

# Temadag 1 Socialrådgivere og virksomheds- samarbejde – hvorfor og hvordan?

Praktikvejlederuddannelsen  
Onsdag den 10. oktober 2018  
kl. 12.00-14.30

# social- rådgiveren

**Jeg hører,  
hvad du siger**

[ Du er helt galt på den  
- nu gør vi, som jeg siger ]

**Ja, så håber  
jeg ik' at  
se dig igen**

[ Jeg ønsker dig alt held  
og lykke i fremtiden ]

**Det skal jeg  
lige undersøge**

[ Det aner jeg ikke  
en kæft om ]

**Følger der en  
halvtredser  
med?**

[ Er der lavet en børne-  
faglig undersøgelse? ]

**Må jeg be' om  
dit cpr-nr?**

[ Giv mig lige en chance  
for at huske, hvad  
det handler om! ]

**Jeg er nødt til  
at vende det  
med min leder**

[ Du vil jo ikke gøre,  
som jeg foreslår ]

**Jeg er her  
jo for at  
hjælpe dig**

[ Det nytter ikke  
noget at råbe ]

**Sagsbehandler?  
Nej, jeg er  
socialrådgiver**

[ Det er ikke det samme,  
for fanden! ]

**Det er jo  
ikke mig, der  
laver loven**

[ Jeg synes også,  
det er tåbeligt ]

[dialægt]

# Edda Luth

## Uddannelse:

- Socialrådgiver og cand. soc., master- og diplommoduler i ledelse, akademimodul i voksenpædagogik
- Ansat på VIA UC i adjunktforløb mhp. lektorkvalificering.

## Baggrund:

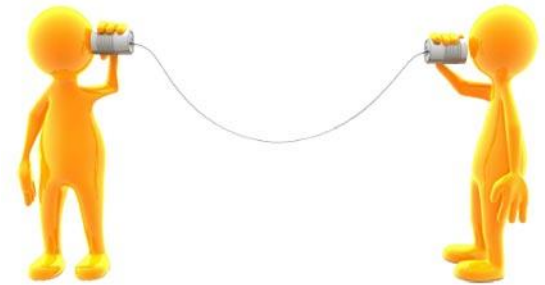
- 25 års erfaring indenfor den kommunale, beskæftigelsesrettede indsats som socialrådgiver, konsulent og afdelingsleder
- Har implementeret FØP/fleksreformen og sygedagpengereformen i kommunalt regi
- Særlig viden og erfaring indenfor: Beskæftigelsesindsatsen generelt, virksomhedsrettet og fastholdelsesindsats for sygemeldte og udsatte ledige, beskæftigelsesrettet jura og tværfagligt samarbejde, herunder rehabiliteringsteam
- Sidder med i DS's ressourcegruppe vedrørende beskæftigelsesområdet
- Forskningsprojekt vedrørende kommunal implementering af virksomhedsrettet indsats for kontanthjælpsmodtagere
- Koordinator for diplom- og akademiuddannelsen i beskæftigelse på VIA, EVU



# Tjek ind - virksomhedssamarbejde

Drøft med sidemakkeren  
(5 minutter)

- Hvilke former for virksomhedssamarbejde har du i dit arbejde? (Direkte eller indirekte)
- Hvad er du optaget af i den forbindelse?



# Udviklingen i den danske beskæftigelsespolitik



1972-1988



1988-1993



1993-2002



2002-2018

	1972-1988	1988-1993	1993-2002	2002-2018
<b>Problem-syn</b>	<p>Konjunkturproblem</p> <p>Mangel på arbejde med økonomisk og social marginalisering til følge</p>	<p>Strukturproblem</p> <p>Manglende kompetencer og kvalifikationer</p>	<p>Strukturproblem</p> <p>Manglende kompetencer og kvalifikationer</p>	<p>Strukturproblem</p> <p>Manglende økonomiske incitamenter og motivation</p>
<b>Løsningsforslag</b>	<p>Passiv forsørgelse i perioder med arbejdsløshed</p> <p>Passivstrategi - Behovsorienterede ydelser</p>	<p>Gradvis aktivstrategi</p> <p>Tilbud om uddannelse og aktivering (unge)</p>	<p>Aktivlinje</p> <p>Ret og pligt til <u>uddannelse</u> og aktivering (forskel på stærke og udsatte)</p>	<p>Det skal kunne betale sig at arbejde</p> <p>Sænkning af ydelsesniveau, skærpet rådighed, fokus på virksomheder (alle skal stå til rådighed)</p>

”Social forståelse er godt, men ikke godt nok. Og hvad mener jeg så med det? Man kan tale om tre typer af socialrådgivere:

1. Den dårlige socialrådgiver, som bruger borgernes dårlige sociale vilkår som undskyldning for, at de klarer sig dårligt.
2. Den gode socialrådgiver, som kender borgernes individuelle sociale baggrund og tager hensyn til den i sin rådgivning.
3. Og så er der den bedste socialrådgiver, som holder en professionel distance til borgernes privatliv, som har fokus på rådgivning. Og som viser borgere med dårlig social baggrund samme respekt og ansvar som andre borgere ved ikke at nedsætte forventningerne til dem – hverken fagligt eller adfærdsmæssigt.

Jeg ved ikke, hvor mange dårlige socialrådgivere der findes. Men jeg ved, hvor stort et problem det er, hver gang en borger bliver mødt af social omklamring i stedet for professionel rådgivning.

Social omklamring har simpelthen social slagside.”

Beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksens tale, Socialrådgiverdage 2003



# Reformstorm



Hvor mange/hvilke reformer har der været på beskæftigelsesområdet de seneste 15 år?



**Førtidspensionsreform (2001)**

**Starthjælp (2002)**

**Flere i Arbejde (2003)**

**Forårspakke (2004)**

**En styrket sygefraværsindsats (2005)**

**Ny chance til alle (2005)**

**Justering af fleksjobordningen (2006)**

**Velfærdsaftale (2006)**

**Kommunalreformen (2007)**

**Aftale om en Jobplan (2008)**

**Sygefraværshandlingsplan (2008)**

**Afbureaukratisering (2009)**

**Enstrengt beskæftigelsessystem(2009)**

**Flere unge i uddannelse og job (2009)**

**Bekæmpe langtidsledighed (2010)**

**Ny og effektiv beskæftigelsesindsats(2010)**

**Genopretningsaftale (2010)**

**Forenkling af beskæftigelsesindsatsen(2011)**

**Tilbagetrækningsreform (2011)**

**Ambitioner om mere (2011)**

**Styrket indsats for unge (2011)**

**Bedre vilkår for ledige (2011)**

**Akutjob-aftalen (2012)**

**Reform af førtidspension /fleksjob (2012)**

**Aftale om flere fleksjob (2013)**

**Særlig ungeindsats (2013)**

**Kontanthjælpsreform (2013)**

**Beskæftigelsesreform (2014)**

**Sygedagpengereform (2014/15)**

**Jobreform (2015/2016)**

**Refusionsreform 2016**

**Jobreform fase 1 (2016)**



# Først den ene vej...

Siden jobcentrene blev født, har skiftende ministre og reformer præget arbejdet i jobcentrene.



## JANUAR 2007

Den statslige Arbejdsformidling (AF) nedlægges i forbindelse med kommunalreformen, og der dannes i stedet 91 jobcentre. Frem til august 2009 har flertallet af jobcentrene både statslig og kommunal ledelse. Claus Hjort Frederiksen (V) er siddende beskæftigelsesminister.

## APRIL 2007

300-timers reglen træder i kraft. Reglen gælder ægtepar, hvor begge er på kontanthjælp. Hvis en ægtefælle ikke inden for de seneste to år mindst har haft 300 timers ordinært arbejde, mister ægteparret den ene kontanthjælp.

## SEPTEMBER 2008

Et flertal i Folketinget udvider 300-timersreglen til en 450-timersregel.



## APRIL 2009

Inger Støjberg (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

## MAJ 2009

Et flertal i Folketinget vedtager "Aftale om et strengt kommunalt beskæftigelsessystem", hvor kommunerne overtager de statslige dele af jobcentrene. Kommunerne får dermed ansvaret for beskæftigelsesindsatsen for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Overtagelsen træder i kraft 1. august 2009.

## JULI 2011

450-timers reglen ændres til en 250-timers regel. I stedet for 450 timer inden for to år, hæves arbejdskravet til 250 timer inden for ét år.



## SEPTEMBER 2011

Folketingsvalg - VK-regeringen går af og SRF-regering overtager magten. Mette Frederiksen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.



## OKTOBER 2014

Henrik Dam Kristensen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.

## DECEMBER 2014

Et flertal i Folketinget afskaffer gensidig forsørgerpligt for samlevende par. Ændringen træder i kraft 1. januar 2016.

## JUNI 2014

Et flertal i Folketinget vedtager en sygedagpengereform, som blandt andet forkorter afklaringsperioden til maks. 22 uger samt indfører jobafklaringsforløb. Aftalen er fuldt indfasen i januar 2015.

## FEBRUAR 2014

Kun få uger efter at kontanthjælpsreformen er trådt i kraft, må beskæftigelsesminister Mette Frederiksen - på baggrund af vidt forskellig praksis i kommunerne - præcisere reglerne for, hvornår unge kan betragtes som "uddannelsesparate".

## JUNI 2013

Et flertal i Folketinget vedtager kontanthjælpsreform med de nye vurderingskategorier jobparat og aktivitetsparat, som erstatter de hidtidige "matchgrupper". Uddannelseshjælp - en social ydelse på SU-niveau - introduceres til "uddannelsesparate" kontanthjælpsmodtagere under 30 år, og der indføres "gensidig forsørgerpligt" for samlevende par. Desuden introduceres nytteindsats og koordinerede sagsbehandlere. Reformen træder i kraft 1. januar 2014.

## DECEMBER 2012

Et flertal i Folketinget vedtager førtidspension- og fleksjobreformen, som blandt andet indfører ressourceforløb og minifleksjob. Reformen træder i kraft 1. januar 2013.

## DECEMBER 2011

Et flertal i Folketinget vedtager at afskaffe starthjælpen, som trådte i kraft i 2002, og kontanthjælpsloftet, som trådte i kraft i 2004.



## JUNI 2015

Folketingsvalg - SR-regeringen går af og V-regering overtager magten. Jørn Neergaard Larsen (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

## AUGUST 2015

Et flertal i Folketinget vedtager en refusionsreform, som sænker den statslige refusion til kommuners ydelsesudgifter fra 80 procent til 20 procent i løbet af det første år, en borger modtager en ydelse. Reformen træder i kraft 1. januar 2016.

## SEPTEMBER 2015

Integrationsydelsen - en social ydelse på SU-niveau - træder i kraft. Ydelsen erstatter kontanthjælp til personer med lovligt ophold i Danmark, der har boet uden for EU's grænser i mere end ét ud af de sidste otte år.

## MARTS 2016

Et flertal i Folketinget vedtager den såkaldte "Jobreform fase 1", som indfører 225-timersreglen og lovet om kontanthjælpen.

## JULI 2016

Integrationsydelsen udvides til at erstatte kontanthjælp for alle i Danmark, som ikke har boet i Danmark i mindst syv ud af de sidste otte år.

## OKTOBER 2016

Beskårede ydelser som følge af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen træder i kraft.



## NOVEMBER 2016

Troels Lund Poulsen (V) bliver i forbindelse med den nydannede VLAK-regering ny beskæftigelsesminister.



# Aktiv beskæftigelsespolitik og socialt arbejde?

”Socialt arbejde fremmer social forandring og problemløsning i menneskelige relationer og sigter efter at frigøre og styrke mennesker for at øge deres velfærd. Med brug af teorier om menneskelig adfærd og sociale systemer, sætter socialt arbejde ind hvor mennesker interagerer med deres omgivelser. Principper om menneskerettigheder og social adfærd og social retfærdighed er grundlæggende i socialt arbejde.”

(IFSW’s definition, Goli og Hansen 2015 s. 11)



# Den operationelle ramme for beskæftigelsesforvaltning

Stigende procesregulering i forhold til:

- Kategorisering
- Hvor ofte der skal afholdes samtale
- Hvad der skal tales om
- Hvad der skal registreres hvor og af hvem
- Sanktionering

(Caswell i Guldager og Skytte 2013:227)



# Eksempler på politiske målsætninger med reformerne



*"Formålet er at flest mulige borgere får mulighed for at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv og dermed være en del af fællesskabet"*

Fra "Aftale om en reform af førtidspension og fleksjob" 30.06.12 indgået mellem den daværende regering (Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre) og Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti

*"Det er afgørende for regeringen, at kontanthjælpssystemet tager udgangspunkt i, at unge skal i uddannelse, at ressourcestærke mennesker mødes med klare krav og forventninger, og at udsatte mennesker aldrig må opgives."*

Skriftlig fremsættelse af L 224 28.05.13 (Kontanthjælpsreformen) v. beskæftigelsesminister Mette Frederiksen

Fra bemærkningerne til  
lovforslag om  
Førtidspensions- og  
fleksjobreformen



Eksempler på sigtelinjer for reformen:

- Alle muligheder for fodfæste på arbejdsmarkedet skal prøves gennem en aktiv indsats
- Borgeren skal have **ejerskab** og **indflydelse**
- Indsatsen skal være **helhedsorienteret**, **sammenhængende** og **individuel** tilrettelagt
- Beskæftigelse og helbred går hånd i hånd

# Intentionerne med sygedagpengereformen:



- Sygedagpengemodtagere skal have økonomisk sikkerhed under hele deres sygdomsforløb.
- Indsats og opfølgning skal ske tidligt i sygeforløbet.
- Indsatsen for sygemeldte **skal i højere grad afspejle den sygemeldtes behov** for støtte til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.
- Den virksomhedsrettede indsats skal styrkes.

## Beskæftigelsespolitikken på vej ud af jernburet?



”..den mere **åbne problemforståelse** i dag lever side om side med et fastholdt, hvis ikke øget, fokus på økonomiske incitament og sanktioner. Der er altså tale om en **udvidet forståelse af beskæftigelsespolitikken** opgaver mere end en tilbagevenden til en klassisk socialpolitisk tilgang til de komplekse problemer, der ofte gør sig gældende for borgere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet”

(Caswell et al, UFN 30/2015, s. 11)

# Stigende kompleksitet i opgaverne i beskæftigelsesindsatsen

Skiftende krav og stigende forventninger

- Dokumentationskrav
- Rettidighed
- Resultatmål
- Teoretiske og metodiske tilgange

Uforudsigelighed?

Modsatrettede interesser?



# Først den ene vej...

Siden jobcentrene blev født, har skiftende ministre og reformer præget arbejdet i jobcentrene.



#### JANUAR 2007

Den statslige Arbejdsformidling (AF) nedlægges i forbindelse med kommunalreformen, og der dannes i stedet 91 jobcentre. Frem til august 2009 har flertallet af jobcentrene både statslig og kommunal ledelse. Claus Hjort Frederiksen (V) er siddende beskæftigelsesminister.

#### APRIL 2007

300-timers reglen træder i kraft. Reglen gælder ægtepar, hvor begge er på kontanthjælp. Hvis en ægtefælle ikke inden for de seneste to år mindst har haft 300 timers ordinært arbejde, mister ægteparret den ene kontanthjælp.

#### SEPTEMBER 2008

Et flertal i Folketinget udvider 300-timersreglen til en 450-timersregel.



#### APRIL 2009

Inger Støjberg (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

#### MAJ 2009

Et flertal i Folketinget vedtager "Aftale om et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem", hvor kommunerne overtager de statslige dele af jobcentrene. Kommunerne får dermed ansvaret for beskæftigelsesindsatsen for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Overtagelsen træder i kraft 1. august 2009.

#### JULI 2011

450-timers reglen ændres til en 250-timers regel. I stedet for 450 timer inden for to år, hæves arbejdskravet til 250 timer inden for ét år.



#### SEPTEMBER 2011

Folketingsvalg - VK-regeringen går af og SRF-regering overtager magten. Mette Frederiksen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.



#### JUNI 2014

Et flertal i Folketinget vedtager en sygedagpengereform, som

#### FEBRUAR 2014

Kun få uger efter at kontanthjælpsreformen er trådt i kraft, må beskæftigelsesminister Mette Frederiksen - på baggrund af praksis i

#### JUNI 2013

Et flertal i Folketinget vedtager kontanthjælpsreformen med de nye vurderingskategorier jobparat og aktivitetsparat, som erstatter de hidtidige "matchgrupper". Uddannelseshjælp - en social ydelse på SU-niveau - introduceres til "uddannelsesparate" kontanthjælpsmodtagere under 30 år, og der indføres "gensidig forsørgerpligt" for samlevende par. Desuden introduceres nytteindsats og koordinerede sagsbehandlere. Reformen træder i kraft 1. januar 2014.

#### DECEMBER 2012

Et flertal i Folketinget vedtager førtidspension- og fleksjobreformen, som blandt andet indfører ressourceforløb og minifleksjob. Reformen træder i kraft 1. januar 2013.

#### DECEMBER 2011

Et flertal i Folketinget vedtager at afskaffe starthjælpen, som trådte i kraft i 2002, og kontanthjælpsloftet, som trådte i kraft i 2004.



#### NOVEMBER 2016

Troels Lund Poulsen (V) bliver i forbindelse med den nydannede VLAK-regering ny beskæftigelsesminister.

#### MARTS 2016

Et flertal i Folketinget vedtager den såkaldte Jobreform fase 1, som ændrer reglerne for kontanthjælp.

#### JULI 2016

Integrationsydelsen udvides til personer i de sidste otte måneder af deres kontanthjælpsperiode.

#### OKTOBER 2016

250-timersreglen træder i kraft.

Reformer med krav om:  
Tværfagligt samarbejde  
Helhedsorienteret indsats  
Individuelt tilrettelagte forløb  
Afbureaukratisering  
Medarbejderkompetenceudvikling



# 3-vigtige-kompetenceområder-for-frontlinjemedarbejdere-i-beskaeftigelsesindsatsen



# Virksomhedssamarbejde – hvorfor?

## Lov om aktiv beskæftigelsesindsats - formålsparagraf

”§ 1. Formålet med denne lov er at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked ved at

- 1) bistå arbejdssøgende med at få arbejde,
- 2) **give service til private og offentlige arbejdsgivere, der søger arbejdskraft, eller som vil fastholde ansatte i beskæftigelse,**
- 3) bistå kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere og ledige dagpengemodtagere til så hurtigt og effektivt som muligt at komme i beskæftigelse, således at de kan forsørge sig selv og deres familie, og
- 4) støtte personer, der på grund af begrænsninger i arbejdsevnen har særlige behov for hjælp til at få arbejde.”

LBK nr. 1342 af 21/11/2016



# Virksomhedsrettet samarbejde som grundlæggende element i beskæftigelsesindsatsen - også for udsatte ledige - hvorfor?

- Der er stærk evidens for, at virksomhedsrettede indsatser i den private sektor har en positiv beskæftigelseseffekt for udsatte ledige
- Der er moderat evidens for, at også virksomhedsrettede indsatser i den offentlige sektor har positiv effekt for udsatte ledige
- Der er stærk evidens for at løntilskudsaktivering i den private sektor har en positiv effekt
- Der er modstridende viden om effekten af virksomhedspraktik og effekten af løntilskudsaktivering i den offentlige sektor

(Goli og Hansen 2016:387)



# Når virksomheder indgår aftale om indsatser for ikke-arbejdsmarkedspare borgere,

motiveres de af:

- Et ønske om at tage et socialt ansvar
- Et ønske om at bruge aktiveringsforløbene som rekrutteringskanal
- Et ønske om at hjælpe deres nærområde

Økonomisk støtte fra det offentlige har stor betydning for om virksomhederne ansætter ledige med nedsat arbejdsevne

(Goli og Hansen 2016, s. 393)

# Hvad fremmer/hæmmer borgerens motivation for at indgå i et virksomhedsrettet forløb?

Virksomhedstilbuddet skal være en del af en langsigtet plan og borgernes motivation øges af:

- Empowerment
- Tydeligt formål (meningsfuldhed)
- Tydelig kommunikation af progression (skal måles/dokumenteres)
- Kolleger og oplevelse af tilhørsforhold

Borgernes motivation svækkes af:

- Virksomhedsrettede indsatser, der ikke fører til noget
- Oplevelsen af at blive udnyttet
- Manglende økonomisk gevinst

# Forskningsprojekt "Fra udsat til ansat"

- Det tager **tid**, at se hinanden an
- Det gode match er afgørende
- Arbejdsmarkedsparathed skabes på virksomhederne

## Pointer:

- Beslutning om ansættelse træffes, der hvor personer, behov og ideer mødes
- Vigtigt at tale **værditilførsel** frem for rummelighed med arbejdsgiverne

(Væksthusets forskningscenter 2017)

Hør en af forskerne fortælle om resultaterne her:

[effekt-af-ansaettelsesrettede-virksomhedsforloeb-for-udsatte-ledige](#)

# Ny forskning siger:

Intensiv aktivering af sygemeldte gør mere skade end gavn!

(Holm et al:2018)

Hvad gør vi så?

- Fastholdelsesindsats på arbejdspladsen
- Opkvalificering af arbejdsgivere og kolleger
- Nytænkning af samarbejdet med behandlingssystemet

# Hvad betyder udviklingen for medarbejderne i jobcentrene?

Professor MSO Thomas Bredgaard, Aalborg Universitet

<https://vimeo.com/208528719/26671eb42b>





## LISES projektet – foreløbige resultater vedrørende:

”Potentialet i at udvikle virksomhedssamarbejdet, således at arbejdsgivers forventninger og engagement medtænkes i beskæftigelsesindsatsen”, s. 17-19

Praksis skal have fokus på:

- Konkret matchning mellem (ofte) meget specielle behov hos borgerne og virksomheder, som kan rumme disse særlige behov.

Centrale kompetencer hos medarbejderne i jobcentret er derfor:

- Kendskab og relationer til arbejdsmarkedet, både i lokale virksomheder, socialøkonomiske virksomheder og forskellige organisationer
- Indgående kendskab til og forståelse af borgeren og eventuelle behov for støtte og dels tilsvarende kendskab til og forståelse for mulige pladser på et *konkret* arbejdsmarked

# De næste resultater fra LISES

- Virksomhedspraktik tænkes ofte som et led i at opbygge en *generel* arbejdsmarkedsparathed og -evne, men den bliver i praktikforløbet ofte *stedligt bundet* til den konkrete arbejdsplads, borgerne er på
- Borgerne efterspørger *meningsfuldhed* i praktikforløbene, og derfor skal vi arbejde på at *få virksomhederne engageret til, og stærkere forpligtet* på, at levere rigtige løntimer efter endt praktik
- - og i den forbindelse: Hvad er vigtigst – målgruppen eller redskabet?
- Det rigtige match mellem borger og virksomhed er afgørende

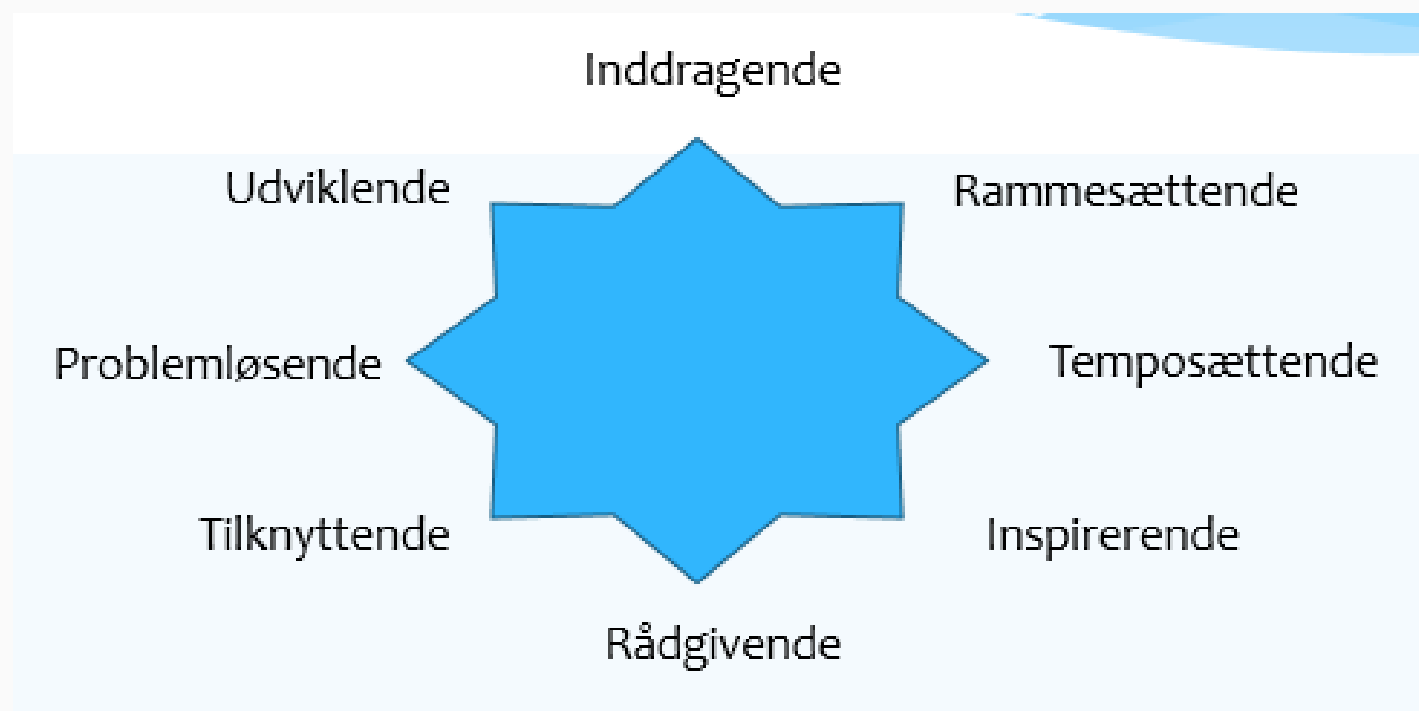
LISES 2018:26

# Hvilke kompetencer kræver det for at lykkes i virksomhedssamarbejdet?

[de-tre-kompetencer-du-skal-evne-for-at-lykkes-i-virksomhedssamarbejdet](#)



# 8 kommunikationsstile



# Inddragende

- **Bruges til:**

Stimulere borgerens lyst og engagement, til at tage ansvar for egen proces.

- **Krav til medarbejder:**

Spørgeteknikker, lyttekompetencer, interesse og nysgerrighed, mulighed for at følge op på borgerens svar, tilbageholdenhed, mulighed for og lyst til samarbejde om forløbet.

- **Risiko:**

Kan blive opfattet manipulerende, professionelle kan underminere ekspertise.

# Rammesættende

- **Bruges til:**

Kommunikere entydige budskaber , undgå misforståelser. Formidle faktuel viden.

- **Krav til medarbejder:**

Stor faglig viden, klarhed om roller, regler og forventninger. Selvdisciplin og vedholdenhed, selvtillid, stringens og sproglig tydelighed.

- **Risiko:**

Opleves bureaukratisk, stiv, upersonlig og umyndiggørende. Professionelle der ikke kender rammer og muligheder som han /hun er ansat til at formidle.

# Temposættende

- **Bruges til:**

Signalere ambitioner, ønsker vise borgeren at det er muligt at nå resultater.

- **Krav til medarbejder:**

Tror på det kan nås. Ressourcer til at nå resultaterne, selvdisciplin og motivation. Energi, faglig viden om ressourcer og muligheder. Analytisk kompetence ( hvor hurtigt, må det gå ? ).

- **Risiko:**

Borgeren ikke kan følge med. Borgeren oplever at den professionelle ikke forstår hans situation. Resultater på grund af systemkrav.

# Inspirerende

- **Bruges til:**

Skabe energi hos borgeren til at give lyst til forandring. Flytter fokus ud i fremtiden.

- **Krav til medarbejder:**

Ramme det som er vigtigt for borgeren. Energi og optimisme. God til at finde og fortælle de rette historier, netværk. Spørgeteknikker (hjælp til finde meningen for borgeren).

- **Risiko:**

Medarbejder opleves uden realitetssans, historierne ligger for langt fra borgerens virkelighed. Ukonkret.



# Rådgivende

- **Bruges til:**

Borgeren får et fagligt godt funderet råd, som han/hun kan træffe beslutning ud fra. Borgeren er ikke altid den der ved bedst.

- **Krav til medarbejder:**

Stor faglig viden og erfaring. Selvtillid og autoritet.  
Troværdighed. Evnen til god behovsanalyse( gennemskue, hvilket råd passer til denne person )

- **Risiko:**

Ansvaret lægges over på medarbejder. Der udvikles en afhængighed af medarbejderen som "ekspert".

# Tilknyttende

- **Bruges til:**

Skabe fortrolighed, og tillid mellem borger og professionel. Samarbejde fremmes, hvis der er kendskab til hinanden.

- **Krav til medarbejder:**

Empati, tålmodighed, relationsskabelse, professionaliseret omsorg, lytning.

- **Risiko:**

Rollefordeling mellem professionel og privat bliver uklar, kan virke grænseoverskridende.

# Problemløsende

- **Bruges til:**

Fjerne problemer for at videre udvikling bliver mulig.

- **Krav til medarbejder:**

Ressourcer til at løse problemerne, problemforståelse og problemanalyse / behovsanalyse. Selvdisciplin, initiativ.

- **Risiko:**

Løser det forkerte problem. Pacificerer og gøre borgeren mere hjælpeløs.

# Udviklende

- **Bruges til:**

Igangsætte læreprocesser hos borgeren. Udvikle borgerens kompetencer til at kunne selv. Genopdage det man kan.

- **Krav til medarbejder:**

Kompetencevurdering af borgeren. Ressourcer til at igangsætte den rette læringsproces. Coachende spørgeteknikker, motivationsskabelse. At holde igen med egne forslag ( selvdisciplin).

- **Risiko:**

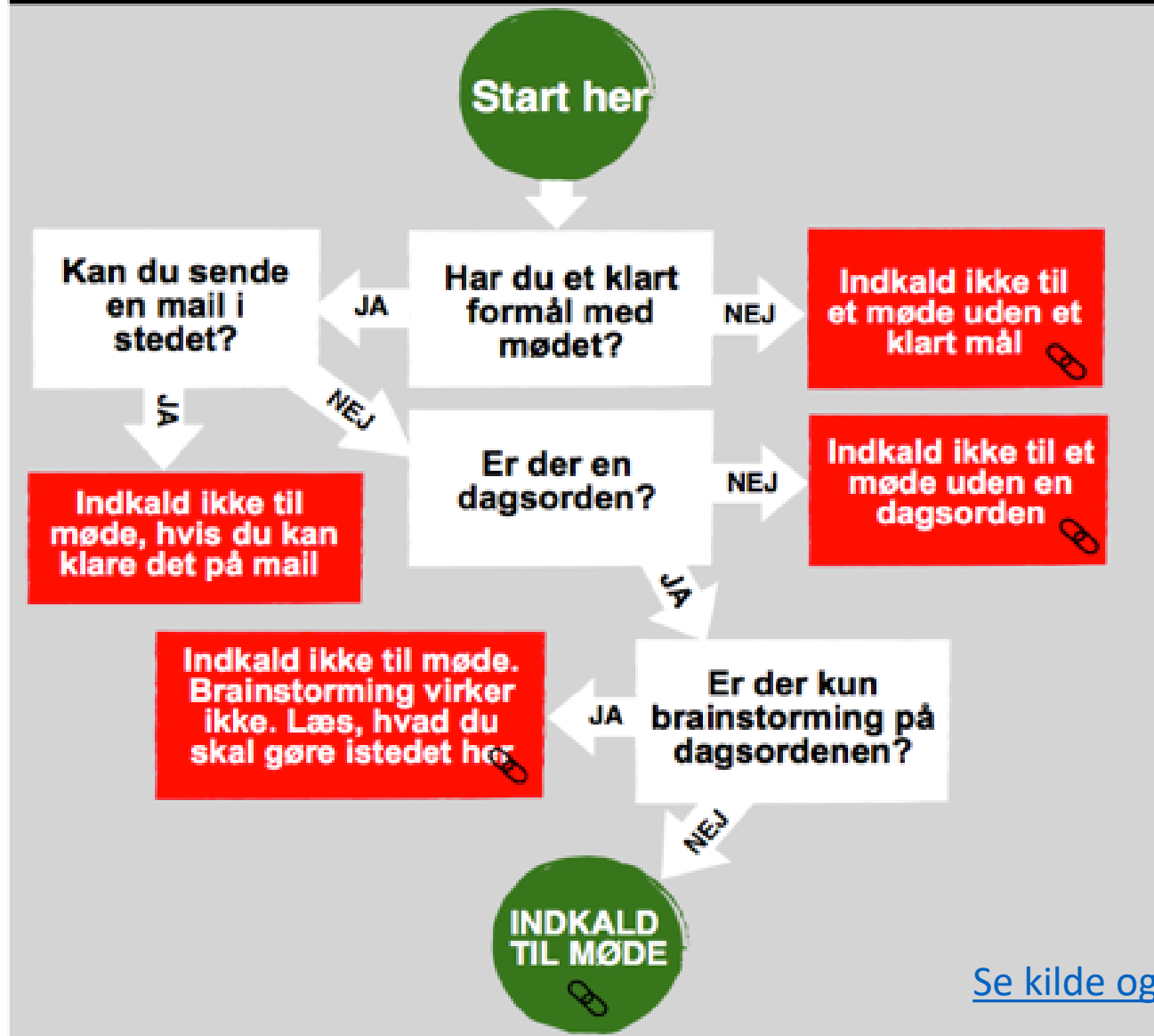
Borgeren føler sig ladt i stikken, ønsker hjælp, men får coachende spørgsmål tilbage. Slutresultatet bliver ofret til fordel for læreprocessen.

# Hvordan du undgår nogensinde at deltage i et godt møde igen

1. Kom altid for sent
2. Hold mødeformålet hemmeligt
3. Kom uforberedt
4. Hold telefonen åben
5. Arbejd på computeren
6. Tal mest muligt
7. Gå ud af tangenter
8. Søg konflikter, ikke løsninger
9. Drop pauserne, og gå over tiden.
10. Undgå at træffe beslutninger og konkludere



# Skal jeg indkalde til møde?



[Se kilde og links her](#)

# Den gode mødefacilitator:

- Fokuserer og involverer
- Tager "værtsskabet" - holder samtalen på sporet og vurderer om de forskellige indlæg bringer samtalen videre eller på et sidespor.
- Skaber mening og værdi for deltagerne
  - mening oplever man, når man træder i relation med de øvrige mødedeltagere og yder sit bidrag til, at helheden fungerer - og det er mødefacilitatorens ansvar at sikre, at det sker
  - Værdi skaber man, når møderne handler om emner, der har væsentlige, også for eksterne interessenter og aftagere
- Mødelederen leder mødet, men god mødeledelse fordrer godt følgeskab - og det er alles ansvar

Ravn 2011:15

# Centrale pointer fra i dag om virksomhedssamarbejde



## Hvorfor?

- En lang række undersøgelser viser at virksomhedsrettet indsats og virksomhedssamarbejde virker – også for udsatte borgere
- Krav til viden, færdigheder og kompetencer hos socialrådgivere/medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen har udviklet sig betydeligt i takt med at opgavernes kompleksitet er kraftige forøget

## Hvordan?

- Afklaring, parathed og fastholdelse i f. t arbejdsmarkedet skabes bedst på arbejdsmarkedet og dermed ude i virksomhederne
- Medarbejderne har behov for styrkede professionelle kompetencer og integritet – herunder også kompetencer, som ikke anses som klassiske socialrådgiverkompetencer.
- Eksempler:



Hvilke kompetencer mangler socialrådgiverpraktikanterne i f.t virksomhedssamarbejde?

Savner du selv kompetencer i f.t virksomhedssamarbejde?

Hvis ja: Hvilke?

Hvis nej: Hvorfor ikke?

Diskutér med sidemakkeren  
(10 minutter)



# Fagligheder på beskæftigelsesområdet [www.fagprofiler.dk](http://www.fagprofiler.dk)

- Der stilles store krav til medarbejdernes faglige kompetencer, såvel **generelt** som indenfor forskellige **specialer**.
- Der er både behov for et øget fokus på den **fælles** faglighed, samt på hvilke kompetencekrav og kompetenceløft, som bedst muligt kan understøtte henholdsvis de meget forskellige beskæftigelsesrettede indsatser og den fælles faglighed.
- Grundet de mange omskiftninger og reformer, har jobcentrenes uddannelsesbehov været drevet af de umiddelbare kompetencekrav, der understøtter implementering af ny lovgivning og den daglige drift.
- Hovedparten af kompetenceudvikling på området er tæt knyttet til medarbejdernes praksis, og primært ved intern træning/læring i jobcentrene, eksempelvis som særligt tilrettelagte kurser for medarbejderne.



Dansk Socialrådgiverforening



# Fagligheder på beskæftigelsesområdet

## Kompetencekortlægning

- Der mangler et systematisk overblik over medarbejdernes eksisterende basis- og specialiserede kompetencer. (Ca. 40% af medarbejderne er socialrådgivere)
- Selvom der afsættes en del ressourcer til kompetenceudvikling, så er det kun godt hver 10. medarbejder, der har deltaget i formel kompetencegivende efteruddannelse i løbet af sin ansættelse.

### Projektet anbefaler derfor:

- En styrket strategisk tilgang til kompetenceudvikling
- En bedre sammenhæng imellem faglige krav og kompetenceløft, herunder kvalificering og tilpasning af mere praksisnære uddannelses- og kursustilbud
- Et øget fokus på transfer af det lærte for medarbejderen og på deling af det lærte med kollegerne

[www.fagprofiler.dk](http://www.fagprofiler.dk)



Dansk Socialrådgiverforening



Læs mere om efter-og  
videreuddannelse i beskæftigelse  
på VIA:

[VIA EVU Beskæftigelse](#)

Eller kontakt mig på mail  
[emlu@via.dk](mailto:emlu@via.dk) eller tlf. 8755 1904

Tak for i dag!



# Litteratur

Caswell, D. og Larsen, Flemming: *Frontlinjearbejdet i leveringen af aktiv beskæftigelsespolitik*. Tidsskrift for Arbejdsliv, nr. 1, 2015

Caswell et al, UFN 30/2015

Goli, Marco og Hansen, Louise: *Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde*. 2016, Hans Reitzels forlag.

Holm, Anders et al: *Employment effects of active labor market programs for sick-listed workers*. 2018. Journal of Health Economics

[LISES projektet: https://lisessite.wordpress.com/](https://lisessite.wordpress.com/)

Tøfting, Leif Kongsgaard: *Multiteoretisk praksis i socialt arbejde*. 2017. Samfundslitteratur.

Plakat: <https://dialaegt.dk/produkt/socialraadgiveren/>