rammerne for opgaveløsningen forandres. Og det skal bidrage til udviklingen af stærke arbejdsfællesskaber, der lykkes med at nå vores fælles mål.

Det betyder

- Med en åben dialog arbejder vi sammen om læring og en læringskultur, hvor vi giver plads til at øve os, og hvor vi anerkender fejl, og ser det som en mulighed for læring.
- Vi organiserer rum for faglig refleksion, sikrer at refleksionen har et formål og følger op på at refleksioner styrker udvikling af konkret praksis. Der er fokus på udvikling af de kompetencer, der skal til for at løse vores kerneopgaver fremadrettet.
- Vi arbejder struktureret med læring, udvikling og videndeling i form af formel og uformel kompetenceudvikling. Bl.a. gennem kollegial observation og feedback, lærings- og sparringsgrupper og sidemandsoplæring.
- Vi samarbejder med Aalborg Universitet og andre kommuner om at skabe, dele og bruge ny viden til at udvikle borgerinddragende beskæftigelsesindsats.

Digitalisering

Vi tror på, at hvis vi formår at udnytte digitaliseringens potentialer, kan vi bruge vores ressourcer mere effektivt og samtidig løfte kvaliteten i vores indsats overfor borgere, virksomheder og samarbejdspartnere.

Digitalisering er et godt bidrag til at udvikle fremtidens beskæftigelsesindsats. Automatisering og smartere arbejdsgange kan frigive ressourcer til at løse andre dele af kerneopgaven. Brugen af nye digitale platforme og værktøjer kan give borgere og virksomheder flere muligheder for inddragelse og selvbetjening på de tidspunkter, der passer dem. Dermed er digitalisering med til at gøre ledige borgere mere selvhjulpne og aktive i deres forløb mod job

eller uddannelse, og vi får flere muligheder for at bruge vores faglige ressourcer til de borgere, der har størst behov for hjælp.

Vi vil skabe et digitalt jobcenter og ydelsescenter, hvor digitale løsninger i endnu højere grad er integreret i daglig opgaveløsning og faglig udvikling. Det er en prioriteret ledelsesopgave, at alle ledere og medarbejdere udvikler digital modenhed og kompetencer, så vi sikrer, at digitale løsninger bruges på en måde, der understøtter effektivisering, service og forbedring af indsatsen.

Det betyder

- Vi tænker digitale løsninger ind som en integreret del af vores kerneopgaver og i udviklingen af indsatsen.
- Vi vil udnytte potentialerne i eksisterende digitale løsninger. Derfor vil vi hæve kompetenceniveauet i brugen af nuværende systemer, sådan at vi får udnyttet systemernes muligheder og holder fast i korrekt anvendelse.
- Vi forholder os nysgerrigt til de mange muligheder, som kunstig intelligens/AI og robotteknologi byder på. Vi tager nye muligheder ind, når det skaber værdi for løsningen af kerneopgaven.
- Ledere og medarbejders digitale kompetencer udvikles løbende, så vi er klædt på til at bruge de digitale redskaber til at kvalificere indsatsen og forbedre arbejdsgange.
- Digital udvikling kræver medejerskab og involvering. Vi vil opdage nye potentialer bl.a. ved at involvere digitale ildsjæle i udviklingen af nye løsninger.