

BILAG 2

Beskrivelse af projekterne i kompetencepuljen fra 2006 (SUD 125/2006).

Som en konsekvens af budgetforliget for 2006 er der afsat 10 mio. kr. årligt til kompetenceudvikling i socialforvaltningen. Nedenfor beskrives de 6 projekter som omfatter kompetencepuljen for 2006. Projekt nr. 5 'Kompetenceudvikling af erfarne medarbejdere' er gennemført i 2006. De øvrige projekter er overført til 2007.

1. Personlig og faglig opkvalificering

Der etableres et permanent kompetenceudviklingsprogram for medarbejdere i lokalforvaltningen med flg. indhold:

- Et fælles centralt organiseret introduktionsforløb
- Et udbud af fagligt opkvalificerende aktiviteter rettet mod de specifikke brugermålgrupper.
- Opkvalificerende forløb af metodisk karakter, som f.eks. god sagsbehandling, sagers førelse, sociale handleplaner, værktøjer mv.

Der afsættes i alt 1,5 mio. kr. til dette.

2. Effektive arbejdsgange med udgangspunkt i LEAN-management

Der iværksættes to projekter på de lokale centre, der med udgangspunkt i tankegangen bag LEAN-management skal søge at kortlægge de nuværende arbejdsgange på en række cases og ydelser og søge at udvikle arbejdsgange, der rettes efter brugernes ønsker og behov, og som er så effektive og smidige som muligt. Erfaringer herfra skal spredes til de øvrige centre og team i forvaltningen. Der afsættes i alt 2,6 mio. kr. til dette indsatsområde.

3. Retænkning/Revitalisering af socialt arbejde og opbygning af effektive team i den nye Socialforvaltning

Den ny Socialforvaltning sidder tilbage med en delmængde af de opgaver, der lå i den gamle Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning. Det indebærer, at der er behov for en udvikling af det tankesæt, der ligger bag vores indsats over for brugerne. Opdelingen udfordrer opgaveløsningen, idet en stor del af indsatsen i de brugerrettede team bliver endnu mere rettet mod det sociale felt, hvor enkeltydelser, administration og udbetaling af førtidspension indgår som en delmængde, men som ikke kan stå alene. Der etableres forløb, som med udgangspunkt i den overordnede ramme for socialt arbejde har til formål at udvikle og præcisere teamenes indsats i forhold til målgrupperne, herunder at sikre en helhedsorienteret indsats, en effektiv arbejdstilrettelæggelse og udvikling af 'best practise' i socialt arbejde. Der anvendes en række redskaber i arbejdet, herunder temadage/seminarer, træning og egentlig undervisning. Der afsættes 1,8 mio. kr. til dette indsatsområde.

4. Videndeling

I 2005 gennemførtes en analyse af videndeling i Familie- og Arbejdsforvaltningen. Undersøgelsens konklusioner var, at omfanget af systematisk videndeling på tværs i forvaltningen var meget begrænset. Meget af den viden, der ligger til grund for

indsatsen over for brugerne var karakteriseret ved at være udokumenteret og personbåren. Undersøgelsen pegede på en række initiativer til forbedring af situationen. Med udgangspunkt i undersøgelsens konklusioner igangsættes derfor en række prioriterede initiativer, der har til formål at øge niveauet af videndeling i SOF. Der afsættes 600.000 kr. til dette.

5. Kompetenceudvikling af erfarne medarbejdere

Mere end hver tredje ansatte (650 ansatte) i lokalforvaltningen i SOF er over 50 år. Samtidig har mere end 43 % eller ca. 800 ansatte over ti års erfaring i forvaltningen. Det er vigtigt, at denne medarbejdergruppe fortsat oplever arbejdet i SOF som udfordrende, lærende og motiverende og at de også oplever sig i stand til at honorere de krav, arbejdet i en moderne socialforvaltning indebærer samt at de besidder en tilstrækkelig bred kompetenceprofil. Der igangsættes et kompetenceudviklingsforløb, der særlig målrettes erfarne medarbejdere. Der afsættes 750.000 kr. til dette.

6. Udvikling af SOF som en attraktiv arbejdsplads

Helt centralt er det, at kompetenceudvikling også har en effekt på det holdningsmæssige plan, så der skabes en kultur, som kombinerer et fokus på at arbejde ud fra borgernes ønsker med høj medarbejdertilfredshed, minimering af oplevelsen af stress mv. Det skal bl.a. ske ved at sikre, at de lokale ledere er bærere af en positiv arbejdskultur, der smitter af på medarbejderniveau. De konkrete resultatmål for dette indsatsområde er:

- en nedbringelse af forvaltningens sygefravær
- en lavere personaleomsætning på en række områder, samt
- en forbedret medarbejdertrivsel i løbende målinger som APV, PPR mv.

På forvaltningsniveau gennemføres en tværgående indsats, der igangsætter processen og opsamlere lokale forslag til initiativer for bedre trivsel på jobbet. Der afsættes i alt 2 mio. kr. til dette.

Evaluering, effektmåling og opfølgning på de seks indsatsområder

For at sikre, at de igangsatte aktiviteter opfylder deres formål om at ruste Socialforvaltningens ledere og medarbejdere til at varetage forvaltningsopgave over for brugerne, er det afgørende, at der følges op på de igangsatte initiativer.

Ud over den almindelige evaluering, som foretages i form af spørgeskemaer ved kursusforløbenes afslutning, planlægges en evaluering og opfølgning ca. tre måneder efter afslutningen på et forløb. Der afsættes i alt 750.000 kr. til evaluering, opfølgning og igangsættelse af opfølgende initiativer på de seks indsatsområder.