

Borgerinddragelse i beskæftigelsesindsatsen

v. Lone Lollesgaard
Uddannelses- og Arbejdsmarkedschef



Hvordan har vi arbejdet

To spor:

- 1) Beskæftigelsesindsatsen overordnet og påvirkning/udfordring af denne
- 1) Lokalt fokus på beskæftigelsesfaglighed og udvikling af denne

Den overordnede beskæftigelsesindsats

- at tilgangen i den kommunale beskæftigelsesindsats ændres så borgerne i langt højere grad oplever sig som aktører med handlekraft
- tilgange og modeller udviklet i CUBB kan gradvist udvides og oversættes til andre kommuner gennem vidensspredning og relationsopbygning. Potentialer er at påvirker det bredere beskæftigelsespolitiske felt i en mere borgerinddragende retning



Den overordnede beskæftigelsesindsats

Det Nordjyske Frikommuneforsøg

- Indsatsen skal give mening – være meningsskabende for såvel borgerne som de professionelle
- Borgerne skal opleve, at de blive set, hørt og inddraget
- Sætte medarbejdernes faglighed i spil – udnytte "det socialfaglige skøn"
- Fokus på resultater frem for proces



Lokalt – ny beskæftigelsesfaglighed

- Kommunikationen med borgerne
- Det socialfaglige skøn
- Medarbejderne skal tage lederskabet af indsatsen og lederskabet af samtalen med borgerne
- De skal tage ansvaret for skønnet – "de skal lære at tænke selv igen" – dvs. træffe de sociale faglige beslutninger, argumentere for og dokumentere dem
- Træning i at reflektere over egen praksis



Lokalt – ny beskæftigelsesfaglighed

Det er i mødet og samtalen mellem sagsbehandlere og borgere, at borgerinddragelse sker

- *for det første fokus på* rammerne for samtalerne, som kan være mere eller mindre befordrende for at inddrage borgerne. - hvordan hyppige samtaler afbalanceres med, at disse samtaler opleves som meningsfulde af både borgerne og sagsbehandlerne.
- *For det andet* fokus på hvordan mødet mellem frontlinjemedarbejdere og borgere kvalificeres. Her er frontmedarbejdernes kommunikative kompetencer helt centrale.

Lokalt – ny beskæftigelsesfaglighed

- Skærpet opmærksomhed i samtaleanalysen på kommunikative justeringer, der med egen indflydelse har betydning for borgers videre valg
- Borgerinddragelse kræver indsigt og dygtighed som myndighed ift rollen, og særligt den ubalance magtfordelingen giver i samtalen
- Viden bevæger sig og udvikler sig i proces og går fra at være viden til at være en erkendelse
- Refleksiv praksis i alle hjørner af organisationen, hvor vi udfordrer hinanden med nye perspektiver og ny læring for at opnå nye erkendelser, handlemuligheder og indsigter

Lokalt – ny beskæftigelsesfaglighed

- "Jeg låner din opmærksomhed til at skærpe min egen"
- "Dine perspektiver skal skubbe til mine, så jeg selv" tænker nyt og reflekterer over egen praksis og indflydelse
- Udvikling starter hos medarbejdere – udvikler sig fra knowledge til knowing
- Ejerskab for egen læring og udvikling
- Opsamling på defragmenteret viden via vidensmæglere og læringsrum

De 5 sammenhængende søjler



Lokalt – ny beskæftigelsesfaglighed

- Ledelsen skal være nærværende, tydelige og retningsgivende
- Både leadership og management

Hvad gør vi anderledes eller mere af?

- Tydelig understøttelse af medarbejderne - hvordan og med hvilke værktøjer/tænkning/ kompetencerum
- Fokus på nærværende ledelse – tæt opfølgning og sparring
- Udvikle et mestringsklima
- Vidensproduktion >< Praksisproduktion