

NOTAT



Status Business Case Ungeindsatsen

Baggrund

Jobcentret har søgt økonomi til 3 projekter:

1. Lokaler på en central adresse, f.eks. tæt på erhvervsskolerne
2. Ressourcer til omstillings- og netværksprojekt
3. Ressourcer til nye aktiviteter, således at alle unge deltager aktivt i en uddannelses- eller jobrettet aktivitet.

De tre projekter i Business Casen er samlet under et program, således at der er fokus på implementeringen af tre projekter, men i ét perspektiv, der understøtter den helhedsorienterede ungestrategi og den overordnede uddannelsespolitik.

Ad 1

Lokalerne er etablerede og overgik til Ungeafdelingens drift ved udgangen af 2013.

Ad 2

Samarbejdet primært på 1. salen i Ungehuset er etableret med samtlige ungdomsuddannelser herunder VUC, produktionsskolerne, CSU, Center for Skole, UU, m.fl., men kræver stadig opmærksomhed. Det har vist sig meget givtigt for hele samarbejdet, at Rådgivning & Udbetaling er etableret i Ungehuset. Der er dog i de sidste par måneder skåret i antal timer, hvilket også betyder at ikke alle opgaver omkring de unges forespørgsler kan løses i Ungehuset, men at de unge i nogle tilfælde bliver henvist til Gørtlergade. Det har derfor effekt på det overordnede mål omkring én indgang for de unge ikke kan opnås p.t.

Der er indkaldt til evalueringsmøde med samarbejdspartnerne i marts måned, hvor der bl.a. andet drøftes, hvordan vi kan arbejde tættere sammen og få endnu mere synergi i samarbejdet i huset.

Ad 3

Der er i 2014 udviklet forskellige tilbud, som er afprøvet og der er indkøbt forskellige forløb bl.a. 180 grader, som er et ADHD projekt, der i 2014 har haft meget positive resultater for de aktivitetsparate, der har rykket sig til uddannelsesparat og flere af deltagerne ud i uddannelse. Samtidig er der gang i flere HF-enkeltfags kurser til aktivitetsparate borgere, der sideløbende går i forskellige former for behandling og træning. I år er der fokus på arbejdsgange og procedurer internt. Der arbejdes også med forskellige kombinationsstillinger myndighed/mentor, Jobkonsulent/mentor, netop mhp. smidighed i arbejdsgangene.

I forhold til personaleudvikling har der været fokus på at minimere det gab der har været hos medarbejderne i forhold til den nye kontanthjælpsreform. Der har også været fokus på trivsel og især for myndighed og sociale mentorer har der været fokus på supervision. Et tiltag der er kommet godt i vej er Husets skole, hvor medarbejdere der har været på kursus giver viden videre til kollegaer og samarbejdspartnere.

Center for Arbejdsmarked & Integration

Projektkontoret
anste@slagelse.dk@slagelse.dk
23. februar 2015

Status Business Case Voksen indsatsen

Baggrund

Jobcenter Slagelses voksenafdeling står overfor flere forskellige udfordringer i forhold til at kunne løfte de opgaver der følger en stor forandringsproces. Den kommende reform af refusionsreglerne indeholder ændrede refusionstakster begyndende fra 2016, hvilket vil medføre en kommunaløkonomisk udfordring vedrørende finansiering af udgifter til forsørgelse og de aktive tilbud for kommunens kontanthjælpsmodtagere. At gennemføre paradigmeskiftet og organisationsændringen i Voksenafdelingen kræver en forandringsproces over en længere periode. For at sikre implementering af den ønskede større borgerinddragelse, samt et større fokus på et systematiseret og formaliseret tværfagligt samarbejde har Jobcentret søgt midler til netop denne investering i medarbejderudvikling, kortlægning af arbejdsgange og udvikling / afvikling af procedure og systemer samt et øget tværfagligt samarbejde, der er en nødvendighed for at nedbringe antallet af langtidsledige borgere.

Status i forhold til organiseringen:

- Roller og ansvar i forhold til implementeringen
 - Styregruppe: Afdelingenschef Voksen, Projektkontoret, praksisnær projektkonsulent
 - Koordineringsgruppe: Afdelingenschef Voksen, Teamledere voksenafdelingen, projektkontoret og praksisnær projektleder
 - Formøder med Afdelingschefen og teamledere om arbejdet med programmet blev afholdt i november og december
 - Medarbejder visionsarbejde på personalemøde i november
 - Praksisnær projektkoordinator er ansat pr. 1/1 2015
 - Kick-off møde med for teamlederne 2/3 2015, hvor de første ideer, målgruppe fokus m.m. drøftes mhp. planlægning
 - Projektkontorets projektleder kobles til Mantec/BDO-projektet de næste 22 uger, således at udviklingen følges ad og understøtter hinanden.
- Strategi, målsætning, udvikling og drift:
 - Afholdt møder med Afdelingschef voksenafdelingen omkring – beskæftigelsesplanen, driftsmål, investeringen via business casen og de besparelser der ligger deri, sammenhæng med Mantec/BDO-opgaven.
 - Forventningsafstemningsmøder med afdelingschefen og praksisnær projektkonsulent og PL fra projektkontoret (organisatoriske grænser, projekter, ressourcer, udvikling m.m.)

Status i forhold til kultur:

- Der vil i projektet være fokus på medarbejderudvikling og -inddragelse
 - Afholdt visionsdag
 - Tænkehatte – projektideer er udarbejdet af medarbejderne, disse synliggøres bl.a. også i forhold til BDO-projektet, således at medarbejdernes arbejde indgår i overvejelserne i udviklingen af bl.a. arbejdsgange.
 - Programmet arbejder ud fra den emagente tilgang til målsætning og iværksættelse af aktiviteter/projekter ud fra viden, erfaringer, udvikling og opståede situationer, som hersker blandt medarbejderne, samarbejdspartner, reformerne m.m.