



Udviklingsaftale 2023 for Arbejdsmarked og Social

I udviklingsaftalen fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene bidrager med afsæt i årets DUS til realiseringen af Skanderborg Byråds vision, politikker og forandringer med det sigte at skabe virkning for borgeren. Udviklingsaftalen indeholder lokale mål og fælles tværgående mål for aftaleområdet. Der kan være tale om både etårige og flerårige mål.

Udviklingsmålene i udviklingsaftalen beskrives så kort som muligt. Egentlige projektbeskrivelser eller lignende fremgår ikke af udviklingsaftalen.

Udviklingsmål

Det Fælles Vi - Fælles ledelsesudvikling

Baggrund og formål

'Det Fælles Vi' var en del af udviklingsaftalen for 2022 i Arbejdsmarked og Social og vil fortsat være et udviklingsmål i udviklingsaftalen for 2023. Det Fælles Vi skal styrkes med afsæt i kerneopgaven, med borgeren i centrum og med afsæt i det fælles ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune, som sætter fokus på *kurs, koordinering og commitment*. I 2022 har vi arbejdet med at omsætte det fælles ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune til dagligdagen i Arbejdsmarked og Social. I 2023 skal vi fortsætte det arbejde, og sikre, at vi står sammen om at producere god ledelse på tværs af alle afdelinger i Arbejdsmarked og Social.

Det skal ske ud fra en helhedsbetragtning og med udgangspunkt i, hvad opgaven kræver, og hvordan vi skaber den bedste løsning sammen. Vi er forpligtet på at styrke "Det Fælles Vi", så vi kan sikre smidigere overgange og koordination med målet om hurtigst mulige vej til selvforsørgelse. Det handler om at arbejde smart, smidigt og målrettet, så vi undgår spildtid og u hensigtsmæssige skridt i borgerens forløb, der potentielt kan forlænge borgerens forløb unødigt.

Det Fælles Vi handler i 2023 om både en fælleshed i vores organisation (kultur), i opgaveløsningen (borgeren i centrum) som vi løfter i fællesskab på tværs af afdelinger og overgange, og i et fælles mindset i ledelsen om hvad god ledelse er og hvordan den udøves.

Det politiske og strategiske afsæt

Et fortsat fokus på Det Fælles Vi og fælles ledelsesudvikling vil finde sted indenfor rammerne af det fælles ledelsesgrundlag i Skanderborg Kommune og herunder kurs, koordinering og commitment.

Arbejdet med fælles ledelsesudvikling i Arbejdsmarked og Social tager tilsvarende afsæt i Direktionens udviklingspor nr. 2: God ledelse og en bæredygtig organisation.

Udviklingsmål

- Alle afdelingsledere i Arbejdsmarked og Social har et fælles afsæt for at bedrive god ledelse
- Det er tydeligt for alle, hvilke beslutninger der træffes på hvilke niveauer
- Organiseringen i Arbejdsmarked og Social understøtter lederne i at bedrive god ledelse, bl.a. ved at sikre passende ledelsesspænd på tværs af hele Arbejdsmarked og Social.
- Alle ledere er bevidste om hvordan de arbejder med kurs, koordinering og commitment.
- Vi er dygtige til at benytte os af udfordringsretten og dermed understøtte hinandens og organisationens udvikling

Forventede virkninger for borgeren:

Den forventede effekt for borgerne er, at man møder en fælles tilgang uanset hvem man er i dialog med i vores organisation, at der er en mærkbar koordinering mellem de medarbejdere der samarbejder omkring borgeren, og dermed væsentlig bedre koordinering af borgerens forløb.

Tidsperspektiv

Der arbejdes målrettet med udviklingsmålet fra 1.4.2023, men udviklingsmålet vil være flerårigt.

Aktiviteter:

- Der udarbejdes funktionsbeskrivelse for afdelingslederrollen i Arbejdsmarked og Social
- I forbindelse med omlægning af beskæftigelsesindsatsen og ny organisering og opgaveløsning i Arbejdsmarked og Social sikres kvalificerede ledelsesspænd på tværs af hele Arbejdsmarked og Social
- Der etableres rum til ledelsessparring og til at stille undersøgende spørgsmål til hinanden lederne imellem
- Efter ny organisering i Arbejdsmarked og Social, som træder i kraft 1.4.2023, arbejder alle ledergrupper med et fælles ledelsesgrundlag som tager udgangspunkt i Skanderborg Kommunes ledelsesgrundlag, samt forholder sig til hvordan der arbejdes med kurs, koordinering og commitment i ledergruppen, i centret og på tværs.
- Vi skal arbejde eksplicit med, hvordan vi kan udvikle en kultur i ledergruppen, hvor det er positivt at give konstruktiv og uopfordret feedback.

- Afdelingsledere deler erfaringer med hinanden om den gode model for 1:1 samtaler med sine medarbejdere jf. LEVO-projektet og arbejdet med visionsledelse (se yderligere herom på side 7).

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Chef Anja Nørby Sørensen og Centerchef Kathrine Rud-Clemmensen er ansvarlig for opfølgning på udviklingsmålet, dvs. opfølgning på:

- Flow i 1:1 samtaler og den oplevede værdiskabelse for ledere og medarbejdere
- Funktionsbeskrivelser for afdelingsledere
- Opfølgning på anvendelse af ledelsesgrundlaget (centerchefer og afdelingsledere)
- Fokus på samarbejdskultur og overgange i borgerundersøgelsen i 2023

Udviklingsmål

Lavt sygefravær

Baggrund og formål

I udgangspunktet har vi i Arbejdsmarked og Social ikke et højt sygefravær. Sygefraværet for de seneste 12 måneder (oktober 2021-september 2022) er 4,4 % i hele Arbejdsmarked og Social. Det dækker dog over større forskelle, hvor nogle afdelinger har forholdsvis lavt sygefravær, mens andre har et forholdsvis højt sygefravær. Der er således grundlag for at fastholde fokus på at nedbringe sygefraværet yderligere i 2023, herunder at arbejde med differentierede mål for sygefraværet. Samtidig står Arbejdsmarked og Social midt i en omstillingsproces, som medfører uforudsigelighed, også ift. sygefravær.

Det politiske og strategiske afsæt

Arbejdet med at mindske sygefraværet i Arbejdsmarked og Social tager afsæt i Direktionens udviklingspor nr. 2: God ledelse og en bæredygtig organisation og de nye sygefraværsmønstre.

Udviklingsmål

- Vi vil videreudvikle vores sygefraværsindsats, så den opleves ensartet og giver medarbejderne tryghed og klarhed om forventninger og procedurer.
- Måltal for sygefravær i Arbejdsmarked og Social i 2023 = 3,4 %
- Lokale måltal for sygefravær på centerniveau:
 - Kompetencecenteret = 2,9 % i 2023
 - Center for Job, Social og Udbetaling = 4,3 % i 2023
 - Center for Unge, Uddannelse og Rusmiddelbehandling = 2,5 % i 2023
 - Center for Job, Erhverv og Rehabilitering = 3,7 % i 2023

Forventede virkninger for borgeren

Med et lavt sygefravær følger flere ressourcer til løsningen af kerneopgaverne. Dermed vil borgerne opleve, at deres behov for hjælp og støtte imødekommes i endnu højere grad og hurtigere end ellers.

Tidsperspektiv

Der arbejdes med udviklingsmålet i løbet af 2023.

Aktiviteter:

- Løbende ledelsesmæssig opfølgning på om der er mønstre i fraværet og om ændringer i arbejdstid, opgaver mv. kan afhjælpe dette
- Løbende opfølgning på, at den systematiske opfølgningssprocedure følges i alle afdelinger, og tages der individuelle hensyn skal de være begrundede, så alle medarbejdere kan have tillid til, at procedurerne er retfærdige.

- Inddragelse af LMU og medarbejdergruppen bredt set, for at sikre fælles ejerskab på opgaven, samt for at samle al den tilgængelige viden om hvad der kan have betydning for fraværet, herunder hvad der er årsag til en høj grad af tilstedeværelse/fremmøde, der hvor fraværet er lavt.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Centercheferne Mette Johannesen og Henriette Andersen er ansvarlig for opfølgning på aktiviteterne. Chefgruppen følger op på sygefraværet på månedlig basis via ledelsesinformation i Targit.

Udviklingsmål

Mindre tidsforbrug på mødeaktivitet

Baggrund og formål

Det er vigtigt løbende at optimere på, hvor stor en andel af leder- og medarbejderressourcer, der er bundet op på mødeaktivitet. Mange møder er nødvendige af hensyn til, at der træffes velbegrundede og afstemte beslutninger, at der koordineres på tværs, samt at der løbende er mulighed for struktureret sparring på, og udvikling af, opgaveløsningen.

Alligevel synes der at være et potentiale for at frigøre ressourcer, ved at genbesøge de forskellige setup for faste møder, samt grundigt overveje behovet for nye styregrupper og arbejdsgrupper, når initiativer skal implementeres.

Ved at frigøre ressourcer fra mødeaktivitet hos ledere vil der blive større rum til at bedrive god ledelse i eget område, ligesom mindre tidsforbrug på mødeaktivitet for medarbejdere vil frigøre tid til kerneopgaven og dermed tid til mødet med borgerne. Arbejdet med fleksible arbejdsformer skal ligeledes medvirke til at sikre udvikling af Arbejdsmarked og Social og gøre os attraktiv som arbejdsplads.

Det politiske og strategiske afsæt

Arbejdet med at nedbringe tidsforbruget på mødeaktivitet i Arbejdsmarked og Social tager afsæt i Direktionens udviklingsspor nr. 1: Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren, og dettes fokus på at anvende ressourcerne der, hvor det har størst virkning for vores borgere, samt i byrådets fokus på afbureaukratisering.

Udviklingsmål

- Tidsforbruget på møder for ledere og medarbejdere nedbringes med 10%.

Forventede virkninger for borgeren:

Ved at frigøre ressourcer til løsningen af kerneopgaverne vil borgerne opleve, at deres behov for hjælp og støtte imødekommes i endnu højere grad og hurtigere end ellers.

Tidsperspektiv

Der arbejdes med udviklingsmålet i løbet af 2023.

Aktiviteter:

- Vi vil gennemgå vores forskellige setup for faste møder i Arbejdsmarked og Social, med henblik på at reducere mængden af ressourcer, som er bundet op på faste møder.
- Vi vil gennemgå de forskellige styre- og arbejdsgrupper ledere og medarbejdere i Arbejdsmarked og Social har nedsat og/eller investerer ressourcer i, med henblik på at fokusere ressourcerne der, hvor det giver størst effekt for borgerne.

- Vi vil afkorte den gennemsnitlige varighed af møder i Arbejdsmarked og Social, via effektiv mødeforberedelse og mødestyring.
- Vi vil udarbejde en guide med de gode principper for møder – hvorfor, hvornår og hvordan for møder. Der hentes inspiration fra de principper der er besluttet af/for koncernledelsen, samt fra investeringstrappen for relationsdannelse, der bygger på princippet om, at der er behov for længere/hyppigere møder når nye relationer skal dannes og styrkes, mens møder kan være kortere/mindre hyppige når relationerne er stærke.
- Vi vil i samarbejde med MED-udvalgene afdække, hvilke potentialer vi ser for at få mere frihed omkring løsning af kerneopgaven, og hvordan vi kan arbejde med andre arbejdsformer end dem vi kender. Dette skal bidrage til bedre løsning af kerneopgaven, og højere grad af arbejdstilfredshed hos medarbejderne. På baggrund heraf iværksættes prøvehandling.
 - Prøvehandling 1: I 2023 vil vi i ikke afholde MUS samtaler i et eller flere af vores centre. Der er megen tid bundet op på netop disse, både i form af forberedelse og samtale. I stedet vil vi optimere de allerede eksisterende 1:1 samtaler som løbende over året, skal have bedre effekt end en enkel årlig MUS samtale – motivationen for prøvehandlingen er afledt af vores deltagelse i LEVO-forskningsprojektet (v. Jørgen Haunstrup), hvor denne metode har vist sig at give bedre effekt ift. medarbejdernes motivation og opgaveløsning, hvilket forventeligt vil føre til bedre resultater af indsatsen. Sidstnævnte er dog ikke muligt at konkludere på endnu.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Centercheferne Thomas Secher og Kathrine Rud-Clemmensen er ansvarlig for opfølgning på at aktiviteterne gennemføres. Opfølgning på måltal forventes gennemført via stikprøver.

Udviklingsmål

Omlægning af beskæftigelsesindsatsen

Baggrund og formål

Forligskredsen har i forbindelse med Budget 2023-2026 vedtaget tre forandringer på beskæftigelsesområdet: Forandring nr. 31 "Finansiering af aftale om ret til tidlig pension", forandring nr. 32 "Generel reduktion i beskæftigelsesindsatsen samt forandring nr. 33 "Omlægning af beskæftigelsesindsatsen i Skanderborg Kommune". Forandringerne medfører en række budgetreduktioner. Budgetreduktionerne er på 4,6 mio. kr. på konto 5 i 2023 og 9,1 mio. kr. i 2024 samt 3,2 mio. kr. fra 2024 og frem på konto 6. Det betyder personalemæssige reduktioner på ca. 11 stillinger i 2023 og samlet ca. 27 stillinger fra 2024 og frem.

Det politiske og strategiske afsæt

Omlægning af beskæftigelsesindsatsen vil finde sted indenfor rammerne defineret i Byrådets Udviklingspolitik og Arbejdsmarkedspolitikken og dens tre strategispor: 1. En fremtidssikret arbejdsstyrke, 2. Det gode virksomhedssamarbejde og 3. Fodfæste i Arbejdsfællesskabet. Som en del af "Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen" er der samtidig et tydeligt nationalpolitisk signal om, at der forventes en mere virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats og en større anvendelse af digitale samtaler. Som en del af aftalen får a-kasserne fra 1. januar 2024 samtidig ansvaret for kontaktførelsen i de første tre måneder af ledighedsforløbet for de forsikrede ledige.

Udviklingsmål

- Vi forventer, at alle medarbejdere har et jobrettet fokus og mindset; at særligt sagsbehandlere og virksomhedskonsulenterne har et arbejdsmarkedsrettet fokus, mens særligt virksomhedskonsulenter i tillæg hertil forventes at have et virksomhedsrettet fokus
- Sagsbehandlerne skal bruge digitale samtaler i højere grad end i dag
- Vi vil sikre større anvendelse af digitale værktøjer til f.eks. registrering af sygefravær, ferie, afholdelse af konferencer og messer mv., digital jobsøgning og e-learning
- Vi vil tænke opgaveløsningen på nye måder, for at give borgerne en endnu bedre oplevelse af mødet med os, samt med det perspektiv, at vi fortsat vil være en attraktiv arbejdsplads, som kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Forventede virkninger for borgeren:

- Alle borgere skal opleve at få en virksomhedsrettet indsats, som flytter dem tættere på job og uddannelse.
- Borgerne vil få større valgfrihed ift. anvendelsen af digitale samtaler

Tidsperspektiv

Arbejdsmarkedsudvalget får den 8. marts 2023 oplæg til ny opgaveløsning og organisering til godkendelse. Den nye opgaveløsning og organisering forventes at træde i kraft 1. april 2023.

Aktiviteter:

Der har været afholdt eller er igangsat følgende aktiviteter:

- Chefgruppen, afdelingsledere og faglige koordinatore/ressourcepersoner har kvalificeret oplæg vedr. tilbudsviften og den virksomhedsrettede indsats i Arbejdsmarked og Social, som behandles i chefgruppen medio og ultimo februar 2023
- Der afholdes workshop med Advisory Board og erhvervsmentorer samt input fra diverse borgerundersøgelser inddrages, hvor det er relevant
- Vi iværksætter i efteråret 2023 kompetenceudvikling ift. at sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter får et styrket jobbrettet, arbejdsmarkedsrettet og virksomhedsrettet mindset
- Vi vil i sommeren 2023 følge op på brugen af digitale samtaler og forholde os til eventuelle yderligere implementeringstiltag
- Vi vil have et løbende fokus på anvendelse af digitale værktøjer til f.eks. registrering af sygefravær, ferie, afholdelse af konferencer og messer mv., digital jobsøgning og e-learning
- Vi vil ultimo 2023 i dialog med MED-organisationen se på, hvordan vi herudover kan arbejde med fleksibel opgaveløsning, eksempelvis:
 - Mere flydende arbejdstid, hvor vi er tilgængelige for borgere på andre tidspunkter, f.eks. tidlig morgen og sen aften
 - Mobile funktioner og nye mødeformer
 - Balancen mellem nedsat tid og fuld tid.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Chef Anja Nørby Sørensen og hele chefgruppen i fællesskab er ansvarlig for opfølgning på implementering af omlægningen og virkningen af denne.

Udviklingsmål

Udarbejdelse af en fælles virksomhedsstrategi

Baggrund og formål

Udarbejdelse af en fælles virksomhedsstrategi i Arbejdsmarked og Social skal ses i sammenhæng med udvikling af et fælles fundament for socialområdet jf. næste udviklingsmål. Vi vægter højt, at vi i Arbejdsmarked og Social er rundet af en efterspørgselsdrevet beskæftigelsesindsats. En efterspørgselsdrevet beskæftigelsesindsats betyder for os, at borgernes hurtigste og varige vej til et arbejde går derhen, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft findes. Vores indsats skal derfor matche arbejdsmarkedet. For at understøtte det vil vi udarbejde en virksomhedsstrategi, som skaber retning og sætter klare mål for, hvordan vi vil sikre en efterspørgselsdrevet beskæftigelsesindsats. Strategien skal bringe os endnu tættere på erhvervslivet og sikre, at vi bliver oplevet som en væsentlig og seriøs partner på beskæftigelsesområdet.

Det politiske og strategiske afsæt

Udarbejdelse af en fælles virksomhedsstrategi vil blive udarbejdet med afsæt i Arbejdsmarkedspolitikken og kobler sig derudover til DUS spor 2: God ledelse og bæredygtig organisation.

Udviklingsmål

At der ultimo 2023 foreligger en fælles virksomhedsstrategi for Arbejdsmarked og Social som skal tage udgangspunkt i følgende bærende principper:

- Arbejdsmarkedsindsatsen skal tage afsæt i, at flest mulige skal være en del af arbejdsmarkedet, og at virksomhederne skal have adgang til kvalificeret arbejdskraft
- Flest mulige skal deltage på arbejdsmarkedet med de ressourcer, de har. Det giver den enkelte borger værdi, selvværd og mulighed for udvikling at have et godt arbejdsliv
- Et tæt samarbejde med virksomhederne om arbejdsmarkedsindsatsen skaber forudsætning for, at borgerne gennem samarbejde med rigtige kolleger, på rigtige virksomheder og med rigtige arbejdsopgaver kan udvikle sig og komme tættere på job
- Borgerne skal blive selvforsørgende med tidlig, tilpas, aktiv og målrettet beskæftigelsesindsats, så ledighedsforløbet bliver så kort som muligt
- Arbejdsmarked og Social skal være virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner i deres arbejde med rekruttering.
- Vi vil styrke samarbejdet med virksomhederne omkring opkvalificering til fremtidens arbejdsmarked, så virksomhederne inddrages i samarbejder om målrettet opkvalificering og uddannelse.

Forventede virkninger for borgeren:

- At borgere skal opleve at den virksomhedsrettede indsats bliver italesat på det første møde
- At borgeren vil opleve, at indsatsen bliver afstemt ud fra borgerens motivation
- At den virksomhedsrettede indsats vil være meningsfyldt og målrettet
- At den enkelte borger vil opleve en tro på og opbakning til helt eller delvist at komme tilbage på arbejdsmarkedet

Tidsperspektiv

Vil vil påbegynde udarbejdelse af en fælles virksomhedsstrategi medio 2023.

Aktiviteter:

Der skal forelægge et kommissorium til drøftelse i chefgruppen i medio 2023. De konkrete aktiviteter udvikles nærmere som en del af kommissoriet.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Der følges op på udviklingsmålet som en del af implementeringsplanen for udarbejdelse af en fælles virksomhedsstrategi.

Thomas Secher og Kathrine Rud-Clemmensen er ansvarlige for opfølgning på udviklingsmålet og virkning.

Udviklingsmål

Et fælles fundament for socialområdet

Baggrund og formål

Et fælles fundament for socialområdet skal ses i sammenhæng med udviklingsmålene omkring udarbejdelse af et fælles virksomhedsstrategi og omlægning af beskæftigelsesindsatsen. Et fælles fundament for socialområdet skal medvirke til at skabe fælles faglig retning for de sociale indsatser bredt forstået i Arbejdsmarked og Social, så der arbejdes med afsæt i fælles mindset, metoder og tilgange.

Det politiske og strategiske afsæt

Et fælles fundament for socialområdet og et styrket fokus på at øge samspillet og synergierne mellem beskæftigelses- og socialindsatserne sker med afsæt i Socialpolitikken og Arbejdsmarkedspolitikken og kobler sig derudover til DUS spor 2: God ledelse og bæredygtig organisation. Det handler bl.a. om, at vi i Arbejdsmarked og Social skal bruge vores ressourcer klogt, samtænke indsatserne yderligere end i dag, hvor det giver mening og have fokus på indsatser, der skaber virkning for borgerne.

Udviklingsmål

At der ultimo 2023 foreligger et fælles fundament for socialområdet i Arbejdsmarked og Social.

Forventede virkninger for borgeren:

- At borgere oplever helhed og sammenhæng i deres indsatser
- At borgerne oplever, at indsatserne har sammentænkte mål som en del af en beskæftigelsesrettet- og socialfaglig indsats.

Tidsperspektiv

Vi vil påbegynde udarbejdelse af et fælles fagligt fundament medio 2023.

Aktiviteter:

Der skal forelægge et kommissorium til drøftelse i chefgruppen medio 2023.

De konkrete aktiviteter udvikles nærmere som en del af kommissoriet, der bl.a. skal have fokus på vores anvendelse af §§ 82 og 85 i Serviceloven og mentor efter § 167 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Der følges op på udviklingsmålet som en del af implementeringsplanen for udarbejdelse af et fælles fundament for socialområdet og virkning for borgerne vil indgå som en del af den årlige borgerundersøgelse.

Henriette Andersen og Mette Johannesen er ansvarlige for opfølgning på udviklingsmålet og virkning.

Udviklingsmål

God modtagelse

Baggrund og formål

God modtagelse tager afsæt i et politisk ønske om en bæredygtig organisation for at understøtte at nye medarbejdere bliver godt og professionelt introduceret til Skanderborg Kommune.

Det politiske og strategiske afsæt

God modtagelse indgår som en del af DUS spor 2: God ledelse og bæredygtig organisation og som en del af fastholdelsesstrategien i Arbejdsmarked og Social.

Udviklingsmål

I løbet af 2023 skal chefgruppen i Arbejdsmarked og Social i samarbejde med afdelingsledergruppen afklare om der skal udarbejdes en skabelon for God modtagelse af afdelingsledere eller det skal tilpasses løbende ift. den konkrete afdelingslederstilling.

Forventede virkninger for borgeren:

At vores ledere og medarbejdere er bekendt med den overordnede strategi og rammer for Arbejdsmarked og Social betyder, at de kan have fokus på kerneopgaven omkring borgeren.

Tidsperspektiv

Arbejdet med God modtagelse samt introkurser til nye medarbejdere er en proces, hvor der sker løbende opdatering og tilpasning, der således rækker udover 2023.

Aktiviteter:

- Der udarbejdes en standardskabelon eller ”grundskabelon” for god modtagelse af afdelingsledere i Arbejdsmarked og Social

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Der vil i 1. halvår 2023 blive evalueret på de tilpassede onboardingforløb i de respektive afdelinger, og resultatet af evalueringerne anvendes til brug for løbende tilpasning og fælles vidensdeling omkring erfaringerne med onboardingforløbene.

Henriette Andersen og Thomas Secher er ansvarlig for opfølgning på udviklingsmålet.

Udviklingsmål

Fokus på gode overgange mellem Arbejdsmarked og Social og Sundhed, Omsorg og Handicap

Baggrund og formål

Vi vil styrke overgangene for de borgere der bevilges førtidspension og dermed overgår til Sundhed, Omsorg og Handicap. Borgerne skal opleve et sammenhængende forløb, hvor de understøttes i de forskellige overgange som følge af skift i forsørgelsesgrundlaget. Fokus er at sikre en koordineret indsats mellem myndighedsområderne, der skal understøtte borgerne, således de får en koordineret sammenhængende overgang på bevillinger og den koordinerede sagsbehandling. Arbejdet med gode overgange kan samtidig være en del af Skanderborg Kommunes forberedende arbejde til arbejdet med den kommende hovedlov.

Det politiske og strategiske afsæt

Det indgår som en del af DUS, at der skal udvikles fælles mål på tværs af aftaleholdere.

Udviklingsmål

- Borgere der tilkendes førtidspension, skal opleve en helhedsorienteret, sammenhængende og koordineret overgang, hvor arbejdet med voksenudredningsmetoden bl.a. kan understøtte en gode overgange.

Forventede virkninger for borgeren:

At borgerne har sammenhængende forløb, selvom der sker et skifte i forsørgelsesgrundlag

Tidsperspektiv

Der arbejdes med udviklingsmålet i løbet af 2023, men udviklingsmålet vil være flerårigt.

Aktiviteter:

- Arbejdsgruppe på tværs af myndighedsafdelinger i Social og Arbejdsmarked og Sundhed, Omsorg og Handicap, med fokus på afklaring af eksisterende samarbejdsflader og tilpasning af disse på myndighedsniveau i løbet af 1. halvår 2023

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Der følges op på udviklingsmålet ved, at der to gange årligt – i juni og december – udarbejdes en struktureret opfølgning på de overleverede sager.

Henriette Andersen og Mette Johannesen er ansvarlige ift. opfølgning på udviklingsmålet og virkning.

Udviklingsmål

Fokus på gode overgange mellem Børn og Unge og Arbejdsmarked og Social

Baggrund og formål

I arbejdet med at få unge mennesker i uddannelse eller beskæftigelse er det helt afgørende, at vi sikrer helhedsorienterede og sammenhængende overgange. Her er tale om overgange i bred forstand. På tværs af Børn og Unge og Arbejdsmarked og Social har vi derfor som ambition, at vi lykkes særligt godt med at understøtte vores unge mennesker i de forskellige overgange, som de gennemgår i forskellige livsfaser.

Det politiske og strategiske afsæt

Det indgår som en del af DUS, at der skal udvikles fælles mål på tværs af aftaleholdere.

Udviklingsmål

Vi ønsker, at de unge oplever helhedsorienterede, sammenhængende og koordinerede overgange:

- I overgangen fra barn til voksen
- I overgangen fra ledighed til uddannelse
- I overgangen fra ledighed til beskæftigelse
- I overgangen mellem forskellige indsatser

Forventede virkninger for borgeren:

At de unge har helhedsorienterede, sammenhængende og koordinerede overgange bredt forstået.

Tidsperspektiv

Der arbejdes med udviklingsmålet i løbet af 2023, men udviklingsmålet vil være flerårigt.

Aktiviteter:

- Vi vil fortsætte det gode arbejde med den koordinerede ungeindsats

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

Vi vil følge op på udviklingsmålet ved at

- Afdække 16+ åriges oplevelse af, hvor sammenhængende deres forløb har været både internt i Arbejdsmarked og Social og på tværs Børn og Unge og Arbejdsmarked og Social
- Følge op på afsluttede indsatser i forhold til at afdække den vedvarende effekt
- Gode overgange er et fast punkt på de kvartalsvise KUI-møder.

Kathrine Rud-Clemmensen og Mette Johannesen er ansvarlige ift. opfølgning på udviklingsmålet og virkning.