



DET VIRKSOMME MENNESKE

ET KOMPETENCELØFT I
BESKÆFTIGELSESIKTSATTEN

EN FORTÆLLING
FRA PRAKSIS
JOBKOMPAGNIET

CASE: JOBKOMPAGNIET

Jobkompagniet i Silkeborg har fået succes med et praksisorienteret læringsforløb for hele organisationen. Forløbet har opkvalificeret medarbejdere og ledere med afsæt i den nyeste forskning. Det har bidraget til en meningsfuld og effektiv arbejdsmarkedsindsats. Der er efter forløbet etableret en vedvarende feedback- og sparringskultur i organisationen med udgangspunkt i Væksthusets Forskningscenters viden kombineret med træning ved Supervisionshuset.

LANGTIDSHOLDBAR INDSATS

Afdelingsleder Grethe Ahlmann Olesen i Jobkompagniet udtaler: "Når der er flere fagligheder er der behov for et fælles fagligt fundament. Der er behov for en beskæftigelsesfaglig identitet og en fælles referenceramme". Grethe fortæller videre: "Vi ønsker at viden og erfaringer lever i det kollegiale fællesskab, og her er det vigtigt med træning på jobbet. Det har givet en vedvarende læring at implementere feedback- og sparringskultur helt tæt på medarbejdernes hverdag. Det er bedre på den lange bane. Det lever efter processen, også når eksperterne er gået ud ad døren".

TO FLUER MED ÉT SMÆK

Noget af det vigtige for Jobkompagniet var at få skabt klarhed om den professionelle praksis og give medarbejderne sikkerhed i rollen som beskæftigelsesfaglig medarbejder: Projektkoordinator Elin Sonne: "Vores organisation har det som sit mål at udvikle sig i forhold til at blive dygtige til beskæftigelsesfaglighed. Det kræver også, at vi arbejder med vores rolle og kommunikation i mødet med borgerne. Det kunne det her forløb bidrage med".

Afdelingsleder Michael Højlund fortæller: "Vi har fået en sammenhængskraft i organisationen ud af projektet. Det er blevet et en del af vores strategi. Det har givet samling omkring beskæftigelsesfaglighed på tværs af faggrupper, uanset om det har været en værkstedsmedarbejder, en virksomhedskonsulent eller en psykolog. Det har givet et fælles sprog og har styrket trivlsen generelt, fordi man i højere grad føler fællesskab om opgaven. Det er til personalemøder blevet lettere at tale om det faglige på en mere konstruktiv måde".

INDIVIDUELLE LÆRINGSMÅL

Elin Sonne, der har evalueret projektet fortæller: "At indsatsen har virket kommer også til udtryk under evalueringen, hvor medarbejderne har fremhævet projektet: Hvor har det været godt – også fordi det har været en fælles proces for alle. Det skaber ekstra læring, at vi kan referere tilbage til samme modeller og input. Efterbearbejdningen af det man har lært, er det der for alvor giver læring".

Som ledergruppe i Jobkompagniet har det været et fokuspunkt at få indsatsen til at leve. Det var tydeligt at der skulle være ledelse på for at skabe en fælles ramme og sikre at alle inddrages. Derudover har lederne haft en afgørende rolle i at følge op på medarbejdernes individuelle læringsmål og sikre, at arbejdet med beskæftigelsesfagligheden fortsættes.

"Der er behov for en beskæftigelsesfaglig identitet og en fælles referenceramme"

Grethe Ahlmann Olesen, afdelingsleder



Jobkompagniet i Silkeborg er en specialiseret, tværfaglig virksomhed for ledige med særlige behov for støtte til at komme i retning af arbejdsmarkedet. Jobkompagniet samarbejder med bl.a. Silkeborg Kommune og private virksomheder om ansættelser og praktik og deltager i projekter indenfor beskæftigelse og sundhed.

Supervisionshuset er en konsulent- og supervisionsvirksomhed som udvikler professionelt og menneskeligt overskud i organisationer indenfor beskæftigelses- og socialområdet.

Væksthusets Forskningscenter bidrager til udviklingen og formidling af ny viden, teori og metoder som kvalificerer beskæftigelsesindsatsen.

supervisionshuset.dk