

Økonomiske resultater og mennesker i balance

ISU kontra traditionel jobcenterdrift og ledelse



	Tanker om traditionel jobcenterdrift	ISU drift- og metode
Myndighedspersoner	Adskillelse af myndighed, f.eks. rådgiver og mentor er (oftest) forskellige personer.	"Samdrift" mellem myndighedspersoner er centralt hos ISU. Rådgiver er også altid (forskellige typer af) mentorer.
Rettidighed	Rettidighed har en meget stor fokus, og er også meget styrende for driften. Talen på antal sager pr. rådgiver fylder ofte meget, - og er til evig diskussion.	Rettidighed har en mindre "automatisk" fokus, idet vi har mange møder og samtaler. Og vi tror grundlæggende ikke på at borgere "flytter" sig hvis vi kun ser borgere hver 3. mdr. Samtaler af kort varighed for at følge op på aftaler af både store og mindre art - f.eks. periodiske ugentlige møder er arbejdsformen hos os. Vi er ikke optaget af antal af sager pr. sagsbehandler, men langt mere på at systematisere sagsprocessen, - og dette gerne på at optimere på kompetencer ift. opgaver og medarbejderkompetencer.
Samtalen og "mødet"	I relations arbejdet er samtalen helt centralt. Der arbejdes ofte med forskellige typer og metoder for hvorledes samtalen gennemføres, og hvad som vægtes i samtalen	En vigtig kompetence som ansat hos ISU, udover sagsfaglig indsigt, er "livsindsigt" og evnen til at kunne levere "nær-vær(d)", herunder at kunne udøve et menneskesyn, hvor der er eksplicit fokus på borgerens kompetencer, potentialer og en dissekering af graden af udfordringer. I samtalen er der altid direkte adgang til at få virksomhedskonsulent med (typisk nr. 2-3 møde) i en "tre-partssamtale"
Kompetence- og potentiale vurdering	En bevidst positiv og systematisk tilgang til at arbejde med borgerens kompetencer er centralt, ikke blot i forhold til at iværksætte en virksomhedsrettet aktivitet, men også i forhold til at skabe tillid. Der er mange tilgange, som kan være "rigtige".	Evnen til at drømme og turde" tænke ud af boksen er meget central hos ISU, - vi skal evne at tænke ud af "vi plejer" sammen med borgeren. Vi har en videns- og evidensbaseret tilgang til at se og måle kompetencer og potentialer ud fra - og dyrker i mindre grad begrænsninger og udfordringer hos borgeren.
Virksomhedsnetværk og CV	Samarbejdet mellem borger, rådgiver og borgere foregår typisk som en "bestilling" til virksomhedskonsulenten, som ikke nødvendigvis mødes i en fælles dialog om praktikker og udslusning til en virksomhed.	Altid "tre-partssamtaler" mellem borgere, rådgiver og virksomhed når vi har borgere, som enten skal i en praktik eller arbejdsevnevurderes. Vi hylder vores forskellighed og også en "uenighedskultur" omkring hvorledes vi ser borgeren. Det giver dynamik og liv og det reducerer fejltrin og fejlplaceringer. Som udgangspunkt skal alle borgere, HVIS de har en arbejdsevne (ikke borgere, som skal arbejdsevnevurderes) i ISUs virksomhedsnetværk. I netværket mødes man som min. én gang hver 14 dag. Der er forskellige temaer, men altid "bordet" rundt og konkrete opkald og/eller besøg af virksomheder.
Virksomhedsvalg	Der er ikke nødvendigvis mulighed for som borger selv at pege på virksomheder, som pgl. ønsker virksomhedskonsulenten skal kontakte for borgeren. Adskillelsen af rådgiveropgaven og jobkonsulentopgaven kan give videnstab, bl.a. ift. de ønsker borgeren har til bestemte typer af virksomheder. At vælge og se sig selv i en bestemt type branche eller virksomhed er typisk en "proces".	Borgeren skal finde min. 3 virksomheder de ønsker ansættelse i (oftest i starten som en kort praktik). Kan borgeren ikke pege umiddelbart på nogle virksomheder er vores opgave at hjælpe med at få nogle virksomheder på banen. Vi kontakter ALTID, med mindre det er en helt urealistisk virksomhed, virksomheden, som borgeren ønsker at komme ud i. Og det gør vi en dyd ud af, og det er ufravigeligt i vores indsats! Mange borgere oplever at have været i en mængde aktiveringer, og ofte også i et utal af praktikker. Mange borgere møder hos ISU desillusioneret (= "endnu en aktivering"). Mange har paraderne oppe, og der skal opbygges (bevidst) tillid. Vi bruger tit udtrykket: "giv os en chance og vurder ud fra hvad du ser og oplever". Vores fornemmeste opgaver er at rammesætte en individuel en indsats, hvor vi også skitserer en tidshorisont for at få afsluttet borgeren på kontanthjælp.
Praktikker og løntilskud	De fleste steder etableres praktikker pr. automatik i 12-13 ugers varighed, og der er ikke altid eksplicit fokus på om virksomheden (efter kort tids praktik) kan/vil beholde borgeren.	Hos ISU er der ingen automatik i at en praktik er 12-13 uger, TVÆRTIMOD. En praktik etableres som udgangspunkt i 14 dage, og forlænges kun hvis der er reel udsigt til at borgeren kan blive i virksomheden OG der er god begrundelse for at en ansættelse, evt. via et løntilskud. Vi tilstræber, at finde arbejdsevneforløb, hvor borgeren kan blive, når borgeren vurderes og tildeles et flexjob. VI FØLGER MEGET NØJE OP I EN PRAKTIK/LØNTILSKUD!
Motivation og tilfredshed	De fleste steder etableres praktikker pr. automatik i 12-13 ugers varighed, og der er ikke altid eksplicit fokus på om virksomheden (efter kort tids praktik) kan/vil beholde borgeren.	Hos ISU er vi optaget af hvorledes det "nær-vær(d)" vi søger at udøve overfor borgeren udøves. Der anvendes en evidensbaseret spørgeramme (baseret på "Jobindikatorer og LISES projektets fokusområder).