



**"Flere skal med" – brug for inspiration til hvorledes din kommune kan implementere puljen og indsatsmodellens tre trin?  
Kontakt ISU på tlf. 2047 1624 eller skriv en mail til [dva@serviceudvikler.dk](mailto:dva@serviceudvikler.dk)**



**ISU's forslag til indhold i "Flere skal med"**

**Trin 1. Startafklaring**

Startafklaring via **Dialogmodel** og **kortlægning af borgerens 1) kompetencer, 2) potentialer og 3) udfordringer** (herunder helbredsprofil). Dialogmodellen sikrer retning for jobmål således borgerens kompetencer og potentialer synliggøres, og der skabes et solidt afsæt for at jobformidleren kan motivere og hjælpe målrettet i gang på arbejdsmarkedet.

**Trin 2. På vej mod job**

Dialogmodellen sikrer en meget konkret beskrivelse af borgerens kompetencer, potentialer og udfordringer, som er væsentlige for at finde det bedste match mellem virksomhed og borgeren, som overhovedet muligt. **Jobmål** kan nu **konkretiseres**, og der er en solid base for at få en fælles dialog mellem borger og virksomhed, herunder hvorledes der skabes en stepvis introduktion til at begå sig på arbejdspladsen. Både i forhold til arbejdsopgaver, og i forhold til at begå sig socialt på arbejdspladsen.

**Trin 3. Virksomhedsforløb**

For at understøtte en **løbende progression** og udvikling af borgeren i virksomheden er det centralt, at følge borgeren. Der er naturligvis i forlængelse af Dialogmodellen tilknyttet redskaber, der konkret kan anvendes af jobformidler, virksomheder og borgeren ift. at understøtte, **motivere** og **målrette samarbejdet** mellem borgeren og virksomheden.

***ISU har en ressourcefokuseret tilgang, som har udgangspunkt i en konkret måling af borgerens kompetencer, potentialer og udfordringer. Dette anvendes som en positiv forankret tilgang til at iværksætte en funderet og stepvis introduktion, og siden hen, fastholdelse af borgeren i virksomheden.***





## **ISU's forslag til indhold i "Flere skal med"**

### **Trin 1. Startafklaring**

Startafklaring via **Dialogmodel** og **kortlægning af borgerens 1) kompetencer, 2) potentialer og 3) udfordringer** (herunder helbredsprofil). Dialogmodellen sikrer retning for jobmål således borgerens kompetencer og potentialer synliggøres, og der skabes et solidt afsæt for at jobformidleren kan motivere og hjælpe målrettet i gang på arbejdsmarkedet.

### **Trin 2. På vej mod job**

Dialogmodellen sikrer en meget konkret beskrivelse af borgerens kompetencer, potentialer og udfordringer, som er væsentlige for at finde det bedste match mellem virksomhed og borgeren, som overhovedet muligt. **Jobmål** kan nu **konkretiseres**, og der er en solid base for at få en fælles dialog mellem borger og virksomhed, herunder hvorledes der skabes en stepvis introduktion til at begå sig på arbejdspladsen. Både i forhold til arbejdsopgaver, og i forhold til at begå sig socialt på arbejdspladsen.

### **Trin 3. Virksomhedsforløb**

For at understøtte en **løbende progression** og udvikling af borgeren i virksomheden er det centralt, at følge borgeren. Der er naturligvis i forlængelse af Dialogmodellen tilknyttet redskaber, der konkret kan anvendes af jobformidler, virksomheder og borgeren ift. at understøtte, **motivere** og **målrette samarbejdet** mellem borgeren og virksomheden.

**ISU har en ressourcefokuseret tilgang, som har udgangspunkt i en konkret måling af borgerens kompetencer, potentialer og udfordringer. Dette anvendes som en positiv forankret tilgang til at iværksætte en funderet og stepvis introduktion, og siden hen, fastholdelse af borgeren i virksomheden.**