

# Sund by netværkets temamøde den 12. november 2013



VIBORG  
KOMMUNE

## Empowerment i beskæftigelsesindsatsen

# Demokratisk medborgerskab - et nyt ståsted



- Vision om et nyt fundament – ansvar for eget liv (**empowerment**)
- Mål om at bidrage til et bæredygtigt samfund
- Mål om administrativ forenkling

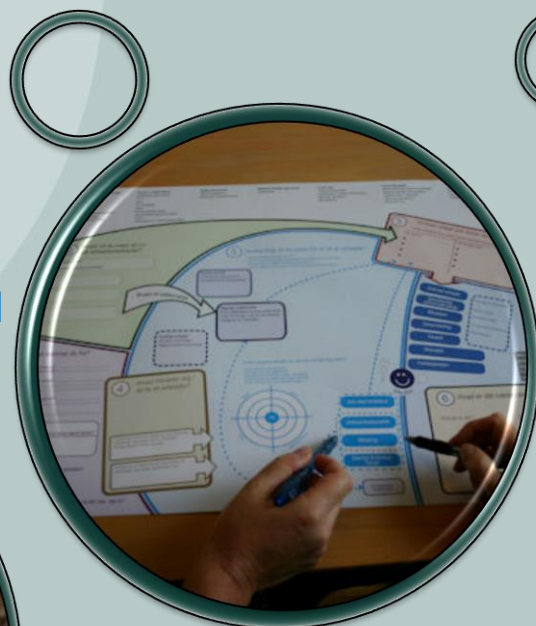
# Før og nu – borgerens møde med jobcentret

-Fra systemets plan

-Fra kontrol

-Fra samtale der skaber afstand

-Fra ukendt land



-Til borgerens plan

-Til tillid

-Til samtaler der motiverer til handling  
og skaber fokus på mål

-Til gennemsigtighed

Aktiv ledelse er en forudsætning...vi har fokus på



**VIBORG**  
KOMMUNE

## **Disposition**

- **Værdier og rammer**
- **Ejerskab og involvering**
- **Kompetencer**
- **Inddragelse af interessenterne**
- **Forventninger og vedholdenhed**
- **...og tilpasser løbende os efter behov**



## Aktiv ledelse – Værdier og rammer

- **Vi arbejder aktivt og konstant med rammen og værdierne i vores nye ståsted via tilstedeværelse og dialog med medarbejdere i alle afdelinger om fx:**
  - Indholdet i nyt ståsted
  - Fortolkning af rammerne
  - Personalepolitiske værdier

**NB! Værdibaseret ramme er et lige så fast styringsredskab som regler og procedurer**



## Aktiv ledelse – ejerskab og involvering

➤ **Vi har fokus på ejerskab og gør os umage med at inddrage ansatte i alle processer og tiltag, bl.a.**

- Lærings- og evalueringsmøder
- Medarbejder interview
- Ølkassen – tydelig kommunikation
- Rundtur i afdelingerne

**Medarbejderne siger:**

*”Der lyttes til os”*

*”Vi bliver taget alvorligt”*

*”Der bliver handlet på det vi siger”*



## Aktiv ledelse - kompetencer

### ➤ **Vi understøtter medarbejdernes forudsætninger og kompetencer bl.a.:**

- Coachuddannelse til alle
- Afsættelse af ressourcer i staben til at sikre en løbende, struktureret og vedholdende opfølgning på den coachende tilgang
- Træning i den coachende tilgang (video/samtaler)



# Aktiv ledelse – inddragelse af borgerne

## ➤ **Vi inddrager interessenterne**

- Møder med borgere
- Interview af borgere
- Udvikling af redskaber som understøtter borgernes forudsætninger for at samarbejde med jobcentret (samtalekort)





## Aktiv ledelse – vi tilpasser os .....

- Vores møde med borgerne har været det primære fokus i første del af processen
- Nu retter vi også blikket indad – bl.a. i forhold til den måde vi arbejder sammen på tværs af afdelinger



# Forandringsteori er vores fundament, ramme, implementeringsplan og mål

- Kontinuerlig evaluering og læring af iværksatte tiltag og forandringer
- Dokumentation af aktiviteter så vi hele tiden kan vurdere, om:
  1. *Vi gør dét, vi siger, vi gør*
  2. *Om dét vi gør, egentlig også fører til dét, vi forventer (vores mål)*
- Ellers justerer vi indsatsen



## Et solidt fundament giver arbejdsro...

**Vi har omlagt vores tilbud med udgangspunkt i hvad der virker (evidens) og vores nye ståsted**

- giver ro i forhold til omverdenen
- styrker medarbejdernes professionelle rolle



# Spørgsmål





BILAG

# BILAG



# Empowerment i praksis

Borgeren tager ansvar for eget forløb – kan og vil klare sig selv (vilje, evne og muligheder)

Medarbejderen lader ansvaret for egen situation og fremtid blive hos borgeren (afgiver magt)

Borgeren har indsigt i egen sag samt indsigt i rammer og muligheder for at handle

Borgeren får flere selvbetjeningsmuligheder og benytter disse

Borgeren får frihed til i højere grad selv at vælge tilbud

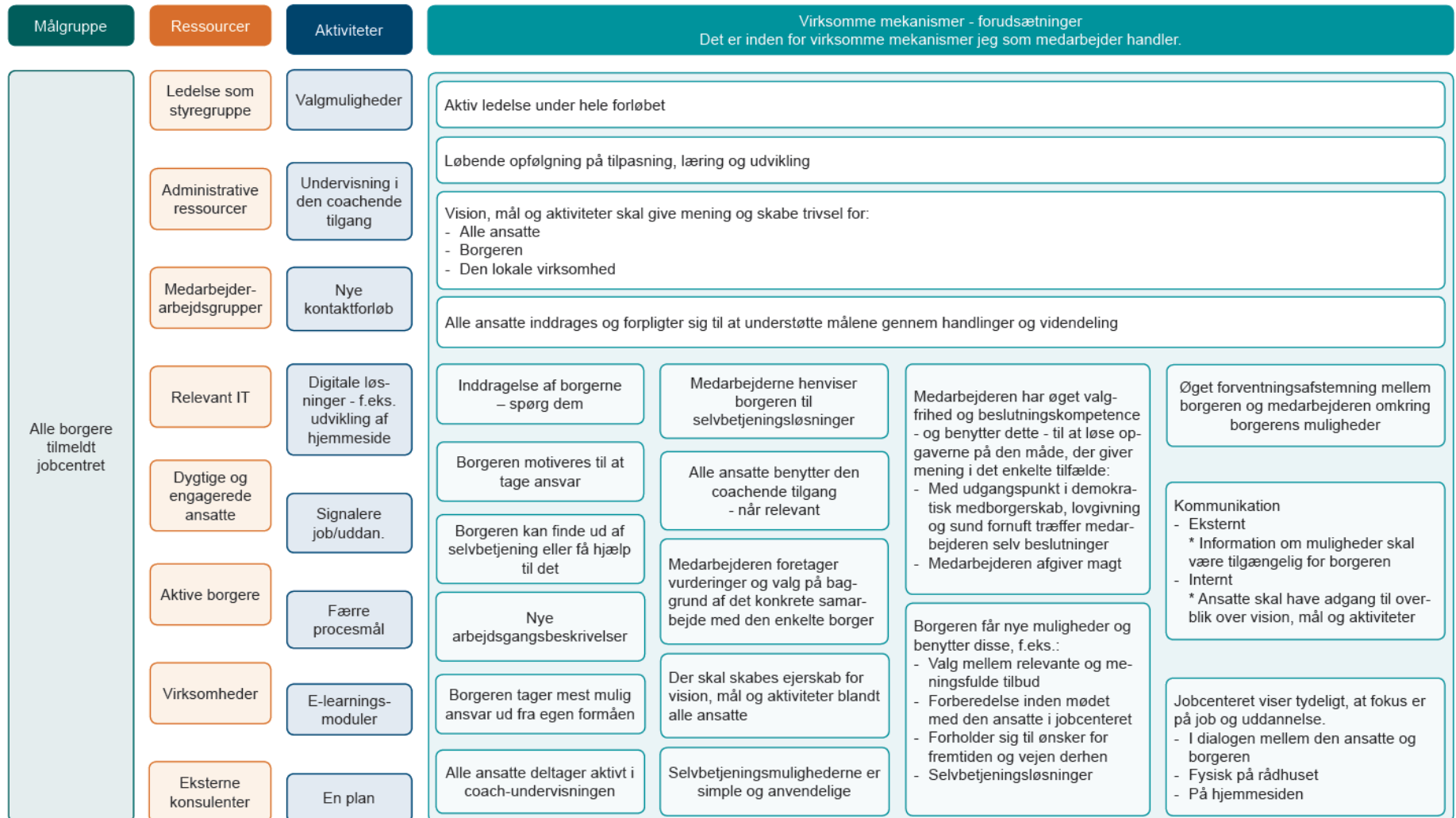
Lige muligheder betyder, at forskellige borgere skal behandles forskelligt, og ens borgere behandles ens

Alle ansatte benytter den coachende tilgang, når relevant





# Eksempel 2: Udsnit af forandringsteori





# Eksempel 2 fortsat: Udsnit af forandringsteori



Delmål for borgere	Delmål for ansatte i jobcenteret	Delmål for virksomheder	Slutmål	Vision
Borgeren får flere digitale selvbetjeningsmuligheder og benytter disse	Alle ansatte anvender den coachende tilgang - når relevant	Lavere fravær – mere stabile og ansvarsbevidste medarbejdere (formidlet gennem jobcenteret)	Jobcenteret præsterer bedre eller minimum samme resultater som i dag, jf KL	Jobcenteret præsterer bedre eller minimum samme resultater som i dag, jf KL
Borgere oplever at få ansvar	Alle ansatte behandler borgeren med respekt, ligeværdighed og anerkender borgerens evne, vilje og muligheder		Borgeren tager ansvar for sit eget forløb – kan og vil klare sig selv (vilje, evne og muligheder)	Øget frihed kan administreres og giver minimum samme resultater som i dag
Borgeren oplever valgfrihed, mening og ligeværdighed i samarbejdet med jobcenteret	Mindre administration, mere kontakt til borgeren og medarbejderen	Benytter jobcenteret aktivt i forbindelse med stillingsbesættelser	Borgeren har indsigt i egen sag samt indsigt i rammer og muligheder for at handle	Øget demokratisk medborgerskab
Borgeren oplever jobcenteret som en kompetent samarbejdspart	Alle ansatte får lettere og mere overskuelige arbejdsgange (fx færre arbejdsgange og blanketter)	Jobcenteret fokuserer mere på job end på aktivering/tilbud	Mindre bureaukrati - For borgeren - For ansatte - For den lokale virksomhed	Øget fokus på job og uddannelse
Borgeren oplever øget tilgængelighed til jobcenteret	Alle ansatte får øget mulighed for at udøve deres faglighed	Oplever, at vi gør, som vi siger	Samtlige ansatte får flere muligheder for at tage ansvar	Paradigmeskifte i sagsbehandlingen – vi gør noget sammen med borgeren og ikke for borgeren
Borgeren har mere kvalificerede og effektive samtaler	Alle ansatte får mulighed for anderledes brug af ressourcer	Flere digitale løsninger	Samtlige ansatte oplever øget arbejdsglæde	Mere for pengene - øget mulighed for anden anvendelse af ressourcer
Øget forventningsafstemning mellem borgeren og medarbejderen omkring borgerens muligheder	Øget forventningsafstemning mellem borgeren og medarbejderen omkring borgerens muligheder	Større tilgængelighed	Lige muligheder betyder, at forskellige borgere skal behandles forskelligt og ens borgere skal behandles ens	Øget styring på baggrund af effekter og resultater for borgeren, fremfor procesmål
Borgeren oplever øget tilgængelighed til jobcenteret	Medarbejderen leder ansvaret for egen situation og fremtid blive hos borgeren (afgiver magt)	Oplever jobcenteret som deres foretrukne relevante samarbejdspart	Synliggøre det vi ved, der virker, og bruge de tilbud vi ved, der virker	Øget rum for politisk ledelse
Borgeren oplever øget tilgængelighed til jobcenteret	Medarbejderen understøtter borgere, der ikke selv griber mulighederne			Stræbe efter øget evidens og læring
Øget forventningsafstemning mellem borgeren og medarbejderen omkring muligheder	Ledere opnår flere ressourcer til personaleledelse og udviklingsopgaver			
	Lederen sikrer udviklingen af mål, måle- og opfølgingsmetoder, der understøtter mening, ejerskab og trivsel			