

FRA VIDEN TIL PRAKSIS

TRO PÅ JOBCHANCER,
PARALLELLE PROCESSER
OG REFLEKSIV PRAKSIS



VÆKSTHUSETS
KOMPETENCECENTER

EN STÆRK PROFESSIONEL ER STÆRKE RESULTATER

- At styrke en reflektiv praksis og kultur på arbejdspladsen, hvor troen på borgeren fremtræder tydeligt i sprogbrug, handlinger og de kollegiale samtaler.
- At styrke kompetencer til at samarbejde med ledige i udsatte positioner på måder der skaber helhed, mening og progression imod arbejdsmarkedet.
- At styrke kompetencer til at involvere lokale virksomheder og arbejdspladser som træningsbaner for ledige i udsatte positioner.

I det følgende beskrives kompetenceudviklingstiltag der kan iværksættes for at understøtte ønskerne om læringsprocesser for ledere og medarbejdere. Det følgende er inspiration, et forløb sammensættes af de elementer som giver mening hos den enkelte organisation.

PROJEKTET HAR FOKUS PÅ HELE ORGANISATIONEN

Organisation

- Kultur/sprog
- Refleksive rum
- Dilemmakapacitet

Ledelse

- Faglig refleksion
- Faglig sparring og retning
- Inspiration

Medarbejder

- Inspiration og kreativitet
- Sprog og sparring
- Tillid til sig selv – virksomhed og individ i fokus

TROEN PÅ BORGERENS JOBCHANCER

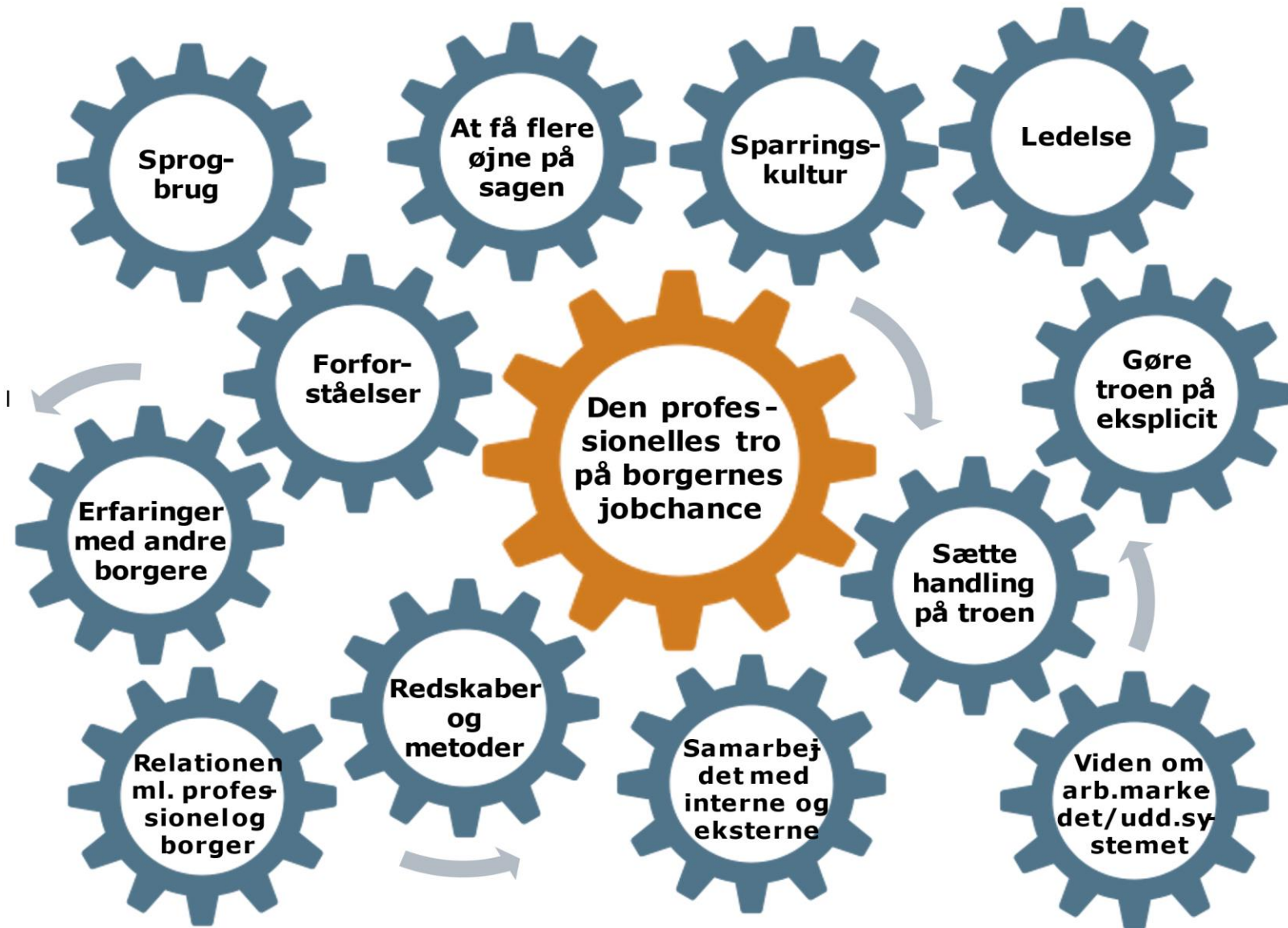
Sagsbehandlerens tro på borgerens jobchancer er den indikator fra BIP med størst betydning for borgerens jobchancer.

Derfor ser det ud til at vi her har gode muligheder for at skabe øgede muligheder for udsatte ledige.

Troen på jobchancer er en kompleks størrelse og påvirkes på mange måder. I dette projekt er der især fokus på hvordan bevidstgørelse om troen på borgerens jobchancer, og konkrete forsøg på at påvirke denne i organisation, hos enkelte medarbejdergrupper og i konkrete forløb.

TROEN PÅ BORGERENS JOBCHANCER PÅVIRKES..

FRA VIDEN TIL
PRAKSIS



Sagsbehandlerens tro på borgerens jobchancer er den indikator fra BIP med størst betydning for borgerens jobchancer. Derfor ser det ud til at vi her har gode muligheder for at skabe øgede muligheder for udsatte ledige.

At opbygge tro på individets jobchancer er komplekst og påvirkes på mange måder.

Meget tyder på at samtalen, kulturen og refleksionerne på arbejdspladsen har stor betydning for hvad sagsbehandlere tror om deltagernes jobmuligheder. Derfor er Væksthusets bud, at vi skal arbejde med refleksiv praksis. På den måde skaber vi en synergi, hvor vi tror på jobchancer og deltagernes udviklingsmuligheder, samtidig øger vi trivsel på jobbet.



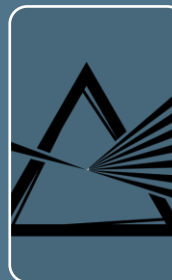
Forforståelse/mindset

- Forforståelse og sprog
- Feedback/sparring
- Viden om sygdom/sundhed
- Viden om arbejdsmarkedet



Sammenhæng og mening

- At agere i kompleksitet og skabe mening
- Aktiv brug af erfaringer
- Involvering af virksomheder (foretag)
- At handle og skabe progression



Kreative løsninger

- Tidlig involvering af virksomheder (foretag)
- Parallele processer
- Nysgerrighed og refleksion
- Tillid til sig selv som professionel

Refleksiv praksis er en form for kollegial respons, hvor muligheder åbnes, hvor dilemmaer i arbejdet kan udforskes nysgerrigt og herigennem opnås en øget tiltro til jobchancen hos den enkelte ledige, en øget kreativitet i indsatser og en højere grad af videndeling og sammenhængskraft i organisationen.

En refleksiv praksis handler om at skabe nye vinkler, nye perspektiver og herigennem åbne komplekse problemstillinger op. Dette giver blik for muligheder, potentialer for progression og udvikling.

Refleksiv praksis læres bedst ved træning. Det kræver opmærksomhed fra ledelsen og en organisation som understøtter de refleksive rum.



Organisation

- Rum for refleksion og dilemmaer
- Kultur og sprog for dilemmaer



Ledelse

- Nysgerrighed og refleksiv indstilling
- Tydelig, rolig og tillidsfuld



Medarbejder

- Tillid og tryghed
- Forbundet og forankret
- Åben og kritisk

IGENNEM REFLEKSIVE DIALOGER, NYE PERSPEKTIVER OG NYSGERRIGHED ÅBNES MULIGHEDER I HVER SAG



Selv-refleksion

Nysgerrighed på den professionelle

- Hvad er min rolle
- Hvad betyder min forforståelse?



Kritisk refleksiv

Nysgerrighed på sagen

- Hvad får vi ikke øje på?
- Hvem ville se noget andet?
- Hvorfor er der ikke progression, har vi forstået hen ret?



Instrumentel refleksion

Løsninger og svar på konkret problem

- Hvad siger loven?
- Hvad skal jeg gøre i denne sag?

BIP projektet undersøgte de virksomme faktorer for ledige i udsatte positioner. Hvad har betydning for, om en ledig kommer i job? Resultaterne viste at der er mest effekt af indsatser som planlægges parallelt og med et stærkt fokus på virksomheder i indsatsen. Når vi i praksis møder den enkelte ledige, kan det være udfordrende at sammensætte en meningsfuld plan, der er mange hensyn, mange meninger og det kan være svært at overvinde modstand.

Hvordan skaber vi fælles retning i indsatsen, der tilgodeser regler, krav og individets ønsker? Hvordan lytter vi til deltageren og griber hans motivation? Hvordan inddrager vi arbejdspladsernes perspektiv og muligheder i indsatsen?



Virkeligheden virker

- Kontakt til virksomheder trænes
- Læringsmål og formål med praktik
- Jobskabelse og normer



Viden og inspiration

- Hvordan skabes motivation
- Hvordan opnår deltageren viden om muligheder og tro på egne evner?



Sammenhæng

- Sundhed og arbejdsmarked
- Meningsfuld hverdag
- Identitet og selvtillid

Troen på deltageren og refleksiv praksis



- Hvad vil det sige at tro på jobchancer?
- Hvad påvirkes troen af?
- Hvordan reflekterer du over egen praksis?

Parallelle processer



- Mening skabes sammen med deltageren
- Planlægning af parallelle og virksomhedsrettede indsatser
- Refleksion over arbejdet med mål og delmål.

Virksomhedsrettet indsats



- At involvere virksomheder er vigtigt - hvordan gør vi?
- Konkret træning i dialog med virksomheder
- Læring og træning på virksomhedsindividuel match og støtte.

kommunikation



- Træning i skifte og udvide perspektiv
- Kommunikationsstil har stor betydning - hvilken vælger du?
- Refleksive værktøjer til at vælge rette kommunikation.

Praktisk

Hvert modul kan være én eller to dage fra kl. 9-15.

Undervisningen foregår på hold á max 18 deltagere.

DET SOM SKER IMELLEM..

For at skabe læring i organisationer er der brug for

- Engagement fra medarbejdere
- Opmærksomhed fra ledelsen
- Konkrete prøvehandling og eksperimenter
- Organisatorisk rum for læring

"Tak for din observation af mit møde"

"selvtak, jeg lærte rigtig meget om hvordan man motiverer deltagerne!"

"Ja, det gav rigtig meget mening af vælge netop det fokus i dag, hvordan tror du jeg kan tage næste skridt?"



Leder: hvordan kan jeg vise teamet, hvad Sussi ved om at skabe motivation?

NØGLEPERSONERNE UDDANNES SOM VIDENS MÆGLERE

Udvalgte nøglepersoner deltager i en workshop der har dobbelt sigte.

1. At introducere til opgaven med at skabe læring og videndeling i organisationen
2. At lære teknikker til at kvalificere refleksion og samtale om læring

Ud over workshop tilbydes nøglepersonerne 2 gange i forløbet online sparring på deres arbejde med refleksion og læring i praksis.

WORKSHOP FOR LEDELSE/STYREGRUPPE

Formål

- Fælles mål og meningsskabelse i organisationen
- Arbejde med ledelsens fokus i projektet
- Identifikation af behov i teams og organisation



Udbytte

- Fælles mål for projektet
- Refleksiv praksis som ledelses-værktøj
- Organisationens arbejde med "troen på individets jobchance" er påbegyndt.
- Vi kan planlægge indhold i medarbejdernes forløb

Workshop for ledere



- Fælles retning i forløbet
- Fælles mål
- Understøttelse af refleksiv praksis
- Ledelse af refleksive processer

Refleksiv træning



- Med udgangspunkt i gruppens daglige praksis
- identifikation af dilemmaer
- træning i refleksive metoder
- arbejde med kollegial feedback og sparringskultur

