

Beskæftigelsesreform

Sager på vej til fleksjob og førtidspension efter 1. juli 2026



Proces

Indtil nu

December	Kickoff
Januar...	Projektgruppe arbejder med muligheder
Marts	Samarbejdsaftale KL og Region Syddanmark
April...	Projektgruppe arbejder med modeller
Maj	Chefmøde beslutter model



Kickoff

At medarbejderen får faglig kompetence til at bevillige inden for en godkendt ramme (bredere end i dag)"

"Faglig sparring, vidensdeling, snakke sammen på kryds og tværs. Sætte det på dagsorden på personalemøderne. Hvad kan vi f.eks. lære af afgørelserne fra Ankestyrelsen?"

"Der ville være utryghed forbundet med at sidde alene med bevilling/indstilling til fleks og pension"

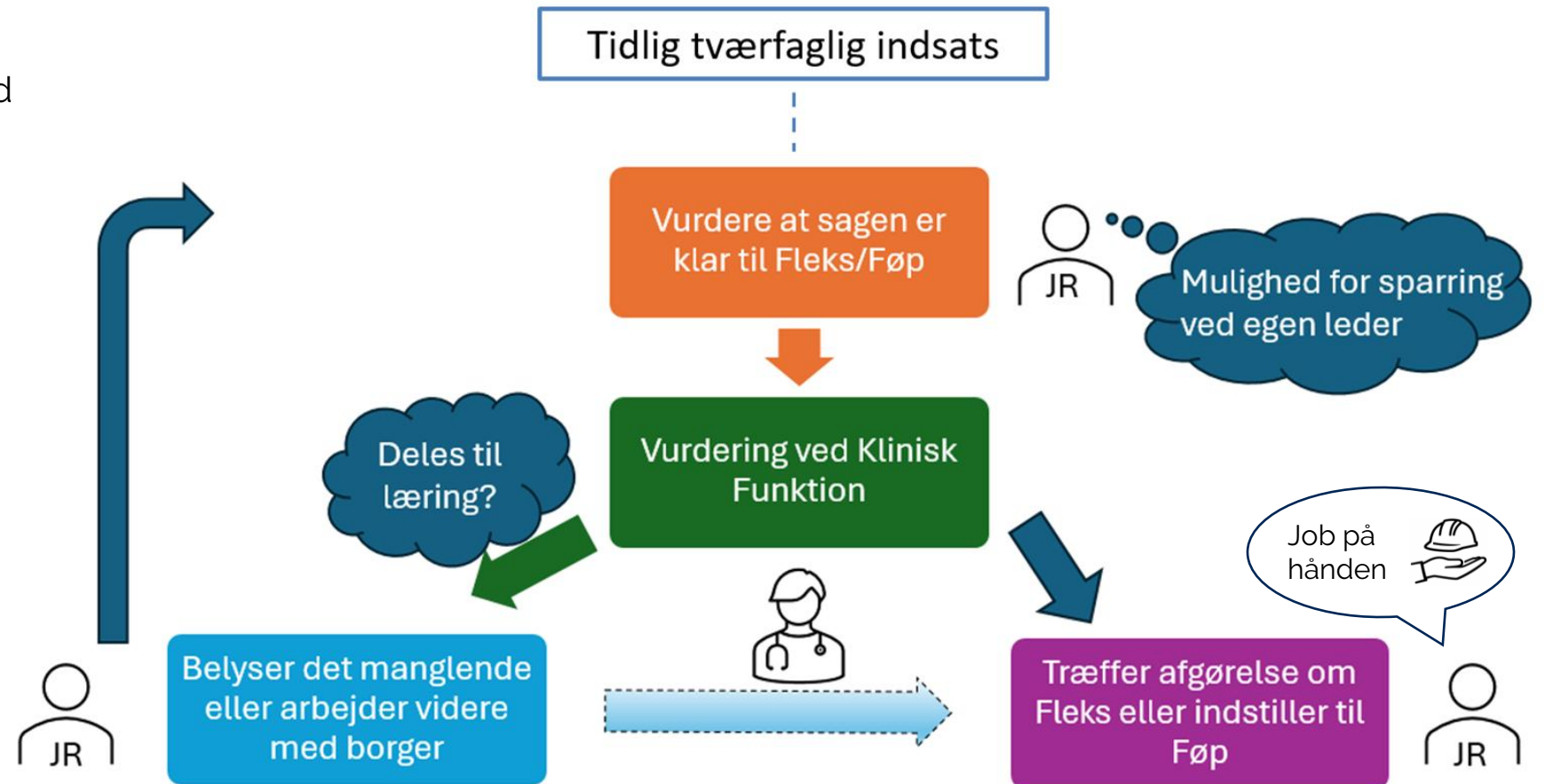
"Vi skal aflære, nogen skal ind og godkende"

"Man skal som medarbejder bruge sin faglighed til at træffe fagligt velfunderede beslutninger og dokumentere og begrunde disse"

Sager på vej til fleksjob og førtidspension

Det tværfaglige samarbejde i rehabiliteringsteamet erstattes med en tidlig tværfaglig indsats

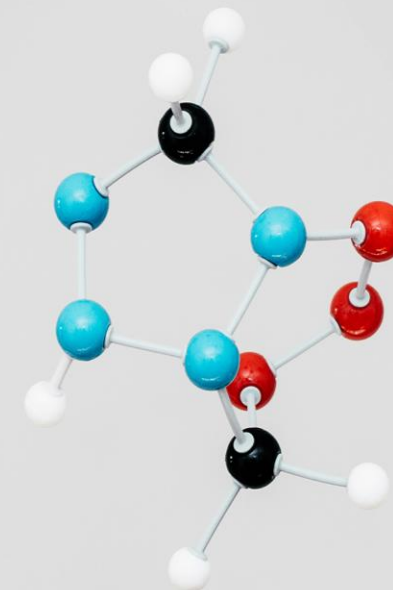
1. Jobrådgiver vurderer sagen er klar
2. Jobrådgiver booker digital/telefonisk/personlig kontakt mellem borger og Klinisk Funktion.
3. Klinisk Funktion giver en udtalelse til sagen
4. Jobrådgiver træffer afgørelse, indstiller eller belyser sagen yderligere



Proces

Arbejdet fortsætter

December	Kickoff
Januar...	Projektgruppe arbejder med muligheder
Marts	Samarbejdsaftale KL og Region Syddanmark
April...	Projektgruppe arbejder med modeller
Maj	Chefmøde beslutter model
Maj-juni	Kompetenceplan justeres
Maj-juni	Vurdering af behov for kompetenceløft
Juni...	Projektgruppe arbejder med kompetenceløft





Faglighed i beskæftigelsesindsatsen

Overblik over proces og aktiviteter



Hvad er beskæftigelsesfaglighed?

- I vores anvendelse forstår vi beskæftigelsesfaglighed i sammenhæng til medarbejdere, der arbejder udførende med at **skabe progression og finde løsninger i samarbejde med borgeren og det lokale arbejdsmarked og i tæt koordinering med kolleger.**
- Det indebærer at **matche borgere** med lokale arbejdsmarkedsbehov ved at **støtte borgere** i at komme tættere på job og **hjælpe virksomhederne** med rekruttering, fastholdelse og opkvalificering.

Medarbejdere



Ledere



KATALOG OVER LÆRINGSFORLØB

- Forløb 1: Ledelsesopgaven i frie rammer
- Forløb 2: Viden om arbejdsmarked & uddannelse
- Forløb 3: Digital praksis
- Forløb 4: Bevidst praksis
- Forløb 5: Facilitering i mødet med andre
- Forløb 6: Værdiskabelse i mødet med virksomheder
- Forløb 7: Værdiskabelse i mødet med virksomheder 2.0
- Forløb 8: Værdiskabelse i mødet med borgeren

18 deltagere pr. kommune
3 ledere og 15 medarbejdere
fra Haderslev Kommune