

Hvad skal du lave?



- fremtidens beskæftigelsesmedarbejder i den kommunale sektor

Udgivet af Landsklubben for kommunale beskæftigelsesmedarbejdere (LKB)

Udgiver:

Landsklubben for kommunale beskæftigelsesmedarbejdere (LKB) -
en landsklub i Landsforbundet af voksen- og ungdomsundervisere (LVU)



Landsforbundet af Voksen-
og Ungdomsundervisere

Tekst:

Line Bjørg Jensen & Niels Kristoffersen, mploy a/s

Redaktionsgruppe:

Terence Mckernan, Finn Christiansen og Lis Særmark-Thomsen

Layout:

Jakob Sibbesen & Oliver H. Hansen/Medieskolen Lyngby

Repro og tryk:

TrykBureauet, Marielundsvej 10, 2730 Herlev

Forsidefoto:

Frank Nielsen, Ålborg

Oplag: 1200**WEB:**

Denne pjece kan hentes fra web-sitet: www.lvu.dk/pjecer

Udgivet:

Juni 2006

Bestilling:

Pjecen kan købes for kr. 30,- incl. forsendelse. Ved køb af flere end
5 stk. kan særpris forhandles. Henvendelse til LVU tlf.: 3311 4466 eller
lvu@lvu.dk

Forord

Beskæftigelsesindsatsen i Danmark er under forandring. Der er i de seneste år vedtaget en lang række nye reformer og love på beskæftigelsesområdet. Det drejer sig blandt andet om »Flere i arbejde reformen«, Kommunalreformen på beskæftigelsesområdet, Ny sygedagpengelov, »En ny chance til alle« mv.

De generelle udfordringer for beskæftigelsesindsatsen og den stadige strøm af ny lovgivning stiller store krav til kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne. Det er i høj grad beskæftigelsesmedarbejderne, der via sin opgaveløsning i dagligdagen skal medvirke til at løse de forskellige beskæftigelsespolitiske udfordringer og omsætte lovgivningen til en målrettet og kvalificeret indsats over for borgere og virksomheder.

Kravene til beskæftigelsesmedarbejderne vil i de kommende år blive yderligere forstærket i forbindelse med implementeringen af kommunalreformen på beskæftigelsesområdet. Reformen betyder den største organisatoriske ændring af beskæftigelsesystemet nogensinde og vil uden tvivl påvirke alle beskæftigelsesmedarbejdere.

For at sætte fokus på kravene til kompetencer hos fremtidens beskæftigelsesmedarbejdere afholdt Landsklubben for kommunal beskæftigelsesmedarbejdere den 31. marts og 1. april 2006 et seminar på Hotel Ansgar i Odense.

Formålet med seminariet var blandt andet:

- At drøfte og identificere udfordringer og mål for den fremtidige beskæftigelsesindsats
- At drøfte og identificere, hvilke kompetencekrav der forventes at blive stillet til fremtidens beskæftigelsesmedarbejdere
- At give et første bud på indholdet i en uddannelse for fremtidens beskæftigelsesmedarbejdere

Med udgangspunkt i drøftelserne på seminariet, er der i denne pjece givet et bud på nogle af de centrale kompetencer den fremtidige beskæftigelsesmedarbejder i Danmark bør være i besiddelse af.

I pjecen er der givet et bud på, hvilke grundlæggende kompetencer alle beskæftigelsesmedarbejdere bør være i besiddelse af i fremtiden. Endvidere er der givet bud på centrale kompetencer hos medarbejdere, der skal arbejde med særlige målgrupper eller funktioner i indsatsen.

Udfordringer for de kommende års beskæftigelsesindsats

Det er i høj grad beskæftigelsesmedarbejderen, der via sin opgaveløsning i dagligdagen, skal medvirke til at håndtere og løse de forskellige udfordringer beskæftigelsesindsatsen står over for i de kommende år:

På seminariet blev der derfor indledningsvis sat fokus på at identificere de største udfordringer for de kommende års beskæftigelsesindsats i Danmark. Der blev udpeget følgende centrale udfordringer:

- Vi bliver flere ældre og færre unge i Danmark. Det giver risiko for mangel på kvalificeret arbejdskraft og det lægger et pres på de offentlige udgifter til passiv forsørgelse
- Globaliseringen og den teknologiske udvikling betyder, at en række ufaglærte jobs flytter til udlandet og at de nye job, der opstår i stedet kræver flere og andre kvalifikationer hos arbejdsstyrken
- En stor gruppe af mennesker har behov for efteruddannelse og nye kvalifikationer, hvis de skal opretholde deres nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet
- En stor del af arbejdskraftreserven skal i de kommende år hentes fra grupper, der i dag står helt eller delvis uden for arbejdsmarkedet. Grupper som ofte mangler de helt grundlæggende personlige og faglige kompetencer i forhold til at kunne indgå på arbejdsmarkedet og som ofte har forskellige former for misbrugs-, sociale- og psykiske problemer

- En mislykket integrationsindsats for store grupper af de etniske minoriteter har betydet, at etniske minoriteter i Danmark har en lavere erhvervsdeltagelse og en markant højere ledighed end etniske danskere.
- En betydelig gruppe af unge gennemfører ikke en kompetencegivende uddannelse og har dermed stor risiko for, at blive marginaliseret i forhold til arbejdsmarkedet
- En stor andel af arbejdsstyrken er sygemeldt i kortere eller længere perioder

Mål for beskæftigelsesindsatsen

For at kunne håndtere og løse så store og forskelligartede udfordringer er det nødvendigt at opstille en række overordnede mål for de kommende års beskæftigelsesindsats. Mål der kan medvirke til at sætte retning for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen og dermed for kravene til kompetencer hos den enkelte beskæftigelsesmedarbejder.

På seminariet blev der udpeget følgende centrale mål for de kommende års beskæftigelsesindsats:

- Beskæftigelsesindsatsen skal løses i tæt samarbejde og dialog med virksomhederne. Det bliver centralt at medvirke til at skaffe virksomhederne en kvalificeret arbejdskraft og samtidig bibringe virksomhederne en forståelse af, hvilke målgrupper og kvalifikationer jobcentret rent faktisk kan tilbyde til virksomhederne
- Beskæftigelsesindsatsen skal motivere og vejlede virksomhederne til at medvirke til opkvalificering

- og ansættelse af jobcentrets målgrupper: Arbejdet med skabelsen af det rummelige arbejdsmarked skal fortsættes og intensiveres
- Der skal i dialog med virksomhederne findes en balance mellem, hvor langt jobcentret kan sikre opkvalificering af arbejdskraften og hvornår virksomhederne selv må tage over
 - Der skal sikres et bedre samspil og samarbejde med de offentlige arbejdspladser omkring beskæftigelsesindsatsen. Den offentlige sektor skal i større omfang medvirke til skabelsen af det rummelige arbejdsmarked
 - Beskæftigelsesindsatsen i jobcentret skal indrettes på at kunne levere en målrettet og kvalificeret indsats for en meget bred og forskelligartet målgruppe. Alle borgere der henvender sig i jobcentret, skal have den rette service, rådgivning og indsats, der sikrer den hurtigste vej i uddannelse eller job. Det gælder fra den nyledige, der via selvbetjeningsredskaber ønsker at søge nyt job til den langvarige ledige med en kombination af flere problemer
 - Beskæftigelsesindsatsen skal kunne levere en kvalificeret rådgivning og vejledning over for alle målgrupper. Herunder være i stand til at motivere den enkelte, understøtte den enkelte i at tage ansvar for eget liv og fastholde den enkelte i forhold til den plan der er aftalt
 - Beskæftigelsesindsatsen skal kunne håndtere særlige grupper med særlige problemer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder personer, der ikke kan læse og skrive, personer der ikke kan tale dansk, personer med psykiske problemer, personer med misbrugsproblemer, enlige mødre mv.
- Beskæftigelsesindsatsen skal sikre integration af etniske minoriteter i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Det er blandt andet vigtigt at få skabt viden og forståelse på tværs af etniske minoriteter; arbejdsgivere og lønmodtagere
 - Beskæftigelsesindsatsen skal have gode og effektive tilbud til de ledige. Tilbud der er målrettet mod den enkeltes behov og tilbud der sikrer, at den enkelte bringes videre i retning af uddannelse eller job. Det bliver vigtigt at holde fast i kvaliteten frem for kvantiteten i aktiveringsindsatsen
 - Beskæftigelsesindsatsen skal sikre, at flest mulige unge motiveres og hjælpes i gang og igennem en uddannelse. Herunder udvikling af nye tilbud for de unge i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne
 - Beskæftigelsesindsatsen skal indrettes på at trække på andre aktørers kompetencer og dermed styrke samarbejdet med øvrige aktører. Det gælder bl.a. virksomheder; uddannelsesinstitutioner; private aktører; a-kasser; læger; socialafdelingen i kommunen mv.

Etablering af de nye jobcentre – udfordringer og muligheder for den enkelte beskæftigelsesmedarbejder

Udover de oven for nævnte beskæftigelsespolitiske udfordringer står beskæftigelsesindsatsen over for en stor udfordring i forbindelse med implementeringen af kommunalreformen på beskæftigelsesområdet. Reformen betyder store forandringer af organiseringen og styringen af beskæftigelsesindsatsen i de kommende år: Forandringer der vil stille store krav til kompetencer hos medarbejderne i beskæftigessystemet.

Det politiske rationale bag kommunalreformen på beskæftigelsesområdet har været, at de beskæftigelsespolitiske udfordringer er så massive, at det er nødvendigt at skabe et meget tættere samarbejde om indsatsen på tværs af kommuner og stat. Samarbejdet skal sikre, at ressourcerne i beskæftigelsesindsatsen – kompetencer, viden, personale og midler til aktivering - udnyttes optimalt i forhold til at imødegå udfordringerne.

Staten og kommunerne skal derfor fra 2007 samarbejde om beskæftigelsesindsatsen i lokale jobcentre. Jobcentret skal fungere som indgang for alle borgere og virksomheder i kommunen i forhold til beskæftigelsesindsatsen.

Jobcentret skal have fokus på beskæftigelse og være specialist og tovholder i forhold til at skaffe borgere ud i job og/eller bringe borgere tættere på job. Og specialist i forhold til at servicere virksomhederne i forhold til beskæftigelsesindsatsen.

Det er imidlertid ikke nok, at staten og kommunerne arbejder tæt sammen om beskæftigelsesindsatsen. Det er også afgørende, at der kommer et tæt og effektivt samspil med arbejdsmarkedets parter og andre aktører i beskæftigelsesindsatsen. Derudover bliver det en særlig udfordring at sikre et tilstrækkeligt samspil mellem kommunens beskæftigelsesrettede indsats i jobcentret og den sociale indsats i kommunens socialafdeling.

Endeligt betyder kommunalreformen en stærkere styring af beskæftigelsesindsatsen. Det må forventes, at der i de kommende år vil blive stillet stadig større krav til effekter, opfølgning, dokumentation og produktionsomfang i beskæftigelsesindsatsen.

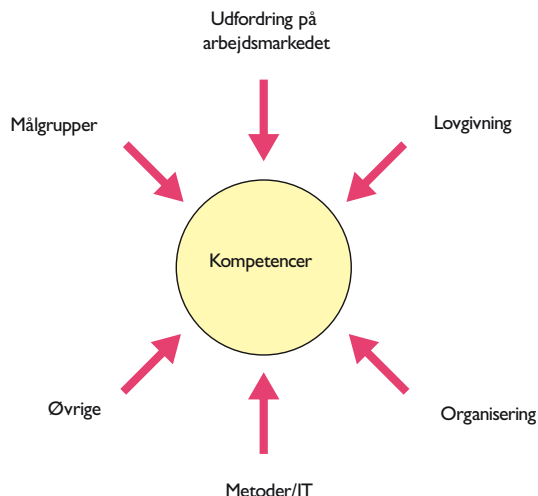
Implementeringen af de nye jobcentre og den nye styring af beskæftigelsesindsatsen, stiller beskæftigelsesmedarbejderne over for nye muligheder og udfordringer i forhold til at håndtere nye opgaver, roller og kollegaer. Samtidig stilles der store krav til medarbejderne i forhold til at håndtere implementeringsprocessen samtidig med, at opgaverne over for borgere og virksomheder skal løses.

Samlet set vil implementeringen af de nye jobcentre og en ny styring af indsatsen stille store krav til beskæftigelsesmedarbejderens kompetencer i de kommende år:

Kravene til kompetencer hos fremtidens beskæftigelsesmedarbejder

Kravene til kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne i jobcentrene er stærkt styret af udfordringer og mål for beskæftigelsesindsatsen generelt. Som vist i figur 1 bliver kravene til kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne påvirket af en lang række forskellige faktorer: Antallet af faktorer og intensiteten af de enkelte faktorer vil skifte over tid, men der vil dog konstant være en række faktorer der stiller nye krav til kompetencer:

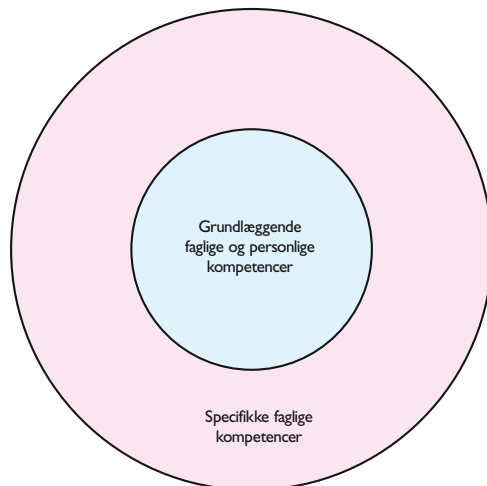
Figur 1:
Faktorer der definerer kravene til kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne



Kravene til og behovet for kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne kan opdeles i brede grundlæggende kompetencer; som alle beskæftigelsesmedarbejdere bør være i besiddelse af, og mere specifikke kompetencer; som kun enkelte eller særlige dele af beskæftigelsesmedarbejdergruppen bør være i besiddelse af.

De grundlæggende kompetencer er således den kerne af faglige og personlige kompetencer som alle beskæftigelsesmedarbejdere bør have tilfælles, mens de specifikke kompetencer bygges ovenpå de grundlæggende kompetencer og afhænger af, hvilke målgrupper og/eller funktioner den enkelte medarbejder skal håndtere.

Figur 2:
Grundlæggende og specifikke kompetencer



Grundlæggende kompetencer

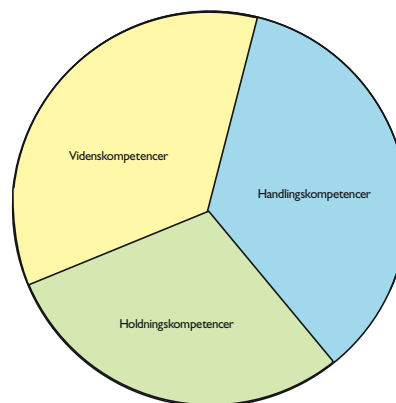
De grundlæggende kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne kan opdeles i videns-, handlings-, og holdningskompetencer:

Videnskompetencer er beskæftigelsesmedarbejderens indsigt i og viden om rammerne for og indholdet i beskæftigelsesindsatsen. Det kan eksempelvis være viden om lovgivningen, udviklingen på arbejdsmarkedet, målgrupperne i indsatsen, tilbud, organisering mv.

Handlingskompetencer er beskæftigelsesmedarbejderens evne til at anvende og nyttiggøre forskellige redskaber, metoder og teknikker i løsningen af de forskellige opgaver i indsatsen.

Endeligt skal beskæftigelsesmedarbejderen være i besiddelse af og agere ud fra en række holdningskompetencer, der afspejler de værdier, mål og holdninger der er den fælles ramme for beskæftigelsesindsatsen.

Figur 3:
Videns-, handlings- og holdningskompetencer



På seminariet blev der givet følgende bud på de vigtigste grundlæggende kompetencer for alle beskæftigelsesmedarbejdere fordelt på videns-, handlings- og holdningskompetencer:

Videnskompetencer

Den fremtidige beskæftigelsesmedarbejder bør have viden om:

- Lovgivning på beskæftigelsesområdet – intentionerne med og indholdet i de forskellige love
- Viden om kommunalreformen på beskæftigelsesområdet herunder viden om lovgivningens krav til organisering, snitflader mellem jobcentret og andre, implementeringen af og samarbejdet i jobcentre mv.
- Det beskæftigelsespolitiske system – mål, rammer, opbygning, opgaver, målgrupper mv.
- Udviklingen på arbejdsmarkedet - udbud og efterspørgsel på landsplan, regionalt og specifikt lokalt
- Virksomhederne – hvad vil de gerne have, hvad kan de tilbyde og hvilke krav stiller dette til målgruppernes kvalifikationer
- Målgrupper – hvad karakteriserer målgrupperne i indsatsen.
- Redskaber; tilbud og metoder – statslige og kommunale
- Kontakten til borgeren – hvordan håndteres forskellige typer kommunikation med borgeren
- Viden om job, jobsøgning, uddannelser mv.
- Organiseringen af det enkelte jobcenter og fordeling af opgaver
- Styringen af beskæftigessystemet – den politiske styring, lovgivningens krav til rettidighed, aktiveringsomfang, refusionsprocenter mv.

Handlings-kompetencer

Den fremtidige beskæftigelsesmedarbejder bør evne at:

- Sætte borgeren i centrum, og motivere borgeren via dialog, kommunikation der lader borgeren udvikle og fastholde »selvansvar«
- Motivere og fastholde bl.a. via samtaleteknikker - coaching som redskab over for borgeren
- Kommunikere med borgere og virksomheder - at kende og kunne bruge forskellige samtaleredskaber
- Rådgivning og vejledning af borgeren – herunder mestre vejledning til »hjælp til selvhjælp«
- Matchkategorisering, så borgeren bliver »placeret« i den rigtige matchgruppe første gang - kunne afkode borgeren hurtigst muligt og »vise vejen«
- Fortolke og anvende de forskellige lovgivninger; der har indflydelse på den beskæftigelsespolitiske indsats i jobcentret
- Arbejde procesorienteret og være katalysator - mentoring, coaching, supervision mv.
- Kollegial kommunikation og samarbejde - fælles sprog i stedet for fagsprog, arbejde teamorienteret, projektarbejde mv.
- Anvende de forskellige digitale redskaber; der stilles til rådighed til håndteringen af indsatsen i jobcentret – det valgte sagsbehandlingssystem samt visitationsværktøjskassen, matchkategorisering, jobnet.dk, jobindsats.dk., arbejdsmarkedsportalen mv.

- Samarbejde med aktører uden for jobcentret
 - være en god bestiller af ydelser og være god til at følge op på indsats leveret af andre
- Skriftlig formidling - til internt brug i jobcentret samt til eksternt brug i kontakten med borgeren mv.

Holdnings-kompetencer

Den fremtidige beskæftigelsesmedarbejder bør være i besiddelse af fælles holdninger til:

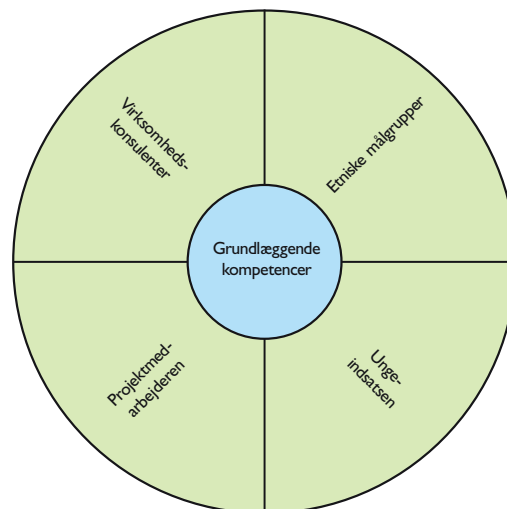
- Vision, mål og værdier for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret - vigtigt at kende og agere ud fra fælles vision, mål og værdier og ikke ud fra personlige holdninger
- Kvalitetsstandarder og serviceniveau over for borgere og virksomheder
- Normer og værdier for samarbejdet med kollegerne i jobcentret - være åben, tolerant, lyttende, acceptere forskellighed, respekt for andre, mv.
- Normer og værdier for samarbejde med samarbejdspartnere uden for jobcentret
- Se muligheder frem for begrænsninger
- Være positiv - have et positivt menneskesyn og tage udgangspunkt i det enkelte individ
- Være rummelig og personlig robust
- Søge løsninger – lære at følge en god ide og fokusere på udvikling

Specifikke faglige kompetencer

De fremtidige jobcentre skal håndtere en meget bred målgruppe og en lang række meget forskelligartede opgaver og funktioner. For at sikre tilstrækkelig målrettethed og kvalitet i alle dele af indsatsen, er det nødvendigt at finde frem til den rette grad af specialisering i jobcentret.

De oven for nævnte grundlæggende kompetencer afspejler de kompetencer som alle medarbejdere bør være i besiddelse af. I dette afsnit sættes der fokus på, hvilke faglige kompetencer, der er knyttet til indsatsen over for specifikke målgrupper eller til løsningen af specifikke funktioner i indsatsen.

Figur 4: Specifikke kompetencer



På seminaret blev der udpeget fire målgrupper/ funktioner, som vurderes at kræve specifikke kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne:

- Kontakten til og servicen over for virksomhederne
- Indsatsen over for etniske minoriteter
- Indsatsen over for unge uden kompetencegivende uddannelse
- Projektmedarbejderen

Kontakten til og servicen over for virksomhederne

Skal det lykkes at håndtere de mange udfordringer i beskæftigelsesindsatsen i de kommende år, er det helt afgørende, at samarbejdet mellem jobcentret og virksomhederne udvikles og intensiveres.

Det stiller store krav til de beskæftigelsesmedarbejdere der varetager kontakten til og servicen over for virksomhederne. Deltagerne på seminaret fremhævede, at beskæftigelsesmedarbejderne der specifikt arbejder med den virksomhedsvendte bl.a. skal være i besiddelse af følgende kompetencer:

Kontakt til og service overfor virksomheder

Den fremtidige virksomheds- og jobkonsulent bør være i besiddelse af følgende specifikke kompetencer:

- Kendskab til hvordan en virksomhed fungerer; tænker; arbejder – hvad har betydning for en virksomhed?
- Kendskab til virksomhedernes kultur og krav til arbejdskraftens personlige og faglige kompetencer
- Være en god sælger - kunne »sparke døren ind i virksomheden«
- Viden om hvem man skal henvende sig til i virksomheden i forhold til forskellige spørgsmål – den rigtige indgang
- Agere professionelt og serviceminded over for virksomheder
- Kendskab til jobcentrets målgrupper og deres kvalifikationer - kunne matche konkrete borgere til virksomheder – kunne sælge alle målgrupper i jobcentret på en troværdig måde
- Kendskab til udviklingen i forskellige brancher og virksomheder – lokalt, regionalt, på landsplan og globalt
- Kunne præsentere og arbejde med jobcentrets servicepakke - forskellige tilbud
- Vejlede virksomhederne om eks. afdækning af behov for arbejdskraft, efteruddannelse af allerede ansatte mv.
- Have viden om kvalifikationskrav og efterspørgsel
- Bindeled og indsamler/formidler af viden fra virksomhederne til de medarbejdere, der arbejder med indsatsen over for borgerne

Indsatsen over for etniske minoriteter

Den markant højere ledighed og begrænsede erhvervsdeltagelse blandt de etniske minoriteter Danmark, er resultatet af de seneste års fejlede integrations- og beskæftigelsesindsats.

Jobcentrene får derfor i de kommende år en stor udfordring i at bringe de forskellige etniske grupper tættere på arbejdsmarkedet og øge erhvervsdeltagelsen blandt etniske minoriteter:

Det stiller store krav til kompetencer hos beskæftigelsesmedarbejderne. Deltagerne på seminaret fremhævede, at beskæftigelsesmedarbejderne, der specifikt arbejder med integration af de etniske minoriteter skal være i besiddelse af følgende kompetencer:

Indsatsen over for etniske minoriteter

Den fremtidige beskæftigelsesmedarbejder, der skal arbejde med etniske minoriteter, bør være i besiddelse af følgende specifikke kompetencer:

- Viden om mangfoldigheden i den danske kultur og kende til andre kulturer mere generelt - være i stand til at koble og oversætte dansk kultur i forhold til andre kulturer
- Viden om dansk arbejdspladskultur – hvad bliver etniske minoriteter mødt af på de danske arbejdspladser
- Viden om særlovgivning, der vedrører indsatsen over for etniske minoriteter

- Viden om integration og hvordan integrationsprocesser gribes an samt hvordan beskæftigelsesindsatsen indgår i disse processer
- Kendskab til danskundervisning – lovgivning, tilbud, sprogskoler; mv.
- Kendskab til specifikke tilbud for etniske minoriteter
- Viden om afklaring og godkendelse af medbragte kompetencer
- Coaching som redskab over for borgeren – hvad er vigtigt i relation til etniske minoriteter

Indsatsen over for unge

Omkring 30 pct. af de berørte kontanthjælpsmodtagere og ca. 10 pct. af de berørte forsikrede ledige er unge under 30 år. En stor del af de unge har ingen uddannelse og ca. 20 pct. af en ungdomsårgang gennemfører ikke en kompetencegivende uddannelse. En af de store udfordringer for jobcentrene i de kommende år bliver at sikre, at alle unge påbegynder og gennemfører en kompetencegivende uddannelse.

Deltagerne på seminaret fremhævede, at beskæftigelsesmedarbejderne der specifikt arbejder med indsatsen over for de unge skal være i besiddelse af følgende kompetencer:

Indsatsen over for unge

Den fremtidige beskæftigelsesmedarbejder, der skal arbejde med unge, bør være i besiddelse af følgende specifikke kompetencer:

- Viden om ungdomskulturer og ungdomspsykologi
- Viden om særlovgivning, der vedrører indsatsen over for unge
- Viden om mulighederne inden for UU-vejledningen
- Viden om ungdomsuddannelser og uddannelse mere generelt
- Viden om specifikke tilbud rettet mod unge med forskellige problemstillinger i forhold til at påbegynde uddannelse
- Evne til at tale med unge og motivere unge – skabe billeder af forskellige muligheder og konsekvenser af forskellige valg
- Evnen til at understøtte, at unge træffer valg om eget liv og derefter holde fast og understøtte de unge i forhold til at gennemføre valgene
- Evnen til at samarbejde med og påvirke uddannelsesinstitutioner i forhold til at tilrette uddannelser til de unges kvalifikationer
- Evnen til at koordinere og være tovholder i en indsats, der involverer mange aktører – jobcentret, socialafdelingen, UU-vejledningen, uddannelsesinstitutioner, virksomheder m.fl.
- Evnen til at tænke nyt og utraditionelt for at få de sidste 20 pct. til at gennemføre en uddannelse

Projektmedarbejder

Mange af de ledige der i de kommende år skal bringes tættere på arbejdsmarkedet og ud i jobs, er karakteriseret ved ingen eller begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet, manglende kvalifikationer og for manges vedkommende forskellige fysiske og psykiske problemer:

En central udfordring for jobcentret bliver at sikre, at der hele tiden er tilbud, der kan bringe disse grupper tættere på arbejdsmarkedet. Det stiller store krav til beskæftigelsesmedarbejderne, der er ansat på de forskellige kommunale projekter:

Projektmedarbejderen har således en opgave i hele tiden at kunne udvikle og levere de rette tilbud, der både kan sikre den ledige en faglig udvikling og som virker personligt motiverende for den enkelte ledige. Deltagerne på seminaret fremhævede, at fremtidens projektmedarbejder, skal være i besiddelse af følgende kompetencer:

Projektmedarbejder

Den fremtidige projektmedarbejder bør være i besiddelse af følgende specifikke kompetencer:

- Viden om pædagogik og undervisning af voksne
- Være god til at tale med deltagerne – både fagligt og »small talk«
- Være god til at motivere, støtte og fastholde deltagerne i forhold til den valgte plan frem mod arbejdsmarkedet
- Være god til at tænke nyt og fokusere på udvikling - være en multikunstner og finde de kreative løsninger – lære at følge og fastholde en god ide
- Være i stand til at opnå og vinde respekt
- Være meget rummelig og tolerant
- Viden om sagsgange og arbejdsgange på tværs af jobcentret og projekterne
- Evne at arbejde systematisk - arbejde ud fra velbeskrevne procedurer og metodikker – sikring af personlig planlægning og effektivitet
- Evne at få tingene til at ske – være god til netværksarbejde, skabe kontakter mv.
- Evne at indgå i teamsamarbejde – roller og opgaver

En ny uddannelse for beskæftigelsesmedarbejdere i jobcentrene

På seminariet var der en kort drøftelse af indholdet i og form af en ny uddannelse for beskæftigelsesmedarbejderne.

Der blev lagt vægt på, at en ny uddannelse for beskæftigelsesmedarbejderne bør være karakteriseret ved at:

- Uddannelsen bør være modulopbygget - det skal være muligt at »springe af og på« i forhold til de konkrete behov hos den enkelte beskæftigelsesmedarbejder mv.
- Der skal være et grundforløb for nye medarbejdere på beskæftigelsesområdet – forløbet skal sætte fokus på de grundlæggende kompetencer beskrevet oven for
- Der skal være moduler for de medarbejdere, der skal arbejde med særlige målgrupper eller funktioner: Eksempelvis virksomhedskontakten, indsatsen for unge, indsatsen for etniske, projektmedarbejdere mv. Indholdet i de forskellige moduler skal afspejle, at der både er nye og meget erfarne medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen

Endeligt var det et ønske fra deltagerne på seminariet, at uddannelsen blev koncentreret på relativ få udbydere. De få udbydere skal være med til at sikre en tilstrækkelig kvalitet i og løbende udvikling af uddannelsen.

Hvem er vi i LKB?

Vi har udarbejdet denne folder til alle beskæftigelsesmedarbejdere og andre interesserede. Folderen sætter fokus på udfordringer og muligheder i den fremtidige beskæftigelsesindsats og de heraf følgende kompetencekrav til beskæftigelsesmedarbejderen.

LKB står for Landsklubben for Kommunale Beskæftigelsesmedarbejdere. Vores arbejde er præget af mangfoldighed. De fleste af vores medlemmer er ansat som beskæftigelsesmedarbejdere / projektmedarbejdere og arbejder bl.a. med vejledning, undervisning, opfølgning, værkstedsfunktioner, samt administration.

Som beskæftigelsesmedarbejdere / projektmedarbejdere repræsenterer vi et bredt spektrum af det danske arbejdsmarked, hvor vores uddannelsesmæssige baggrunde dækker bl.a. maskinarbejdere, økonomaer, anlægsgartnere, politiassistenter, vejledere, lærere, kokke, pædagoger, socialrådgivere, tømrere, civiløkonomer, HK-uddannede, snedkere, arkitekter, grafikere, frisører, osv.

I forbindelse med de forestående kommunesammenlægninger indføres nye strukturer og nye arbejdsformer, som har betydning for vores medlemmers arbejdsvilkår:

Vi ønsker at Landsforbundet af voksen- og ungdomsundervisere (LVU), som vi er en del af, får mulighed for at lave aftaler på vores arbejdsområder, men det kræver, at vi skal styrke os på de enkelte arbejdspladser.

Ønsker du at være med eller høre mere om LKB, så kontakt et af bestyrelsesmedlemmerne:

Formand, Finn Christiansen, tlf: 51 55 55 83
mail: filuch@privat.dk

Næstformand, Steen Christensen, tlf: 55 99 75 30
mail: stcagl@get2net.dk

Best.medlem, Terence McKernan, tlf: 98 11 73 64
mail: tm-social@aalborg.dk

Eller kontakt vores formand i sektion 8:

Lis Særmark-Thomsen, Hauser Plads 20, 5,
1127 København, tlf: 33 11 44 66



Landsforbundet af Voksen-
og Ungdomsundervisere