

Bilag 1: Modellen for sparring

To sparringspartnere kommer på besøg i hvert af de jobcentre og a-kasser, der udvælges til at deltage i sparringsforløbet. Sparringen følger nedenstående model med indledende afklaringsmøder, sparring på samtaler samt opfølgingsmøder.

1. Afklaringsmøder

Sparringsopgaven indledes med et afklaringsmøde med jobkonsulenter og ledelse i a-kasse/ jobcenter. Formålet med mødet er at sikre en dialog om, hvordan strategiske prioriteter kan integreres i sparringsopgaven. Det kan fx være, at jobcentret lige har lavet en reorganisering med brancheteams, eller det kan være, at der er fokus på videndeling mellem jobkonsulenter og virksomhedskonsulent. Rammesætningen skaber tryghed, hvilket er en afgørende forudsætning for læring, og vi sikrer trygheden ved at lave et tredelt møde, hvor medarbejderne deltager.

Afklaringsmøde med ledelse (1½ time)

- Velkomst og præsentation
- Afklaring af strategiske prioriteter og drøftelse af, hvordan de integreres i forløbet.
- Præsentation af sparringsmodellen og STARs katalog over sparringsemner samt aftale om, hvor vægten skal ligge.
- Aftale vedr. fortrolighed og tilbagemelding til ledelsen
- Afklaring af praktiske forhold vedr. booking af samtaler, orientering af borgere mm.

Afklaringsmøde med medarbejderne (1 time)

- Præsentation af sparringspartner og medarbejdere
- Præsentation af formål, model og principper for sparring
- Aftale vedr. fortrolighed og tilbagemelding til ledelsen
- Spørgsmål og drøftelse sparringen.

2. Samtaler med sparring

Hver jobkonsulent får to sparringssamtaler, der afholdes ud fra principperne for den gode samtale, som præsenteret under "Projektets kerneelementer".

Sparringssamtalerne afholdes ud fra følgende model:

Før (15 min.)	Under (30 min.)	Efter (20-30 min.)
<p>1: Rammesætning</p> <ul style="list-style-type: none">Formål og rammer for sparringenTid og spilleregler. <p>2: Indledning</p> <p>Dialog mellem jobkonsulenten og sparringspartner om:</p> <ul style="list-style-type: none">Hvem er den ledige?(Se MinPlan og Joblog)Hvor er vi i samtaleforløbet?Hvad er intentionen med samtalen, og hvad har du af punkter til samtalen?Hvilken oplevelse ønsker du, at borger/medlem skal gå fra samtalen med? <p>3: Sparringskontrakt</p> <ul style="list-style-type: none">Hvad ønsker du, at jeg særligt skal have fokus på under samtalen?Aftale om, hvad der skal gives feedback og sparring på med udgangspunkt i STARs katalog og aftaler fra afklaringsmøde.	<p>1: Borgeren orienteres om formål og rettigheder</p> <ul style="list-style-type: none">Sparringen har fokus på jobkonsulenten og ikke borgerenFormålet er at blive bedre til samtalerneBorgeren kan frabede sig det. <p>2: Interview med borger</p> <ul style="list-style-type: none">Hvad synes du om samtalen?Hvad har været hjælpsomt for dig i forhold til din job-søgning?Behandlede samtalen de emner, som du synes er vigtige	<p>1: Jobkonsulentens refleksion om sin samtale</p> <ul style="list-style-type: none">Hvilke overvejelser gjorde du undervejs?Hvordan vurderer du, at samtalen virkede?Hvad tror du, borgeren oplevede?Hvad lykkedes godt, og hvad kunne have været anderledes? <p>2: Sparringspartner giver feedback med afsæt i konkrete iagttagelser</p> <ul style="list-style-type: none">Hvad lagde jeg mærke til i samtalen i forhold til de aftalte punkter?Hvilke oplevelser og overvejelser havde jeg undervejs?Hvad så jeg dig gøre, som virkede godt?Hvad så jeg dig gøre, som måske ikke virkede så godt? <p>3: Dialog om læring</p> <ul style="list-style-type: none">Hvad kan vi lære om de aftalte punkter ud fra erfaringerne i denne samtale?Hvad vil du fokusere på fremadrettet?Hvor kan du finde inspiration til dette? <p>4. Fælles evaluering</p> <ul style="list-style-type: none">Hvad synes du om sparringen?Hvad fungerede godt og mindre godt?

3. Opfølgningsmøde

Sparringen afsluttes med et opfølgningsmøde med jobkonsulenter og teamledere. Formålet er at samle op på læringen, give anbefalinger og drøfte eventuelle behov for yderligere kompetenceudvikling. Som del af mødet vil sparringspartneren give tilbagemelding fra observationerne af samtalerne.

Mødet vil typisk vare 2 timer med følgende dagsorden:

- Velkomst og genbesøg af rammen for sparringsopgaven, jf. kontrakten.
- Input fra jobkonsulenterne: Hvad lærte de, og hvordan arbejdes der videre med læringen?
- Generel tilbagemelding fra sparringspartneren: Vigtige observationer? Hvad lykkes godt i samtalerne? Hvad kan med fordel udvikles? Anbefalinger til hvordan jobkonsulenter og teamleder kan arbejde videre med disse emner individuel og i fællesskab.
- Fælles dialog om jobkonsulenters og sparringspartners input: Hvordan arbejder vi videre?
- Evaluering af sparringen: Hvad har fungeret godt, og hvad har fungeret mindre godt?
- Næste skridt: Er der behov for yderligere indsats, i givet fald aftales mødetidspunkt.