



Til

Astrid Aller, MB

E-mail: Astrid_Aller@kk.dk

16. november 2020

Sagsnummer
2020-0852942

Kære Astrid Aller

Tak for din henvendelse af d. 6. november 2021, hvor du har stillet opfølgende spørgsmål til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. BIF-uddannelsen.

Spørgsmål 1

Jeg kunne godt tænke mig at se den seneste evaluering (både leder- og deltagerevaluering) [...].

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Seneste deltagerevaluering er for 1. halvår 2020 og er vedlagt som hhv. bilag 1 og 2. Bilag 1 er en statusrapport, der fortæller om deltagerantal, perioden og de vigtigste resultater fra deltagerevalueringerne, mens bilag 2 er kursusevalueringen.

På uddannelsens del 1 har der i første halvår 2020 været et fald i tilfredsheden på nogle punkter i evalueringen; dette formodes først og fremmest at skyldes, at undervisningen på del 1 var omlagt til onlineundervisning under hjemsendelsen i foråret. Evalueringen fra 2. halvår 2019 er derfor vedlagt i bilag 3 til orientering.

Der har været foretaget en række forskellige undersøgelser af ledernes opfattelse af BIF-uddannelsen. Den seneste var en kvalitativ undersøgelse, som blev foretaget i 2019, hvor der især var fokus på afdelingschefernes oplevelser af arbejdet med at forankre uddannelsen i det daglige arbejde. Rapporten fra undersøgelsen er vedlagt som bilag 4.

Spørgsmål 2

Jeg kunne godt tænke mig at se [...] undervisningsplaner for de to forskellige dele af uddannelsen.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Uddannelsen er beskrevet i to overordnede dokumenter, hvoraf både opbygning, temaer, pensum og metoder fremgår. De to beskrivelser er vedlagt som hhv. bilag 5 og 6.

De to beskrivelser er senest opdateret i efteråret 2019. Siden da er der sket enkelte justeringer, fx af øvelser og pensum, som ikke fremgår. Der

Direktion

Rådhuspladsen 1
1550 København V

Telefon
3366 3366

www.kk.dk

arbejdes lige nu på justeringer ift. fokus på kønsdiversitet, sikring af større relevans for de medarbejdere, der arbejder med jobparate, samt i pensum. Ændringerne vil være implementeret fra januar 2021, og i den forbindelse bliver de to beskrivelser tilsvarende opdateret.

Med venlig hilsen

Tanja Franck
Administrerende direktør

Bilag

- Bilag 1: Statusrapport for BIF-uddannelsen, 1. halvår 2020
- Bilag 2: Samlet evalueringsrapport, 1. halvår 2020
- Bilag 3: Samlet evalueringsrapport, 2. halvår 2019
- Bilag 4: Lederundersøgelse
- Bilag 5: Matrix del 1
- Bilag 6: Matrix del 2



Statusrapport for BIF-uddannelsen, 1. halvår 2020

13. november 2020

Udviklingen i tilfredsheden med BIF-uddannelsen følges løbende. I notatet gennemgås:

- Volumen og deltagere
- Den elektroniske deltagerevaluering
- Hjemsendelsesperioden

Sagsnummer
2020-0187535

Dokumentnummer
2020-0187535-2

Sagsbehandler
Britta Moritza Eltard

Deltagere og volumen

Der har været over 840 medarbejdere igennem uddannelsens del 1 siden uddannelsens start i 2016. Karaktergennemsnittet har ved undtagelse af to perioder ligget stabilt over 9.

Tabel 1: Volumen og deltagere på del 1

Kvartal	Hold	Karaktergennemsnit	Bestået	Ikke bestået	Udsat eksamen eller syg	Dispensationer	Deltagere i alt
1/2016	1	9,1	18				18
2/2016	2-3	8,9	39				39
3&4/2016	4-5	9,5	41				41
1/2017	6-7	9,5	45				45
2/2017	8-11	9,3	99		1		100
3 & 4/2017	12-13	8,8	51		0		51
1 & 2/2018	14-20	9,3	184	1	2	1	188
3 & 4/2018	21-23	9,8	85	1	2	1	89
1 & 2/2019	24-26 + 28	9,3	86	0	7	2	95
3 og 4 2019*	29-31*	10,4	71	0	10		81
1 og 2 2020	32 - 36	9	125	1	7		138
	I alt	9,4	844	3	29	4	885

*Hold 32 var fejlagtigt talt med i dette halvår på opgørelsen for E2019. Tallene er justeret her.

På del 2 har næsten 1.200 medarbejdere været igennem siden uddannelsens start. Karaktergennemsnittet har svinget mellem 7,3 og 9,0 og ligger i 1. halvår 2020 på 7,8.

Tabel 2: Volumen og deltagere på del 2

Kvartal	Hold	Karaktergennemsnit	Bestået	Ikke bestået	Udsat eksamen eller syg	Dispensationer	Antal deltagere
1/2016	1-4	7,3	90				90
2/2016	5-8	7,9	90			4	94
3&4/2016	9-18	8,7	182			17	199
1/2017	19-24	9,0	136	1	1	12	150
2/2017	25-30	8,6	121		1	8	130
3&4/2017	31-34 og 36-38	7,8	152	2	0	4	158
1 & 2/2018	39-40 + 42	7,9	78	0	1	0	79
3 & 4 2018	43-46	8,5	96	1	7	0	104
1 & 2 2019	47-49 + 51	7,9	87	2	5	0	94
3 & 4 2019	52 - 54	8,6	66	0	9	0	75
1 og 2 2020	55 - 56	7,8	43	3	4		51
	I alt	8,2	1141	9	28	45	1224

Der er løbende medarbejdere, som bliver syge i forbindelse med eksamen og en mindre gruppe, som ikke består. Enhed for HR og Service håndholder medarbejderne i samarbejde med nærmeste leder for at sikre, at de kommer godt igennem reeksamen.

Grundet hjemsendelsesperioden har det ikke været muligt at have medarbejderne til reeksamen, hvorfor det samlede tal for "ikke bestået" og "udsat eksamen eller syg" er noget højere end normalt for xxx.

Elektronisk deltagerevaluering

Svarprocenten på deltagerevalueringerne er svingende, selvom der løbende gøres meget for at sikre besvarelser. Det rene online-forløb på del 1 i foråret 2020 har givet anledning til særlige udfordringer i denne omgang.

Udviklingen i svarprocenten ses herunder.

Tabel 3: Svarprocent, udvikling

Kvartal	Del 1	Del 2
1 & 2/2018	51%	38%
3 & 4 2018	57%	42%
1 & 2 2019	76%	61%
3 & 4 2019	58%	67%
1 & 2 2020	39%	67%

Overordnet høj tilfredshed

Tilfredsheden med BIF-uddannelsen ligger i 1. halvår 2020 fortsat højere på del 1 end på del 2, selvom tilfredsheden generelt er god for begge moduler.

Københavns Professionshøjskole kører mange forløb årligt, som alle evalueres og det er meldingen fra skolen, at tilfredsheden med BIF-uddannelsen ligger over tilfredsheden med åbne forløb inden for social- og beskæftigelsesområdet.

På del 1 er omkring 85 % af deltagerne således overvejende tilfredse, og omkring 58 % er i høj grad eller i meget høj grad tilfredse, hvilket er et lille fald fra 2. halvår 2019. På del 2 er omkring 84 % af deltagerne overvejende tilfredse, hvilket er et lille fald fra 2. halvår 2019, mens omkring 44 % er i høj grad eller i meget høj grad tilfredse, hvilket er en stigning på 13 pct. point siden 2. halvår 2019. Tilfredsheden er således mindre udtalt på del 2, selvom der er sket en stigning.

Undervisningens niveau

81 % af deltagerne på del 2 oplevede undervisningens niveau som passende, mens det samme gælder for 84 % af deltagerne på del 1.

Der er tale om et fald ift. 2. halvår 2019 på 8 pct. point på del 1 og en stigning på 12 pct. point på del 2.

Anvendelse i praksis

På begge uddannelsens dele er de fleste deltagere enige eller overvejende enige i, at undervisningen giver dem mulighed for at reflektere over deres praksis. På del 1 er der tale om 79 %, mens der på del 2 er tale om 81 %. På del 2 er der tale om en fald på 3 pct. point siden 2. halvår 2019, mens der på del 1 er tale om et fald på 13 pct. point.

53 % af deltagerne på del 2 mener at have brugt det lærte i praksis under forløbet, mens det samme gælder for næsten 59 % af deltagerne på del 1. På del 2 ligger dette på samme niveau som 2. halvår 2019, mens der også her er tale om et fald på 16 pct. point på del 1.

Faldet i tallene vedr. del 1 skyldes formentlig at forløbet på del 1 er afviklet online, samtidig med, at en række medarbejdere først startede i BIF under hjemsendelsen og derfor ikke havde en "normal" praksis at relatere undervisningen til.

Drøftelser af udbytte

Deltagerne er gode til at drøfte udbyttet af forløbet med deres kolleger – det har 81 % af deltagerne på del 1 og 78 % af deltagerne på del 2 gjort. For begge dele af uddannelsen er der tale om et lille fald.

Til gengæld er der sket et fald i andelen af deltagere, som angiver, at de har drøftet udbyttet af forløbet med deres ledelse. Det har kun 28 % af deltagerne på del 1 og 13 % af deltagerne på del 2.

I 2. halvår 2019 var tallene 44 % og 25 %.

Der vil blive fulgt op på, hvordan vi øger andelen, der drøfter udbyttet med deres leder.

Hjemsendelsesperioden

Hjemsendelsesperioden påvirkede BIF-uddannelsen betragteligt

På del 1 blev to hele forløb og et delvist omlagt til online-undervisning.

Da onlineformatet for disse hold var helt nyt blev undervisningen planlagt løbende og afviklet med en ændret rækkefølge. Der er ingen tvivl om, at deltagerne har været påvirket af den ændrede undervisning og den noget kortere planlægningshorisont ift. det indholdsmæssige.

Undervisningen er endvidere normalt meget praksisrettet og det har været en udfordring for deltagerne at koble til en praksis, som ikke var der, da en del af medarbejderne startede i BIF 1. april og derfor ikke havde været fysisk tilstede i BIF, da de skulle på BIF-uddannelse.

Ikke desto mindre er alle på nær en deltager kommet godt igennem eksamen.

Afviklingen af hold på del 2 blev udsat til august for at fokusere ressourcerne på de nye medarbejdere.

Alt i alt har omlægningen til onlineforløb har haft stor betydning for deltagernes oplevelse af forløbet, hvilket også ses i fritekstbesvarelserne.

Samlet evalueringsrapport for BIF-uddannelsens Del 1 & 2 1. halvår, 2020

Indholdsfortegnelse:

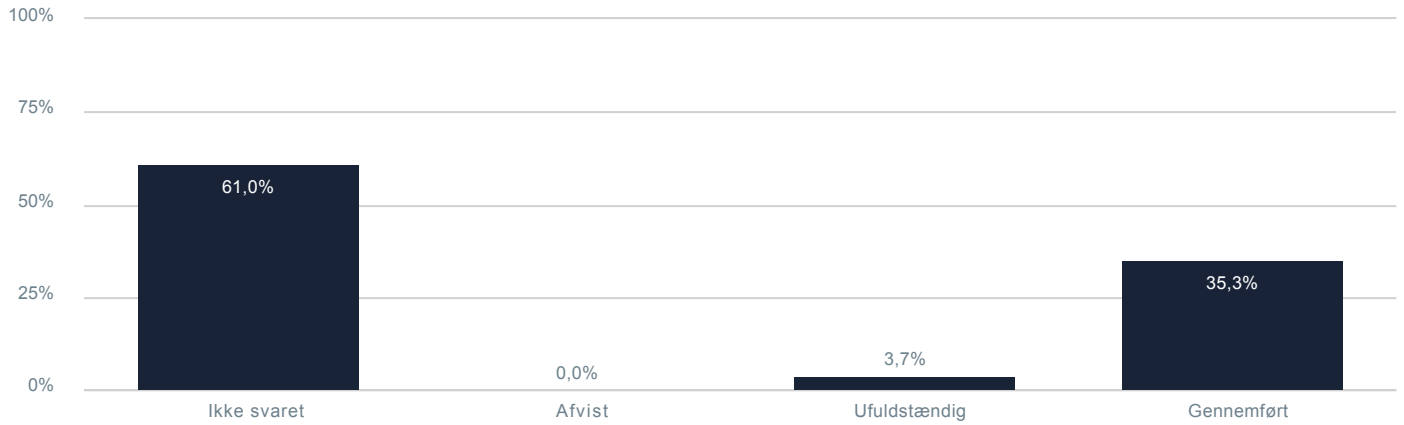
Evaluering af del 1 – 2. halvår 2020.....s. 3

Evaluering af del 2 – 2. halvår 2020.....s. 15

Samlet rapport - BIF del 1 - 1. halvår 2020 Hold 32-36

Samlet rapport - BIF del 1 - 1. halvår 2020

Svar status

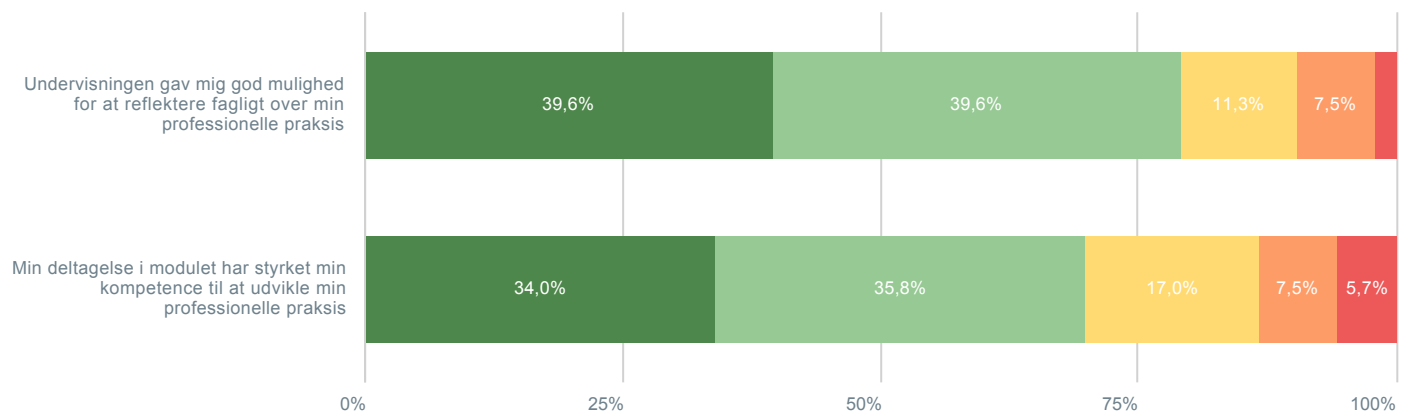


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

136

Undervisningens bidrag til læring og udvikling i praksis

Hvor enig er du i følgende udsagn?



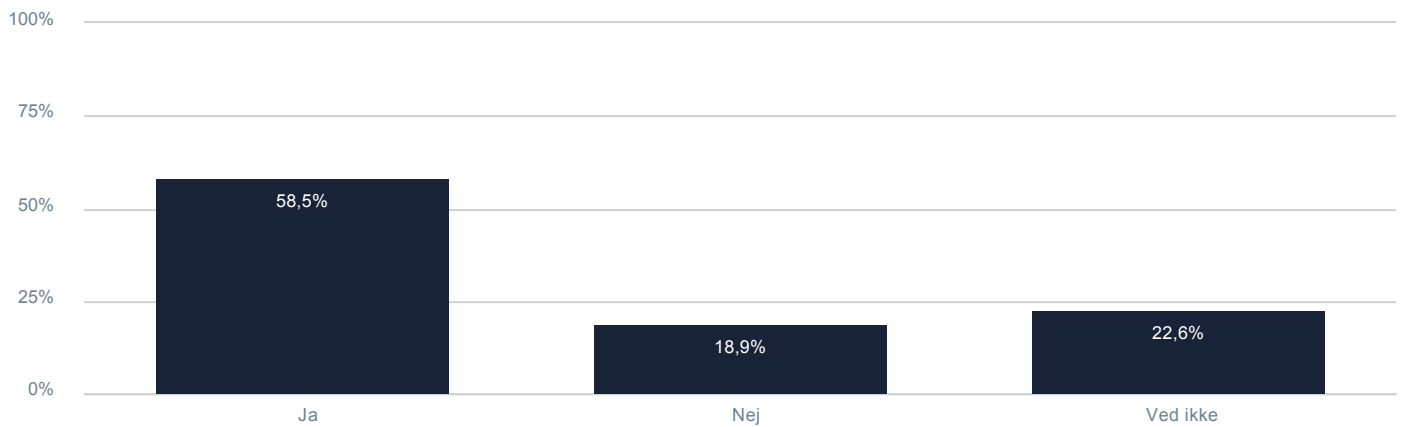
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

53

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Gennem forløbet har jeg brugt det lærte i min professionelle praksis

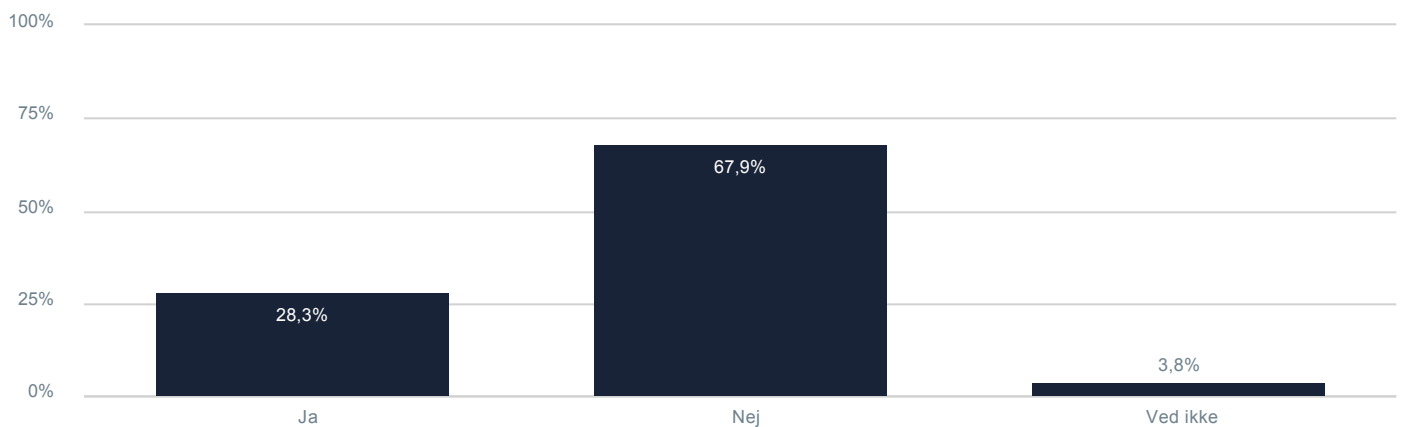
(Har det ikke været muligt at anvende det lærte pga. hjemmearbejde eller nedlukning af din arbejdsplads grundet COVID-19, bedes du svare "ved ikke" til dette spørgsmål.)



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

53

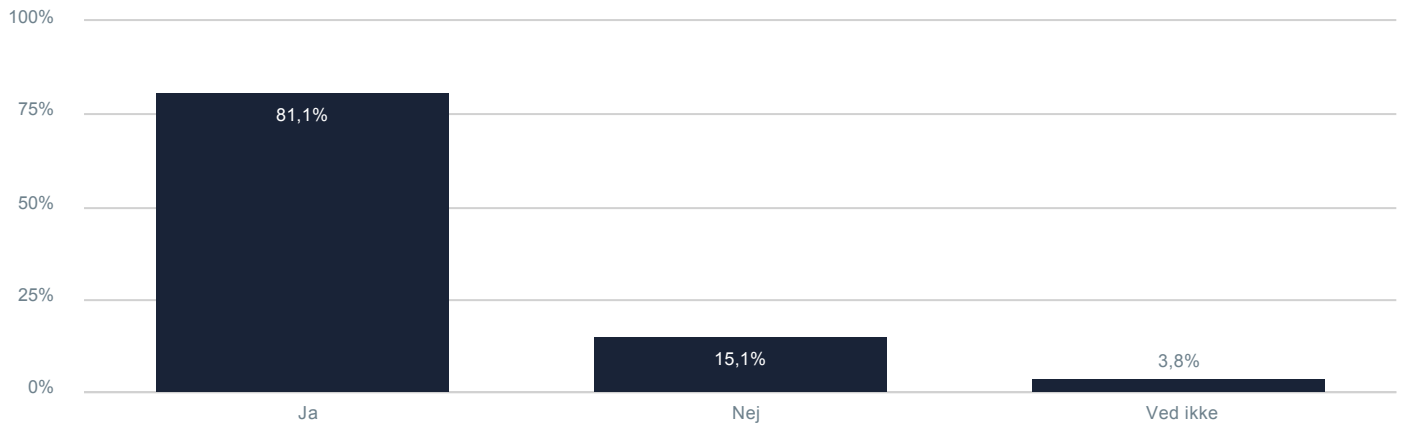
Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med min ledelse



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

53

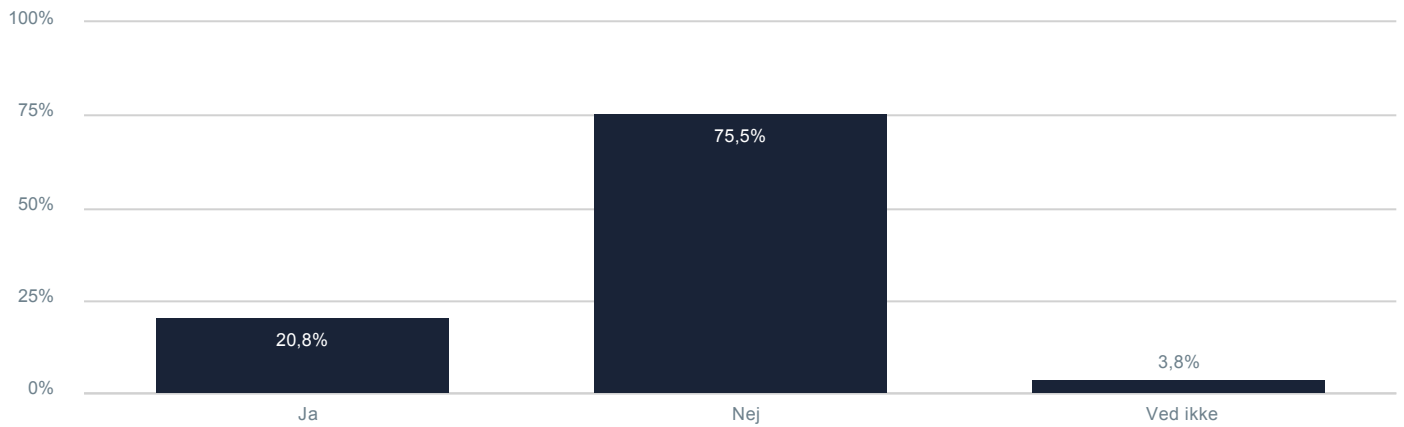
Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med mine kollegaer



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

53

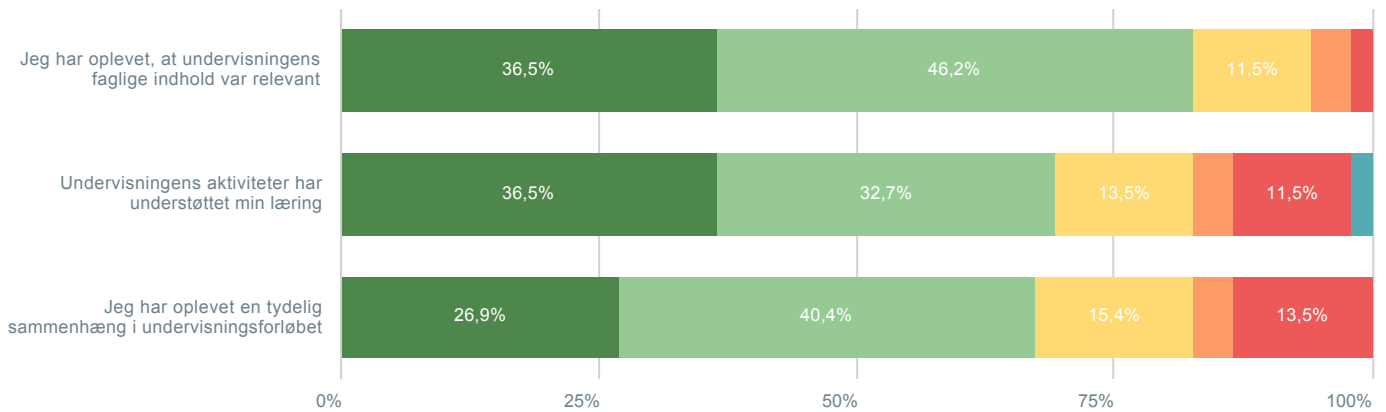
Jeg har drøftet med min ledelse, hvordan udbyttet af forløbet kan anvendes til udvikling af min professionelle praksis



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

53

Hvor enig du er i følgende udsagn?



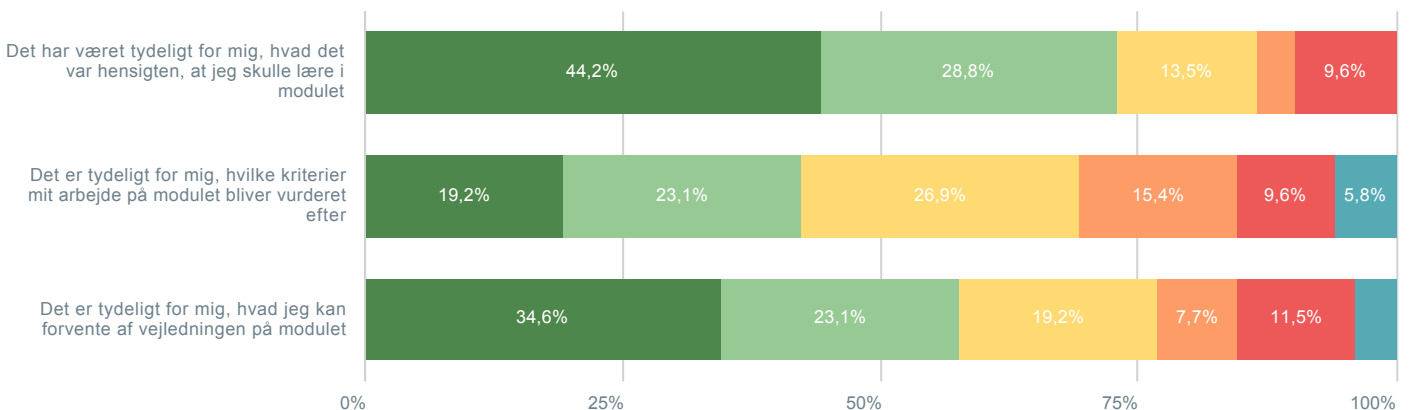
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match db194441992, Eksakt match ab194807992 + 12 mere

52

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Tydelige rammer og forventninger i undervisningen

Hvor enig er du følgende udsagn?

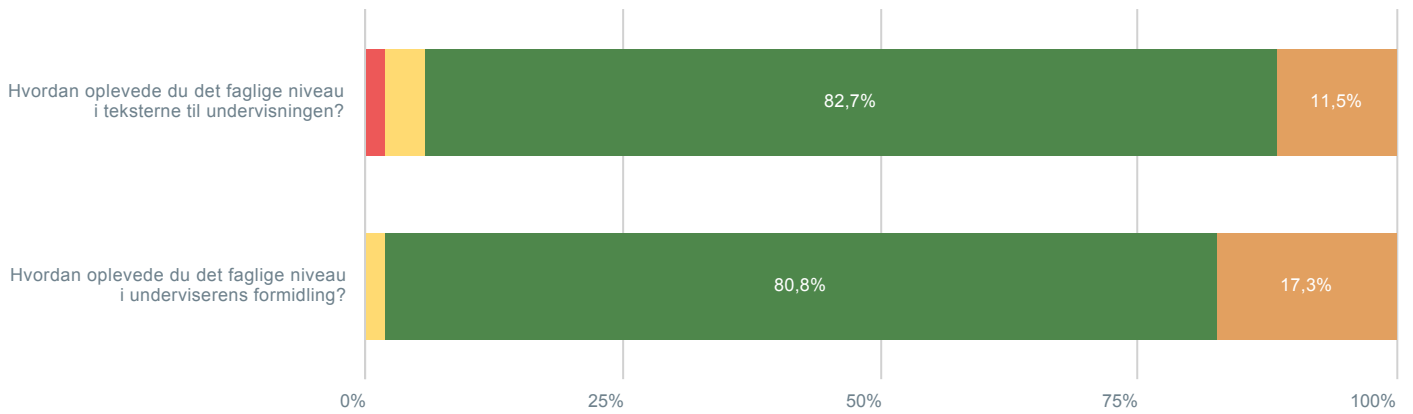


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match db194441992, Eksakt match ab194807992 + 12 mere

52

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Undervisningens faglige progression og indhold

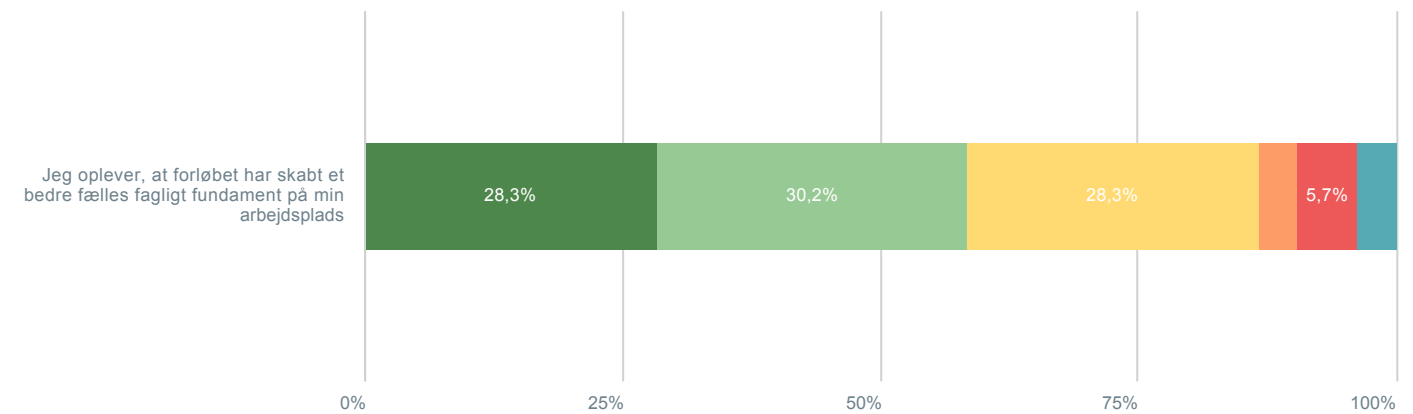


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match db194441992, Eksakt match ab194807992 + 12 mere

52

- Alt for højt
- Lidt for højt
- Tilpas
- Lidt for lavt
- Alt for lavt

Hvor enig er du i følgende udsagn?



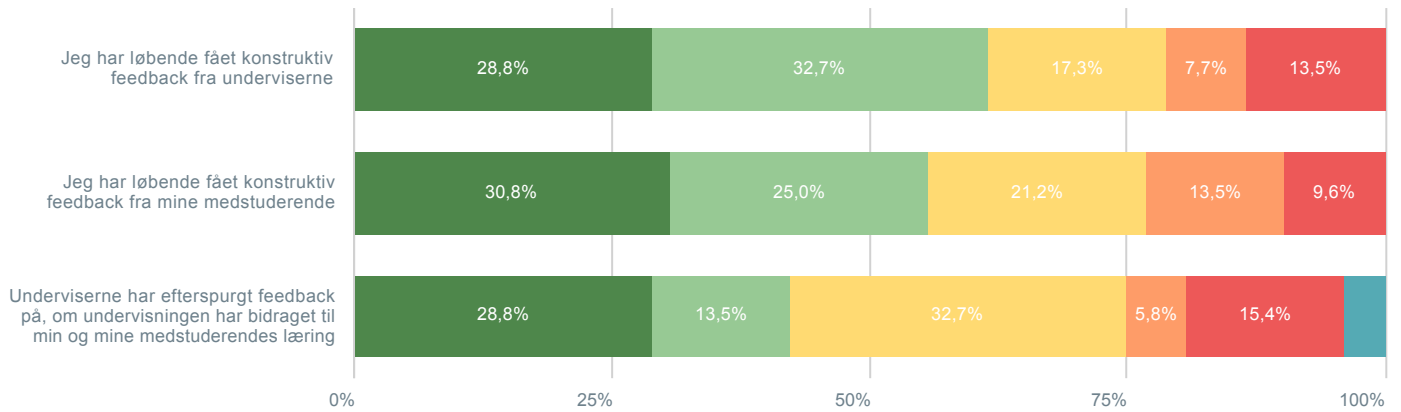
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match db194441992, Eksakt match ab194807992 + 12 mere

53

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Feedback i undervisningen

Hvor enig du er i følgende udsagn?



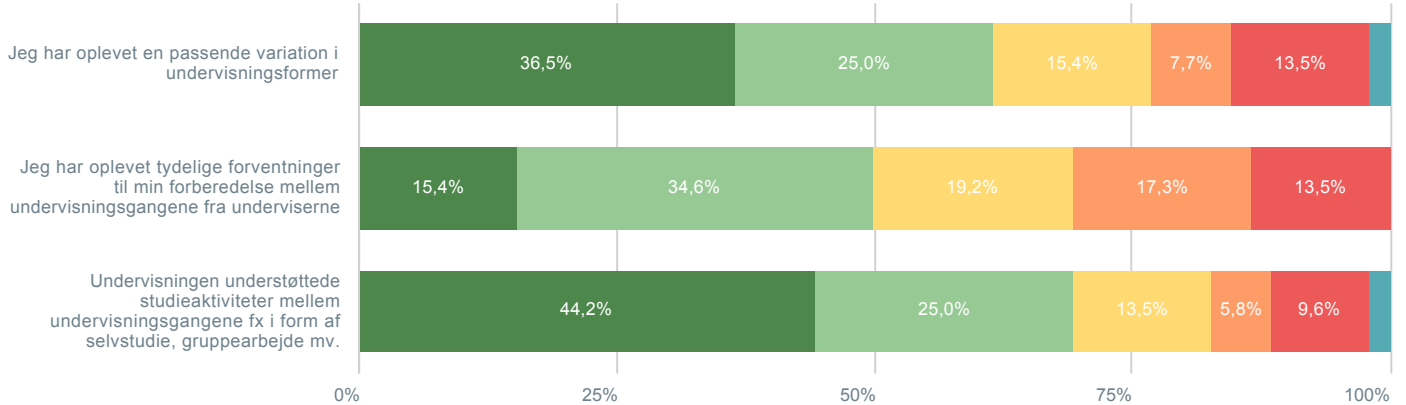
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match db194441992, Eksakt match ab194807992 + 12 mere

52

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Undervisningens arbejdsformer og studieaktivitet

Hvor enig er du følgende udsagn?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match db194441992, Eksakt match ab194807992 + 12 mere

52

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Hvad har været mest lærerigt i undervisningsforløbet?

Her kan du også uddybe, hvad du har oplevet, at nedlukningen for fysisk fremmøde har haft af betydning.

48

Svar er listet på side 15 (Fritekstbesvarelser)

Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

48

Hvad mener du, vi med fordel kan gøre anderledes, næste gang KP gennemfører undervisningsforløbet?

Her kan du også uddybe, hvad du har oplevet, at nedlukningen for fysisk fremmøde har haft af betydning

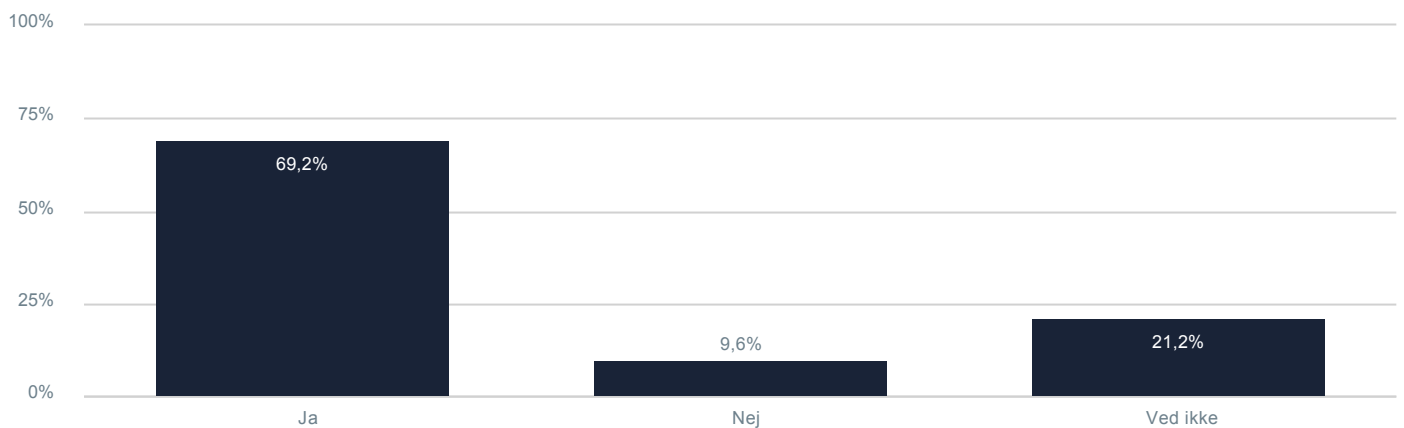
41

Svar er listet på side 16 (Fritekstbesvarelser)

Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

41

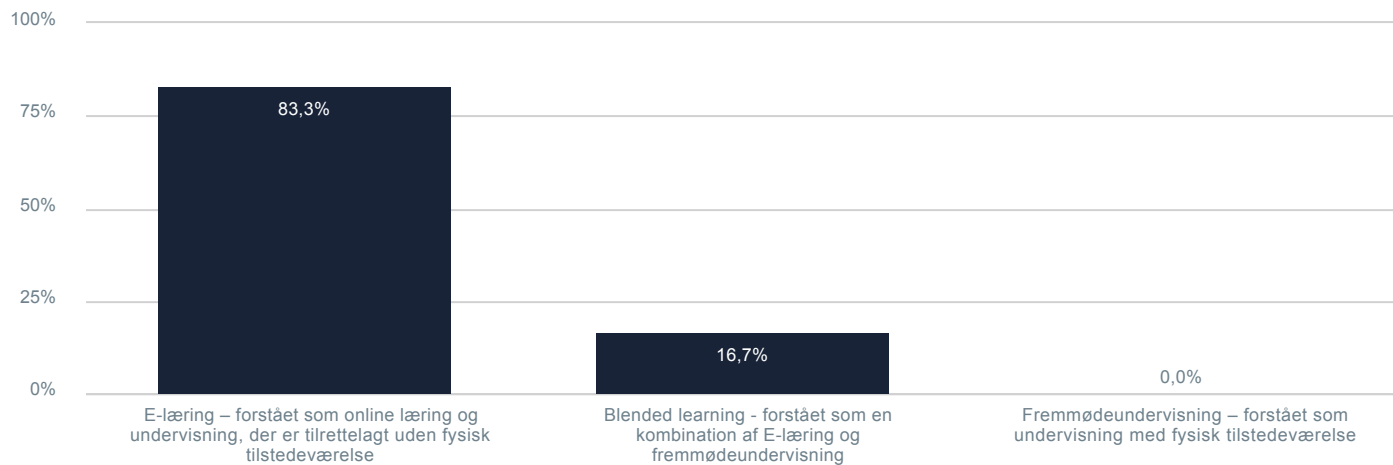
Vil du anbefale modulet til andre?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

52

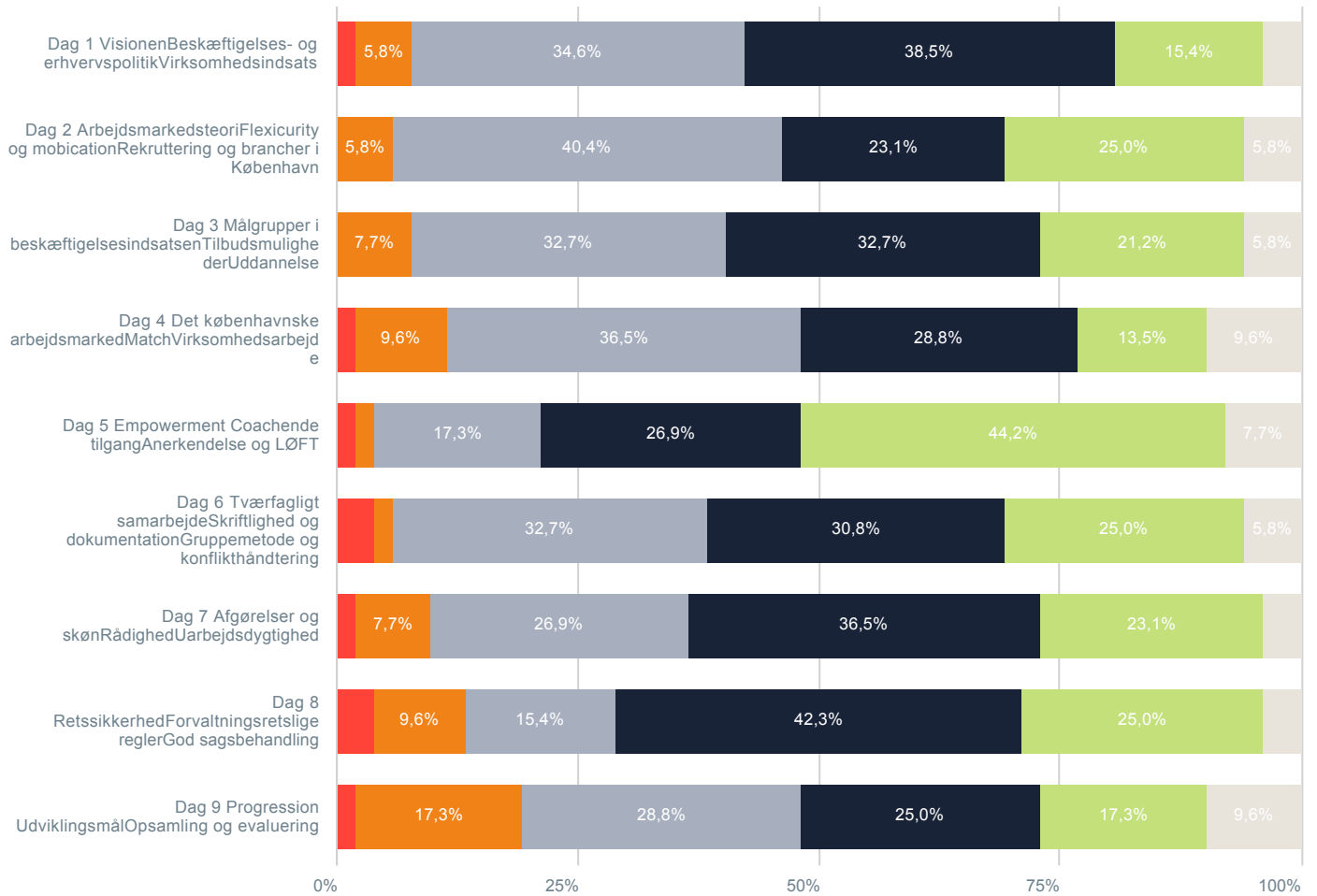
Hvilken af nedenstående undervisningsformer har været anvendt i dit undervisningsforløb?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

12

Hvor enig er du i, at kvaliteten på den enkelte dage var god?

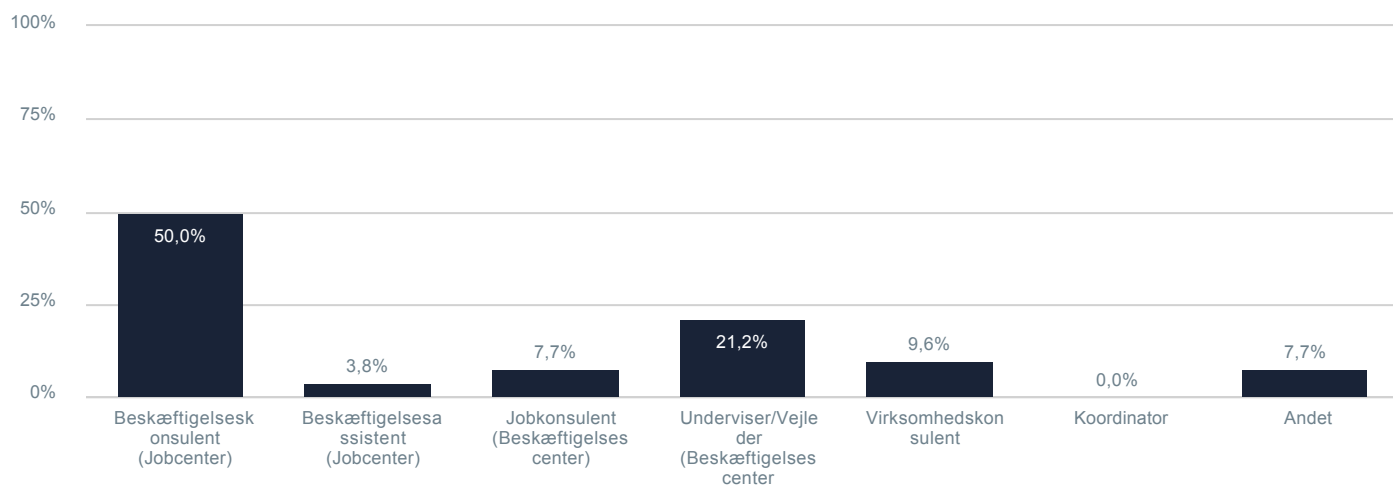


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

52

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ved ikke

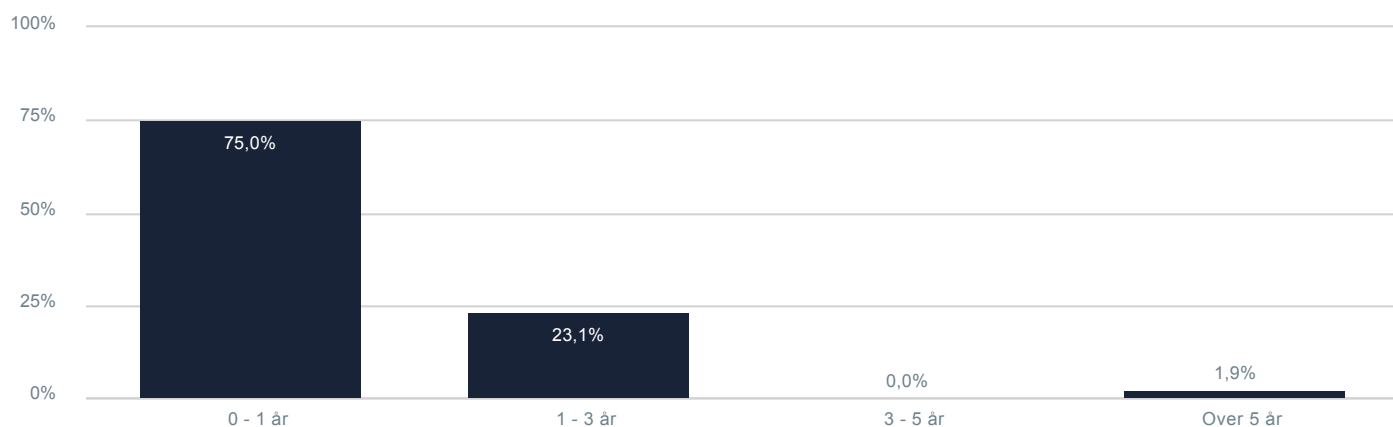
Angiv venligst din stillingsbetegnelse



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

52

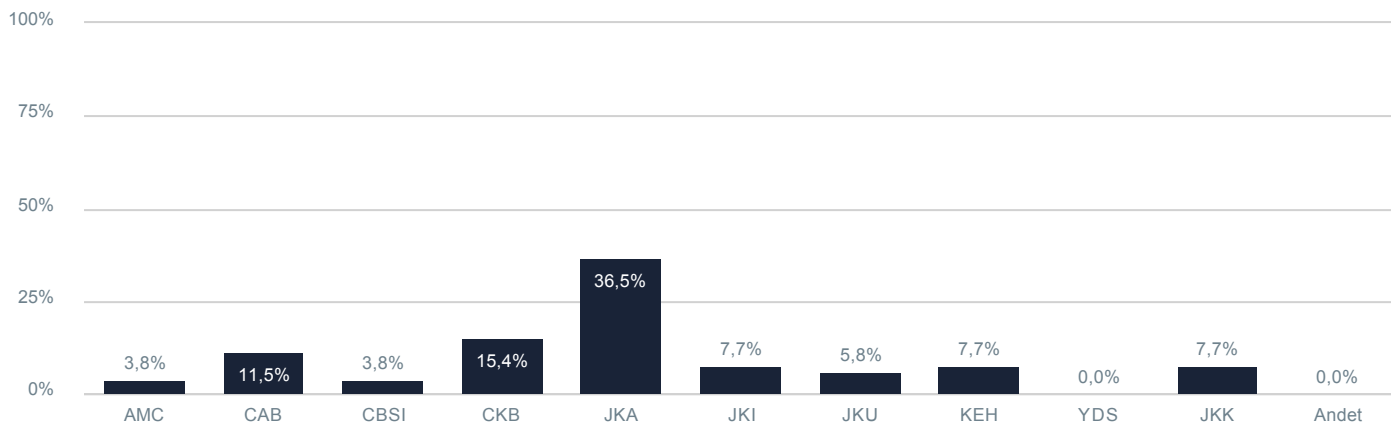
Anciennitet i BIF



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

52

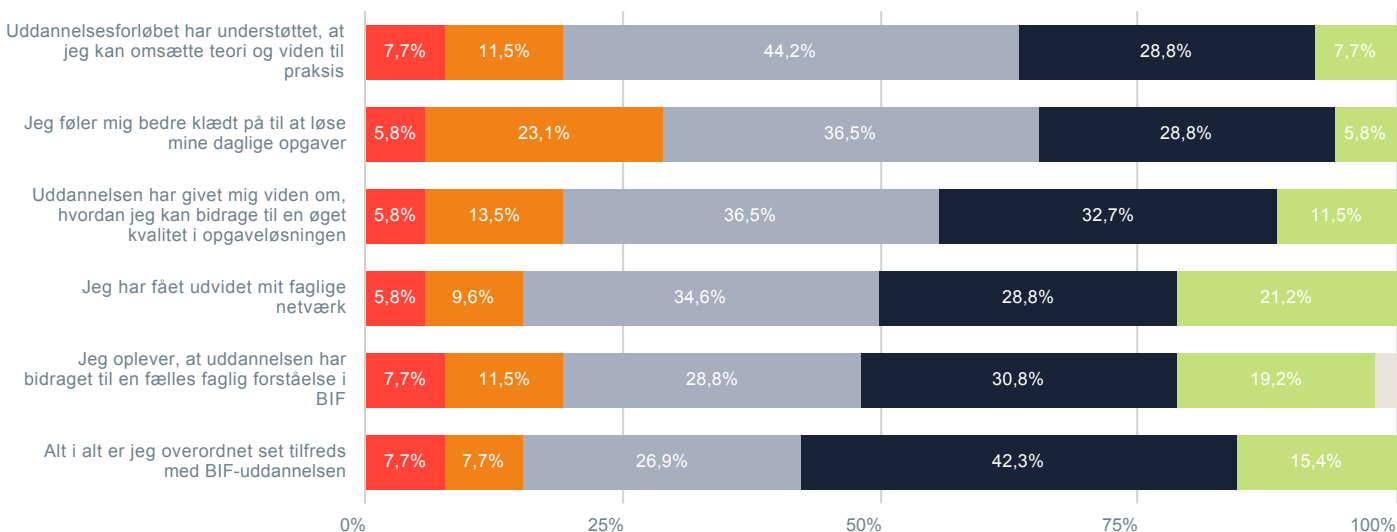
Jeg er ansat i enheden



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

52

Hvor enig er du i følgende udsagn vedrørende kvaliteten af dit læringsforløb?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992 + 12 mere

52

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ikke relevant

Fritekstbesvarelser

Samlet rapport - BIF del 1 - 1. halvår 2020

Publiceret af Marietta .
21 juli 2020 klokken 11:07
Powered by Analyzer

Rapportfiltere

Aktivitetsnummer: Eksakt match idv194122032, Eksakt match dbe194441992, Eksakt match abe194807992, Eksakt match dbe201441993, Eksakt match abe201801996, Eksakt match idv201122033, Eksakt match dbe201441994, Eksakt match abe201807994, Eksakt match idv201122034, Eksakt match dbe201441995, Eksakt match abe201807995, Eksakt match idv201122035, Eksakt match dbe202441996, Eksakt match abe202807996, Eksakt match idv202122036

Hvad har været mest lærerigt i undervisningsforløbet? Her kan du også uddybe, hvad du har oplevet, at nedlukningen for fysisk fremmøde har haft af betydning.

1. Samtalemetoderne godt med tip 13 øvelser
2. Forløbet har været meget lærerigt, og det har styrket min kompetence til at udvikle min professionelle praksis.
3. Forelæsninger kombineret med læsning af de leverede faglitteratur
4. Forløbet har ligget perfekt ift. at få kendskab til den nye lovgivning, hvilket klart har været en fordel.
5. Samtaleteknikkerne
6. At møde kolleger fra mange forskellige centre og lære mere om deres målgrupper og problemstillinger samt god diversitet i undervisningen
7. Det hele
8. Samtaleteknikker
9. Dee har i høj grad været kompetent undervisning, især fra Louise Hansen, men kombinationen af oplæg og gruppearbejde har været rigtig godt.
10. Samtaleteknikkerne og den virksomhedsrettede metode.
11. Hvordan man kan anvende teori i praksis.
12. Samtaleteori og arbejdsmarkedsreori
13. PowerPoint suppleret med diskussioner. Kobling af teorier i praksis i form af gruppearbejde (fremlæggelse).
14. Guppearbejde og eksamen
15. Jura
16. Gruppe-/casearbejdet og særligt de første 2 undervisningsgange. Jeg har fået særligt godt udbytte når Louise har undervist. Hun er en super formidler og meget vidende.
17. Den juridiske tilgang
18. Nedlukningen for fysisk fremmøde har gjort det meget besværligt at se sammenhængen mellem undervisningen/selve uddannelsen og min praksis. Der har ikke været en særlig god struktur i selve undervisningen eller forberedelsen på denne. Alt information er kommet utrolig sent, og det har været meget tidskrævende, da der ikke har været en særlig stor struktur eller information fra skolen side, dette har medført at det har været svært at få både fuldtidsjob og undervisning til at hænge sammen.
19. gruppearbejde på trods af at det har været via teams møder (videokonf)
20. Det har været meget rodet med online undervisning
21. At det til tider, har været udfordrende at gruppearbejdet har foregået virtuelt og generelt mangelende fysisk tilstedeværelse

22. Mødet med de øvrige studerende
23. Undervisningsgangen d. 15 juni med fysisk fremmøde.
24. Det har betyder at undervisningen har været mere overfladisk. Og da der har været mange deltagere på teams, har det været svært at række fingrene op som man ville gøre i virkeligheden. Det har været frustrerende men det selvfølgelig ikke jeres skyld. Det har hjulpet at være i små hold, og i studiegrupperne.
25. Det har betydet, at fællesskabet ikke var til stede, hvilket er et vigtigt grundlag i min læringsproces. Ingen havde deres kamera tændt eller mikrofoner på Teams andet end underviseren og som følge af dette havde ingen nogen ide om, hvilket menneske der sad bag skærmen, hvilket sænkede ambitionerne og gjorde forståelsesrammen indsnævret. Jeg havde glædet mig til at lære på BIF og heldigvis gav eksamenslæsningen mig denne mulighed. Jeg ville dog ønske, at man havde udsat det til man igen kunne møde fysisk.
26. Muligheden for at netværke med kolleger.
27. Stifte bekendtskab til de forskellige enheder i BIF
28. Undervisning i coaching mm
29. Kendskab til flere målgrupper og lovgivning i bif.
30. Oplæg fra underviser
31. Kommunikations undervisningen, hvor vi kom i dybden med samtale værktøjer
32. Jeg følger ikke jeg har fået andet en gode studekammeret med mig, og en masse god mad/kage. Hele Bif uddannelse har være stressene og yderst irrelevant. -Det har gået ud over mit arbejde, idet jeg er bag ud med mine opgaver. - jeg har ikke lært noget nyt - jeg har fået ca 100kr p-regning for hver deltagelse i uddannelsen -
33. Engagerede undervisere
34. Lektioner om kommunikation og jura. Gruppearbejde med øvelser og fremlæggelser
35. Indsigt i hvordan mine kollegers arbejdsliv og vilkår former sig. Et stort plus at få et netværk på tværs af organisationen.
36. At samarbejde mellem min afd i kWh og jf er vigtigt
37. Særligt undervisning omkring sprog og kommunikation/samtalen og jura. Derudover særligt praktiske aktiviteter i samspil med de teoretiske oplæg.
38. Genopfriskning af lovgivning og forvaltninger
39. Jura og kommunikation. Det har fungeret rigtig godt og har givet god mening.
40. Forskellige samtaleværktøjer og tilgange til arbejdet med borgeren.
41. Jeg havde god gavn af undervisningen, der blev varetaget af Peter Gasbjerg.
42. Den historiske gennemgang og jura, samt det at høre om andre målgrupper en den jeg selv sidder med.
43. Særligt har jeg brugt meget fra kommunikations-modulet
44. Både undervisning i Jura delen - men også hvad de andre kursister arbejde med i andre jobcentre- eksempelvis er det spændende at lære om problemstillingen for borger som henvises til JKA , sygedagpenge etc.
45. At tale om, hvordan vi kan bruge det lærte i praksis
46. Det juridiske
47. Sparring og bedre forståelse for kombinationen af det teoretiske som udfolder sig i praksis

48. Undervisningen samt gruppeopgaverne har givet mig helt vild meget læring og forforståelse for mit arbejde.

Hvad mener du, vi med fordel kan gøre anderledes, næste gang KP gennemfører undervisningsforløbet? Her kan du også uddybe, hvad du har oplevet, at nedlukningen for fysisk fremmøde har haft af betydning

1. Indsats på at sikre velfungerende grupper.
2. Undervisningsforløbet har været meget sammenklemt, ugen før jul kunne med fordel have ligget efter ferien, så forløbet i stedet var en uge længere.
3. Mere luft mellem undervisningen og gruppearbejde
4. Kurset har været lidt for komprimeret pga juleferien og undervisningsgangene kunne med fordel have været mere spredt ud
5. Mere om undervisning af borgere
6. Variere undervisningsformerne og giv flere pauser til lige at reflektere og summe i stedet for at køre derud af med meget lange tunge slides
7. Jeg synes, at undervisningen har en rigtig fin form, som den er nu og jeg kan ikke pege på forbedringer.
8. Mere ift. samtaleteknikker og metoder.
9. Mere dialog
10. I skal ikke køre med Gedske. Virksomhedsrettet arbejde skal håndteres af en anden. For meget Jura.
11. Indsnævre nogle tunge emner (jura) lidt kortere altså ikke så meget læsning men mere eksempler istedet for. PowerPoint har jeg benyttet meget og er glad for. Savner en lidt mere aktiv undervisning hvor alle er tvunget til at være til stede mentalt altså forstås på den måde at der er mere liv i form af debat eller diskussion. For meget læsning (underviseren) kan af og til (personligt) få mig til at gå i stå og miste motivationen til at lytte mere, da tiden kan virke for langt og kedeligt. Ellers vil jeg sige, tak og er glad for at komme på BIF uddannelse del 1, søde undervisere og overordnet lærerligt.
12. Samle alle undervisningsgangene. Forvente lidt mere at os studerende ift. forberedelse og læsning af litteratur.
13. Stave anderledes korrekt. Ellers ikke noget.
14. Jeg kunne godt tænke mig at der var afsat tid til at få læst materiale mellem undervisningsgangene. Altså at der var afsat tid til det i det samlede program.
15. Mindre kompakt forløb
16. Generelt ville det være god stil at i fra skolens side er bedre til at strukturere undervisningen, samt giver information om denne i ordentlig tid, uanset om det er online eller med fremmøde. Det ville også give mening, hvis der var mulighed for en mere praksisnær undervisning. Undervisningen har været meget generel, og det har været svært at relatere den til min praksis i mit daglige arbejde.
17. ALT har virket uprofessionelt Manglende undervisning og dårlig information har givet et meget usikkert billede af KP
18. Det har ikke fungeret for mig med online undervisning. Det har været for rodet og der har været for mange tekniske udfordringer. Underviserne har gjort hvad de kunne med de forhold de havde, men det er ikke en uddannelse der egner sig til online
19. Det er bare en fordel, at undervisningen foregår irl. Virtuelt har fungeret fint, når nu Covid19 har gjort det umuligt at have fysisk tilstedeværelse.

20. Bedre og tydeligere organisering. Enkelte undervisere var overfladiske i deres gennemgang af stoffet og havde svært ved at relatere undervisningen til vores praktiske arbejde.

21. At det ikke er online, hellere udskyde forløbet.
22. Jeg har oplevet at der ikke har været en rød tråd gennem forløbet. Men jeg føler jeg har og i har forsøgt at gøre det bedste ud af den krise vi har været under.
23. Opdaterer slides og sætte kildehenvisninger på alt.
24. Mere fokus på hvordan vi kan integrere metoderne i vores arbejde.
25. Gør undervisningen mere konkret og fri for gentagelser. Dertil er der alt for meget snak og holdnings udveksling på undervisningsgangene.
26. Ændre så man laver opgaver efter undervisning og ikke opgaver til undervisningsgangen
27. -
28. Synes ikke det skal være tvangs uddannelse. Medarbejder som har være ansat i mere en 1 år, burde ikke blive tilmeld undervisningen. Jeg har været ansat i 3 år, og derfor gav intet af undervisning mening for mig.
29. Mere variation mellem opgaver i timen og det selvstændige arbejde
30. Mere struktur over studerendes input undervejs, mere styring fra underviser når diskussioner løber af sporet og bliver usaglige.
31. Mere viden og læring om virksomhedskontakt og strategisk samarbejde
32. Hold klassen i skak med at der ikke bliver alt for meget unødige snak og personlige anekdoter, hvis det ikke har relevans for alle.
33. Hav et mere intenst forløb. Det er svært at være væk hele og halve dage flere gange om ugen løbende over flere måneder og samtidig passe sit arbejde.
34. Det er ikke lige relevant for alle.
35. At sørge for en tydeligere skriftlig vejledning i studiegruppeopgaver, så der ikke er tvivl om opgavens formål. Samt en mundtligt understøttelse heraf.
36. Jeg synes som udgangspunkt at underviserne kan sørge for, at de selv har forberedt undervisning. Ind i mellem har man indtryk af, at der er udarbejdet en række PowerPoints, some der blot bliver læst op fra. Det gruppearbejde som man bliver sat til at lave virker ligegyldigt, når underviserne forlader undervisningen under præsentation - og ansvaret for at give feedback bliver givet til resten af kursisterne. Det har ved flere lejligheder skabt en rigtig ubehagelig tone, som har gjort st jeg ikke har haft lyst til at deltage i højere grad. Det er desuden mit indtryk, at dette også gør sig gældende for andre kursister. Slutteligt så bliver der brugt alt for lang tid på anekdoter fra kursisternes arbejde. Det er fint at høre om, hvordan forskellige afdelinger arbejder, men ofte bruges der hele og halve timer på, at diskutere helt trivielle elementer, som kun har relevans for de to kursister, der diskuterer med hinanden. Her er tonen igen et problem og det er meget forstyrrende for den generelle undervisnings udbytte.
37. Gerne større mulighed for opfølgning på læringen undervejs i selve undervisningsforløbet.
38. Det er meget dygtige undervisere, og et spændende kursus forløb så jeg syntes alt er meget lærerigt.
39. Det ved jeg ikke

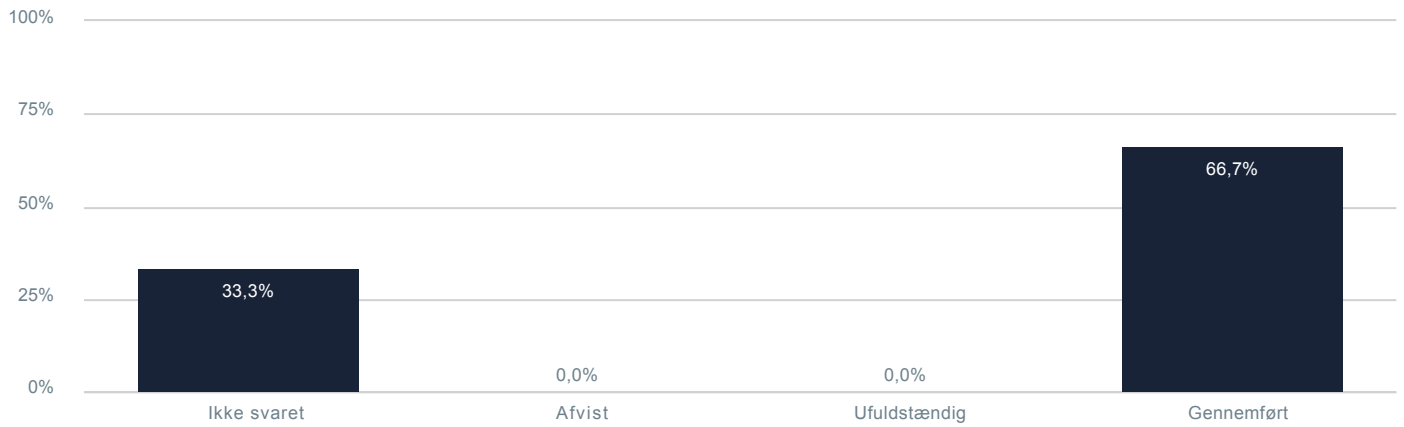
40. Der skal skabes bedre mulighed for, at vi som medarbejdere i BIF får mulighed for at kunne læse til undervisningen i arbejdstiden. F.eks. 4 timer før hver næste undervisning i ugen før næste undervisningsgang, således at vi har tid til at forberede os på litteraturen, som den enkelte undervisningsgang tager udgangspunkt i. Det er meget stressende og frustrerende at have fuld sagsstamme og stadigvæk have sit fuldtidsarbejde ved siden af og samtidigt skulle læse et fag, som normalt tages af fuldtidsstuderende. Selve BIF-uddannelsen og undervisningen er ganske udmærket, men desværre er indtrykket at folk er for pressede og ikke rigtigt får læst og gjort "nok" ud af det. Det bliver nemt til noget som "skal overstås" hos de enkelte studerende/medarbejdere. Det er ærgerligt, når man tænker på, at BIF sandsynligvis bruger ret mange ressourcer og økonomi på det. Så giv os dog som medarbejdere den tid det nu tager at læse et 10 ECTS fag ved siden af, så vi ikke føler det bliver noget "halvhjertet" noget vi skal "tvinges til" og som går ud over vores arbejde. De fleste vil sikkert gerne gøre meget mere ud af undervisning, forberedelse osv. Derudover kommer BIF-udd. godt rundt i emner og målgrupper, men der bliver gået for let hen over målgruppen på sygedagpenge og måske for "meget" ud af dagpenge og kontanthjælpsmodtagere i hvert fald i sammenligning.

41. Flere gruppeopgaver vil være gavnlige for det næste hold.

Samlet rapport - BIF del 2 - 1. halvår 2020 Hold 55-56

Samlet rapport - BIF del 2 - 1. halvår 2020

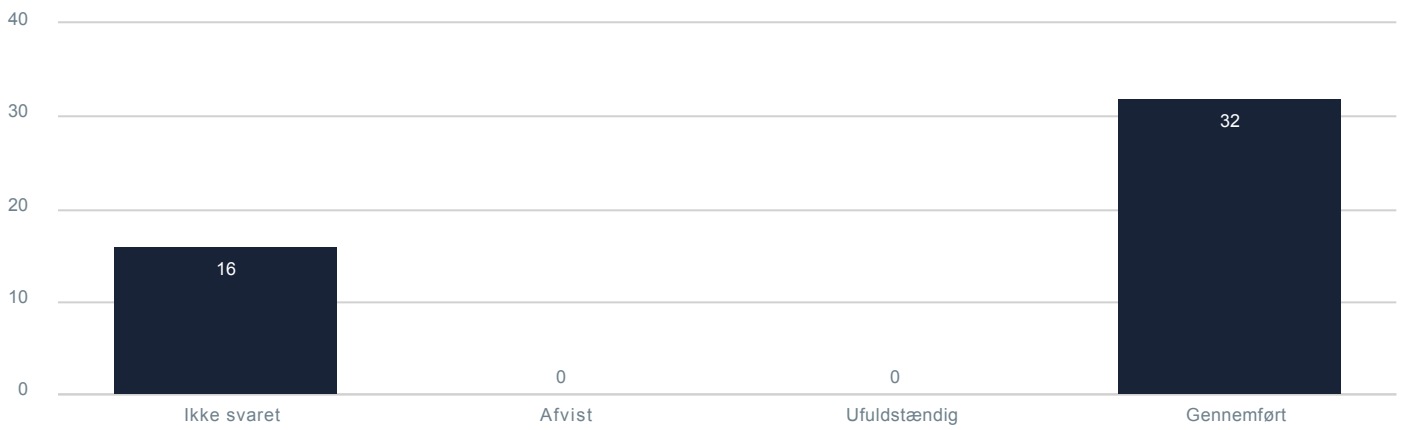
Svar status



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

48

Svar status

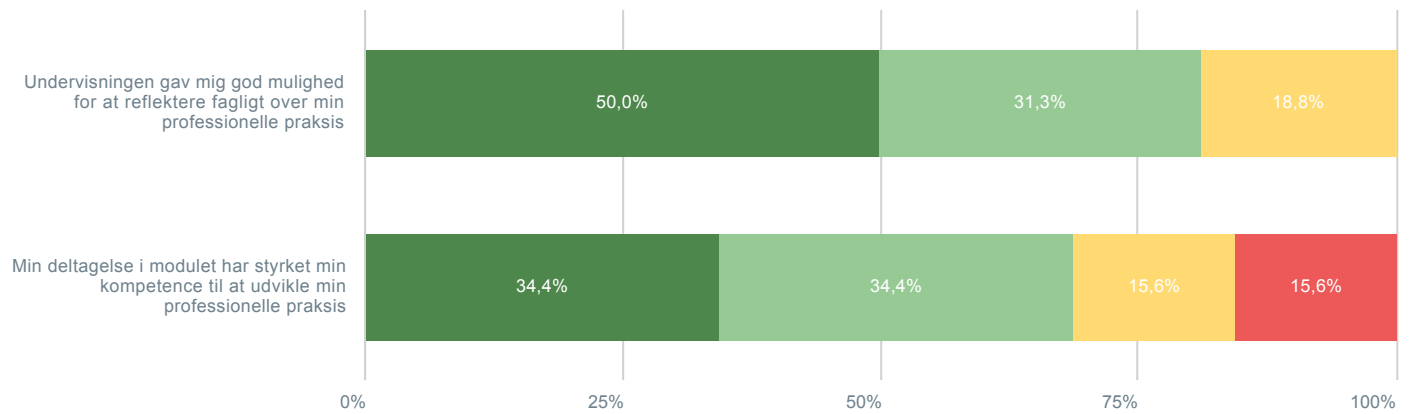


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

48

Undervisningens bidrag til læring og udvikling i praksis

Hvor enig er du i følgende udsagn?



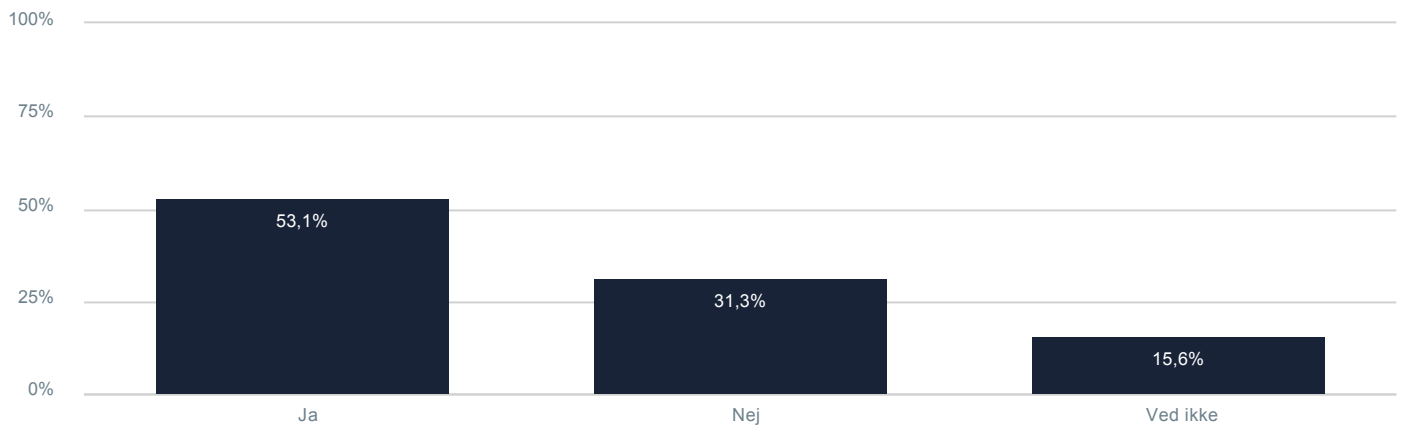
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Gennem forløbet har jeg brugt det lærte i min professionelle praksis

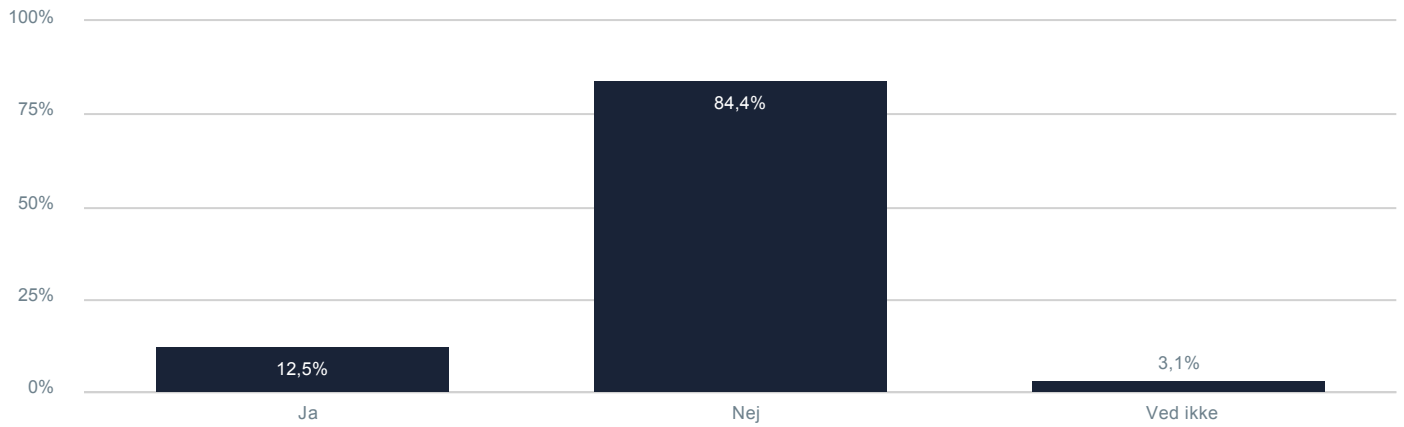
(Har det ikke været muligt at anvende det lærte pga. hjemmearbejde eller nedlukning af din arbejdsplads grundet covid-19, bedes du svare "ved ikke" til dette spørgsmål.)



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

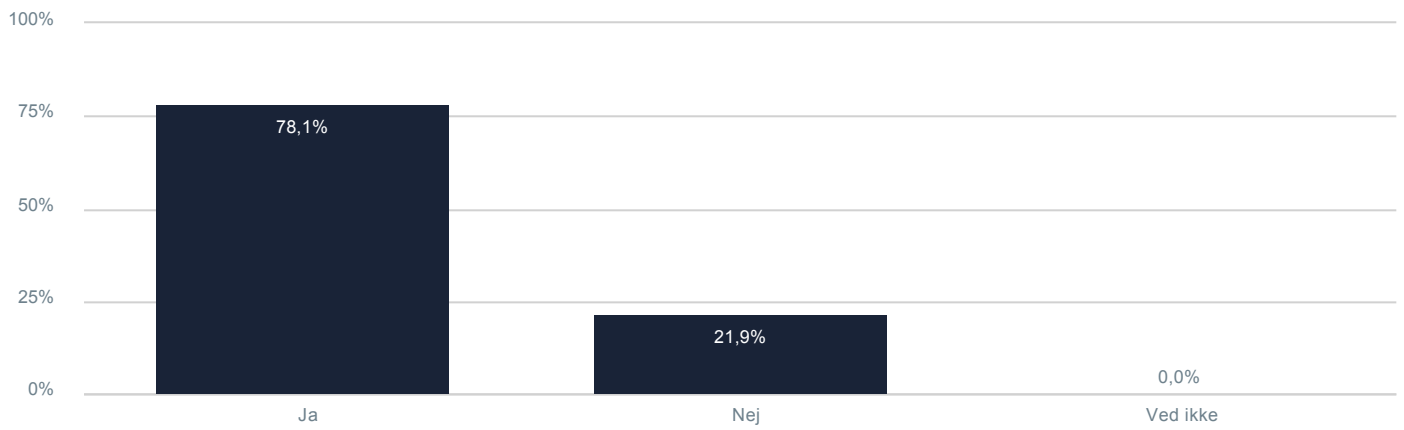
Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med min ledelse



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

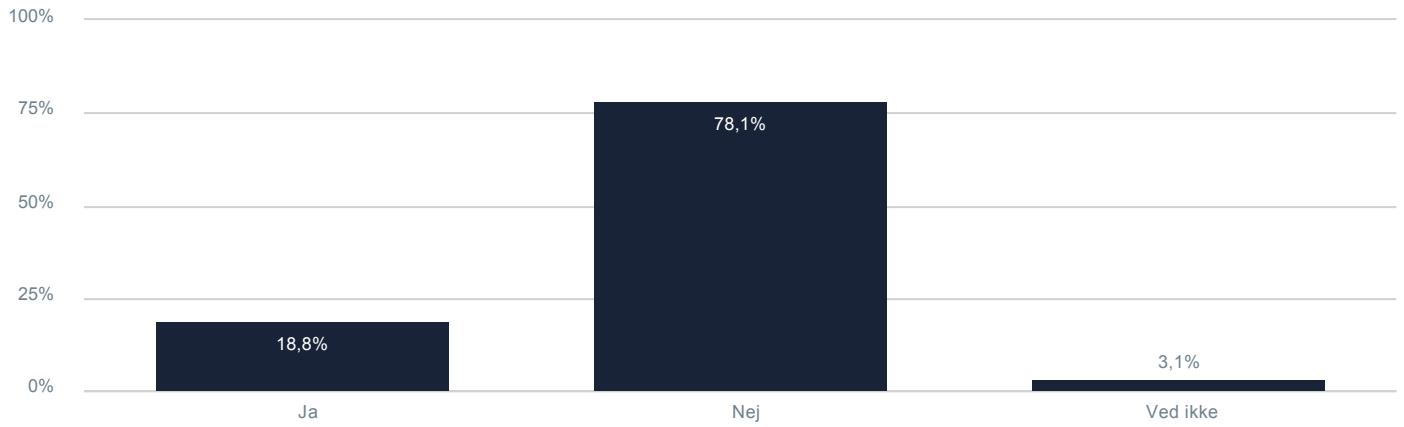
Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med mine kollegaer



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

Jeg har drøftet med min ledelse, hvordan udbyttet af forløbet kan anvendes til udvikling af min professionelle praksis

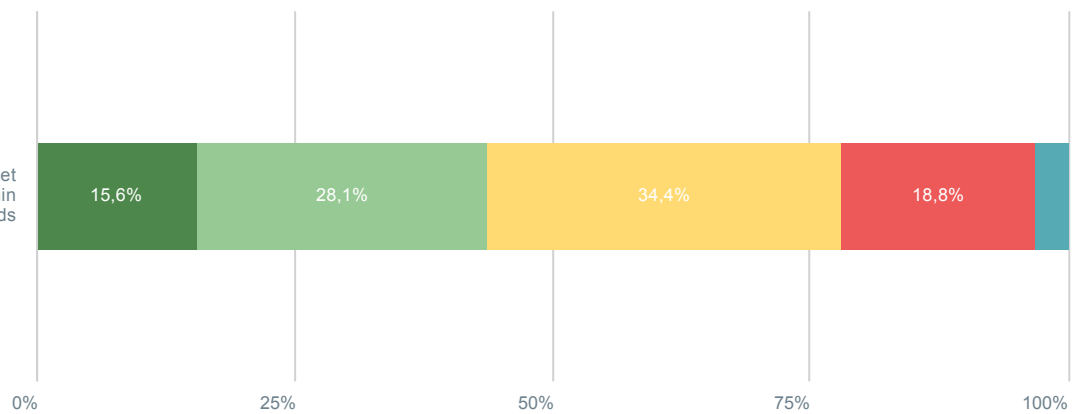


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

Hvor enig er du i følgende udsagn?

Jeg oplever, at forløbet har skabt et bedre fælles fagligt fundament på min arbejdsplads



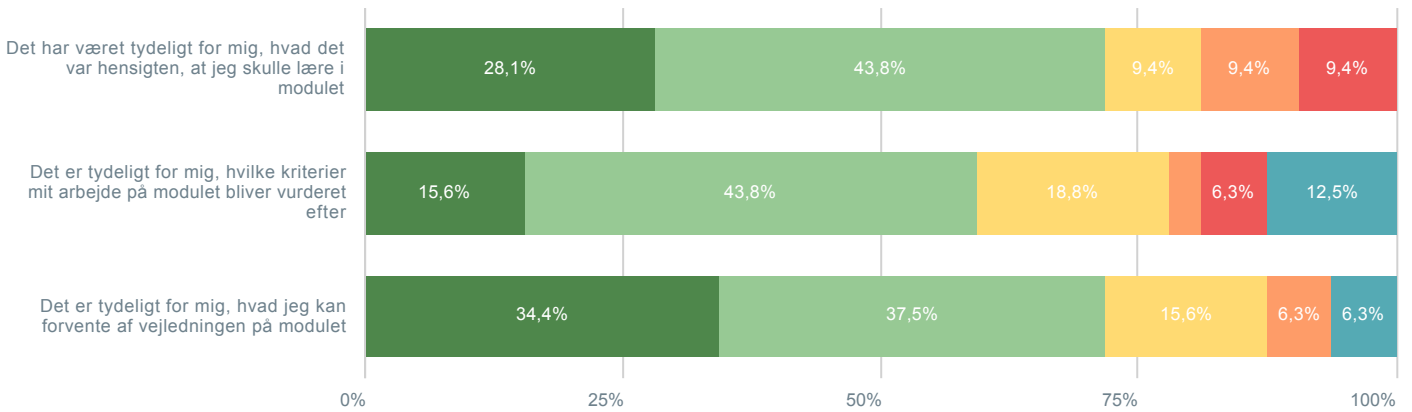
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Tydelige rammer og forventninger i undervisningen

Hvor enig er du følgende udsagn?

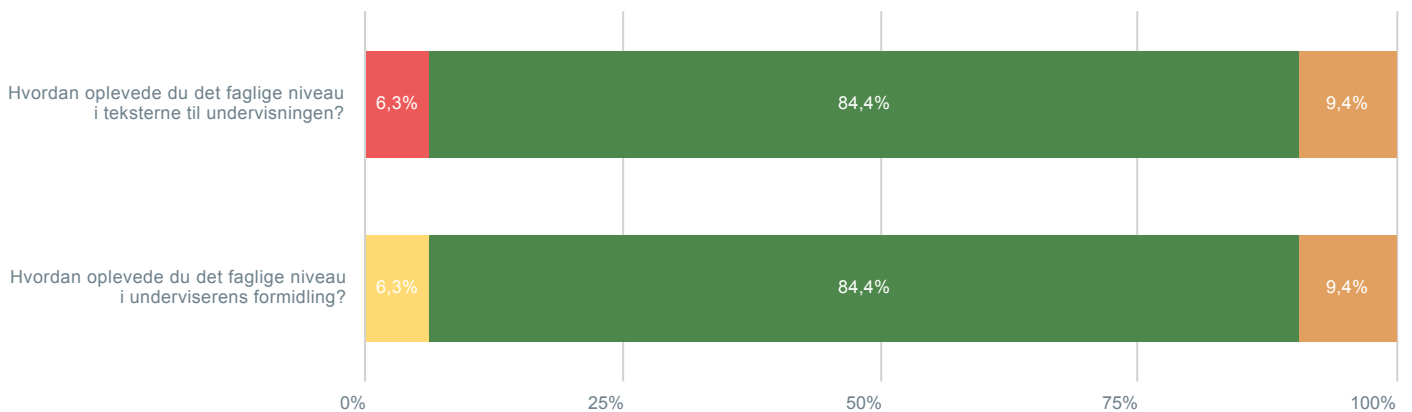


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Undervisningens faglige progression og indhold

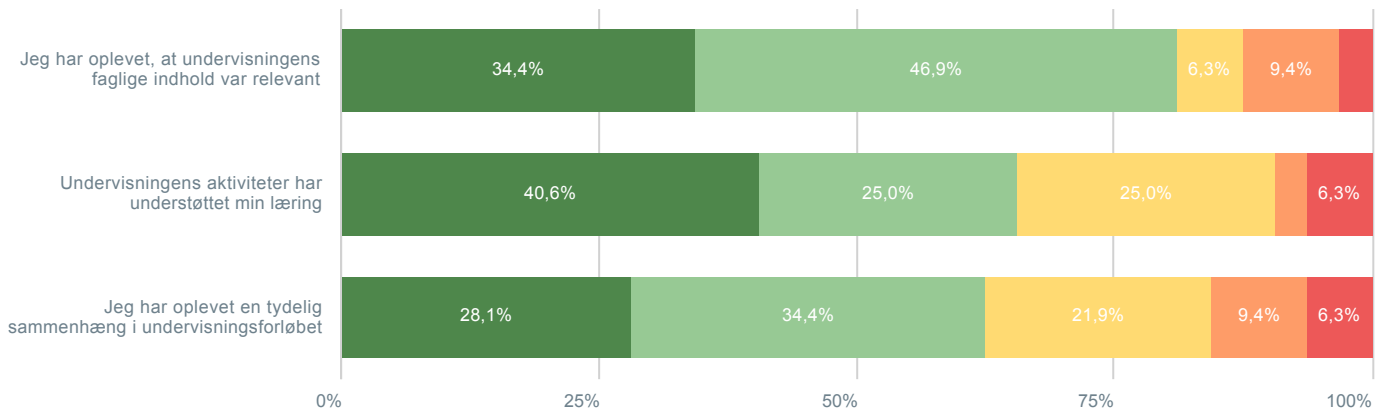


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Alt for højt
- Lidt for højt
- Tilpas
- Lidt for lavt
- Alt for lavt

Hvor enig du er i følgende udsagn?



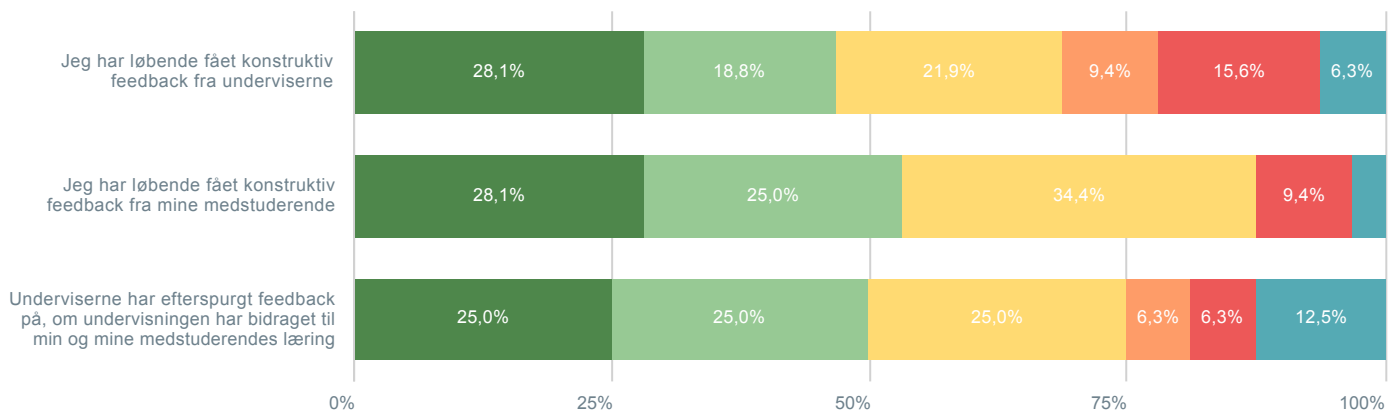
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Feedback i undervisningen

Hvor enig du er i følgende udsagn?



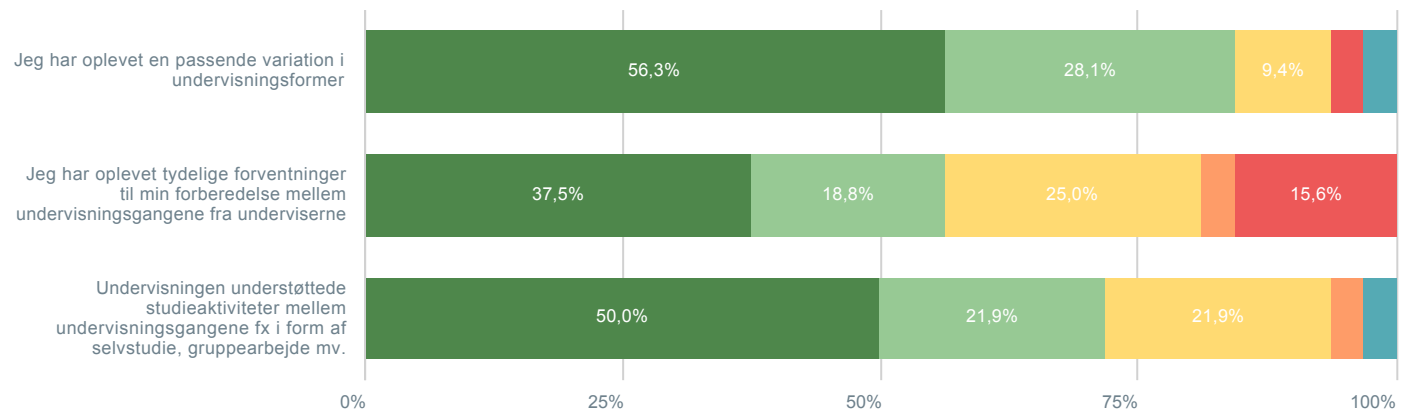
Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Undervisningens arbejdsformer og studieaktivitet

Hvor enig er du følgende udsagn?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Hvad har været mest lærerigt i undervisningsforløbet?

Her kan du også uddybe, hvad du har oplevet, at nedlukningen for fysisk fremmøde har haft af betydning.



Svar er listet på side 15 (Fritekstbesvarelser)

Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

28

Hvad mener du, vi med fordel kan gøre anderledes, næste gang KP gennemfører undervisningsforløbet?

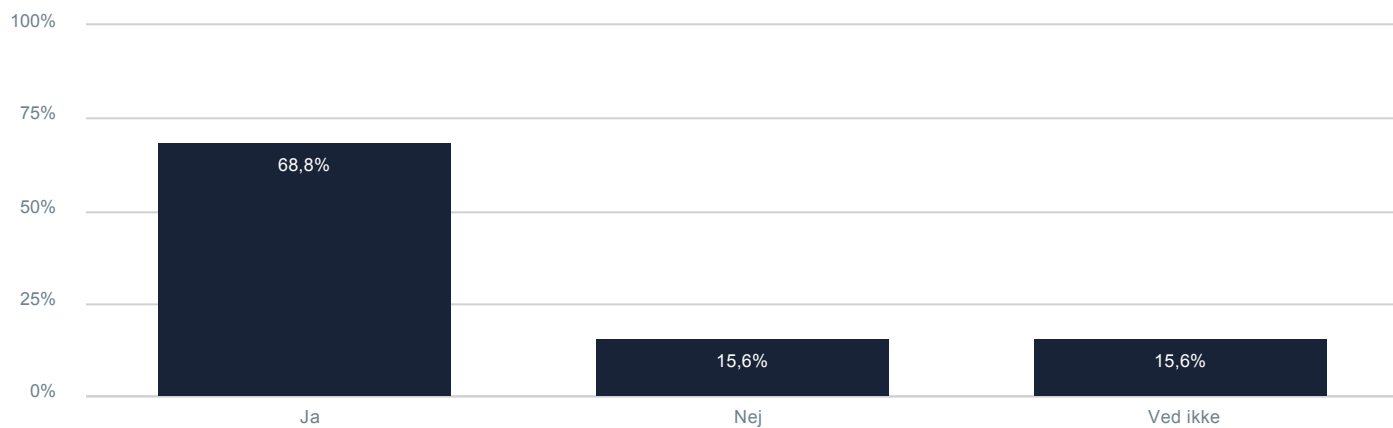
24

Svar er listet på side 15 (Fritekstbesvarelser)

Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

24

Vil du anbefale modulet til andre?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

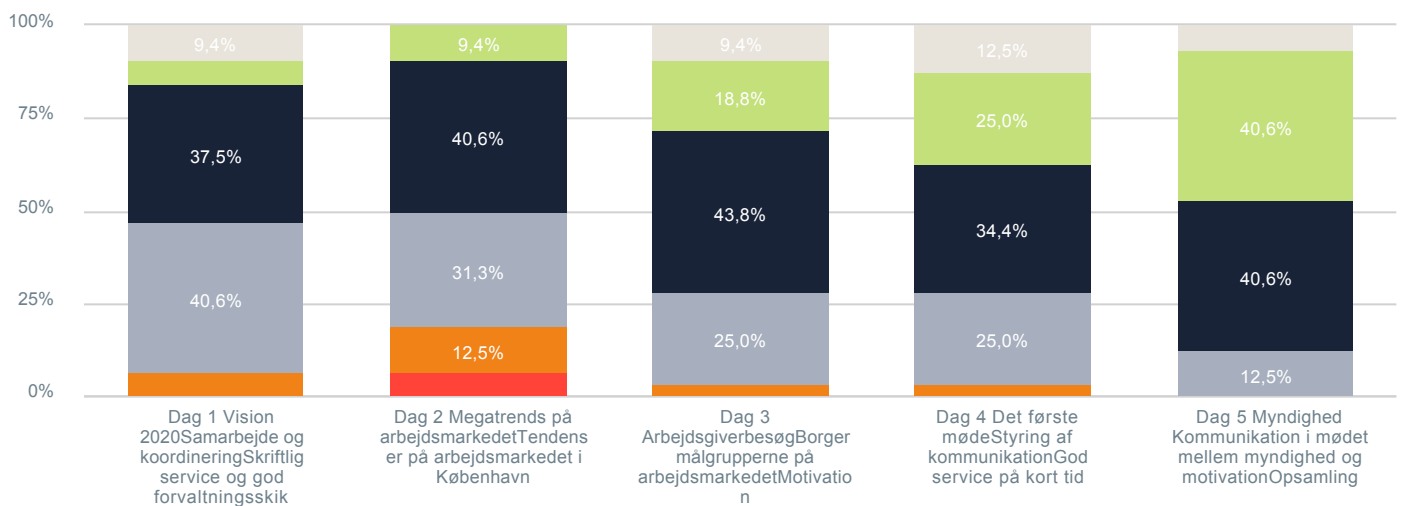
Hvilken af nedenstående undervisningsformer har været anvendt i dit undervisningsforløb?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

0

Hvor enig er du i, at kvaliteten på de enkelte undervisningsdage var god?

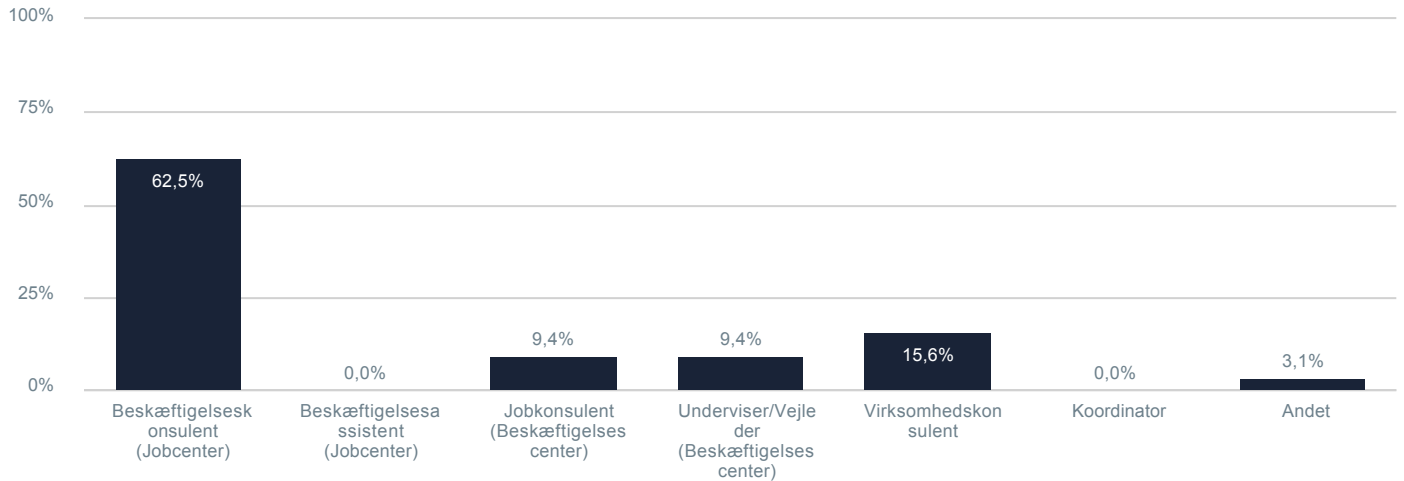


Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ved ikke

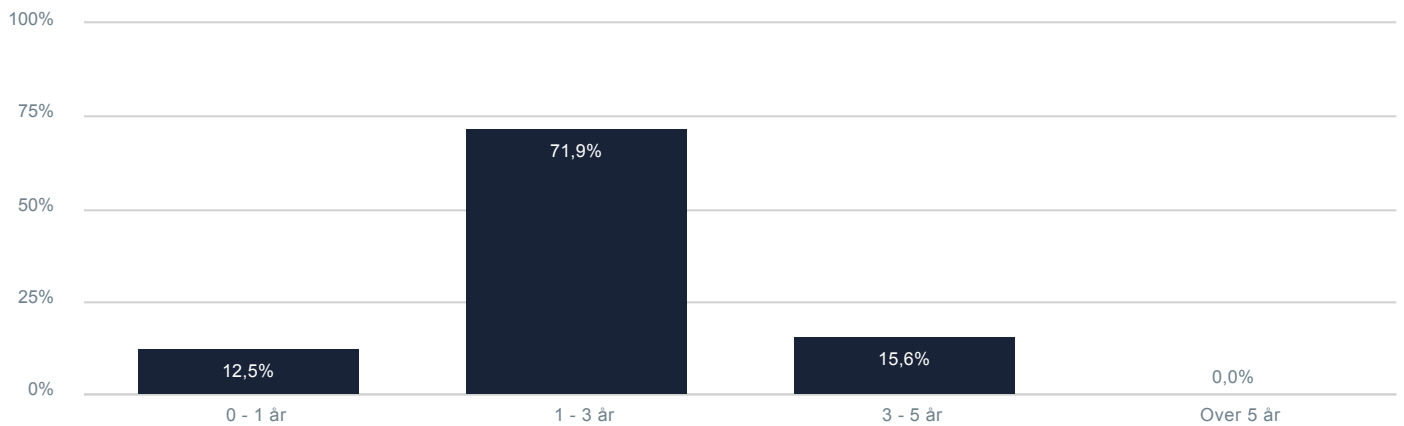
Angiv venligst din stillingsbetegnelse



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

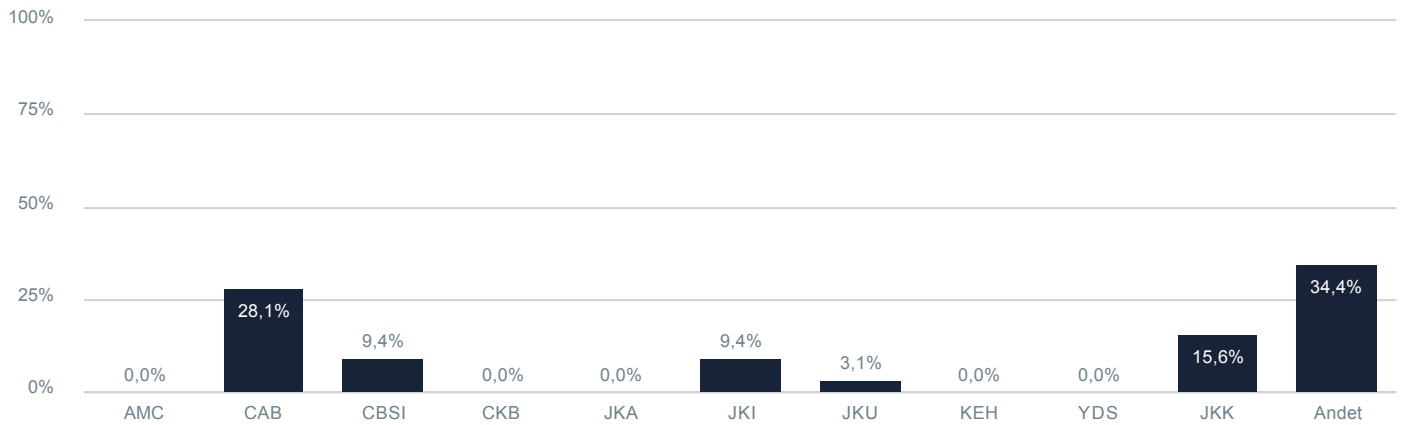
Anciennitet i BIF



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

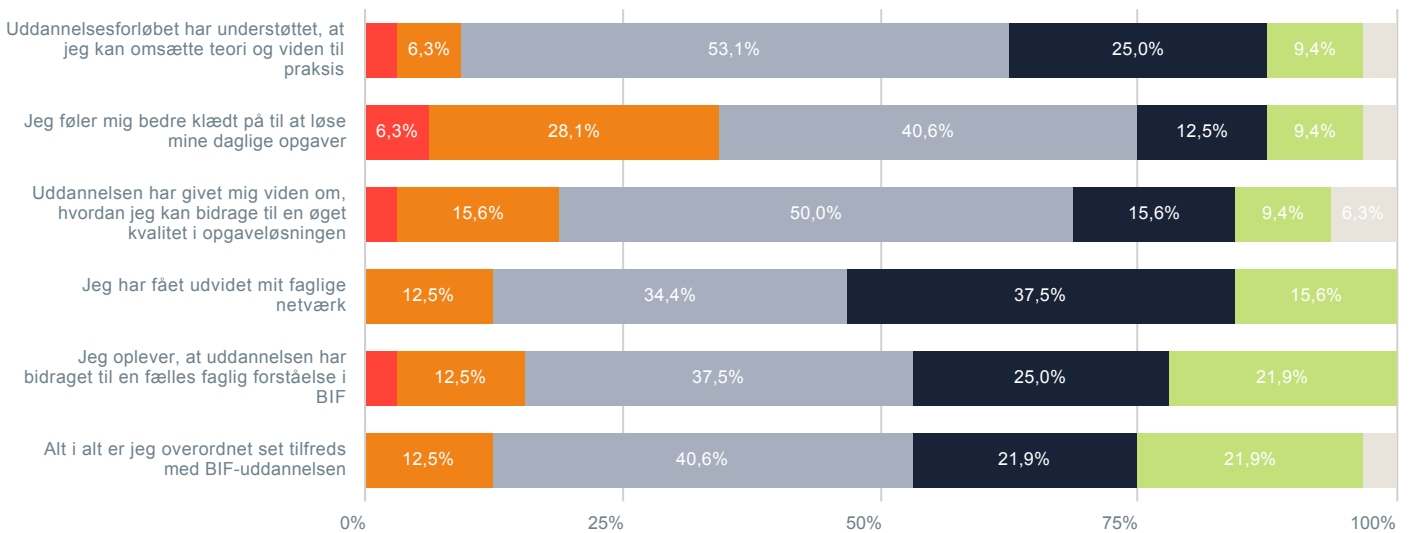
Jeg er ansat i enheden



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

Hvor enig er du i følgende udsagn vedrørende kvaliteten af dit læringsforløb?



Total Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055 + 3 mere

32

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ikke relevant

Fritekstbesvarelser

Samlet rapport - BIF del 2 - 1. halvår 2020

Publiceret af Marietta .
21 juli 2020 klokken 11:07
Powered by Analyzer

Rapportfiltere

Aktivitetsnummer: Eksakt match dbe194442995, Eksakt match abe194801995, Eksakt match idv194122055, Eksakt match dbe201442996, Eksakt match abe201801996, Eksakt match idv201122056

Hvad har været mest lærerigt i undervisningsforløbet? Her kan du også uddybe, hvad du har oplevet, at nedlukningen for fysisk fremmøde har haft af betydning.

1. Den bedste læring har været oplægframads og rasmus som var gode til at relagere det faglige indhold til kontekst og mening med at studere indholdet.
2. Den fælles forståelse for BIFs vision og arbejde, og at størstedelen af kollegaerne er enige med hinanden
3. Tema: magt og myndighed
4. Praksislogikker og magtforståelser har været yderst relevant i et. At kunne reflektere over praksis sammen med kollegaer
5. Kollegial sparring
6. Dag 2, 3, 4, og 5 Mega trends - oplæg fra Dorthe Schein Motivation Kommunikation og øvedag på sigurdsgademagt -dag
7. Oplæggene.
8. Dag 5 med magtperspektiver
9. At høre om andre kollegaers hverdag og arbejdskultur
10. Indsigt og forståelse for kollegaer i andre centres arbejde og krydsfelter
11. Temaet om den motiverende samtale. Engageret underviser (Louise) og interessant oplæg fra personalechef fra M. A. S. H
12. Dag med kommunikation, som var meget praksis baseret
13. Gode eksempler fra lærens egen praksiserfaring.
14. At mødes med kolleger, blive inspireret på det faglige arbejde, at kunne reflektere over egen praksis
15. Jeg har lært meget af at drøfte cases med andre holddeltager
16. Jeg synes overordnet set, at det har været et lærerigt forløb. Jeg fik meget ud af lektion 5.
17. temaet omkring magt og kommunikation gav rigtig god mening
18. At møde kollegaer fra andre forvaltninger
19. Emnerne vedr. Magt og asymmetrisk magt var meget spændende
20. Kommunikation og magt
21. Jeg har lært lidt på hver kursusdag
22. Ved ikke
23. Teorierne var godt præsenteret
24. At møde kollegaer på tværs
25. Gruppearbejde
26. De faglige diskussioner på tværs af deltagerne fra de forskellige afdelinger i BIF.
27. Det faglige indhold ... som giver anledning til refleksion

28. studiegruppe og diskussion i undervisningen

Hvad mener du, vi med fordel kan gøre anderledes, næste gang KP gennemfører undervisningsforløbet?

1. Være bedre til at beskrive hvorfor læringsmålene er valgt. Beskriv hvorfor vi skal lære disse elementer. Hvorfor bif 2? Hvorfor disse temaer i forhold til bif 1. Mindre konkret gennemgang af tekster og mere relation til hvorfor skal vi lære dette.
2. Kan ikke se hvad der skulle gøres bedre ved undervisningen. Fin variation mellem emner og undervisere med forskellige perspektiver
3. Eksamensopgaver, det havde været så rart at kunne gennemarbejde og dykke ned i en analyse af en selvvalgt problemstilling.
4. Flere spændende oplæg
5. Mere tid til at læse sat af som en del af uddannelsen
6. Ved ikke.
7. Drøftelse med BIF i forhold til relevans alt efter hvilket center man kommer fra - der bliver skudt med spredehagl hvilket kan føre til, at medarbejderne fra BIF sidder med følelsen af at spilde deres tid. Screene de studerende i forhold til uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring, så der justeres niveaumæssigt, og hvor vedkommende undervisningen er. For meget gentagelse fra BIF 1. Markant mere undervisning i Jura og muligheder for borgerne.
8. Flere gruppeøvelser for bedre at integrere litteraturen
9. Sørg for at alle undervisere er engagerede. Har oplevet underviser(substitut) en af dagene som ikke virkede til at være i teresseret i at være der og havde stødende kommentarer. Det er ikke motiverende for underviseren! Overvej om videofilmningen på dag 4 kan begrænses. Tydeligvis var der mange af de studerende, som ikke brød sig om videofilmningeb. Det vvar meget akavet for med flere minutters fordi ingen meldte sig. Bland studiegrupperne, så man kommer til at arbejde mere på tværs. Tænker det giver atørre energi Vær rar at have materialet til studieopgaver opdateret. På dag 2 kom der en planche som ikke var opdateret og underviseren kunne/ville ikke svare på spørgsmål
10. Ved kk
11. Ikke noget som i lige nu, jeg syntes der har været god undervisning og belysning af relevante problematikker.
12. Undervisningsgang 1 kunne godt revurderes i forhold til den faglige relevans.
13. Pres og stress jeg vil ønske at vi har mere tid til at fordybe os i opgaverne.
14. Der var få gentagelser fra BIF 1.
15. drop øvelsen omkring målgrupper - den var meget forvirrende og ikke særlig relevant ift. vores arbejde
16. Man kan blive undtaget
17. Pas
18. Nogle andre emner , da disse ligner meget de emner som er på bif 1
19. Ved ikke
20. Ikke bruge stolene i 148, BIF 2 er klart bedre end BIF 1, men sagsbehandler fokus er stadig ikke relevant for alle
21. Mere gruppearbejde
22. ?
23. Keep in going

Bilag 8

Samlet evalueringsrapport for
BIF-uddannelsens Del 1 & 2
2. halvår, 2019

Indholdsfortegnelse:

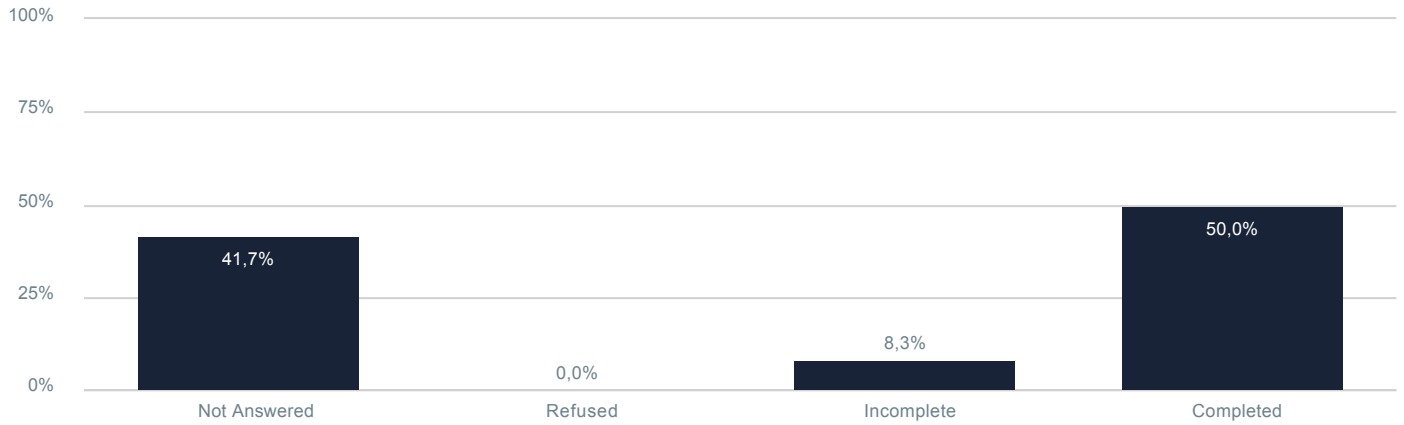
Evaluering af del 1 – 2. halvår 2019.....s. 3

Evaluering af del 2 – 2. halvår 2019.....s. 15

SSB BIF samlet E2019 del 1

hold 29 - 32

Svar status



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **108**

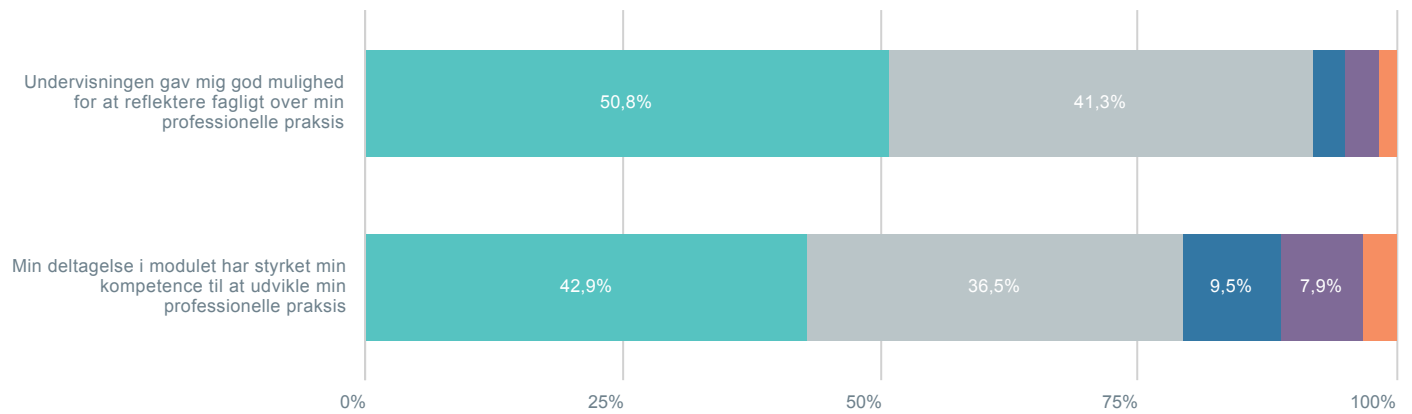
Svar status



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **108**

Undervisningens bidrag til læring og udvikling i praksis

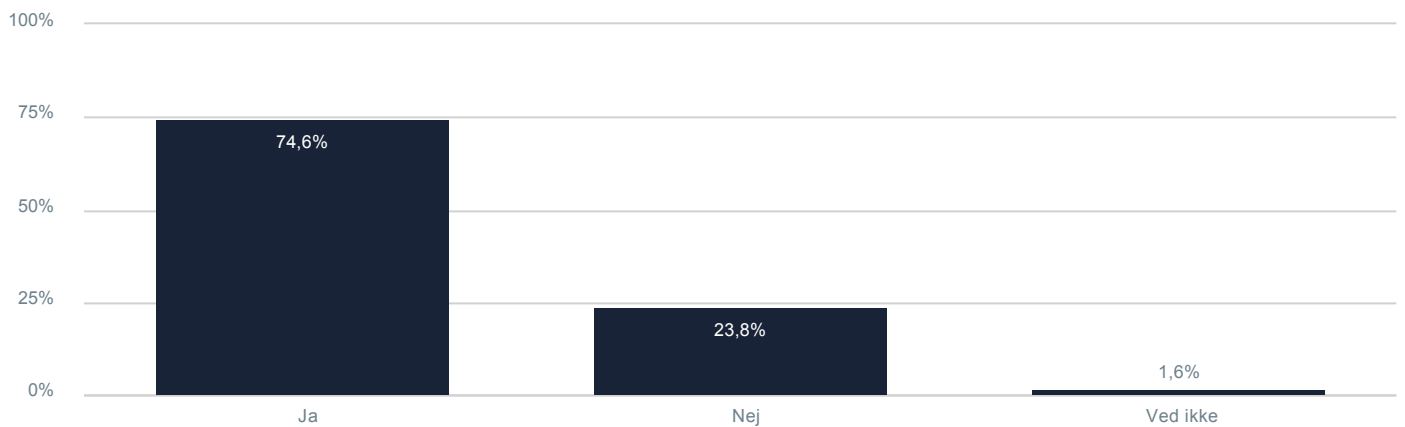
Hvor enig er du i følgende udsagn?



Total .: Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

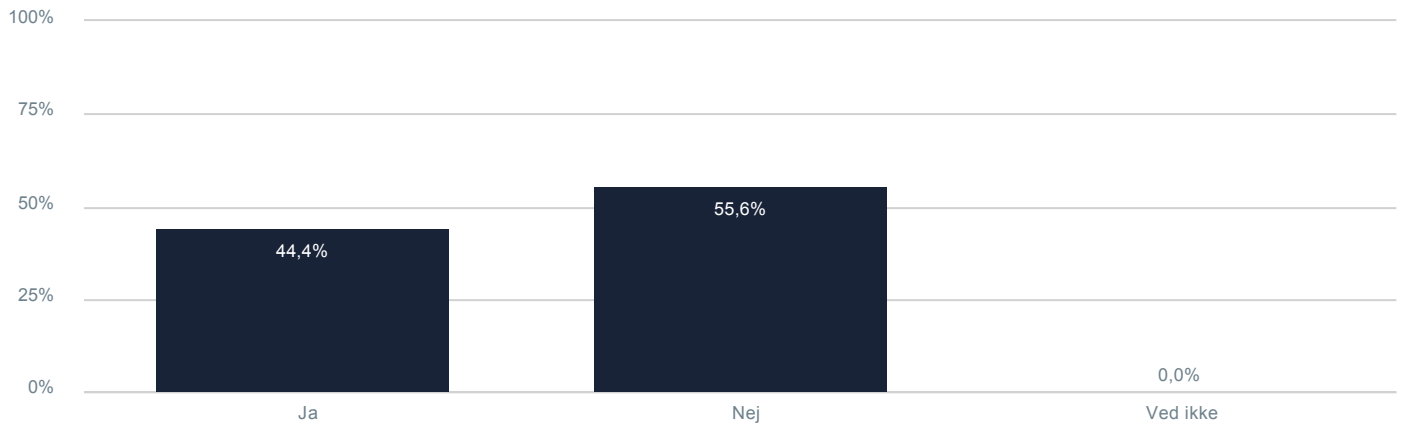
- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Gennem forløbet har jeg brugt det lærte i min professionelle praksis



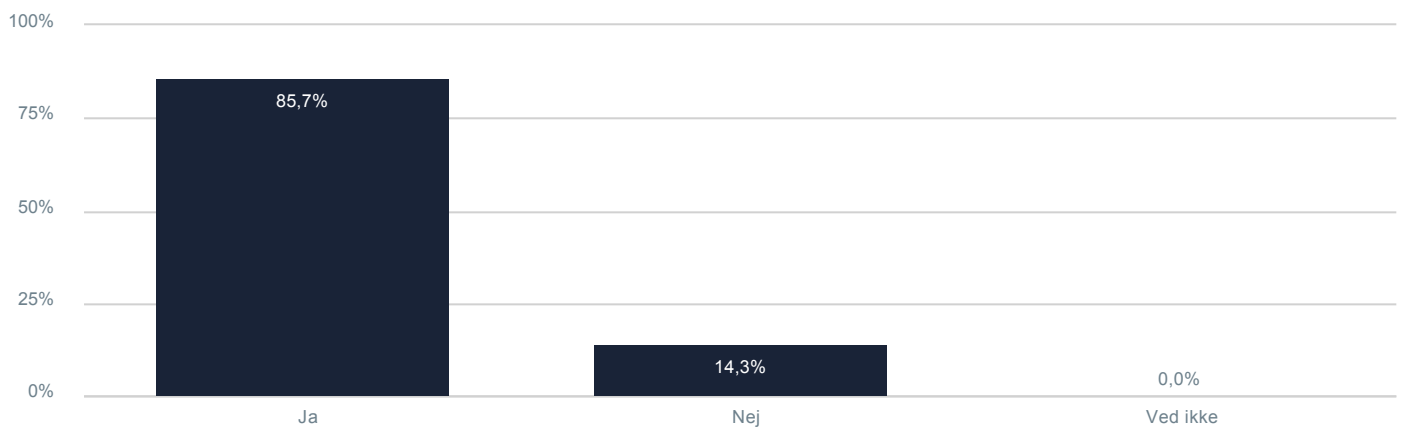
Total .: Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med min ledelse



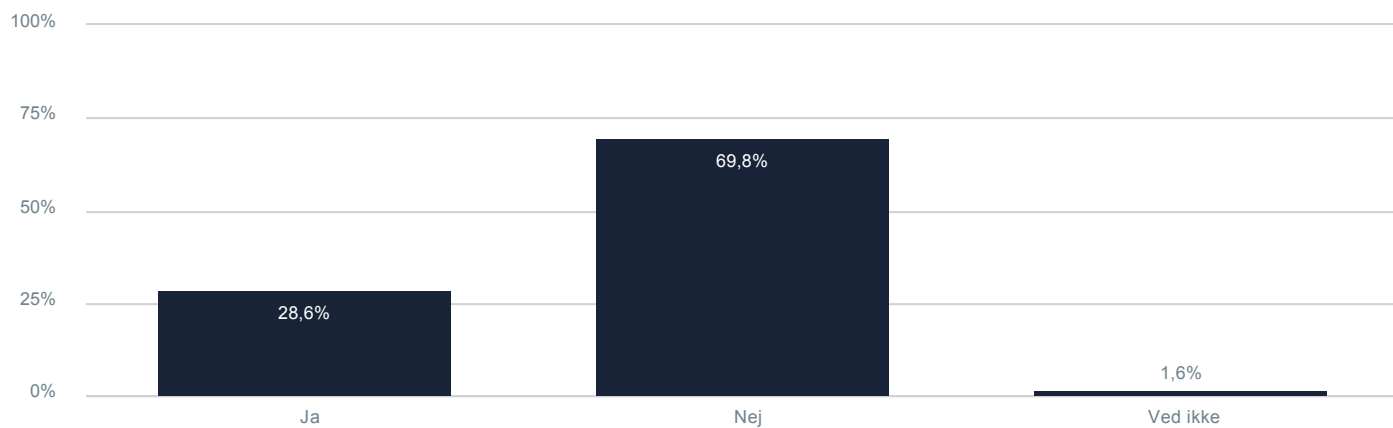
Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med mine kollegaer



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

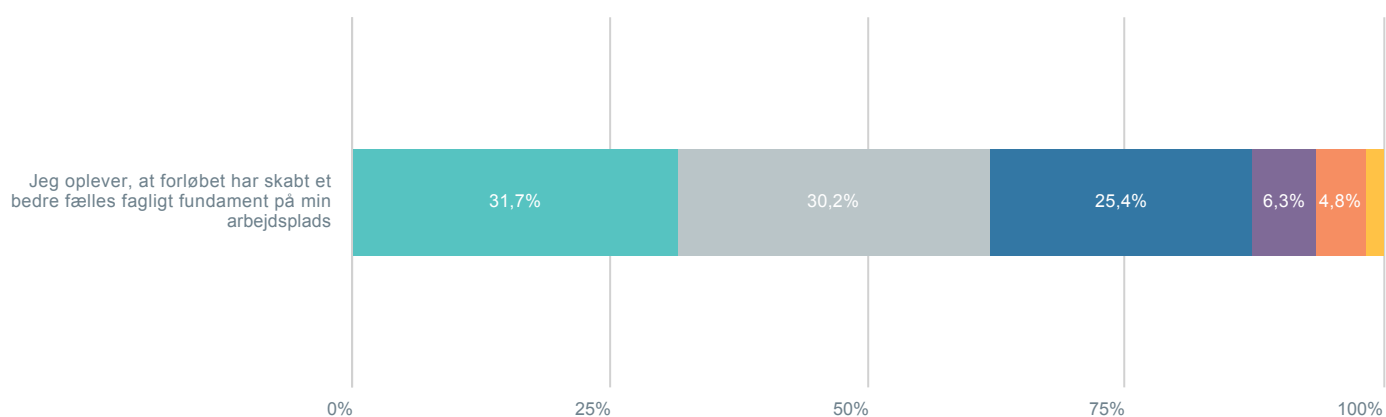
Jeg har drøftet med min ledelse, hvordan udbyttet af forløbet kan anvendes til udvikling af min professionelle praksis



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere

63

Hvor enig er du i følgende udsagn?



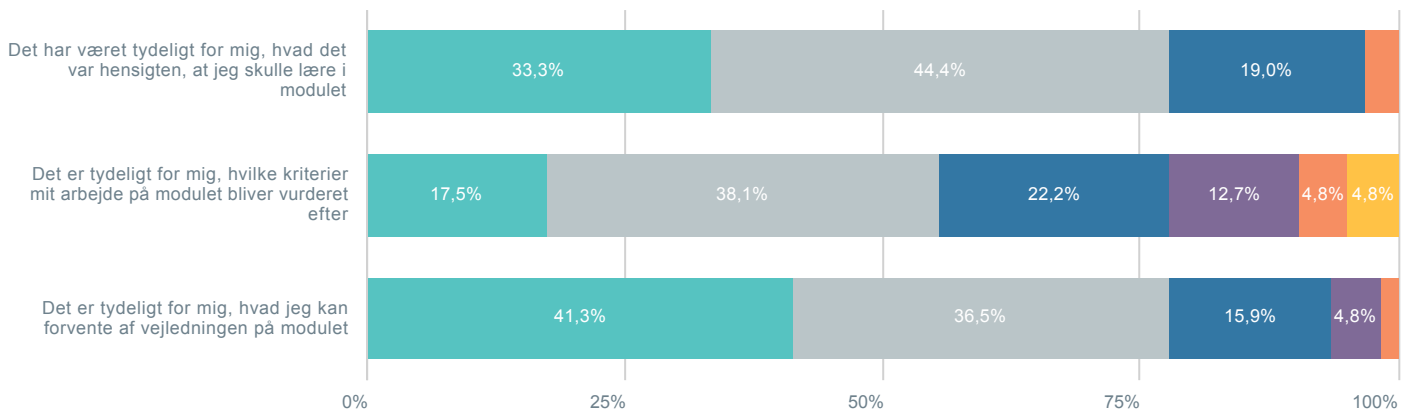
Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere

63

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Tydelige rammer og forventninger i undervisningen

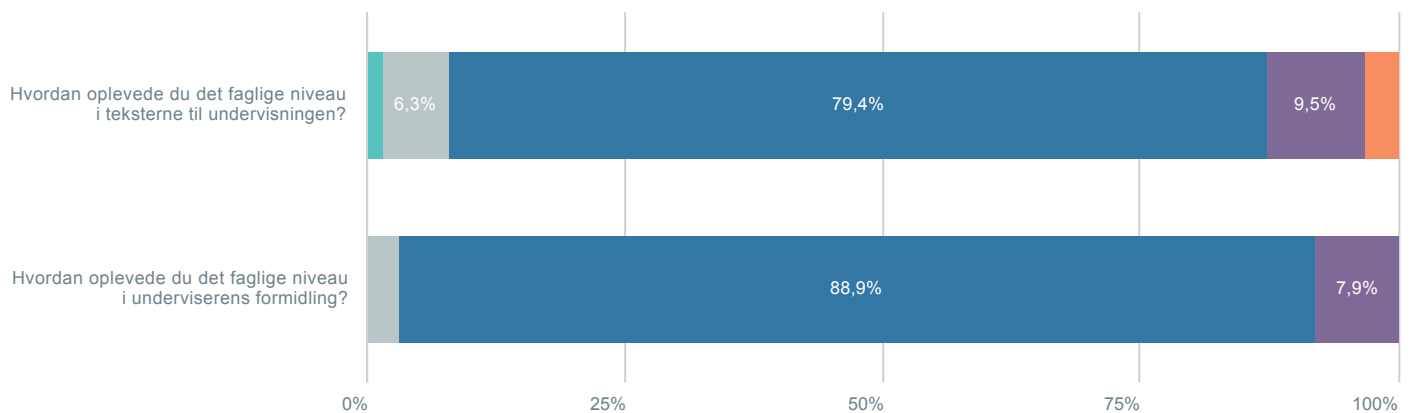
Hvor enig er du følgende udsagn?



Total .. Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

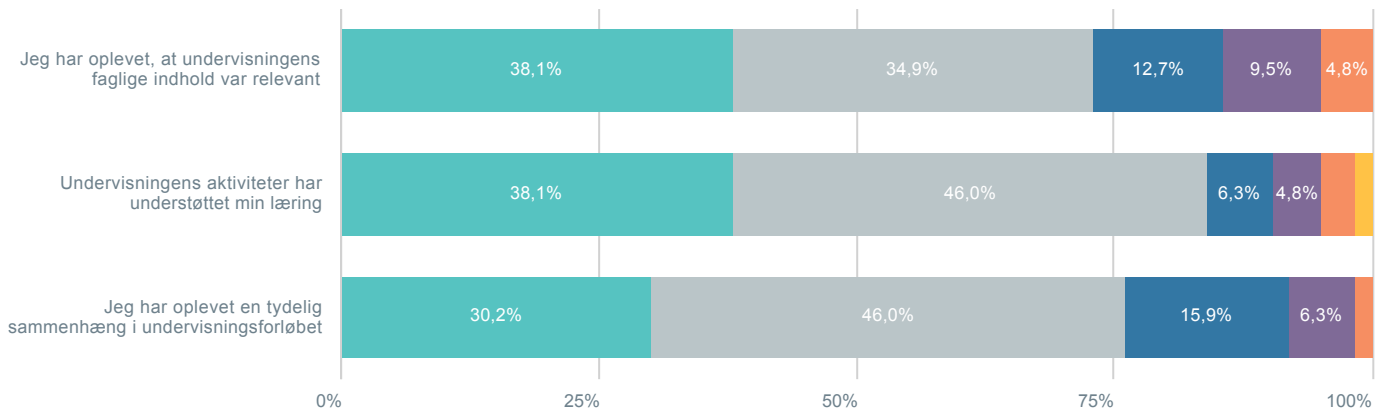
Undervisningens faglige progression og indhold



Total .. Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

- Alt for højt
- Lidt for højt
- Tilpas
- Lidt for lavt
- Alt for lavt

Hvor enig du er i følgende udsagn?

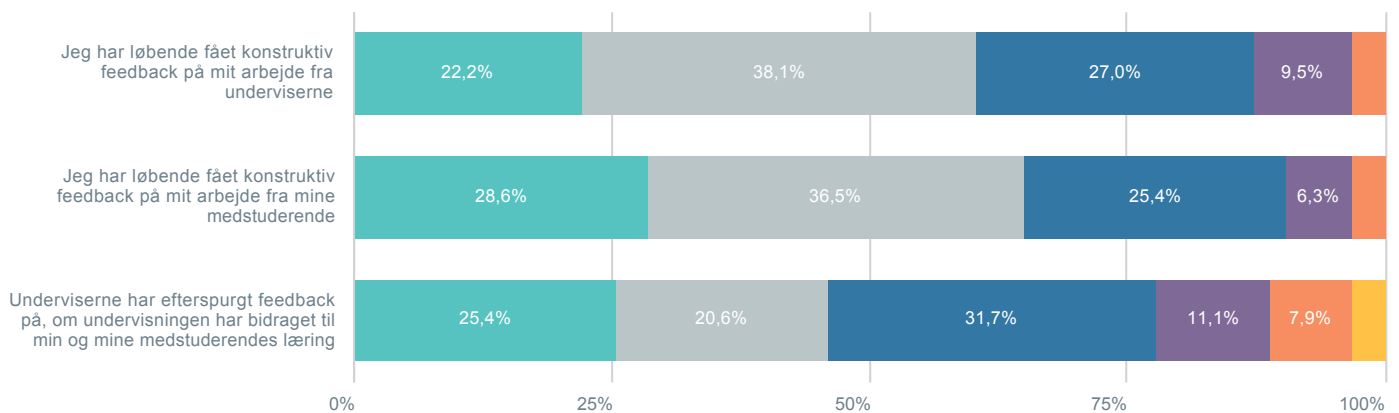


Total .. Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Feedback i undervisningen

Hvor enig du er i følgende udsagn?

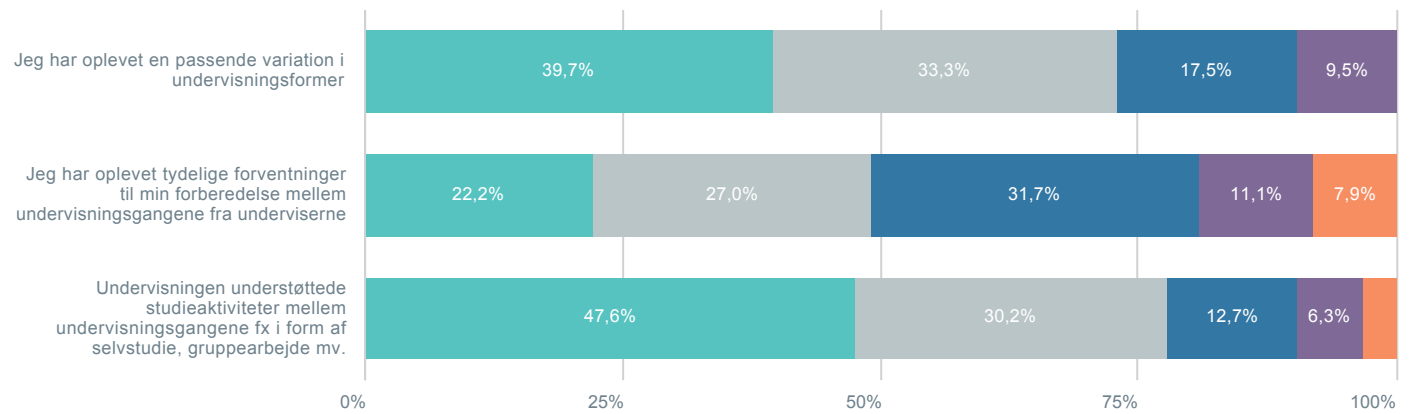


Total .. Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Undervisningens arbejdsformer og studieaktivitet

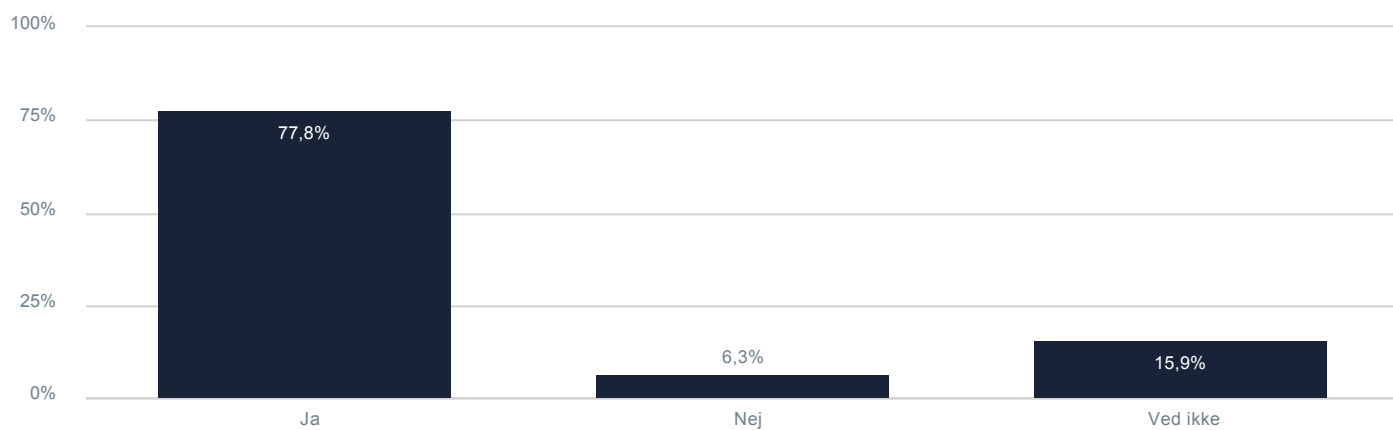
Hvor enig er du følgende udsagn?



Total .. Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

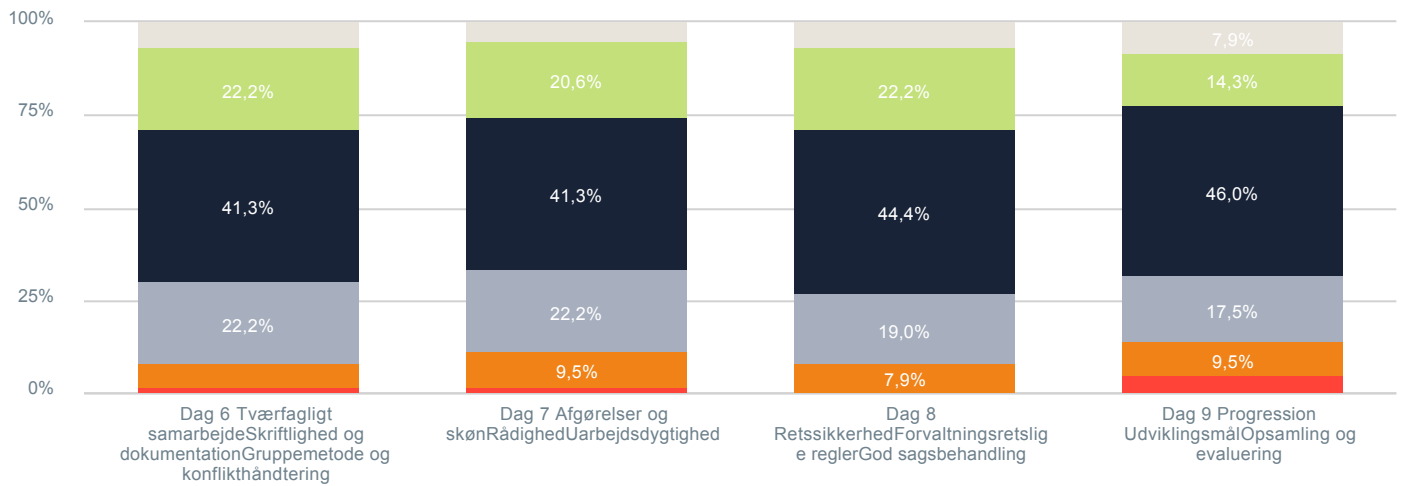
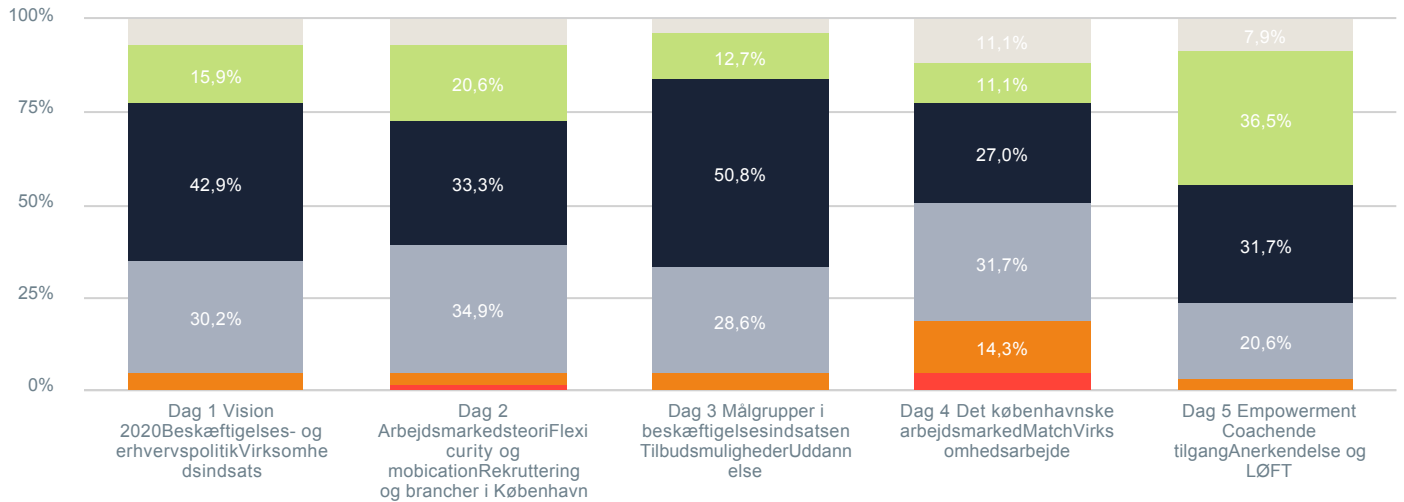
Vil du anbefale modulet til andre?



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere

63

Hvor enig er du i, at kvaliteten på den enkelte dage var god?

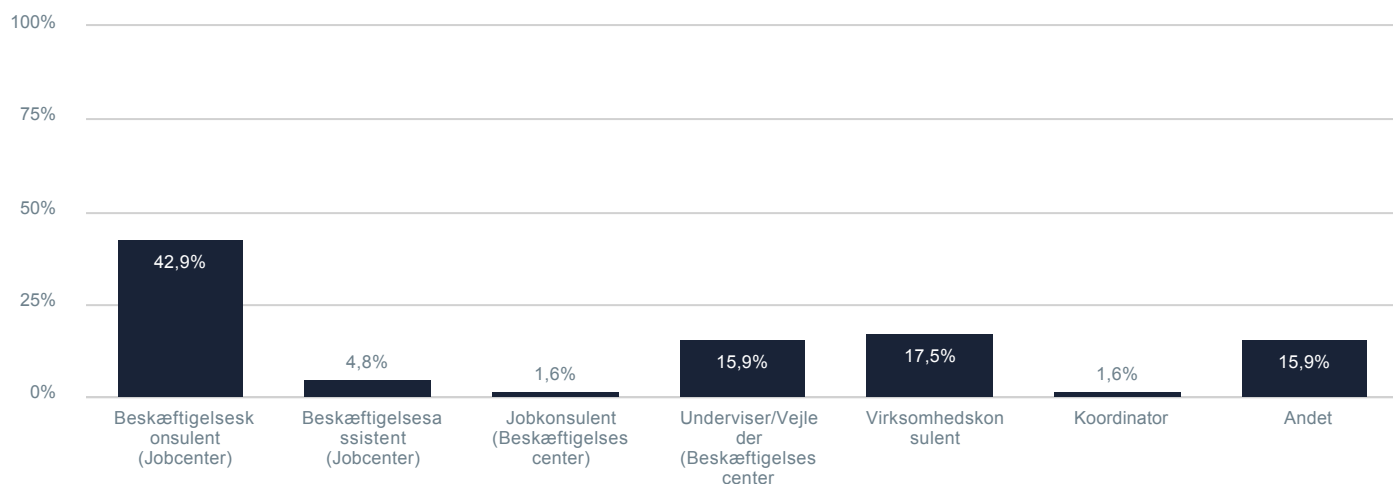


Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere

63

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ved ikke

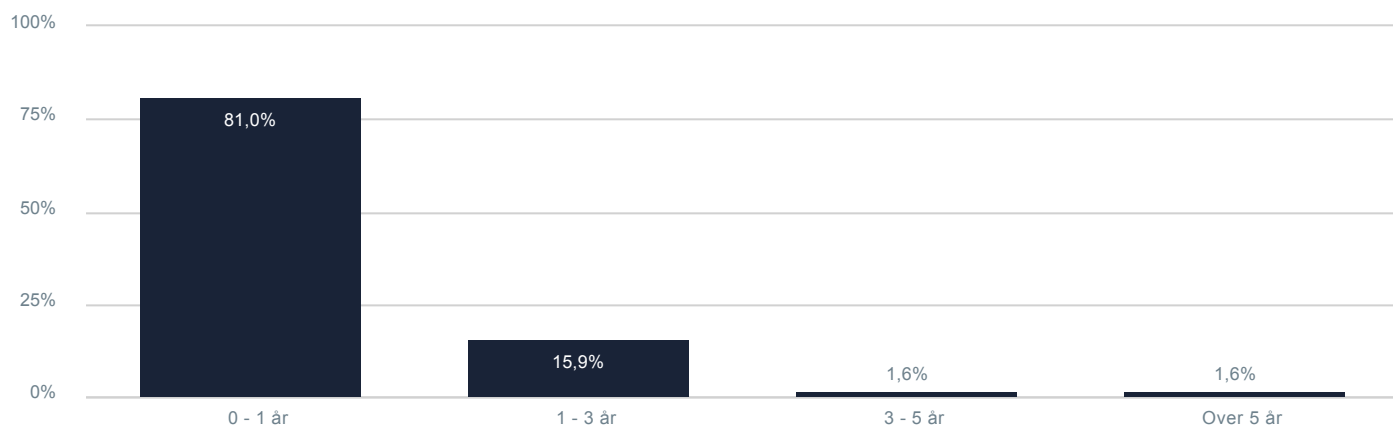
Angiv venligst din stillingsbetegnelse



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere

63

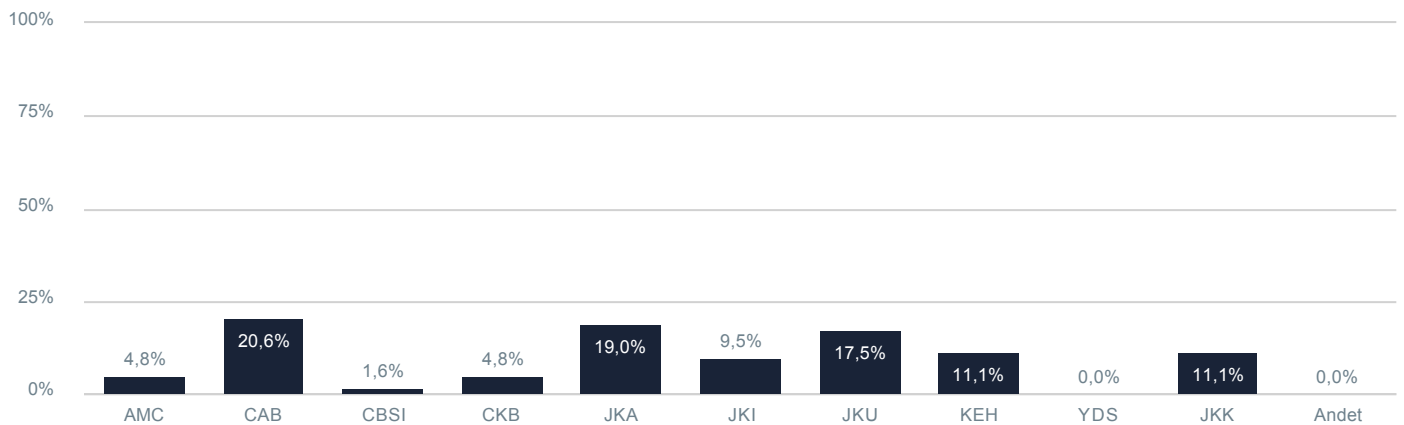
Anciennitet i BIF



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere

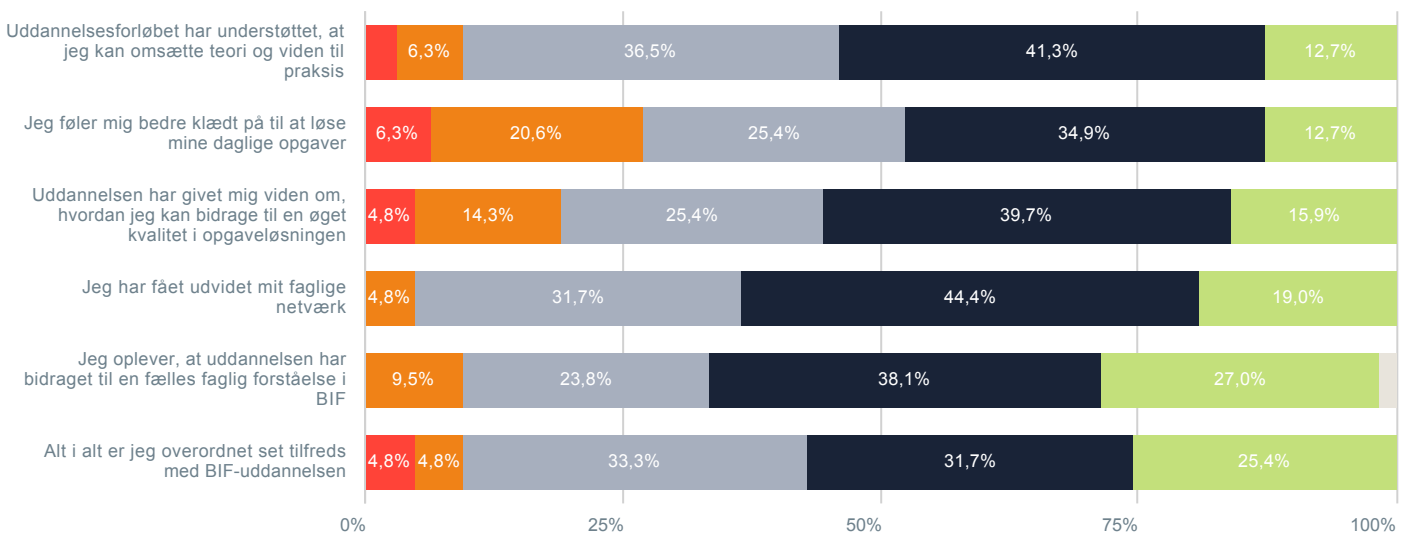
63

Jeg er ansat i enheden



Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

Hvor enig er du i følgende udsagn vedrørende kvaliteten af dit læringsforløb?

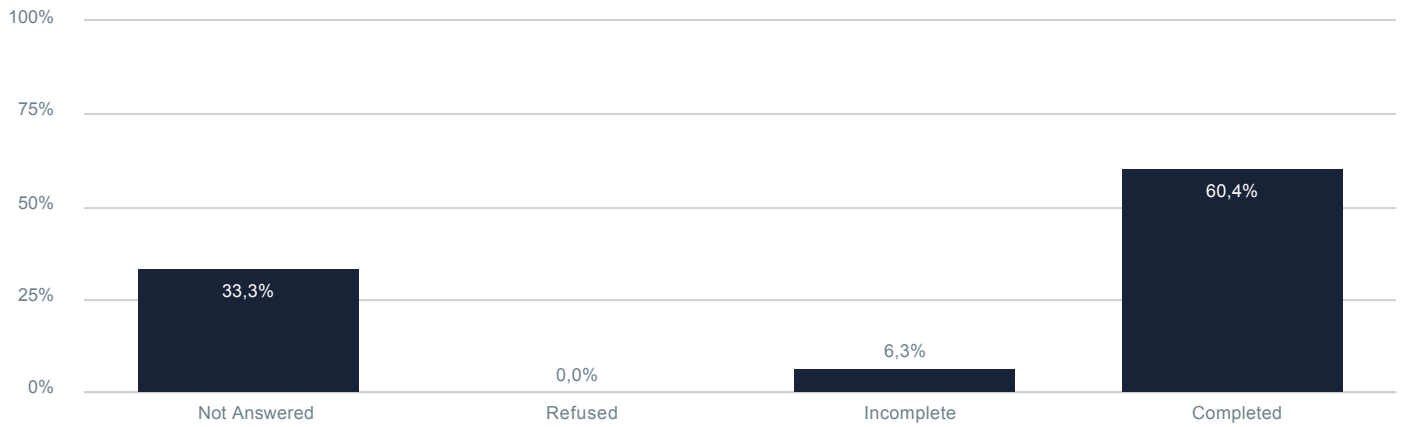


Total : Eksakt match BIF del 1 hold 29, Eksakt match BIF del 1 hold 30, Eksakt match BIF del 1 hold 31 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 1 hold 29, BIF del 1 hold 30, BIF del 1 hold 31 + 1 mere **63**

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ikke relevant

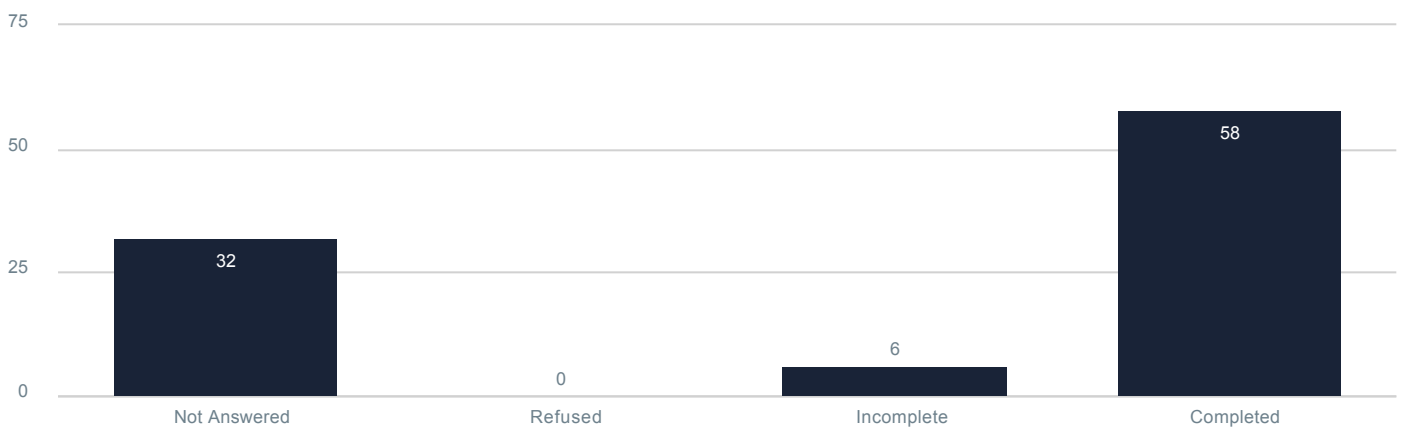
SSB BIF samlet E2019 del 2 hold 52-55

Svar status



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **96**

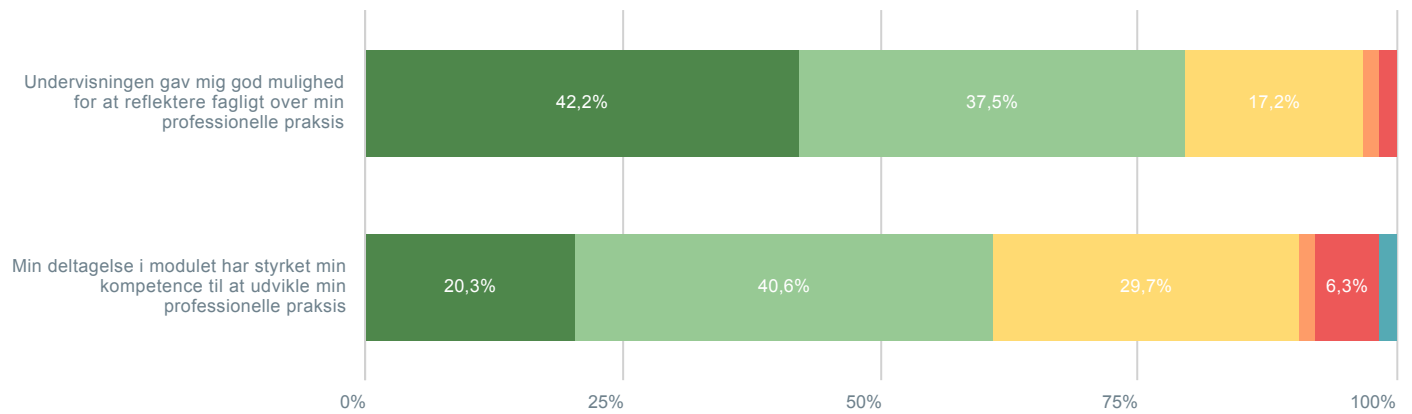
Svar status



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **96**

Undervisningens bidrag til læring og udvikling i praksis

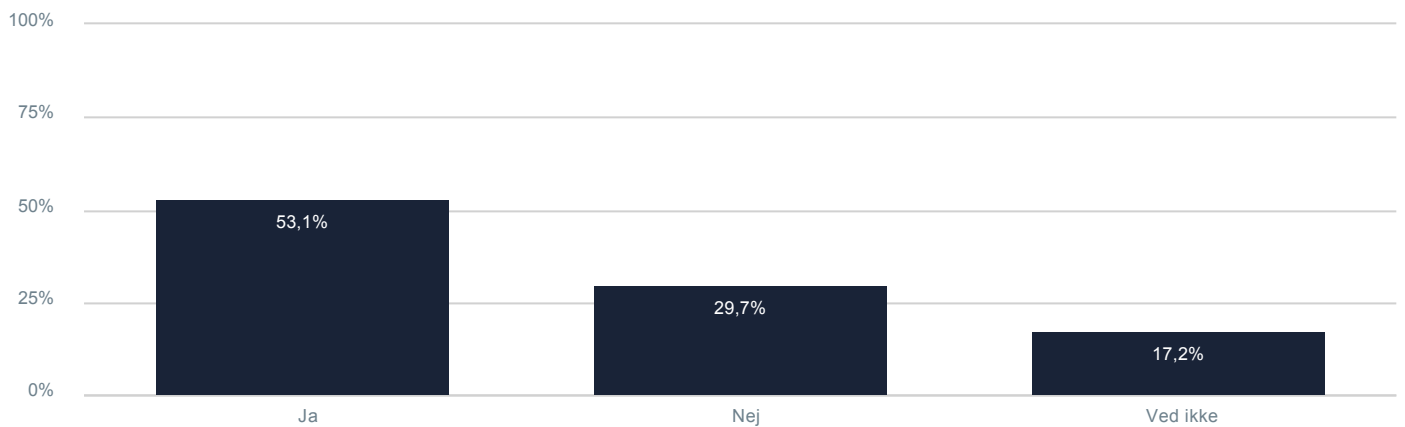
Hvor enig er du i følgende udsagn?



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

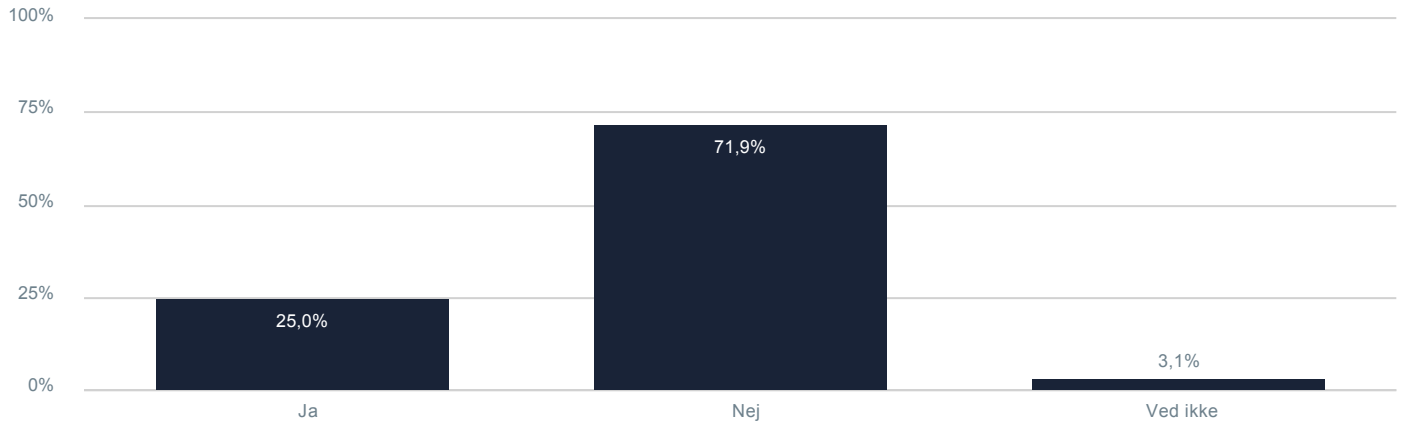
- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Gennem forløbet har jeg brugt det lærte i min professionelle praksis



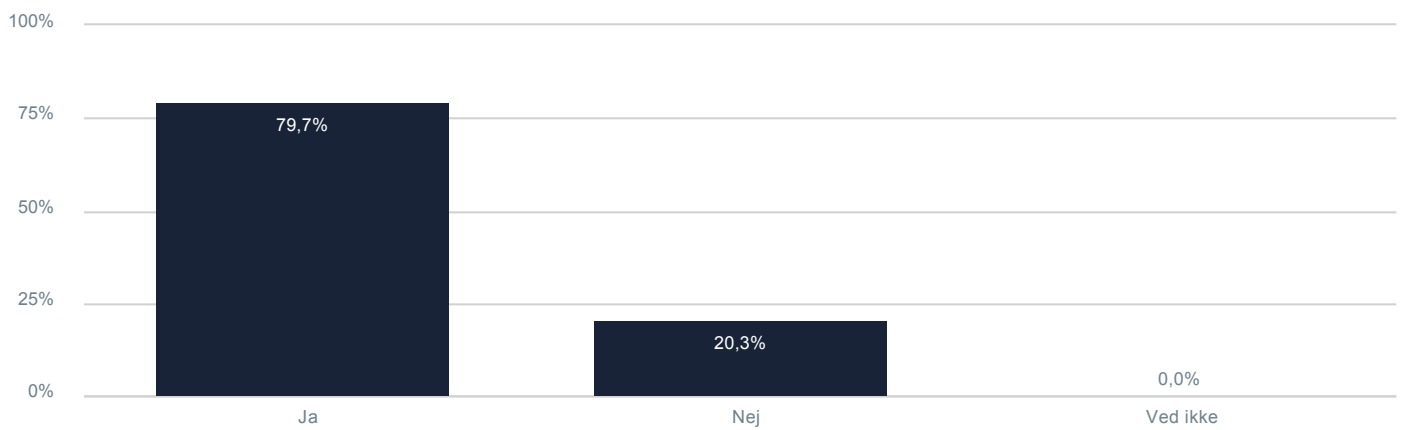
Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med min ledelse



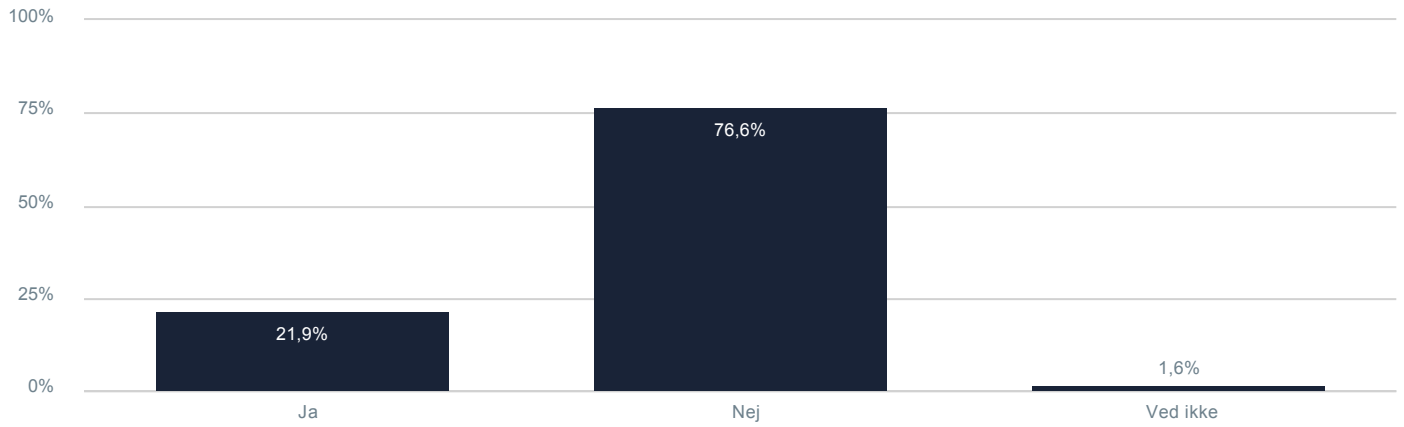
Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Jeg har drøftet mit udbytte af forløbet med mine kollegaer



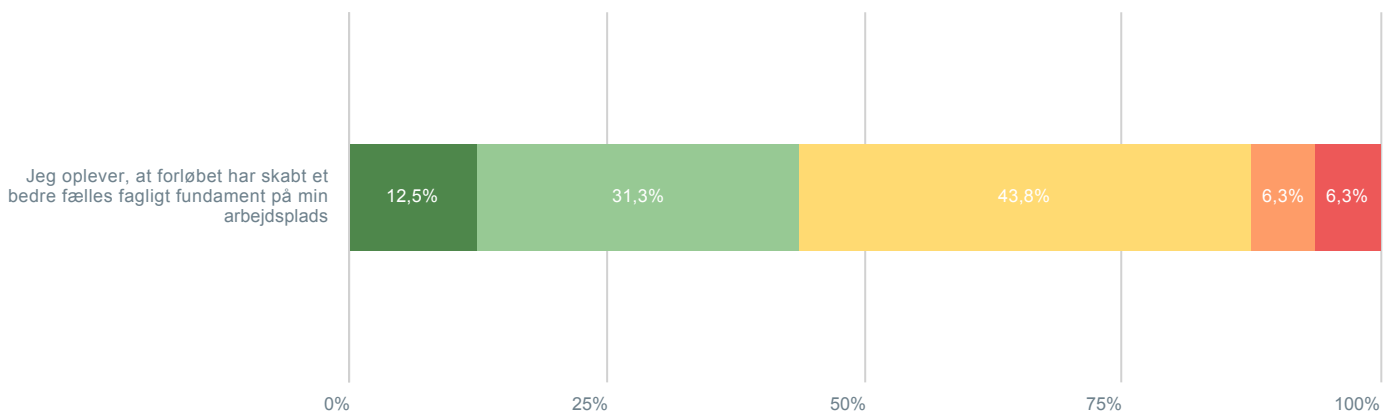
Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Jeg har drøftet med min ledelse, hvordan udbyttet af forløbet kan anvendes til udvikling af min professionelle praksis



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Hvor enig er du i følgende udsagn?

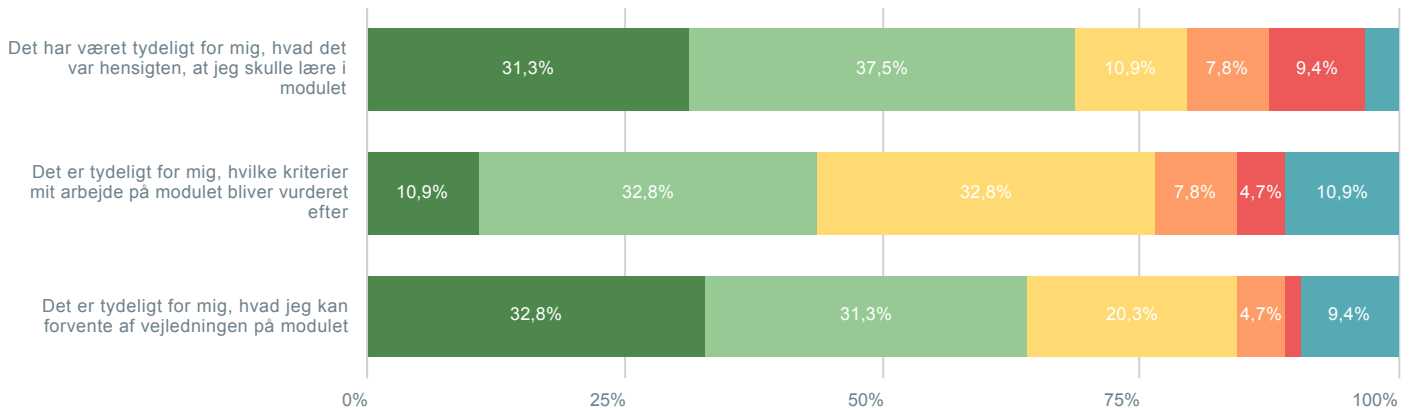


Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Tydelige rammer og forventninger i undervisningen

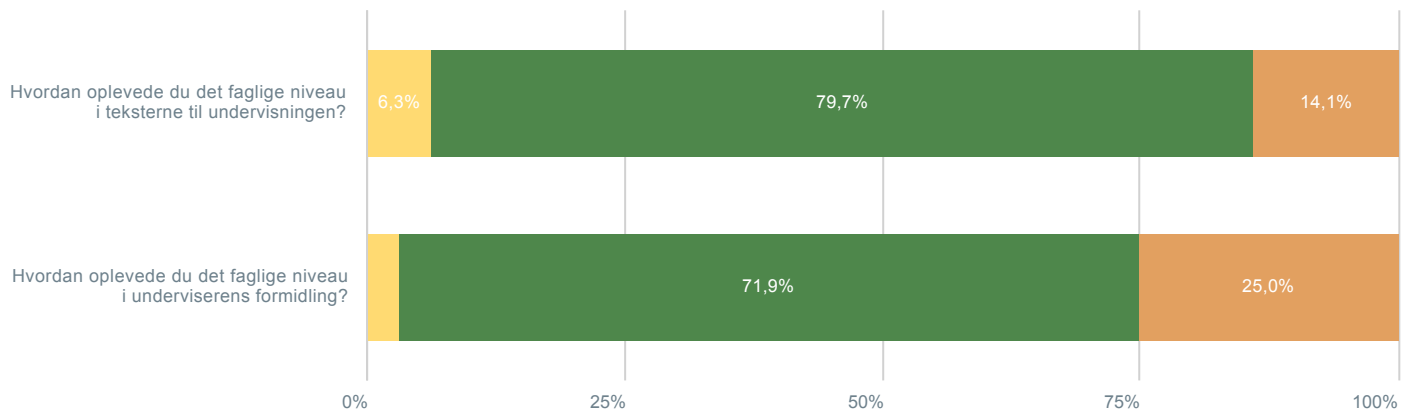
Hvor enig er du følgende udsagn?



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

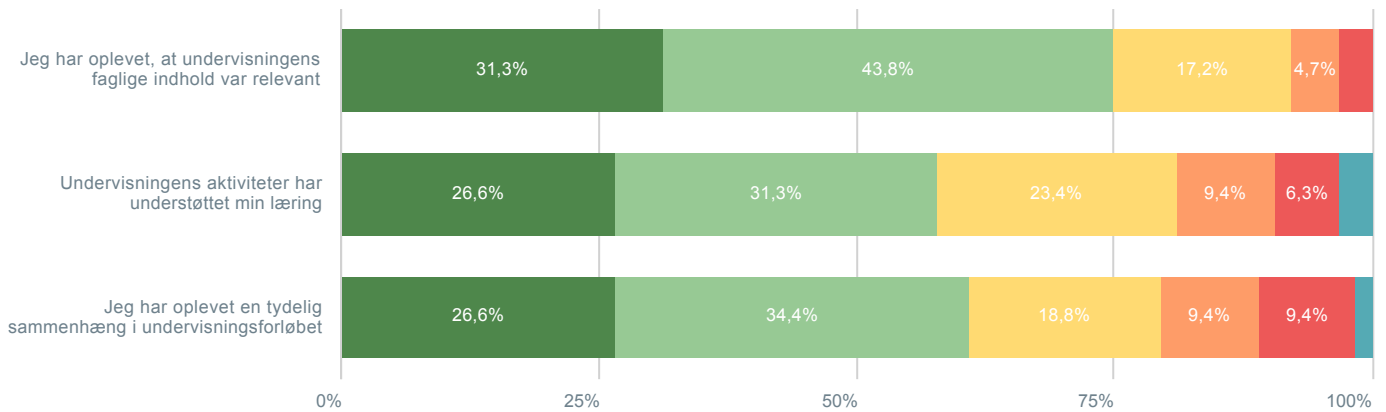
Undervisningens faglige progression og indhold



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

- Alt for højt
- Lidt for højt
- Tilpas
- Lidt for lavt
- Alt for lavt

Hvor enig du er i følgende udsagn?

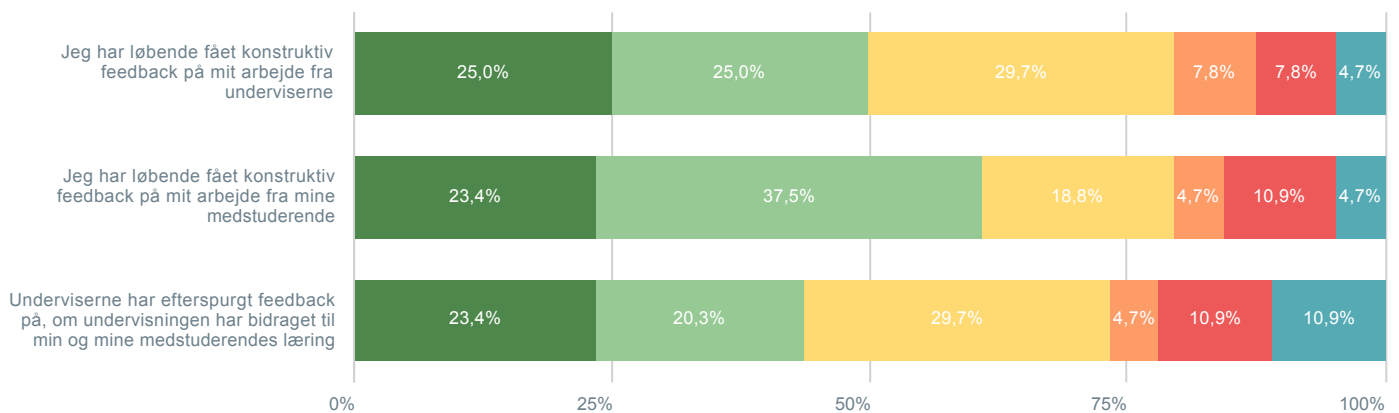


Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Feedback i undervisningen

Hvor enig du er i følgende udsagn?

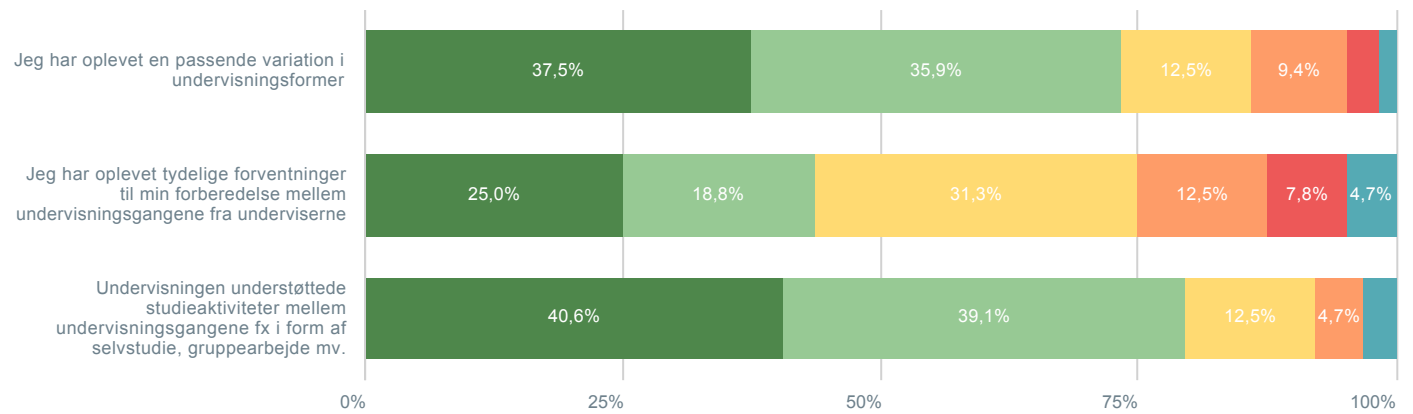


Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Undervisningens arbejdsformer og studieaktivitet

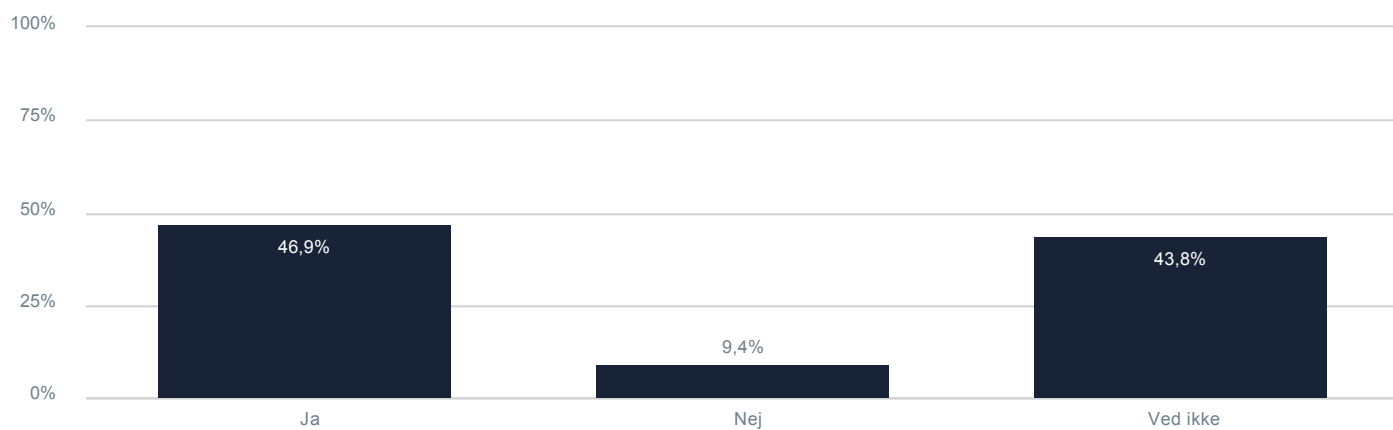
Hvor enig er du følgende udsagn?



Total .: Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

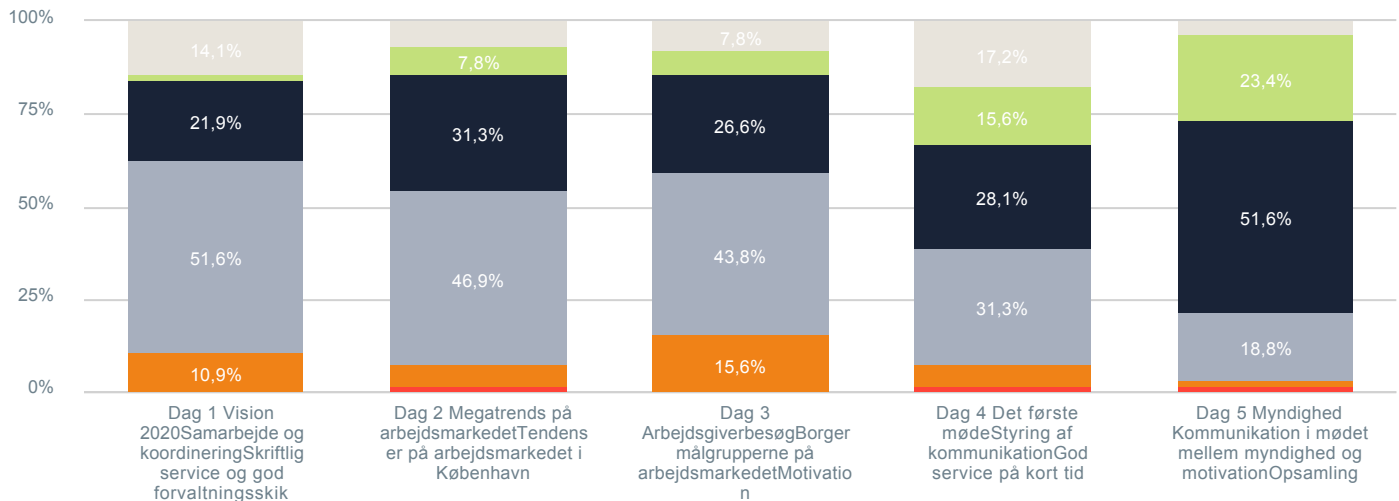
- Enig
- Over-vejende enig
- Hverken enig eller uenig
- Over-vejende uenig
- Uenig
- Ved ikke

Vil du anbefale modulet til andre?



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

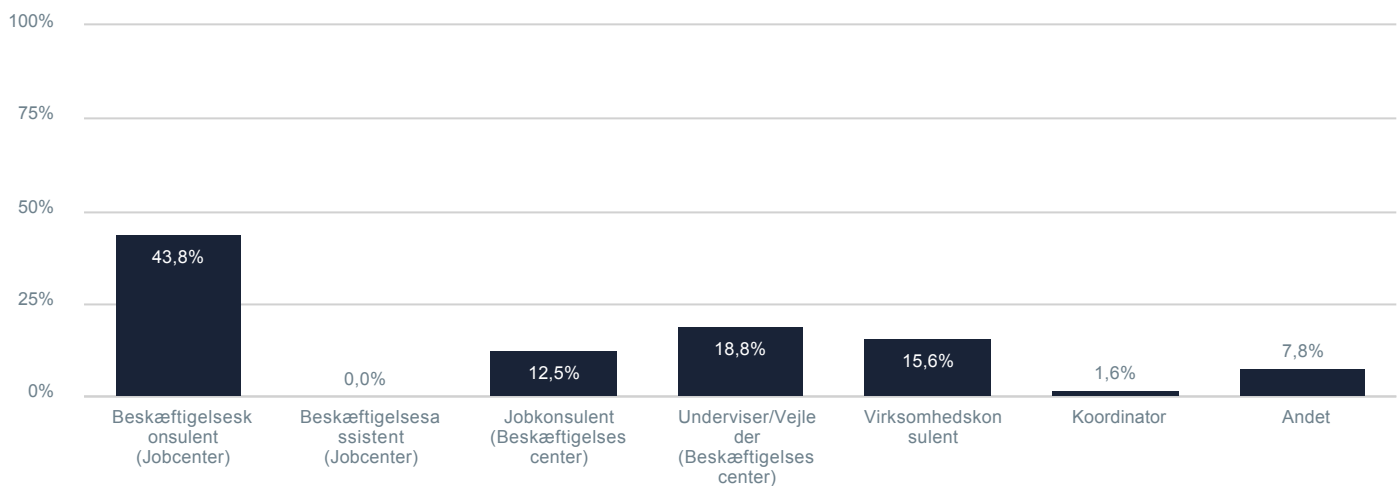
Hvor enig er du i, at kvaliteten på de enkelte undervisningsdage var god?



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

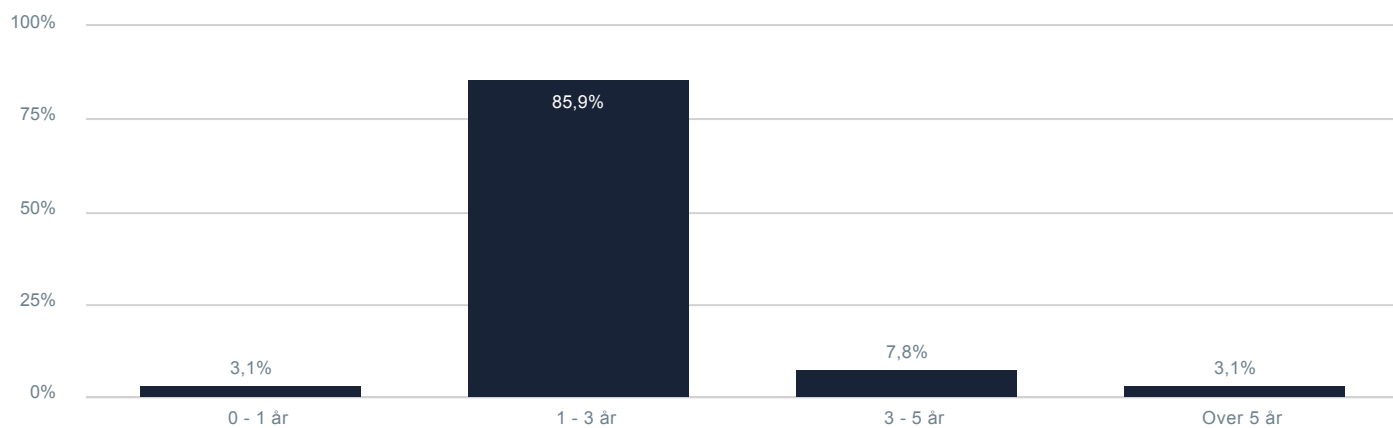
- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ved ikke

Angiv venligst din stillingsbetegnelse



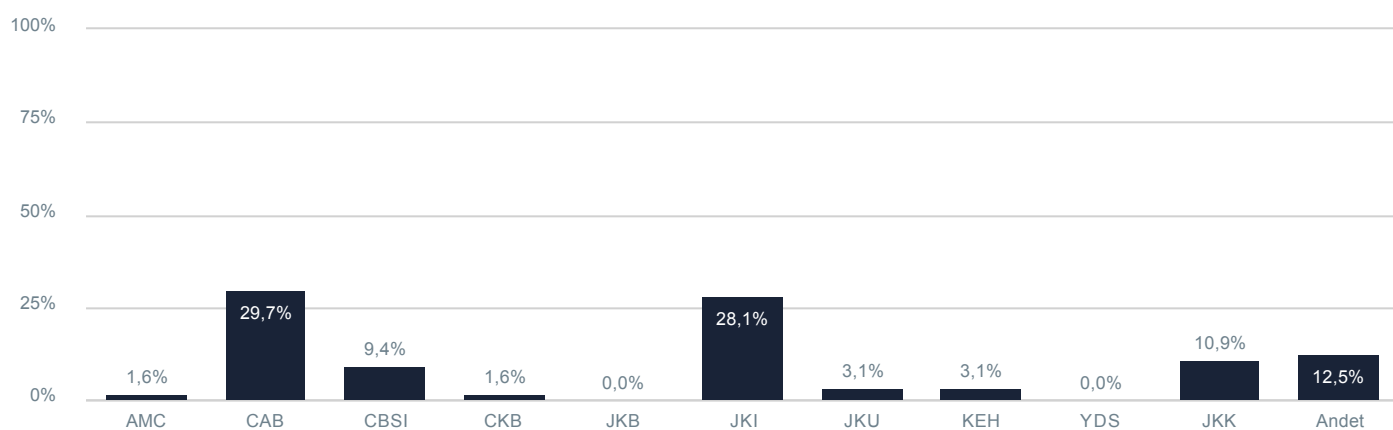
Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Anciennitet i BIF



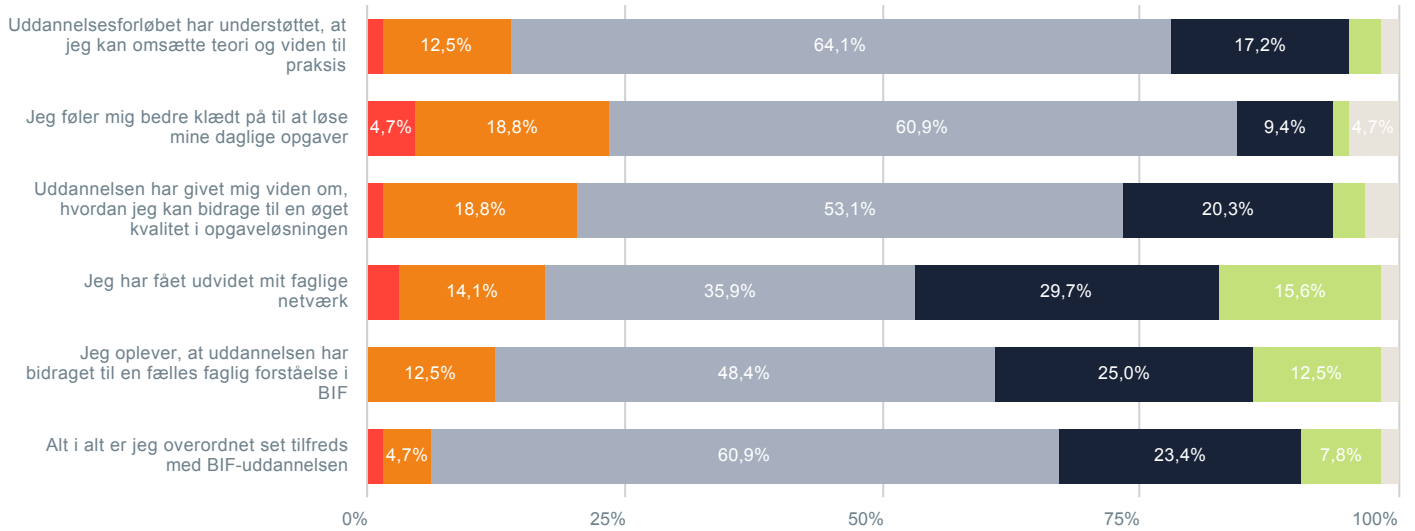
Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Jeg er ansat i enheden



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

Hvor enig er du i følgende udsagn vedrørende kvaliteten af dit læringsforløb?



Total : Indeholder BIF del 2 hold 52, Indeholder BIF del 2 hold 53, Indeholder BIF del 2 hold 54 + 1 mere. [TARGET_GROUP]: BIF del 2 hold 52, BIF del 2 hold 53, BIF del 2 hold 54 + 1 mere **64**

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad
- Ikke relevant



Lederundersøgelse af BIF-uddannelsen

Forvaltningen har i maj måned 2019 gennemført en fokusgruppeundersøgelse af BIF-uddannelsen med afdelingschefer på tværs af centrene.

Baggrund

I efteråret 2018 gennemførte Københavns Professionshøjskole en fokusgruppeundersøgelse med en gruppe medarbejdere i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), der alle havde deltaget i BIF-uddannelsens del 1 og 2. Når resultaterne af denne undersøgelse blev sammenholdt med resultaterne fra den løbende lederevaluering af BIF-uddannelsen sås bl.a., at der var en forskel mellem medarbejdernes og ledernes oplevelse af forberedelsen og forankringen af BIF-uddannelsen.

For at finde en forklaring på denne forskel i opfattelser, blev det besluttet, at medarbejderundersøgelsen skulle følges op med en undersøgelse blandt lederne også. Undersøgelsen er desuden en del af det kontinuerlige arbejde med udviklingen og forankringen af BIF-uddannelsen.

Undersøgelsen tog udgangspunkt i følgende temaer:

- Hvad er oplevelsen af fortællingen om BIF-uddannelsen blandt lederne?
- Hvordan forberedes medarbejderne på at skulle på BIF-uddannelsen?
- Hvilke aktiviteter understøtter medarbejdernes ny erhvervede kompetencer efterfølgende?
- Hvordan forankres læring i opgaveløsningen og driften generelt? (forhindringer og udfordringer)

Konklusion

Afdelingscheferne er overordnet begejstrede for BIF-uddannelsen og mener, at den bidrager positivt til opkvalificeringen af BIF's medarbejdere. Særligt værdsættes det, at BIF-uddannelsen giver medarbejderne et netværk på tværs af BIF og et fælles fagligt fundament, så alle har den samme generelle indsigt i og viden om BIF og BIF's kerneopgave.

Dilemmaet i at lave en fælles uddannelse på tværs af fagligheder og målgrupper blev synlig ved, at flere afdelingschefer udtrykte et ønske om muligheden for at specialisere dele af uddannelsen, men at de samtidig fremhævede netop det tværgående og målgruppedifferentierede netværk som en styrke, som både medarbejdere og ledere vægter højt.

1. august 2019

Sagsnummer
2019-0176458

Dokumentnummer
2019-0176458-1

Afdelingscheferne har i varierende grad systematiseret forberedelsen af medarbejderne, der skal på uddannelse. Hvordan og hvor omfattende medarbejderen forberedes og understøttes undervejs afhænger i en vis grad af hvor mange medarbejdere, der er afsted på uddannelsen samtidig. Der blev dog generelt givet udtryk for, at medarbejderne blev forberedt på at skulle på uddannelsen.

I forlængelse heraf, nævnte afdelingscheferne også forskellige tilgange til aftalen om læringsmål - flere afdelingschefer har efterhånden indført en praksis, hvor medarbejderne selv indsender en mail med de læringsmål, de har aftalt med deres nærmeste leder, for at sikre enighed og tydelighed omkring dem.

Det anbefales generelt, at der er tydelighed omkring kommunikationen omkring forberedelsen og læringsmålene - både for del 1 og del 2, så der afstemt forventninger og fokus ift. uddannelsen

Det opleves, at BIF-uddannelsen i sig selv er forankrende i hverdagen, idet den danner det kompetencefundament for medarbejderne, som de kan hægte den øvrige kompetenceudvikling op på og idet, medarbejderne anvender metoder og teorier fra uddannelsen - også når de ikke er klar over det. Dette gør, at forankringsopgaven sker mere flydende, som en naturlig del af hverdagen set i forhold til de forankrings tiltag, som den øvrige, sideløbende og specialiserende kompetenceudvikling kræver.

Der er flere afdelingschefer, der nævner, at de laver sparringsrunder med flere medarbejdere, hvor det er formålet at anvende og reflektere metoder fra uddannelsen i relation til konkrete sager.

Øvelser som disse er med til at sikre forankringen af læring ift. den konkrete opgaveløsning, men læringen forankres også løbende i praksis. Erkendelsen heraf sker dog ofte ifm. sparring eller supervision, hvor der er tid og rum til at reflektere grundigt over egen praksis.

Metode

Interviewene blev foretaget af en medarbejder fra BIF's Enhed for HR og Service i samarbejde med en medarbejder fra Københavns Professionshøjskole (KP).

Interviewene blev foretaget som semistrukturerede fokusgruppeinterviews af en times varighed med fire-fem afdelingschefer på tværs af centrene i BIF over tre omgange. Afdelingscheferne blev udpeget til at deltage i fokusgrupperne af centerchefen. Der deltog afdelingschefer fra fem ud af de ni centre, hvis medarbejdere deltager i BIF-uddannelsen.

Fokusgruppeinterviewene var struktureret efter en spørgeguide. Spørgsmålene var formuleret i temaer inspireret af Proff. Robert Brinkerhoff's (1941) 40-20-40-model. Modellen er baseret på en undersøgelse af, hvor det går galt når kompetenceudvikling ikke har den

ønskede effekt. Undersøgelsen viste, at kun omkring 20 % af fejltagelserne stammer fra selve undervisningen, mens de resterende 2x40 % stammer fra utilstrækkelig eller uhensigtsmæssig forberedelse og opfølgning. Modellen har givet anledning til at se kompetenceudvikling i et før-under-efter-perspektiv, fremfor alene at fokusere på undervisningen¹. Brinkerhoffs model er valgt, da denne tidligere har været anvendt i forbindelse med forvaltningens lederudviklingstiltag vedr. forankring af læring fra BIF-uddannelsen.

Da det ikke var muligt at gennemføre fokusgruppeinterviews med flere afdelingschefer, skal der tages forbehold for, at udsagn fremført af de interviewede ledere ikke nødvendigvis er repræsentative for den samlede gruppe af afdelingschefer.

Interviewene er efterfølgende blevet transskriberet og kategoriseret i temaer.

Analyse

Herunder fremhæves nogle af de centrale pointer fra fokusgruppeinterviewene.

Den overordnede fortælling om BIF-uddannelsen

Der er en generel positiv opfattelse af BIF-uddannelsen blandt afdelingscheferne. Det bliver nævnt på tværs af fokusgrupperne, at uddannelsen giver et godt indblik i dét at arbejde i BIF og i Københavns Kommune. Én afdelingschef udtaler fx:

Det er jo rigtig godt, vi har noget at give og noget at tilbyde til nye medarbejdere og sige "Velkommen til den her vanvittigt store verden, som du befinder dig i". Hvis man bare har siddet i en lille kommune, så bliver man jo hurtigt forvirret, når man kommer her. Og jeg synes også, det er godt, vi har nogle grundting, som er ens for alle.

En anden afdelingschef lægger vægt på uddannelsens introduktion til BIF som organisation og siger:

...de får rigtig meget ud af kendskabet til BIF - de får rigtig meget ud af vide, hvad der foregår i organisationen. Og vi er jo mange enheder, og selv i de enkelte centre er vi jo meget specialiserede ud i de enkelte afdelinger. Så på den måde dækker BIF jo en kæmpe bred palette.

Det bliver bekræftet af en tredje afdelingschef, som også understreger fordelene ved BIF-uddannelsen ift. on-boarding af nye medarbejdere:

Det er rigtig rart, at der findes den her brede og generelle uddannelse, som introducerer til BIF, og det fratager os for en kæmpe opgave ift. opkvalificering og introduktion til BIF.

¹ Robert O. Brinkerhoff & Anne M. Apking - HIGH IMPACT LEARNING - Strategies for leveraging business results from training (2001)

Det bliver dog også sagt på tværs af fokusgrupperne, at uddannelsen er driftstung og tager hårdt på både medarbejderne, der er afsted på uddannelse og på deres kolleger, der må løbe hurtigere i uddannelsesperioden:

Jeg synes, den fylder rigtig meget. Jeg synes, når medarbejderne er på, så kræver det rigtig meget. Jeg er et sted, hvor der er kommet rigtig mange nye medarbejdere det sidste år [...] og vi har sendt mange afsted. Det kan vi mærke i driften – det trækker lidt tænder ud.

En anden afdelingschef understreger belastningen af de øvrige kolleger: *"Plus det også smitter af på kollegaerne, der skal dække det hul, der er...det er ikke så populært"*.

Men på trods af at lederne på tværs af fokusgrupperne understreger, at BIF-uddannelsen er driftstung – især i spidsbelastede perioder, lægger de samtidig vægt på, at uddannelsen giver et grundlæggende kompetencefundament og en grundig indføring i beskæftigelsesområdet, arbejdsmarkedet, arbejdsgange og dét at arbejde i BIF. Det bliver uddybet herunder.

BIF-uddannelsen som grundlæggende kompetencefundament

Der er bred enighed blandt afdelingscheferne om, at BIF-uddannelsen giver medarbejderne et bredt fagligt fundament, som skaber et fælleskompetencegrundlag og giver et nyttigt fælles sprog i BIF. Flere afdelingschefer forklarer, at BIF-uddannelsen er det grundlag, som den øvrige, løbende, lokale kompetenceudvikling bygger ovenpå. Det bliver fx formuleret af én afdelingschef således: *"Vi tænker om BIF-uddannelsen, at det er en generalistuddannelse, og så kører specialistuddannelsen parallelt"* og en anden siger *"Det ligger lidt i titlen, at man bliver "BIF-medarbejder". Og hvis man så skal blive [center]-medarbejder, så sker det mere ude på [centeret]"*.

Når afdelingscheferne taler om BIF-uddannelsen og om dens funktion og anvendelighed i praksis, bliver der fx sagt: *"For os gør den dét, den skal – altså giver den her faglige base. Så jeg er ret positiv"*. Ifølge afdelingscheferne er BIF-uddannelsens formål altså at skabe det faglige fundament, som skaber forudsætningen for forankringen af den øvrige kompetenceudvikling – af afdelingscheferne omtalt som "specialistuddannelsen". Fx forklarer en afdelingschef, at *"BIF-uddannelsen fungerer som fælles referenceramme og som værktøjskasse"* og fortsætter uddybende *"BIF-uddannelsen er jo en værktøjskasse [...] så kører der andre forløb, hvor der også er redskaber til den her værktøjskasse"*.

BIF-uddannelsen er altså en vigtig forudsætning for, at medarbejderen har et grundlæggende BIF-kompetencesæt, og uddannelsen danner samtidig grundlag for forankring af øvrig, lokal kompetenceudvikling.

Det skal dog nævnes, at samtlige afdelingschefer samtidig udtrykker et behov for muligheden for at differentiere uddannelsen – eller dele af

den, så den bliver mere målgrupperelevant. Det generelle undervisningsniveau kan gøre det svært for medarbejderne at se relevansen ift. deres egen praksis, hvilket kan medvirke til, at meningen med at deltage i uddannelsen bliver uklar i perioder. I denne forbindelse fortæller samtlige afdelingschefer, at de bruger meget tid på at omsætte hvilke dele af uddannelsen, medarbejderen kan tage med sig, og den del er ofte netværket på tværs af BIF. Det handler næste afsnit om.

Netværk på tværs af centrene

Nogle af afdelingscheferne indikerer, at netop det netværk, medarbejderne opbygger på BIF-uddannelsen, er den største umiddelbare gevinst: *"jeg tror, at mange af dem kommer tilbage med netværket på tværs – det er de simpelthen så glade for..."* og fortsætter, efter der er udtrykt enighed på tværs af fokusgruppen: "

...så hører de lige om nogen, der laver noget på ét center, og så bliver de super inspirerede af det og tænker det ind i deres egen opgaveløsning, og det, synes jeg, er en KÆMPE styrke.

Ved alle tre fokusgrupper bliver netværket på tværs af centrene fremhævet som én af BIF-uddannelsens grundsten. Én af afdelingscheferne kommer til den erkendelse, at netværket faktisk er så givende, at det taler imod at specialisere uddannelsen for meget, selvom hun ellers tidligere i interviewet har argumenteret herfor:

Og det taler jo lidt i den modsatte retning ift. det her med ønsket om specialisering, for de kommer hjem og siger, at *"det var måske ikke så meget noget, jeg kunne bruge i mit arbejde, men hvor var det dejligt at møde nogen i de andre centre"*. Og det taler jeg meget med dem om – også at de skal holde netværket ved lige, så de bliver ved med at have en ven "derovre". For hvis man lige pludselig sidder med noget, hvor man ikke ved, hvordan man løser det, så kan man ringe til en ven "derovre", som kan hjælpe én med et andet perspektiv.

Der er altså både et ønske om at bevare det, der af afdelingscheferne bliver betragtet som BIF-uddannelsens store styrke, nemlig netværket, de fælles BIF-kompetencer og det fælles sprog, men samtidig et ønske om at specialisere uddannelsen, så undervisningen bliver mere målgruppeorienteret, hvilket unægtelig ville kræve, at undervisningen foregik hvis ikke afdelingsvis, så i hvert fald centervis.

Dette illustrerer udfordringen ved at sammensætte og planlægge én fælles uddannelse, der skal henvende sig til mange medarbejdere med mange forskelligartede opgaver og målgrupper.

Netop fordi uddannelsen skal favne så bredt, er det vigtigt, at lederen prioriterer at forberede medarbejderen på at skulle afsted på uddannelsen. Det uddybes nedenfor.

Forberedelse og læringsmål

Afdelingscheferne udtrykker på tværs af fokusgrupperne, at de generelt bruger meget tid på at forklare og oversætte formålet med

uddannelsen ift. medarbejderens konkrete praksis – fx til nyuddannede socialrådgivere, som kan opleve BIF-uddannelsen som en gentagelse af det, de netop har lært på uddannelsen.

Til nye medarbejdere, der kan have mange forskellige baggrunde, er der ikke det samme oversættelsesbehov, da uddannelsen, som tidligere nævnt, bidrager positivt til den samlede on-boarding og introduktion til virksomheden.

Uanset om der er tale om nye eller erfarne medarbejdere, er det en del af lederens opgaver ifm. BIF-uddannelsen af afholde forberedende møder med medarbejderen. Over tid har der været forskellige forslag til, hvordan dette kunne gøres, så det gik mindst muligt ud over driften. Fx blev det foreslået at holde fælles forberedelsesmøder på center- eller afdelingsniveau, dengang BIF-uddannelsen startede, og der naturligt var et stort antal medarbejdere, der skulle igennem. Det omtaler én af afdelingscheferne sådan:

I vores center lavede vi en praksis, hvor vi indkaldte alle, der skulle på BIF-uddannelsen til sådan en lille for-session af en times varighed, hvor vi prøvede at forberede dem på, hvad der skulle ske og oplyse dem om uddannelsen og også fortælle om, hvad er det for historier, der er med tilbage – med fokus på de gode historier. For vi ville rigtig gerne have fokus på de gode historier, når nu det var sådan en stor omgang med 200 medarbejdere, der skulle igennem den her uddannelse.

I dag, hvor antallet af medarbejdere, der skal på både del 1 og del 2 er faldet væsentligt og alene hænger sammen med den løbende personaleomsætning, er der lagt op til, at lederen ifm. del 1 holder:

- et individuelt møde med medarbejderen inden opstart
- evt. et møde undervejs for at tale eksamen
- et afsluttende møde, når del 1 er gennemført

Og i forbindelse med del 2:

- et individuelt møde inden opstart for at tale læringsmål
- evt. et møde undervejs for at sikre læringsmålenes relevans og for at tale om læringsmålene ift. eksamen
- et afsluttende møde, når uddannelsen er helt gennemført

Nogle af afdelingscheferne fortæller, at de har systematiseret processen for møderne:

Vi har systematiseret det, så idet medarbejderen bliver tilmeldt uddannelsen, bliver der også booket mødeindkaldelser i kalenderen. En start-samtale og en slut-samtale. Så sikrer vi, det sker.

Andre tilgår forberedelsen lidt mere uformelt og spørger fx ind til uddannelsen under frokosten eller i døråbningen:

Jeg følger op løbende, men det er ofte i døråbningen undervejs eller ved, at man bare lige får en uformel snak. Og det fungerer rigtig godt. For jeg synes, at det nogen gange... at de der skemaer bliver sådan lidt "så skal I, så skal I, så skal

I..." Så ja, fint "tjek". Jeg kan bedre li' den her dialog omkring det. Men det kræver selvfølgelig også noget struktur omkring det, at man husker, hvem man har afsted, og hvem der er kommet tilbage. Jeg snakker altid deres opgaveemner igennem også. Og så følger vi op.

Den løbende dialog mellem leder og medarbejder skaber bedre forudsætning for evt. at tilpasse læringsmålene undervejs:

Man skal jo lave de her læringsmål sammen med medarbejderen. Men medarbejderen, der lige er trådt ind ad døren, aner jo ikke, hvad der er behov for at fokusere på [...]. Men heldigvis bliver de jo optaget af et emne undervejs [...]. Men jeg oplevede bare, at selvom jeg arbejdede med læringsmål i starten, så blev de altid ændret undervejs. Og det var fint.

Der er flere, der nævner, at læringsmålene ændrer sig undervejs i uddannelsen i takt med, at medarbejderen begynder at interessere sig for et særligt tema. Derfor bliver det også på tværs af fokusgrupperne nævnt, at det kan være svært at have formuleret dem på forhånd, inden uddannelsens del 2 er begyndt, men at de fungerer som pejling for den enkelte medarbejder. Fx beskriver en af afdelingscheferne hendes tilgang til læringsmål således:

[På mødet inden] taler vi læringsmål, før de overhovedet har været i gang med at lære, og - det kan jeg i hvert fald se i dag - det kan gøre, at man ikke oplever, at det har nogen værdi, det her læringsmål. Fordi det er sådan lidt abstrakt. Men jeg tænker det er super godt som ramme, og som sådan en "det ville være super godt for dig, hvis du kiggede i den her retning. Du har den og den hverdag og du arbejder med de her problematikker"

Der er dog også afdelingschefer, der har systematiseret aftalen om læringsmål, så de først bliver aftalt på et individuelt møde, og at medarbejderen derefter skal skrive dem ned og sende til lederen på mail, så begge er enige om den aftale, der er indgået.

Der er på den anden side også afdelingschefer, der har oplevet, at medarbejderne har set dét at få et læringsmål som en kritik eller som et forstyrrende element:

jeg har oplevet at sige "jeg synes, du skulle have fokus på det her". Og man skal passe på, for der er nogle, der tager det som en kritik, og så stirrer de sig blinde på og leder forgæves efter det her i uddannelsen og siger "jeg kan ikke finde det" og "jeg kan ikke komme tilbage med det her - er jeg så dårlig?!" Og det er sådan lidt et tveægget sværd - for det er jo nogle gange nogle åbenlyse mangler eller nogle ting, der skal udbedres, hvor man tænker "det må du gerne have fokus på". Men glipper der så noget andet i kampen for at blive bedre til det her?

En anden fortsætter:

Det tror jeg, du har ret i - jeg havde også sendt nogle afsted, hvor vi havde aftalt læringsmål, og så kom de helt frustrerede tilbage og sagde "jamen vi har slet ikke snakket om det her endnu". Nå men så må vi jo så revurdere.

Læringsmålene kan altså for nogle fungere som skyklapper, der forhindrer medarbejderen mulighed for indlæring af det stof, der ikke relaterer sig direkte til læringsmålet.

Ovenstående viser, at der er forskellige tilgange til, hvordan medarbejderne forberedes og understøttes ift. BIF-uddannelsen. De ledere, der har relativt hyppig udskiftning i personalet, erkender, at de ikke har tid til at holde møder med medarbejderne både før, under og efter uddannelsen, da der også er en drift, der skal ledes.

Det skal dog også nævnes, at én af afdelingscheferne reagerede på informationen om, at medarbejderne ikke oplevede, at de havde aftalt læringsmål med deres leder, med følgende:

Altså jeg har oplevet, at jeg har siddet og lavet læringsmål med en medarbejder dagen før, vedkommen skulle starte, og så dagen efter kommer medarbejderen til mig og siger "jamen så sad jeg dér og havde ikke nogen læringsmål". Og så var jeg sådan lidt... altså... "det var jo det vi sad og lavede i går?!" Og så er de sådan "Nåååårh"... Så nu har vi ændret praksis, hvor medarbejderen selv skriver dem ned, så de tager ejerskab for dem.

Der er dermed også en risiko for, at medarbejder og leder ikke har haft samme opfattelse af, hvad aftalen ift. læringsmål har været, hvilket kan være tolket som, at aftalen om læringsmålene aldrig har fundet sted.

For at sikre enighed og tydelighed omkring læringsmål, har nogle ledere valgt, at det sidste møde vedr. eksamen og opgave tager afsæt i læringsmålene for at sikre, at de stadig giver mening. Andre fortæller, at de aftaler læringsmål ud fra hvordan den konkrete medarbejders opgaver taler ind i de enkelte undervisningsdage, og hvordan det så i øvrigt hænger sammen med driften og driftsmål i afdelingen og med BIF's overordnede vision og mål. På den måde bliver læringen også mere tydelig, når medarbejderne kommer retur fra uddannelsen, og de har en klar ide om, hvilke elementer fra undervisningen, de kan bruge ift. opgaveløsningen. Denne metode skaber et godt udgangspunkt for forankringen af uddannelsen. Andre metoder præsenteres i det følgende afsnit.

Forankring

Det nævnes af flere afdelingsledere, at de har fælles sparringsrunder med temaer fra uddannelsen, som enten kan tage afsæt i hvordan teorier eller værktøjer præsenteret på uddannelsen kan oversættes til eller anvendes i medarbejderens praksis: " *Vi har sådan en ugentlig opfølgning, hvor de skal bruge de metoder, de lærer, i de fælles sparringsrunder, for at få det trænet. Det har fungeret bedst hos os*".

En anden afdelingschef fortæller om en ny tilgang i deres center, hvor medarbejderne i en inddragende proces har været med til at lave strategi for videndeling og forankring af læring:

Vi har i strategien langt ind, at de nye skal holde oplæg for de gamle, når de har lært [fx samtaleværktøjerne]. For de nye har måske ikke så meget hård hud på

sagsbehandlerhænderne endnu – de er lidt mere... De kan nok præsentere det på en anden måde og være lidt mere tro overfor værktøjerne.

En anden afdelingschef fortæller, at han bruger den sagssparring, der i forvejen er fastlagt med medarbejderen, til at reflektere over, hvordan redskaber og teorier fra uddannelsen, kan tænkes ind ift. en konkret sag. Der er altså flere tilgange til, at få læringen fra uddannelsen forankret i praksis.

I nogle tilfælde vil forankringen af læringen være sket, uden medarbejderen nødvendigvis har opdaget det, da erkendelsen om den egentlige læring bliver udviklet over tid i praksis. Fx nævner en af afdelingscheferne:

Det er også lidt en fejl, at de skal besvare evalueringen lige efter, de har afleveret opgave, for der er jo lidt i det der med, når man har været på kursus og så kommer hjem – så kan der godt gå lidt tid, før man kan se, at man rent faktisk har lært noget og taget meget med sig. Og jeg synes, jeg har en del, der kommer og siger "nå ja, det er da rigtigt – det fik jeg da egentlig nogle redskaber til".

Dette er en vigtig pointe, da det åbner op for muligheden for, at medarbejderne reelt har taget mere med sig, end det kommer til udtryk i deltagerevalueringerne, der ligger lige efter endt uddannelse.

Afdelingscheferne er opmærksomme på, at læring fra BIF-uddannelsen skal bringes i spil i praksis, men som det tidligere er nævnt, har BIF-uddannelsen også den funktion, at den danner et grundlæggende kompetencefundament, som øvrig, lokal kompetenceudvikling bygger ovenpå.

Derfor sker forankringen af uddannelsen naturligt i hverdagen, når medarbejderne fx anvender dele af samtalemetodeværktøjskassen, reflekterer over fx magtforhold i samtalen med borgeren eller har sagsnær sparring med leder eller kolleger.

Desuden understreger flere af afdelingscheferne også, at der foregår løbende forankring af læring ift. de specialiserede og praksisnære udviklingsforløb, som medarbejderne deltager i udover BIF-uddannelsen.

BIF-uddannelsens del 1

INDLEDNING - DE 3 HOVEDMÅL	2
BIF-UDDANNELSEN - DEL 1: OVERBLIK	2
DAG 1	4
1: VISIONEN	4
2: BESKÆFTIGELSESPOLITIK OG FORSKNING.....	4
3: VIRKSOMHEDSINDSATS.....	5
DAG 2	6
4: ARBEJDSMARKEDSTEORI.....	6
5: FLEXICURITY OG MOBICATION.....	6
6: REKRUTTERING OG BRANCHER I KØBENHAVN	7
DAG 3	8
7: MÅLGRUPPERNE I BESKÆFTIGELSESINDSATSEN.....	8
8: MIN PLAN.....	8
9: TILBUDSMULIGHEDER.....	9
DAG 4	10
10: DET KØBENHAVNSKE ARBEJDSMARKED	10
11: MATCH	10
12: VIRKSOMHEDSSAMARBEJDE	11
DAG 5	12
13: EMPOWERMENT	12
14: COACHENDE TILGANG.....	13
15: ANERKENDELSE OG LØFT	13
DAG 6	14
16: SKRIFTLIGHED OG DOKUMENTATION.....	14
17: REFLEKTERENDE TEAM OG STRUKTURERET DIALOG.....	14
18: GRUPPEMETODE OG KONFLIKTHÅNDTERING.....	15
DAG 7	16
19: AFGØRELSER OG SKØN.....	16
20: RÅDIGHED.....	17
21: UARBEJDSDYGTIGHED	17
DAG 8	18
22: RETSSIKKERHED	18
23: FORVALTNINGSRETSLIGE REGLER.....	18
24: DATABESKYTTELSESFORORDNINGEN OG -LOVEN	19
DAG 9	20
25: GOD SAGSBEHANDLING	20
26: PROGRESSION	20
27: OPSAMLING OG EVALUERING.....	21

Indledning – de 3 hovedmål

BIF-uddannelsen har 3 overordnede hovedmål. De viser, hvor det væsentligste fokus i uddannelsen skal være. Hovedmålene er:

1. God sagsbehandling
 - 1.1. Lovmedholdelighed
 - 1.2. Borgeren før systemet – respekt, ordentlighed og tydelighed
 - 1.3. Orden i sagerne – intet noteret, intet sket!
2. Gode samtaler med jobfokus
 - 2.1. Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
 - 2.2. Metoder og motivation
3. Gode virksomhedsplaceringer
 - 3.1. Professionel virksomhedskontakt
 - 3.2. Det gode match
 - 3.3. Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter

Hovedmålene med BIF-uddannelsen og formidlingen af, at disse opfyldes, sikres ved at opstille undervisningens konkrete indhold overfor de 3 hovedmål.

Udgangspunktet for den følgende gennemgang er de konkrete undervisningsblokke. Det er vigtigt at være opmærksom på, at undervisningens indhold er dynamisk. Der justeres løbende i detaljer og pensum på baggrund af tilbagemeldinger og evalueringer, samt i forhold til nye undersøgelser og litteratur.

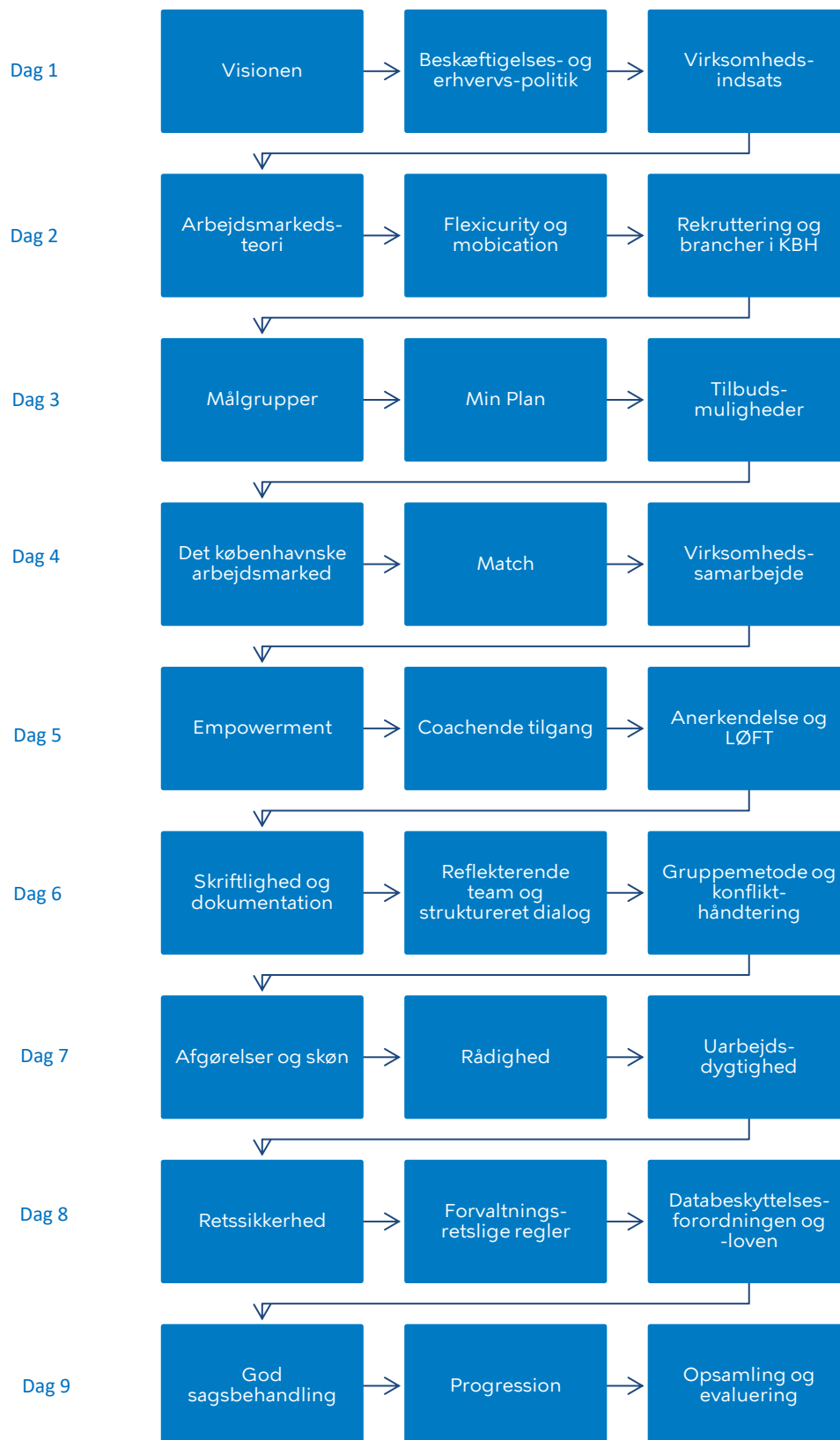
I undervisningen integreres hovedmålene i den samlede uddannelse – derfor vil hovedmålene dukke op med forskellige vinkler i løbet af de 9 undervisningsdage. Der tages altså udgangspunkt i, at der er tale om en integreret uddannelse, hvor fx temaet om god sagsbehandling er nærværende i flere sammenhænge og ikke kun optræder som en isoleret "kursusblok".

Den integrerede tilgang er med til at styrke og understøtte læringen. Det betyder også, at medarbejdernes individuelle læringsmål ikke blot passer på en enkelt undervisningsblok eller dag, men kan genfindes flere steder i uddannelsen.

BIF-uddannelsen – del 1: Overblik

1. del af BIF-uddannelsen tager udgangspunkt i, at medarbejderne har mange og forskelligartede baggrunde og uddannelse, samt at de er nye medarbejdere i BIF. Medarbejderne får fælles kompetencer til at varetage BIF's kerneopgaver i forhold til borgere og virksomheder. Modulet består i en grundig indføring i forståelse af beskæftigelsesområdet, lovgivning, principper, redskaber og systemer, som fører til job- og virksomhedsfokus, korrekte afgørelser, god sagsbehandling og god service overfor borgere og virksomheder.

På næste side ses et overblik over, hvordan temaerne fordeler sig på de enkelte dage.



På de følgende sider gennemgås uddannelsen dag for dag med angivelse af de centrale temaer, der gennemgås og det tilhørende pensum. Til højre i tabellerne angives hvilke hovedmål, der arbejdes med.

DAG 1

1: Visionen

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">• Pejlemærke og retning for uddannelsesforløbet• Fælles reference i visionen• Uddannelsens emner relaterer sig til visionen	<ul style="list-style-type: none">• Velkommen i BIF - oplæg v/ direktør• Præsentation af uddannelsens op-hæng på visionen	<ul style="list-style-type: none">• Benchmarking	<p>God sagsbehandling</p> <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <p>Gode virksomhedsplaceringer</p>

2: Beskæftigelsespolitik og forskning

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">• Etablere en grundlæggende forståelse for arbejdsmarkedets funktionsmåde og betydning for indretning af velfærdsstaten• Sikre et grundlæggende kendskab til mekanismer, der kan hæmme og fremme arbejdsløshed• Empirisk vidensbaseret af beskæftigelsesindsatsen (styrkelse af virksomhedsindsats, unge i uddannelse) gennem kobling til aktuel forskning	<ul style="list-style-type: none">• Oplæg, video og plenumdiskussion• Refleksion over egne erfaringer og viden om arbejdsmarkedet	<ul style="list-style-type: none">• Grundlæggende indsigt i arbejdsmarkedets funktionsmåde og indretning styrker medarbejderen i at tilegne sig beskæftigelsesfaglige kompetencer og agere som professionel i mødet med borgere, virksomheder og øvrige aktører i beskæftigelsesindsatsen.• Viden om arbejdsmarkedsforhold sikrer et oplyst grundlag for virksomhedskontakten og dermed bedre muligheder for gode match	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none">- Professionel virksomhedskontakt- Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Samtaler med jobfokus</p>
Pensum:			
<ul style="list-style-type: none">• Koch, C. (2015). Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge, (s. 1-33)			

- Koch, C. (2014). Veje til job: en arbejdsmarkedsindsats med mening, (HERI: hovedkonklusioner)
- Preisler, L. (2016). Aktivlinjen - før og nu (video)
- Målgrupperettede cases

Supplerende:

- Rockwool fonden (2019). Tidlig jobrettet integrationsindsats virker kun for mandlige flygtningen, (s. 1-4)

3: Virksomhedsindsats

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Skabe fælles forståelse af hvordan virksomhedsfokus som essentielt for at løse opgaven • Skabe grundlag for at agere professionelt i etablering af virksomhedskontakt 	<ul style="list-style-type: none"> • Kort oplæg, summøvelser og plenumdiskussion • Perspektiverende og opsamlende konkurrence i studiegrupper 	<ul style="list-style-type: none"> • Et fælles fokus i hele BIF på potentialer i virksomhedssamarbejdet vil øge anvendelsen af virksomhedsvendte indsatser 	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionel virksomhedskontakt - Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Gode samtaler med jobfokus</p>
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koch, C. (2014). Veje til job: en arbejdsmarkedsindsats med mening, (HERI: hovedkonklusioner) 			

DAG 2

4: Arbejdsmarkedsteori

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Viden om inklusions- og eksklusionsmekanismer for at øge medarbejdernes forståelse af udfordringer i rekruttering, afskedigelse og fastholdelse af borgere på arbejdsmarkedet 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg og gruppearbejde med udvalgte (konstruerede) cases, der matcher de målgrupper, som deltagerne arbejder med i praksis 	<ul style="list-style-type: none"> Styrke medarbejdernes analyse af muligheder og barrierer i praksisnære situationer og mødet med borgere og virksomheder Fagligt funderede analyser styrker kvaliteten i medarbejdernes i vejledning og rådgivning af borgere og virksomheder 	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> Preisler, L. (2016). Arbejdsmarkedsteori. I: M. Goli & L. Hansen, <i>Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde</i>. Kbh.: Hans Reitzel 			

5: Flexicurity og mobication

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Grundlæggende forståelse af indretningen af arbejdsmarkedspolitikken Fokus på mobilitet geografisk, branche- og kompetencemæssigt 	<ul style="list-style-type: none"> Plenumoplæg, video og mindre gruppeøvelser 	<ul style="list-style-type: none"> Styrke forståelsen af jobcentrets rolle som aktiv aktør i understøttelse af et dynamisk arbejdsmarked, som en central og grundlæggende forudsætning for det beskæftigelsesrettede arbejde med borgere og virksomheder Viden om betydningen af mobilitet og brancheskift skal bruges 	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)

		som nøgle i motivationen af borgere	
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bredgaard, T. & Madsen, P. K. (2015). Dansk Flexicurity. I: <i>Dansk Flexicurity: Flexibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet</i>, Kbh.: Hans Reitzels Forlag, (s. 17-47) <p>Supplerende:</p> <ul style="list-style-type: none"> Det fælles datagrundlag Arbejdsmarkedsbalancen Disruptionrådet (2018). <i>Servicetjek af Flexicuritymodellen</i>. København: Disruptionrådets sekretariat, (s. 1-20) Bjørsted, E., Pihl, M. D., Caspersen, S., Nielsen, J. & Wilken, T. (2019). <i>Den flyvende humlebi. Tema: En succesfuld dansk samfundsmode</i>. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Ballisager (2019). Kandidatanalysen 2019 			

6: Rekruttering og brancher i København

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Tal og fakta om det Københavnske arbejdsmarked øger kendskabet til jobcentrets forskellige opgaver Kendskab til virksomhedernes rekrutteringspraksis er nødvendig viden i arbejdet med både borgere og virksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg, video og diskussion 	<ul style="list-style-type: none"> Styrket kendskab til kendetegn ved det københavnske arbejdsmarked øger medarbejderens viden om beskæftigelsesmuligheder og kvalificerer matchet mellem borgere og virksomheder Understøtte jobskabelse i mødet med virksomheder og afkorte ledighedsperioden for borgerne 	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mploy (2013). Jobåbninger og virksomhedsindsatsen i København, (s. 1-25) Ballisager (2019). Rekrutteringsanalysen 2019, (s. 1-48). (Den indeholder analyser til brug for jobcentre) 			

7: Målgrupperne i beskæftigelsesindsatsen

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Nødvendigt at kende lovgivningens målgrupper som udgangspunkt for anvendelse af aktive indsatser Beskæftigelsesfokus som gennemgående perspektiv på indsatser 	<ul style="list-style-type: none"> Kort oplæg og gruppeøvelse, hvor cases skal placeres i LAB-lovens 14 kategorier (§2) 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalificering af grundlag for målgruppeindplacering og forskelle mellem målgrupper styrker forståelsen af sammenhæng mellem rettigheder og pligter, samt muligheder i arbejdet med at øge borgerens muligheder for at opnå beskæftigelse. 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> Lovmedholdelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer som vejen til job)
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beskæftigelsesindsatsloven, tilbudsmuligheder kap. 8 -12 (§ 32 Vejledning og opkvalificering, § 42 Virksomhedspraktik og nytteindsats, § 51 Ansættelse med løntilskud) Beskæftigelsesindsatsloven §1 og §2 og kap. 9b og 10-12 Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen §2 - 18 Lov om aktiv socialpolitik § 13 ff Monberg, T. (2019). Overblik, retsregler og forvaltningslove. I: <i>Sagsbehandling</i>, Kbh.: Hans Reitzels Forlag, Kap 1, (28 s.) <p>Supplerende:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beskæftigelsesindsatsloven kap. 1-4 			

8: Min Plan

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Min Plan som rammen for indsatsen 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg og plenumdiskussion 	<ul style="list-style-type: none"> Fælles forståelse af anvendelse af Min Plan styrker borgerinddragelsen 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> lovmedholdelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
<p>Pensum: som tema 7</p>			

9: Tilbudsmuligheder

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">Sikre kendskab til lovgivningens muligheder for de målgruppe(r), som medarbejderne arbejder med	<ul style="list-style-type: none">Kort oplæg og diskussion med afsæt i en målgruppe	<ul style="list-style-type: none">Styrket kendskab til muligheder for lovgivningens målgrupper kvalificerer sagsbehandlingen og understøtter gode afgørelserViden om muligheder for andre målgrupper i lovgivningen sikrer bedre rådgivning og vejledning, hvormed formalitetsklager begrænses.	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none">lovmedholdelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none">Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
Pensum: som tema 7			

10: Det københavnske arbejdsmarked

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Nødvendigt med opdateret kendskab til jobåbninger, brancher i vækst og jobomsætning 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg, gruppediskussion og opsamling 	<ul style="list-style-type: none"> Arbejdsmarkedet forandrer sig kontinuerligt, hvorved opdateret kendskab til jobåbninger og brancher i vækst sikrer retning og fremdrift i mødet med borgeren og kan medvirke til at brede jobsøgningen ud Viden om hvordan medarbejderen sørger for at holde sig opdateret om arbejdsmarkedet medvirker til at sikre, at medarbejderne er klædt på til samtaler med borgere og virksomheder 	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> Marselisborg. Håndbog til Jobkonsulenter, (s. 1-28) Glassow, T. & Larsen, M. F. (2019). To tilgange til salg I: <i>Virksomhedssamarbejde i beskæftigelsesindsatsen</i>. Kbh.: Samfundslitteratur, (s. 112-138). STAR. Det gode virksomhedsbesøg, (s. 1-12) 			

11: Match

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Forståelse af de forskellige aspekter, som inddrages i det gode match (borgerens ressourcer, transfer, værdiskabelse i virksomheden, CSR mm) 	<ul style="list-style-type: none"> Præsentere overvejelser i konkret arbejde med match i studiegrupper Feedback på faglig argumentation 	<ul style="list-style-type: none"> Gode match øger tilfredshed blandt borgere og virksomheder, hvorved formalitetsklager begrænses Præcise match sikrer udvikling af borgerens kompetencer, øger ledighed og forebygger marginalisering fra arbejdsmarkedet 	<p>Gode virksomhedsplaceringer</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål (fx

		<ul style="list-style-type: none"> • Korrekte match gør jobcentret til fremtidig/foretrukken rekrutteringspartner • Kreativ tilgang til arbejdet med match kan øge virksomhedernes vækst 	uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> • Håndbog til Jobkonsulenter, Marselisborg 			

12: Virksomhedssamarbejde

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedssamarbejde kan faseopdeles og skal forberedes for at etablere bæredygtige relationer mellem jobcentret, borgerne og virksomhederne 	<ul style="list-style-type: none"> • Kort oplæg om faser og mulige indvendinger • Parvis træning i forberedelse og pitch ud fra konkrete borgercases 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrket forberedelse øger sandsynligheden for at opnå den gode aftale med en virksomhed 	Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> - Professionel virksomhedskontakt - Det gode match - Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> • Glassow, T. & Larsen, M. F. (2019). To tilgange til salg I: <i>Virksomhedssamarbejde i beskæftigelsesindsatsen</i>. Kbh.: Samfundslitteratur, (s. 112-138). • STAR. Det gode virksomhedsbesøg, (s. 1-12) 			

DAG 5

13: Empowerment

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment i beskæftigelsesindsatsen som grundlag for mødet med borgere og virksomheder • Dobbeltrolle og gamemastermodel som rammesættende og strukturerende for mødet med borgere, samarbejdspartnere, arbejdsgivere, medarbejdere etc. • Empowerment som gennemgående forståelse i mødet med virksomheder og borgere 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback på studiegrupperarbejde • Plenumdiskussion og praksiseksempler 	<ul style="list-style-type: none"> • Redskaber til at strukturere og styre samtaler sikrer fremdrift og jobfokus i samtaler • Bevidsthed om at sikre borgeren valgmuligheder øger inddragelse og herigennem ejerskab • Indsigt i forskellige faglige roller styrker grundlaget for at håndtere krydspressituationer og dilemmaer i myndighedsarbejdet og holde fokus på formålet med samtalen 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indhold, aftaler og del mål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job) - Metoder og motivation
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "EMPOWERMENT i den beskæftigelsesrettede indsats" Beskæftigelsesregion hovedstaden og Sjælland 2014 • BIF's samtaleværktøjskasse 			

14: Coachende tilgang

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Introducere til de konkrete metoder i BIF's samtaleværktøjskasse • Sikre et fælles metodegrundlag for alle • Gamemaster- og dobbeltrollemodellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Opsamling på studiegruppearbejde (træningsdel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Anvendelse af spørgsmålstyper styrker progression og jobfokus i samtaler med borgere og virksomheder; herigennem øget effektivitet i sagsbehandlingen 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indhold, aftaler og del mål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job) - Metoder og motivation
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIF's samtaleværktøjskasse • Kongsgaard, Leif Tøfting: "Multiteoretisk praksis i socialt arbejde", Samfundslitteratur 2014. Kap. 10: "Spørgsmålstyper som intervention" 			

15: Anerkendelse og LØFT

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Introducere til de konkrete metoder i BIF's samtaleværktøjskasse, som kan styrke dialogen med virksomheder og borgere • Sikre et fælles metodegrundlag for alle 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg, plenumdrøftelse og træning 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke kvalitet i samtaler og afgørelser gennem anerkendende dialog og herigennem sikre inddragelse 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indhold, aftaler og del mål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job) - Metoder og motivation
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIF's samtaleværktøjskasse • Kongsgaard, Leif Tøfting: "Multiteoretisk praksis i socialt arbejde", Samfundslitteratur 2017. Kapitlerne: Kap.5: "Løsningsfokuseret tilgang" & Kap.7: "Anerkendende tilgange" 			

16: Skriftlighed og dokumentation

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Understrege sammenhæng i mundtlig og skriftlig kommunikation • Sikre kendskab til forskel mellem beskrivelse, analyse, vurdering, afgørelse og indstilling • Skærpe opmærksomheden på sprogets betydning • Præsentere BIF's skriveguides 	<ul style="list-style-type: none"> • Præsentation af studiegrupperarbejde (notat) og konstruktiv feedback fra medstuderende og undervisere 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalificering af skriftlig sagsbehandling giver medarbejderne redskaber til at overholde de forvaltningsretlige rammer for god sagsbehandling • Kvalificering af det skriftlige aspekt af kommunikationen kan øge tilfredsheden og forebygge formalitetsklager. 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lovmedholdelighed - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed - Orden i sagerne - intet noteret, intet sket! <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indhold, aftaler og del mål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orden i sagerne - intet noteret, intet sket! • BIF's skriveguide • Djurhuus, L. (2013): Skriftlighed i socialt arbejde. I: Posborg, R., H. Nørrelykke & H. Antczak: Socialrådgivning og socialt arbejde. Kap. 10, s. 269 - 313 • Monberg, Therese (2019) Kap. 2 "God forvaltningskik, journalisering og notatpligt" I: Sagsbehandling, Hans Reitzels Forlag • Cabi og Rambøll Management "Håndbog I jobrettede samtaler" 			

17: Reflekterende team og struktureret dialog

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Introducere til metoderne struktureret dialog og reflekterende team i BIF's samtaleværktøjskasse • Sikre et fælles metodegrundlag for alle • Håndtering af konfliktfyldte situationer 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg med inddragelse af medarbejdernes erfaringer fra praksis 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke kvaliteten i gruppebaserede aktiviteter gennem systematisk og bevidst metodeanvendelse 	<p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metoder og motivation
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIF's samtaleværktøjskasse 			

18: Gruppemetode og konflikthåndtering

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Introducere til metoderne struktureret dialog og reflekterende team i BIF's samtaleværktøjskasse • Sikre et fælles metodegrundlag for alle • Håndtering af konfliktfyldte situationer 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollespil og feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • God mødeledelse sikrer fremdrift i sager • Konflikthåndtering understøtter god service 	<p>God sagsbehandling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed <p>Gode samtaler med jobfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metoder og motivation
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIF's samtaleværktøjskasse • Brok, P & Kjems, H (2014): Rammerne for gruppeforløb (kap 1). I: Jordahn, L, Brok, P & Kjems, H (red.): Gruppemetode 			

DAG 7

19: Afgørelser og skøn

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Øve i at foretage faglige skøn, arbejde med juridisk metode, træffe og skrive afgørelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Fremlæggelse og feedback på studiegruppearbejde (afgørelse) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalificering af faglige skøn og afgørelser skaber udnyttelse af lovgivningens muligheder • Gode afgørelser sikrer borgerens inddragelse i og forståelse af det faglige skøn, hvorigennem formalitetsklager begrænses 	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> - Lovmedholdelighed - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed - Orden i sagerne - intet noteret, intet sket!
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> • Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen • Ankestyrelsen (2016): "At skrive en afgørelse". Ankestyrelsen • Beskæftigelsesindsatsloven §§ 15 - 29 • Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen • Lov om aktiv socialpolitik § 13 ff. • De studerende skal finde de rådighedsbestemmelser, der knytter sig til den målgruppe de arbejder med og læse den forud for undervisningen. Bekendtgørelse om rådighed for personer, der ansøger om eller modtager uddannelseshjælp som uddannelsesparate, herunder åbenlyst uddannelsesparate, eller kontanthjælp som jobparate - afhængig af eget arbejde. Eller: Bekendtgørelse om rådighed - afhængig af eget arbejde. • Sygedagpengeloven, særligt § 7. 			

20: Rådighed

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Sikre medarbejdernes udgangspunkt for vurdering af rådighed 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg, diskussion og mindre gruppeøvelser 	<ul style="list-style-type: none"> Forståelse af lovgivningens intentioner omkring rådighed sikrer kvalitet i kommunikationen og afgørelser Styrket kvalitet i sagsbehandlingen øger progression og mulighederne for at vende tilbage eller indtræde på arbejdsmarkedet 	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Lovmedholdelighed Borgeren før systemet – respekt, ordentlighed og tydelighed Orden i sagerne – intet noteret, intet sket!
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Lov om aktiv socialpolitik § 13 ff. Medarbejderne skal finde de specifikke rådighedsbestemmelser, som knytter sig til den målgruppe, de arbejder med og læse dem forud for undervisningen 			

21: Uarbejdsdygtighed

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Uarbejdsdygtighed Styrket arbejdsmarkeds-perspektiv som grundlag for vurdering af uarbejdsdygtighed 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg, principafgørelser som gruppeøvelse og opsamling i plenum 	<ul style="list-style-type: none"> Forståelse af lovgivningens intentioner omkring uarbejdsdygtighed sikrer kvalitet i kommunikationen og afgørelser Styrket kvalitet i sagsbehandlingen øger progression og mulighederne for at vende tilbage eller opnå integration på arbejdsmarkedet 	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Lovmedholdelighed Borgeren før systemet – respekt, ordentlighed og tydelighed Orden i sagerne – intet noteret, intet sket!
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Sygedagpengeloven, særligt § 7 			

22: Retssikkerhed

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Sikre kendskab til beskæftigelsesområdet (og myndighedsområdet i almindelighed) juridiske rammer 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg og diskussion Gruppeøvelser 	<ul style="list-style-type: none"> Fælles grundlag kan sikre og styrke borgerens retssikkerhed 	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Lovmedholdelighed Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed Orden i sagerne - intet noteret, intet sket!
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Forvaltningsloven, om habilitet, kompetence, bisidderollen, aktindsigt, tavshedspligt samt afgørelser. Offentlighedsloven § 13 Retssikkerhedsloven kap. 1, 2 og 3 Persondataloven, § 5 - 8 Kodeks for god sagsbehandling - de 10 forhold Monberg, T. (2019). Myndighedens behandling og udlevering af oplysninger I: <i>Sagsbehandling</i>, Kbh.: Hans Reitzels Forlag. Kap. 4, (80 s.) Monberg, T. (2019). Indholdsmæssige krav - lovmæssig forvaltning I: <i>Sagsbehandling</i>, Kbh.: Hans Reitzels Forlag. Kap. 5, (30 s.) BIF's Kodeks for god sagsbehandling - de 10 forhold 			

23: Forvaltningsretslige regler

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Sikre viden om forvaltningsmæssige regler (habilitet, kompetence, bisidderollen, aktindsigt, vejledningsforpligtigheden, tavshedspligt samt afgørelser) 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg og inddragelse af deltagerens erfaringer fra praksis 	<ul style="list-style-type: none"> Nødvendig viden for at optage sig myndighedsrollen og herigennem sikre lovmedholdelighed i mødet med borgere og virksomheder 	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Lovmedholdelighed Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed Orden i sagerne - intet noteret, intet sket!
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Monberg, Therese (2019): Kap. 4 "Myndighedens behandling og udlevering af oplysninger". I: <i>Sagsbehandling</i>. Hans Reitzels Forlag Monberg, Therese (2019): Kap. 5 "Indholdsmæssige krav - lovmæssig forvaltning". I: <i>Sagsbehandling</i>. Hans Reitzels Forlag 			

24: Databeskyttelsesforordningen og -loven

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">• Introducere til databeskyttelsesregler og konsekvenser for anden lovgivning	<ul style="list-style-type: none">• Oplæg og inddragelse af deltagerens oplevelser af betydningen for praksis	<ul style="list-style-type: none">• Medarbejderne skal kende baggrunden for nødvendigheden af databeskyttelse og forstå vigtigheden heraf	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none">- Lovmedholdelighed- Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed- Orden i sagerne - intet noteret, intet sket!
Pensum: <ul style="list-style-type: none">• Persondataforordningen, § 5 - 8			

25: God sagsbehandling

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Oplæg fra borgerrådgiveren 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg 	<ul style="list-style-type: none"> Introduktion til Borgerrådgiverens rolle og arbejde. Erfaringer fra arbejdet med borgerbetjening, sagsbehandling og god forvaltningsskik. 	God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> - Lovmedholdelighed - Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed - Orden i sagerne - intet noteret, intet sket!

26: Progression

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Progression som aktivt dokumentationsredskab Empirisk viden om relevante indikatorer for progressionsmåling for udvikling af arbejdsevne, som kan styrke jobfokus i samtaler 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg, studiegruppearbejde med cases og opsamling 	<ul style="list-style-type: none"> Sikring af, at der arbejdes med progression for alle målgrupper Fokus på relevante opfølgningsmål i arbejdet med udfordrede målgrupper styrker dokumentationen og herigennem sagsbehandlingen Dokumentation af udvikling (progression, stagnation eller regression) kan kvalificere prioritering i arbejdet, når den empiriske viden om virkninger er sparsom 	Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> - Indhold, aftaler og delmål (fx uddannelse og virksomhedsplaceringer, som vejen til job)
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Væksthusets forskningscenter (2018). Virksomme elementer på vejen til job, (s. 1-30) BIF's Den gode aftale Hansen, L. et.al (2014). Evaluering og kvalitetssikring I: <i>Beskæftigelsesrettet Rehabilitering</i>, Kbh.: Hans Reitzels forlag. Kap. 5, (s. 123-145) 			

27: Opsamling og evaluering

Baggrund for indhold	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">• Opsamling på modulets indhold• Evaluering skriftligt og mundtligt	<ul style="list-style-type: none">• Studiegruppeøvelse med præsentation og omsætning til praksis	<ul style="list-style-type: none">• Forberede eksamen	God sagsbehandling Gode samtaler med jobfokus Gode virksomhedsplaceringer

BIF-uddannelsens del 2

INDLEDNING	1
UNDERVISNINGSFORM	1
MATRIXOVERSIGT	2
DAG 1: SAMARBEJDE, KOORDINERING OG SERVICE	3
1: VISIONEN OG RESULTATSTATUS	3
2: SAMARBEJDE OG KOORDINERING	3
3: FORVALTNINGSRET, SKRIFTLIG SAGSBEHANDLING OG DEN GODE TEKST	4
DAG 2: ARBEJDSMARKEDET OG VIRKSOMHEDERNE	5
4: ARBEJDSGIVERBESØG – PERSPEKTIV PÅ ARBEJDSMARKED OG BORGERE	5
5: MEGATRENDS PÅ ARBEJDSMARKEDET	5
6: STRUKTUR, BRANCHER, REKRUTTERING OG VIRKSOMHEDER	6
7: SKRIFTLIGHED OG DOKUMENTATION	6
DAG 3: MÅLGRUPPER, KATEGORISERING OG MOTIVATION	7
8: MÅLGRUPPER, KOMPETENCER OG VEJE TIL JOB	7
9: BORGERMÅLGRUPPERNE PÅ ARBEJDSMARKEDET	8
10: MOTIVATION	8
DAG 4: KOMMUNIKATION MED BORGERE OG VIRKSOMHEDER	9
11: DET FØRSTE MØDE MED BORGEREN OG VIRKSOMHEDEN	9
12: STYRING AF KOMMUNIKATION MED BORGERE OG VIRKSOMHEDER	10
13: GOD SERVICE PÅ KORT TID TIL BORGER OG VIRKSOMHED	11
DAG 5: MOTIVATION OG MYNDIGHED	12
14: MYNDIGHEDSROLLEN I PRAKSIS	12
15: KOMMUNIKATION I MØDET MELLEM MYNDIGHED OG MOTIVATION	13
16: OPSAMLING	13

Indledning

BIF-uddannelsens del 2 handler først og fremmest om at levere den bedst mulige service til borgere og virksomheder. Uddannelsen handler således meget om, HVORDAN vi udfører vores arbejde på en måde, som er forståelig og tydelig for borgere og virksomheder, samtidig med, at det opleves som ordentlig og respektfuldt. Samarbejdet internt i BIF er en meget væsentlig faktor ift. at levere den bedst mulige service til borgere og virksomheder, så vi løbende gør vores bedste for at finde på fælles løsninger.

Undervisningen på denne version af del 2 tager sit udgangspunkt i arbejdsmarkedet. For eksempel beskæftiger vi os med målgrupper, men alene ift. hvordan udviklingen på arbejdsmarkedet og arbejdsgiverens perspektiv påvirker dem forskelligt. Et andet eksempel er, at der ikke arbejdes med virksomhedssamarbejde men med hvilket konkret perspektiv en arbejdsgiver har på arbejdsmarkedet og på vores borgere.

Hele programmet på denne version er fælles. Det er valgt for at sætte fokus på medarbejdernes mulighed for at samarbejde, sparre og finde løsninger sammen på tværs. BIF har et komplekst flow af borgere og virksomheder og arbejdsgangene er komplicerede og ændres løbende. Med denne version er det derfor en selvstændig hensigt at klæde medarbejderne på til at håndtere dette i fællesskab og at hjælpe organisationen med at finde gode løsninger.

Det fælles perspektiv handler også om at træde et skridt op ift. den måde der læres på. Det forventes at medarbejderne er i stand til at sætte sig ud over egne nære opgaver og forholde sig til andres perspektiver. Det forventes også, at medarbejderne er i stand til at koble teoretiske perspektiver og pointer til deres eget arbejde i samarbejde med de andre deltagere.

Niveauet på del 2 skal være tilstrækkeligt højt til, at medarbejderne bliver udfordret fagligt og det skal være tydeligt, at BIF har høje forventninger til dem.

Undervisningsform

På BIF-uddannelsens del 2 arbejdes der med de såkaldte metamålgrupper, som samler karakteristika og forhold ved lovgivningens målgrupper nogle fællesmængder. Metamålgrupperne sikrer, at medarbejderne kommer til at arbejde med genkendelig praksis uden at der fokuseres på den enkelte målgruppe fra lovgivningen.

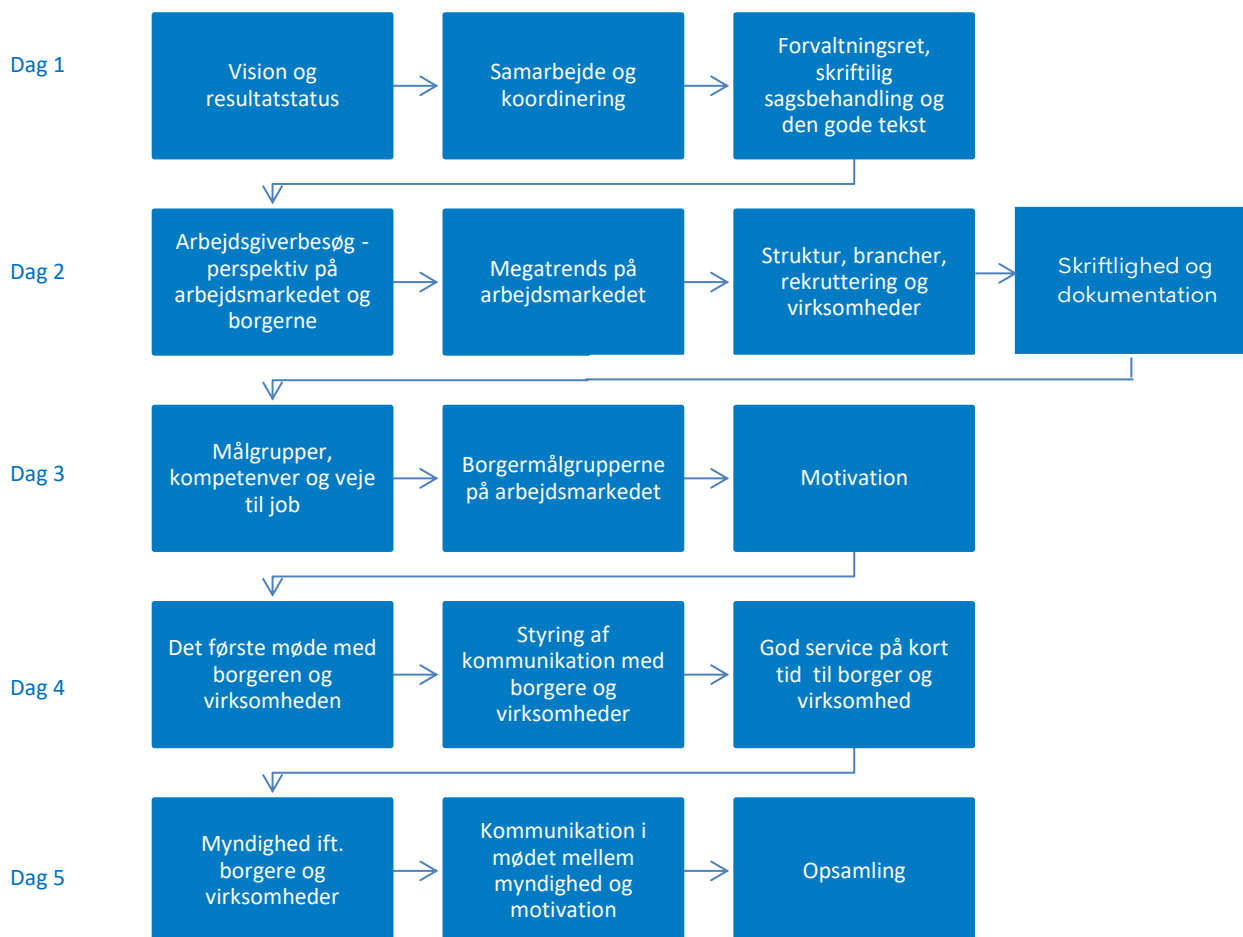
På baggrund af metamålgrupperne er der dels lavet datatræk, der viser fællestræk og del udviklet nogle personaer, som er kvalitetssikret i BIF. Personaerne danner grundlag for casearbejdet i selve undervisningen.

Med udgangspunkt i personaerne er der udviklet en række instruerede rollespil. Det betyder, at de forskellige rolleindehavere hver især har bestemte instruktioner, som de andre i rollespillet ikke kender til. Denne måde at arbejde med rollespil på, kan styre, at bestemte problemstillinger behandles og bestemte læringspointer fremhæves.

Arbejdet med kommunikationsøvelser foregår i Københavns Professionshøjskoles Praxis- og Innovationshus, hvor der arbejdes med videooptagelser af fx rollespil, som styrker

mulighederne for at give og modtage feedback og samtidig gør egen praksis langt mere synlig ift. fx behov for praksisændringer.

Matrixoversigt



DAG 1: Samarbejde, koordinering og service

1: Visionen og resultatstatus

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Genbesøg i, at vi arbejder med en fælles kerneopgave 	<ul style="list-style-type: none"> Centerchef holder oplæg om resultatstatus med udgangspunkt i visionen og kobler til resultater i eget center. Centerchefen fortæller om, hvad der især optager deres eget center. 	<ul style="list-style-type: none"> Vi har en fælles retning i BIF og skal kunne se vores egen opgave i relation til denne Tydeliggørelse af koblingen mellem visionen og mål og resultater i det enkelte center. 	<ul style="list-style-type: none"> God sagsbehandling Gode samtaler med jobfokus Gode virksomhedsplaceringer

2: Samarbejde og koordinering

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Anerkendelse og nysgerrighed på den andens udgangspunkt Værdien i at tage andres perspektiv (for den anden og en selv) 	<ul style="list-style-type: none"> Værdien af samarbejde, sparring og feedback (teori) Oplæg om relationel koordinering som metode til øget effektivitet Øvelse med kortlægning af potentielle relationer til egen opgaveløsning og gruppebaseret dialog om muligheder for samarbejde 	<ul style="list-style-type: none"> Større fokus på det gode samarbejde og konkrete redskaber til at håndtere dette. Styrke muligheden for samarbejdet internt og eksternt i organisationen for at skabe bedre resultater for borgere og virksomheder Fokus på samtaleværktøjskassens redskaber til samarbejde og koordinering øger effektiviteten i mødet med virksomheder og borgere 	<ul style="list-style-type: none"> God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> Metoder og motivation Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Gittell (2012): Hvad er relationel koordinering? CABI (2014): Gå tværfagligt og koordineret til sagen Nyhedsmagasinet Danske Kommuner: Der er god grund til samarbejde Pixi-koblingskompetencer 			

3: Forvaltningsret, skriftlig sagsbehandling og den gode tekst

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Det er borgere-rens sag! • Den retslige ramme om den skriftlige sagsbehandling • God skriftlig kommunikation med fokus på modtager og forståelighed • Fælles forståelse af god service 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg med eksempler på god service • Anvendelse af forvaltningsretlige regler i praksisnære situationer - øvelse med juridiske dilemmaer ift. personaer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opmærksomhed på virksomhedens og borgerens perspektiv skaber god service • Fokus på den gode tekst, som relateret til modtager og formål, er forudsætningen for god service i mødet med borgere og virksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> • Lovmedholdelighed • Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed • Orden i sagerne - intet noteret, intet sket! • Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> • Indhold, aftaler og delmål • Metoder og motivation • Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> • Professionel virksomhedskontakt • Det gode match • Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regeringen: Ni principper for god offentlig service <p>Supplerende litteratur</p> <ul style="list-style-type: none"> • BIF's sprogguide • Orden i sagerne • Kodeks for god sagsbehandling • BIF den gode aftale • Fastholdelsessamtale med Charlotte 			

DAG 2: Arbejdsmarkedet og virksomhederne

4: Arbejdsgiverbesøg – perspektiv på arbejdsmarked og borgere

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Viden om arbejdsgiverperspektiv Evne til at reflektere over dette ift. egen praksis (målgruppe) 	<ul style="list-style-type: none"> Forberedelse af spørgsmål til arbejdsgiver inden oplæg Arbejdsgiveroplæg (stor virksomhed – alle målgrupper) hvad vil arbejdsgiverne ift. målgrupperne Refleksion på baggrund af oplæg og undervisningen ind til nu 	<ul style="list-style-type: none"> Inddragelse af arbejdsgiverperspektiv i opgaveløsningen medvirker til at kvalificere matchet mellem borgernes kompetencer og konkrete jobfunktioner Viden om arbejdsgiveres perspektiv på BIF's målgrupper skal bruges ift. arbejdet med den enkelte borger (plan) og kontakten til den enkelte virksomhed (salg og mersalg) 	<ul style="list-style-type: none"> Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter

5: Megatrends på arbejdsmarkedet

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Viden om overordnede tendenser i udviklingen på arbejdsmarkedet Viden om nye ansættelsesformer og karriereveje Markedsbaseret rekruttering (bl.a. god baggrund for løntilskud) og fortrængningseffekter 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg om megatrends på arbejdsmarkedet, fx globalisering og digitalisering. Oplæg om "det nye arbejdsmarkeds" betydning – vikarbureauer, småjobs, midlertidige ansættelser (også set i forhold til 225 timers reglen) 	<ul style="list-style-type: none"> Større bevidsthed om de overordnede tendenser giver mulighed for at forholde sig strategisk (og med forklaringskraft) til den enkelte borger eller virksomheds ønsker 	<ul style="list-style-type: none"> Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Avisen.dk: Ugebrevet A4 Mandag Morgen: Fem ubekvemme sandheder om fremtidens arbejdsmarked Jørgensen, H., & Høgedahl, L. K. (2017). Udviklingen i regulering af løn- og arbejdsvilkår set i et lønmodtagerperspektiv. Samfundsoekonomen, (4), 18-24 Small Great Nation (2017). Muligheder og udfordringer. Heri læs kap. 1 (s 6-19), kap. 3 (s. 32-39) & kap. 6 (s. 57-66) 			

6: Struktur, brancher, rekruttering og virksomheder

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Struktur og brancheudvikling på det Københavnske arbejdsmarked • Rekrutteringsmønstre og virksomhedstyper • Forretningsforståelse i virksomhedssamarbejdet 	<ul style="list-style-type: none"> • Facts og overblik over arbejdsmarkedet i KBH og branchernes udvikling • Øvelse med inddragelse af virksomhedskultur i analyse af muligheder i arbejdet med egen målgruppe • Præsentation af redskaber til et opdateret kendskab til arbejdsmarkedet 	<ul style="list-style-type: none"> • Overblik over arbejdsmarkedet er en forudsætning for at kunne yde borger og virksomheder den bedst mulige service • Forståelse for arbejdsmarked og rekrutteringsmønstre i sammenhæng med viden om borgerne i KBH giver et bedre match 	<ul style="list-style-type: none"> • Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> • Indhold, aftaler og delmål • Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> • Professionel virksomhedskontakt • Det gode match • Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter
<p>Pensum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Glassow, T. & Larsen, M. F. (2019). Forretningsforståelse - indgangen til virksomhederne. I: <i>Virksomhedssamarbejde i beskæftigelsesindsatsen</i>. Kbh.: Hans Reitzel. Kap. 3 (s. 71-100) • Schein, E. (1992). Afdækning af kulturniveauer. I: <i>Organisationskultur og ledelse</i>, Forlaget Valmuen, Kap. 2 (s. 24-34) <p>Supplerende litteratur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • STAR (2019). Rekrutteringssurvey. 			

7: Skriftlighed og dokumentation

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Skriftlighed og god service • Dokumentationspraksis 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupperne præsenterer arbejdet med studiegruppeøvelsen, som består i udarbejdelse af notat på baggrund af en opfølgningssamtale på en virksomhed 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalificering af den skriftlige praksis styrker en fælles tilgang til oplysningen af sagen 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling

DAG 3: Målgrupper, kategorisering og motivation

8: Målgrupper, kompetencer og veje til job

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">• Borgermålgrupperne i København ift. kompetencer og veje til job• Målgrupper i risiko for langtidsledighed• Kategoriseringer	<ul style="list-style-type: none">• Oplæg om prekariisering af arbejdsmarkedet og betydningen for forskellige målgrupper• Oplæg om kategorisering og betydninger heraf	<ul style="list-style-type: none">• Arbejde med konkrete match på et vidensbaseret grundlag øger sandsynligheden for god service og øget effektivitet	<ul style="list-style-type: none">• Gode virksomhedsplaceringer<ul style="list-style-type: none">• Professionel virksomhedskontakt• Det gode match• Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter
<p>Pensum</p> <ul style="list-style-type: none">• Nielsen, M. H. (2015). Det aktive menneskes triumf?. <i>Tidsskrift for Arbejdsliv</i> nr. 1, 17. årgang. (s. 44-60)• Høybye-Mortensen, M. (2019). Borgeren set i et styringsperspektiv. <i>I: Styring og ledelse: Af professionelle i den offentlige sektor</i>, Kbh.: Hans Reitzels Forlag. Kap. 5 (s. 121-134)• Christensen, A. B. (2019). Årsager til udstødning fra arbejdsmarkedet og udvalgte grupper i risiko for udstødning. <i>I: Beskæftigelsesindsatsen - en introduktion</i>, Kbh.: Hans Reitzels Forlag, (s. 104-124)• Christensen, E. (2014). Den nye kapitalismes klassestruktur og klassekamp. <i>Modkraft</i> (11). <p>Supplerende:</p> <ul style="list-style-type: none">• De økonomiske råd (2019). <u>Ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet</u>			

9: Borgermålgrupperne på arbejdsmarkedet

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Forskellene i betydningen af arbejdsmarkedstendenserne for de forskellige målgrupper: <ul style="list-style-type: none"> Ledige Ledige m/problemer Unge Syge Nedsat arbejdsevne 	<ul style="list-style-type: none"> Studiegrupperne fremlægger teoretisk og forskningsbaseret viden om målgrupper, samt egnede datakilder til målgruppespecifik viden 	<ul style="list-style-type: none"> Inddragelse af arbejdsmarkedsfokus i samtlige tiltag øger progression og effektivitet i indsatser Målgruppespecifik viden bidrager til kvalificering af match med afsæt i den aktuelle efterspørgsel på arbejdsmarkedet 	<ul style="list-style-type: none"> God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt Det gode match Godt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter

10: Motivation

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> Arbejde med at afsøge konkrete motiverende faktorer hos de enkelte borgere og virksomheder Samarbejdet om "det tredje fælles" - koblingen mellem borger og virksomhed Motivering ift. plan B, når plan A ikke holder 	<ul style="list-style-type: none"> Oplæg om motivationsskabelse - med eksempler fra både borger og virksomhedskontakt Øvelser ud fra personaerne (og undervisernes BIF-eksempler fra undervisningen) 	<ul style="list-style-type: none"> Viden om motivationsfaktorer og kompetencen til at afsøge dem giver en mere målrettet kommunikation med virksomheder og borgere 	<ul style="list-style-type: none"> God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> Indhold, aftaler og delmål Metoder og motivation Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> Professionel virksomhedskontakt
Pensum: <ul style="list-style-type: none"> Kongsgaard, L. T. (2014). <i>Multiteoretisk praksis i socialt arbejde</i>, Samfundslitteratur. Kap. 12 'Motivationssamtalen' (21 s.) Münchow (2012): Motivation for forandring. I: Goli, M & Hansen, L.: <i>Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde i teori og praksis</i>. Hans Reitzels Forlag (s. 177-198) Miller: <i>Ambivalens - Forandringens dilemma</i> 			

DAG 4: Kommunikation med borgere og virksomheder

11: Det første møde med borgeren og virksomheden

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none">• Relationsskabelse og etablering af tillid• Psykologisk perspektiv på mødet - hvem har noget på spil og hvad er der i det for virksomheden eller borgeren• Adfærden i det første møde - hvordan kan man arbejde med det	<ul style="list-style-type: none">• Video om kropssprog som afsæt for tema om betydningen af det første møde• Arbejde i Praksis-huset med øvelser på baggrund af konstruerede rollespil med afsæt i personer	<ul style="list-style-type: none">• Bevidsthed om betydningen af det første møde styrker medarbejdernes grundlag for at yde god service• Viden om relations betydning bidrager til styrkelse af handlemuligheder i møder med virksomheder og borgere	<ul style="list-style-type: none">• God sagsbehandling<ul style="list-style-type: none">• Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed• Gode samtaler med jobfokus<ul style="list-style-type: none">• Indhold, aftaler og delmål• Metoder og motivation• Gode virksomhedsplaceringer<ul style="list-style-type: none">• Professionel virksomhedskontakt
Pensum:			
<ul style="list-style-type: none">• Kongsgaard, L. T. (2014). <i>Multiteoretisk praksis i socialt arbejde</i>, Samfundslitteratur. Kap. 2 'Det er relationen, der virker' (14 s.)			

12: Styling af kommunikation med borgere og virksomheder

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Flere og bedre redskaber til håndtering af samtaler og møder (udvidelse af perspektiverne i samtaleværktøjskassen) • Konfliktforebyggelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg om domænet teori og koordineret beherskelse af mening (CMM) til styring af kommunikation og konfliktforebyggelse • Kommunikations-træning i det første møde mellem borger, virksomhed og medarbejder med anvendelse af video • Træning i konstruktiv feedback gennem anerkennende sprog 	<ul style="list-style-type: none"> • At bedre styling understøtter bedre resultater 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> • Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed • Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> • Indhold, aftaler og delmål • Metoder og motivation • Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> • Professionel virksomhedskontakt
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mellem ordene: kommunikation i professionel praksis – kapitel: koordineret beherskelse af mening (CMM) • Kongsgaard, L. T. (2017). <i>Multiteoretisk praksis i socialt arbejde</i>, Samfundslitteratur. kap. 10 'Domænet teori' (15 s.) 			

13: God service på kort tid til borger og virksomhed

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Forståelse af, hvordan kommunikationsmetoderne kan anvendes inden for korte tidsrammer • Afstemning af metodevalg ift. situation og formål 	<ul style="list-style-type: none"> • Kort oplæg forskellige positioner i kommunikationen og valg af kommunikationsstil • Træning ift. borgere og virksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrkelsen af bevidsthed om konkret metodeanvendelse fra samtaleværktøjskassen giver bedre service og effektivitet 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> • Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed • Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> • Indhold, aftaler og delmål • Metoder og motivation • Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> • Professionel virksomhedskontakt
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kongsgaard, L. T. (2014). <i>Multiteoretisk praksis i socialt arbejde</i>, Samfundslitteratur. kap. 3 'Kommunikationsstile' (17 s.) 			

DAG 5: Motivation og myndighed

14: Myndighedsrollen i praksis

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Myndighed er et vilkår og et faktum - og hverken positivt eller negativt • Myndighed i relationen til borgeren skal behandles bevidst og med respekt og tydelighed • Ikke-myndighed i relationen til virksomheden skal være udgangspunktet for relationen og kommunikationen • Medarbejderne skal være bevidste om og håndtere såvel myndighed og ikke-myndighed 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg, refleksionsøvelse, videoklip og plenumdiskussioner • Kobling af myndighedsperspektivet til læringen om "det første møde". • Øvelser og refleksion over valg af tilgange på baggrund af erfaringer 	<ul style="list-style-type: none"> • Myndighed er i forhold til borgere og virksomheder er et grundvilkår ift. at levere god service til begge parter • Kendskab til betydningen af magt kan medvirke til, at magtforhold gøres mere gennemsigtige for borgeren med henblik på at skabe klare aftaler og afgørelser • Magtperspektivet medvirker til at tydeliggøre mulighederne og ansvaret i myndighedsrollen 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> • Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed • Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> • Metoder og motivation • Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> • Professionel virksomhedskontakt
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallov, M. & Appel, M. (2014) : Relationel magt - om forholdet mellem professionel og borger. I: Juul Hansen, S: Professionelle i velfærdsstaten. Hans Reitzels forlag. (kap. 7, s. 200-229) 			

15: Kommunikation i mødet mellem myndighed og motivation

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Samspillet mellem myndighed og motivation i den konkrete kommunikation • Krydspres og faglige strategier 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplæg med teoretiske perspektiver på krydspres og håndtering heraf 	<ul style="list-style-type: none"> • Myndighedsperspektivet er væsentligt for, hvordan der kan arbejdes med motivation i den konkrete samtale • Magt skal være gennemsigtig for at motivationsarbejdet kan virke 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling <ul style="list-style-type: none"> • Borgeren før systemet - respekt, ordentlighed og tydelighed • Gode samtaler med jobfokus <ul style="list-style-type: none"> • Indhold, aftaler og delmål • Metoder og motivation • Gode virksomhedsplaceringer <ul style="list-style-type: none"> • Professionel virksomhedskontakt • Det gode match
<p>Pensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caswell, D. (2018). <i>Praksislogikker - et kompas for handling. I: Kongsgaard, L. T. & Rod, M. H. (red.), Bedre begrundet praksis: velfærdsudvikling efter evidensbølgen, Samfundslitteratur. Kap. 7, (s. 163-179)</i> • Øjvind, L. (1996). <i>Den moderne forvalter. I: Forvaltning, etik og demokrati, Kbh.: Hans Reitzels Forlag. Kap. 3, (s. 72-113)</i> 			

16: Opsamling

Læringsmål	Tilgang til undervisningen	Forandringstanker	Hovedmål
<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderne genbesøger de fælles temaer • Evaluering af uddannelsesforløbet 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderne holder korte oplæg for hinanden om temaerne 	<ul style="list-style-type: none"> • At huske det lærte sammen 	<ul style="list-style-type: none"> • God sagsbehandling • Gode samtaler med jobfokus • Gode virksomhedsplaceringer