

Ansøgningskema for

Pulje til implementering af LAB

Finanslovskonto 17.46.42.10

Projektets navn:	LAB – Ud i praksis
------------------	--------------------

Ansøger

Kommune/A-kasse/Organisation:	Stevns sammen med Køge Kommune
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail)	Trine Dokkedal Rådhuspladsen 4, 4660 Store Heddinge Tlf. 2339 0057 – trihau@stevns.dk

Projektresumé

Køge og Stevns Kommuner søger med dette fælles projektmidler til at kompetenceudvikle alle medarbejdere og ledere med henblik på at styrke implementeringen af LAB. Projektet bygger videre på et allerede etableret samarbejde, hvor ledelsen på tværs i kommunerne har arbejdet intensivt med den strategiske rammesætning samt introduktion til lovens intentioner og perspektiver målrettet medarbejderne i jobcentrene. Dette kompetenceudviklingsforløb er skræddersyet og differentieret ift. medarbejdernes kompetencer og de tre kommuners behov. Dette projekt bygger videre på den forudgående implementering, hvor det har vist sig at være behov for yderligere fokus og kompetenceudvikling, for at LAB-aftalens intentioner indfries i praksis. Projektet vil medvirke til at sikre et kompetenceløft af alle medarbejdere ift. at løfte kvaliteten yderligere af den borger- og virksomhedsvendte beskæftigelsesindsats, hvor det individuelle fokus, de digitale redskaber og resultatfokus sætter rammen for en værdiskabende kontakt til borgere og virksomheder. Forløbet vil medvirke til at styrke jobcenterets arbejde med Min Plan og Jobnet CV'et, som understøttende redskaber ift. understøtte progression og det gode match. Projektet vil ligeledes medvirke til at videreudvikle en styrket organisatorisk læringskultur forankret på alle niveauer i Jobcentret, hvilket vil sikre en fremtidsorienteret forankring af projektindsatsen. Projektet vil dermed med afsæt i borgernes og de lokale virksomheders virkelighed skabe resultater på mange niveauer.

Projektperiode

Angiv projektets periode	Startdato: dec. 2019
	Slutdato: nov. 2020

Projektets målgruppe

De to Kommuner ønsker med projektet at løfte og videreudvikle kompetencer og læringskulturen i de respektive jobcentre. Målgruppen består samlet set af 10 afdelinger (både Køge og Stevns) og stabsfunktioner med i alt 200 medarbejdere og 12 ledere.

Projektets formål og succeskriterier

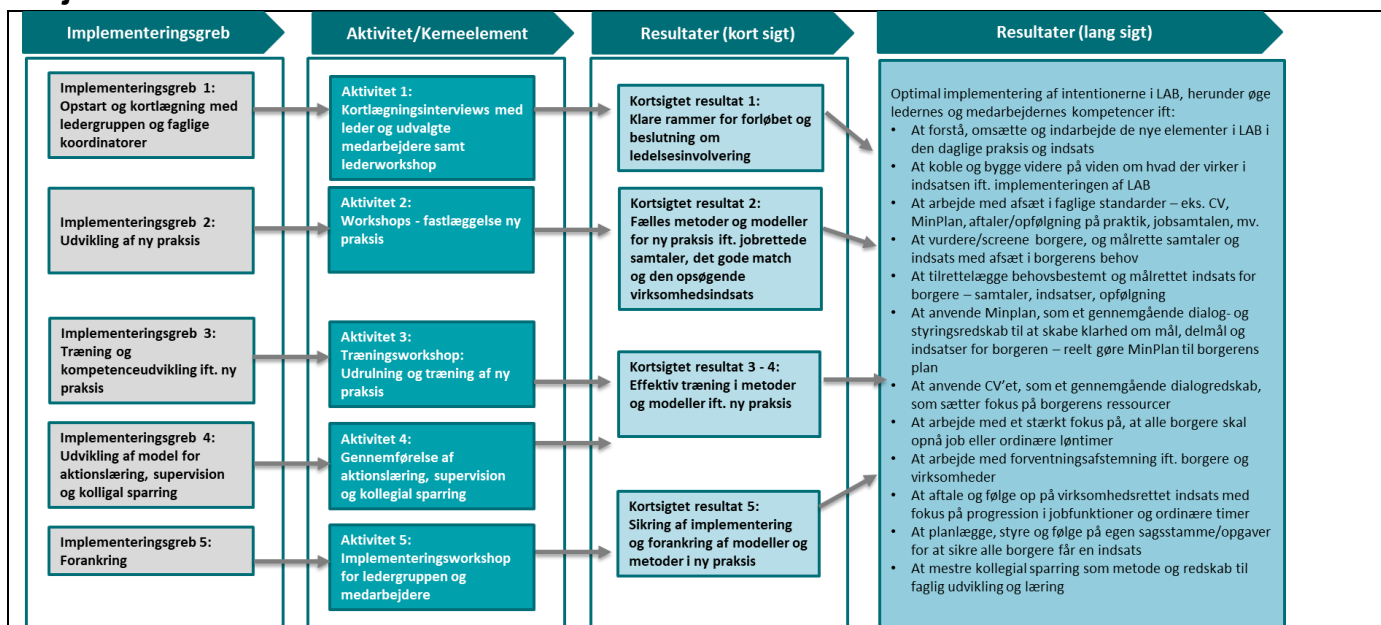
Projektets formål er at kompetenceudvikle og praksistræne alle medarbejdere og ledere i Jobcenter Køge og Stevn med henblik på at optimere beskæftigelsesindsatsen i tråd med LAB-aftalens intentioner. Forløbet tager afsæt i de forudgående fælles LAB-implementeringsaktiviteter og den fælles rammesætning heraf. Projektet skal understøtte en beskæftigelsesindsats, hvor indsatsen igangsættes ud fra borgerens behov, og hvor der er fokus på færre og mere enkle proceskrav, flere digitale løsninger samt fokus på at skabe resultater for borgere og virksomheder. Projektet vil sikre, at medarbejdere og ledere i de tre kommuner får nye forbedrede kompetencer og styrkede faglige redskaber, der skal sikre individuelle og effektive løsninger til såvel borger som de lokale virksomheder. Projektet vil endvidere videreudvikle en organisatorisk læringskultur i de tre jobcentre.

Projektet forventede kort- og langsigtede resultater fremgår af projektets indsatsmodel jf. nedenstående.

Succeskriterier og resultater:

- 75 pct. af medarbejderne vurderer, at de har opnået nye metoder og redskaber til løsning af deres opgaver
- 75 pct. af medarbejderne vurderer, at de er godt klædt på til at løse deres opgaver.
- Der er lagt en plan for, hvordan kompetenceudviklingen følges op og integreres i det daglige arbejde
- Kollegial observation og sparring er igangsat i alle tre jobcentre

Projektets indsatsmodel



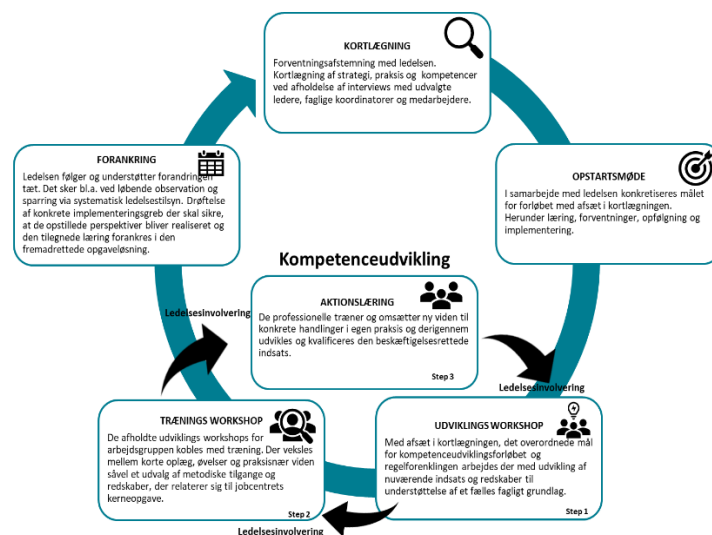
Kompetenceudviklingen vil foregå i en serie af udviklings- og træningsworkshops, der differentieres, så de målrettes medarbejdergrupper i de to jobcentre, der hhv. arbejder med borgere tæt på, længere fra arbejdsmarkedet samt i virksomhedsindsatsen. Først vil der blive gennemført en mindre kortlægning af nuværende praksis og kompetencer. Herefter afholdes opstartsmøde med ledelsen, hvor der sættes præcise mål og rammer for de forskellige elementer i forløbet.

Efterfølgende inddrages medarbejdere, fagkonsulenter og ledere på tværs af kommunerne i udviklings- og træningsworkshops, der har fokus på at udvikle og fastlægge ny praksis, standarder for faglighed, konkrete metoder, værktøjer og arbejdsgange, som sikrer en optimal implementering af LAB. Derefter trænes i egen praksis og indsats, og der følges op og skabes læring bl.a. via kollegial sparring og ledelsens opfølgning via ledelsestilsyn, observation og sparring mv.

Medarbejderforløbet tager afsæt i konkrete arbejdsopgaver og -situationer, som kobles med teoretiske vinkler og metoder til at understøtte resultater. Træningen bringes så tæt på det personlige læringsrum, som muligt, så den via aktionslæring kan integreres i den daglige praksis og kobles direkte til medarbejdernes egne opgaver og erfaringer.

Kompetenceudviklingsforløbet danner desuden grundlag for erfaringsudveksling og dialog mellem medarbejdere og ledere både før, under og efter forløbet samt vidensdeling på tværs af jobcentret.

Figuren illustrerer forløbets indhold og proces



Projektaktivitet	Hvordan vil projektaktiviteten blive implementeret?	Tidspunkt
Projektaktivitet 1: Kortlægning og opstart	Opstart og detaljeret planlægning af forløbet: <ul style="list-style-type: none"> • Interviews med leder og udvalgte medarbejdere • Lederworkshop – mål, rammer og ledelsens rolle • Detaljeret tids- og aktivitetsplan mv. 	Dec 2019
Projektaktivitet 2: Udviklingsworkshops	Der gennemføres en række udviklingsworkshops lokalt og på tværs af kommunerne. På dagene arbejdes der med at fastlægge ny praksis i tre områder <ol style="list-style-type: none"> 1) tæt på arbejdsmarkedet 2) længere fra arbejdsmarkedet 3) virksomhedskontakt og -indsats <p>Der arbejdes med at formulere de mål, strategier, faglige standarder, arbejdsgange, kvalitets-standarder for anvendelse af digitale løsninger, som skal sikre en optimale implementering af LAB.</p> <p>Udviklingsworkshoppene skal endvidere sikre sammenhæng til øvrige igangværende kompetenceudviklingsaktiviteter</p>	Jan - mar 2020
Projektaktivitet 3: Træningsworkshops	De nye praksisser (jf. ovenstående) udrulles og trænes i den daglige opgaveløsning. Dagene afvikles for relevante medarbejdergrupper lokalt delvis med hold sammensat på tværs af kommunerne	Apr – aug 2020
Projektaktivitet 4: Aktionslæring, kollegial sparring	Der arbejdes med aktionslæring, hvor medarbejderne træner og omsætter ny viden til konkrete handlinger i egen praksis. Derudover implementeres en model for kollegial sparring (STARs model). Modellen styrker den lokale forankring og understøtter medarbejdernes fælles læring gennem egne og andres erfaringer ift. at arbejde med ny praksis ift. implementering af LAB.	Apr – nov 2020
Projektaktivitet 4: Forankring	Som afslutning på forløbet afvikles der en workshop med ledere og medarbejdere, hvor der samles op på erfaringer og læring fra forløbet, og hvor der udarbejdes en plan for forankring og fastholdelse af de elementer, som der er arbejdet med i forløbet.	Sep 2020

Indsamling af data og evaluering af projektet

Der udarbejdes en detaljeret tids- og aktivitetsplan ved projektet opstart. Planen udgør grundlaget for en månedlig status ift. om de planlagte aktiviteter er gennemført. De fastsatte succeskriterier (jf. ovenstående) måles via deltagerevalueringsskemaet, spørgeskemaundersøgelse og interviews.

Projektets organisation og ledelse

Projektet forankres i de tre Jobcentre, hvor den daglige projektledelse varetages af en projektleder, der sammen med mploy har til ansvar for at planlægge og gennemføre projektet. De 2 Jobcentres ledergruppe fungerer som styregruppe for projektet, og har det overordnede ansvar for projektets fremdrift, forankring og økonomi. Styregruppen/ledelsen forpligter sig til en målrettet opbakning/opfølgning med henblik på at indfri projektets ambitioner. Styregruppen mødes månedsvist eller kvartalsvist efter behov. Jobcenter Køge og Stevn har samlet indgået samarbejde med konsulentvirksomheden mploy, som gennemgående bistår med planlægning, facilitering, kommunikation og undervisning.

Projektets tidsplan

Dec. 2019 – jan. 2020: Projektstart, opstarts- og planlægningsmøde
Jan. - marts 2020: Udviklingsworkshops for en mindre arbejdsgruppe
April – aug. 2020: Træningsworkshops for ledere og medarbejdere
Aug. – nov. 2020: Aktionslæring og kollegial sparring
Sep. 2020: Opfølgningsmøde for ledere og udvalgte medarbejdere
Nov. 2020: Projektevaluering

Forankring og udbredelse

Projektets fokus på udvikling af indhold og opbygning af forandringskompetencer, der danner grundlag for den efterfølgende fastholdelse af de opnåede kompetencer organisatorisk, metodemæssigt og i forhold til videreudvikling og justering. De udviklede strategier og implementeringen af arbejdsgange, kvalitetsstandarder og metodiske koncepter vil desuden bidrage til en organisatorisk forankring efter projektperiodens udløb. Endelig vil det ligge som en væsentlig del af den samlede opsamling, at der efter perioden er opsat rammer for fortsat læring/udvikling, der skal sikre, at de opstillede perspektiver bliver realiseret og den tilegnede læring forankres i den fremadrettede opgaveløsning i organisationen samt ift. samarbejdspartnere. Stevn Kommunes projektleder varetager det overordnede ledelsesansvar for kompetenceudviklingsforløbet. Herunder at fastlægge mål og sætte rammer for forløbet, sikre at der prioriteres og afsættes tid og ressourcer til at gennemføre forløbet, opfølgning på kvalitet og fremdrift i forløbet samt at sikre forløbets elementer forankres i den daglige praksis mv.

Stevns Kommune (Trine Dokkedal) er projektleder på forløbet. Herunder står for den daglige dialog og koordinering med konsulenterne fra mploy, står for den interne logistik og indkaldelse til aktiviteter mv., står for opsamling af data til evaluering af forløbet samt samarbejde med evaluator mv.

Stevns Kommune (Trine Dokkedal) står for den løbende opfølgning på forløbet. Der afvikles månedlige statusmøder med mploy i perioden januar – september 2020. Ledelsen vil derudover deltage i de fleste af aktiviteterne i forløbet for at sikre det bedst mulige grundlag for forankring i organisationen.

Kompetenceudviklingen forestås hovedsageligt af mploy A/S. Mploy har stærke kompetencer til at forestå kompetenceudviklingen, herunder omfattende erfaring med undervisning og kollegial sparring ift. beskæftigelsesindsatsen, stor viden om udviklingen på arbejdsmarkedet, digitale værktøjer i beskæftigelsesindsatsen, viden om jobrådgivning og jobformidling samt en stærk indsigt i rammer for og indhold i de beskæftigelsesrettede indsatser i jobcentre/a-kasser og i beskæftigelsesreformen

Økonomi

Angiv det ansøgte beløb	312.000 kr.
-------------------------	-------------

Nej, der er ikke ansøgt om tilskud fra anden side	
---	--