



Think - Say - Do Book



Opstart

Udvikling

Implementering

Metoder

Konklusion

INTRODUKTION



JOB BootCamp 2020 evalueres gennem denne Think-Say-Do Book, som er tænkt som en visuel metodeudviklingsform for evaluering. Den består af:

- En Interaktiv PDF
- Videoer og fotos om og af de forskellige steps i processen frem mod implementering, de valgte metoder og lidt om de opnåede overvejelser og indsigter, inddelt i:
 - * Hvad tænkte vi (Think)
 - * Hvad sagde vi, da vi havde tænkt (Say)
 - * Hvad gjorde vi, da vi havde tænkt og sagt (Do)

JOB BootCamp var en ugelang (uge 43/20) og bydækkende indsats for ledige dimittender og sidste års studerende, som skulle styrke overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked og som et led i at nedbringe dimittendledigheden. Indsatsen var tænkt holistisk, inspirerende og motiverende, så ledige dimittender kunne få praksisnær viden med på vejen fra uddannelse til job. Programmet bød på et varieret udbud med ca. 50 forskellige events i form af foredrag, workshops, ansøgnings-skrivning, virtuelle møder, kaffemøder, virksomhedsrettede arrangementer samt flere jobmatchningsevents med konkrete jobtilbud fra de deltagende virksomheder samt en spændende Case Competition på Tværs - et godt eksempel på et relevant, virksomhedsrettet tiltag. Arrangementer blev gennemført som både fysiske og virtuelle events, inddelt i fem overordnede spor:

Den attraktive jobsøger / Fremtidens job/Fremtidens arbejdsmarked / Internationalisering / Iværksætter

Denne Think-Say-Do Book er kreeret af den eksterne partner på JOB BootCamp 2020 – VisionPilot ApS – i samarbejde med projektmedarbejderne Maria Redsted og Sofie Buur Nielsen, Jobcenter Aarhus samt projektejere fra Aarhus Kommune.

Vi håber, du kan finde inspiration i materialet og ønsker god læselyst.

Kontakt:

Hanne Marklund, projektleder JOB BootCamp 2020 via hmar@aarhus.dk (eller hanne@marklund.dk)
Sofie Buur Nielsen, projektmedarbejder, Jobcenter Aarhus via nsobu@aarhus.dk – 20699680 (mobil)
Maria Redsted, projektmedarbejder, Jobcenter Aarhus via marred@aarhus – 20699679 (mobil)
Andreas Holmgaard, konsulent, VisionPilot ApS via ahj@visionpilot.dk

INTRODUKTION



JOB BootCamp 2020 i tal:

Det overordnede EFFEKT MÅL med JOB BootCamp var:

- At understøtte og fastholde beskæftigelseseffekten for akademikere og professionsbachelorere i Aarhus, så 75% af ledige dimittender pr. 1. juli 2020 og 12 måneder frem vil være i selvforsørgelse

Herunder forventes det:

- At minimum 2.000 ledige dimittender – kandidater og professionsbachelorere og sidste års studerende – vil deltage i JOB BootCamp 2020.
- At der ville blive gennemført minimum 30 arrangementer.
- At man indhentede viden om deltagernes udbytte af JOB BootCamp 2020, herunder hvorvidt de efterfølgende er kommet i job eller oplever at være kommet nærmere et job

Nøgletal for JOB BootCamp generelt:

Der har i alt gennem vort tilmeldingssystem været tilmeldt 2555 deltagere – heraf er:

- 1503 unikke deltagere
- Hver unik deltager har i gennemsnit deltaget i 1,678 events
- Dertil skal lægges ca 400 personer, som var tilmeldt via egne systemer hos Aarhus Universitet og hos Kommunikation og Sprog.

Nøgletal for Det Virtuelle JobMarked med International Company Day

- På MESSEdelen var der i alt 708 unikke besøgende
 - De besøgende opholdt sig gennemsnitligt 7,32 minut i hvert videorum
 - De 708 unikke besøgende gennemførte i alt 166 1:1 videochats.
- Der er gennemført flere surveys hos både aktører, udstillere og deltagere. Nøgletekninger herfra fremstår [her](#)

HVORFOR? – en Think-Say-Do Evaluering??



Gennem samskabelse, krydsbestøvning og procesfacilitering har vi i en agil og delvis digitaliseret proces udviklet dels konkrete værktøjer og dels i høj grad metoder og ideer gennem Constructive Design Research, hvor det er selve skabelsen, som giver indsigterne.

Man kan i sådan en proces ikke reproducere resultaterne 1:1. Andre personer/medarbejdere ville give andre resultater. Derfor kræves transparens og dokumentation over valg, tanker og resultater og man kan på den måde vurdere og se, hvad der har medvirket til det endelige outcome.

Det gør vi gennem fotos og video-dokumentation af processer, interviews, refleksioner og visualiseringer – samlet i denne visuelle og interaktive rapport bygget op om:

- Hvad tænkte vi?
- Hvad sagde vi?
- Hvad gjorde vi?

Alt overordnet opdelt i Opstart; Udvikling; Implementering og Metodebeskrivelse.

OPSTART



Think:

Den 15. maj 2020 gik startskuddet med udvikling af JOB BootCamp 2020 for ledige dimittender.

Aarhus Kommune havde hyret konsulentfirmaet VisionPilot ApS som operatør på planlægning, udvikling, projektledelse og afvikling af JOB BootCamp 2020. Derudover skulle der i regi af Jobcenter Aarhus ansættes to nye dimittender i løntilskud i et år. De skulle bistå VisionPilot i forberedelsen og afviklingen af projekter.

Say:

I en kombination af en stram tidsramme for at få JBC klar til start i uge 43 (19.10) og Corona, som løbende betød nærmest daglige ændringer og justeringer, lærte vi hurtigt at lade være med at lægge for mange konkrete planer og i stedet bruge det, der kom og så tilpasse projektet det, der er. Så i denne fase var der tre gennemgående ord: Scenarier; "hvis nu" og "med mindre"

Do:

Der blev udfærdiget jobopslag, gennemført jobsamtaler (visuelt) og udvalgt de to nye dimittender, der skulle i løntilskud i projektet med tiltrædelse den 15.6.2020.

VisionPilot udarbejdede et visuelt styringsværktøj til at drive udviklingsprocessen – omfattende stillingtagen til:

- Den bærende idé; Målgruppe definition: Behov, som projektet skulle dække; Mål; Succes kriterier; Ydelse; Effekt; Organisering; Ressourcer og Finansiering og Implementering og Evaluering – herunder også Budget.
- Derudover udvikling af en visuel KalenderApp med omfattende TilmeldingsSystem, som blev udviklet i samarbejde med Magistraten for Kultur og BorgerService Development. Se mere på www.jobbootcamp.dk
- Også Kommissorium for projektet blev udfærdiget i opstartsfasen og kontakttarbejdet med den kommende Arbejdsgruppe blev indledt.

Udvikling



Think:

Corona blev en tro følgesvend og vil afstedkomme en masse udfordringer og agil planlægning med korte planlægningshorisonter.

Det kom til at holde stik. Covid-19 har i høj grad styret vores skridt i udviklingsprocessen og vi måtte konstant have fokus på, at vi skulle tænke både virtuelle og fysiske arrangementer.

Derfor var de daglige morgenmøder af stor værdi.

Say:

Samarbejde og dialog har været vigtige faktorer i dette projekt.

Indledende dialog optog vi med de højere uddannelsesinstitutioner i byen og inviterede dem til dels at være med i projektets arbejdsgruppe og dels til at byde ind med ideer og arrangementer med fokus på opkvalificering af ledige og næsten færdige dimittender i en samskabelsesproces. Se Samskabelsespapir under Metodedelen [her](#).

Næste skridt var alle målgrupperne – aktører og leverandører; virksomheder; samarbejdspartner; ledige dimittender. Fra Jobcenter Aarhus fik vi lister over diverse grupperinger, så vi kunne begynde kontakttarbejdet efter devisen: Vi inviterer "kunden" på kaffe. Især i sommerferieperioden, hvor vi inviterede aktører, samarbejdspartnere og virksomheder ind til os til en snak om rammerne og for at høre, hvordan de kunne tænke sig at bidrage til projektet.

På flere af møderne brugte vi forskellige samskabelsesmetoder forstået på den måde, at vi på ingen måde pålagde nogen nogle specifikke opgaver, men var nysgerrige på at høre, hvordan netop de kunne bidrage og hvad deres spidskompetencer var.

Også diverse SoMe-strategier blev diskuteret og ændret og genopfundet i løbet af udviklingsprocessen. Slutteligt blev konceptet at indhente materiale fra deltagerne under overskriften "Derfor er jeg/vi med på JOB BootCamp 2020".

Vi har kunnet se på opslagene, at folk har været glade for vores videoopslag og for de indslag med "personer" på. Se eksempler her: <https://www.linkedin.com/company/job-bootcamp-2020>

DO:

Den 15.6. 2020 var JOB BootCamp Teamet på plads hos VisionPilot i Gellerup og teamet brugte indledningsvist tiden på metodeudvikling – dels af et projektstyringsværktøj i form af systemet "Trello", dels diverse metoder og med formodningen om at skulle udvikle og implementere et bydækkende overvejende fysisk arrangement. Hele tiden med Corona-skyerne som følgesvend og nu også på vej til en svær periode rent kommunikationsmæssigt – nemlig i sommerferieperioden, hvor især kontakten med virksomhederne blev vanskelig.

Denne periode gav omvendt mulighed for, at Teamet selv kunne skabe relevante koncepter til BootCamp'en. Her kan nævnes: LedighedsPanel; BootCamp TALK; SamskabelsesSalon; Iværksætter-events; Møde med Mediebranchen i Filmbyen og flere. Se mere på www.jobbootcamp.dk

IMPLEMENTERING



Think:

Udover at skulle være omstillingsparate i udviklingsfasen var corona-kravet hertil igen blevet skærpet med nye restriktioner, da vi skulle i gang med implementeringsprocessen.

Så igen nye mentale kolbøtter, vende alt igen og på med vanten med at ændre og skræddersy de mere end 50 planlagte events til den nye virkelighed.

Mere fokus på digitale events og færre fysiske arrangementer; max. 30 personer på de fysiske arrangementer og nye krav til forhånd værende m2, lød ændringerne på. De to stort planlagte fysiske jobmatchnings-events måtte helt opgives i den fysiske form og skulle gentænkes til en hundrede procent digital platform.

Say:

Mundbind, m2, regler, forsamlingsloft og håndsprit blev de nye hovedord. Der kom simpelthen et corona-lag ind over alting og det skulle sikres, at arrangørerne af de forskellige events skulle overholde de gældende regler. Der blev i den sammenhæng fulgt op med fysiske besøg på stederne for at sikre, at tilmeldingsloftet på 30 personer blev overholdt; at de nødvendige m2 var til rådighed og at man var opmærksomme på både mundbind og håndsprit.

Sideløbende hermed skulle tilmeldings- og programsystem finjusteres og vedligeholdes samt gøres klar til offentliggørelse; tidsplaner for hver dag i arrangementsugen planlægges; bredde og dybde i event-porteføljen granskes og de to jobmatchningsevents omdannes fra fysisk til virtuel platform. Team, jobcentermedarbejdere, udstillere og kommende besøgende introduceres og omstilles til den nye virkelighed, der skulle gennemføres under navnet: Virtuelt JobMarked med Virtuel International Company Day. En vanskelig opgave og alt for kort tid til at løse netop den helt optimalt.

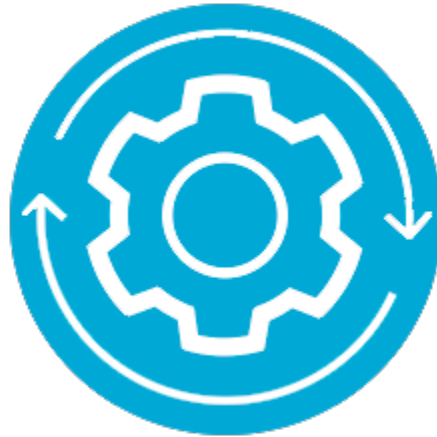
Do:

I løbet af september måned var arrangements-porteføljen på plads og den 28.9. blev der åbnet for tilmeldingen. Inden åbningsdagen den 19.10. blev der udfærdiget arbejdsplaner; aflyst et par af de planlagte events; instrueret og guidet udstillerne på det Virtuelle JobMarked og hjulpet med opsætning af deres virtuelle platforme og besvaret de mange spørgsmål forbundet hermed.

Masser af mails, telefonsamtaler og Teams-møder var dagligdagen frem mod den 19.10, hvor vi tog imod deltagere til de første events.

I løbet af ugen blev der gennemført bla. Webinarer; zoom-møder; live-streaming TALK; Case Competition; workshops en masse; LedighedsPanel; SamskabelsesSalon for aktører m.m., alt inddelt i de fem hovedspor: Den Attraktive Jobsøger; Fremtidens Arbejdsmarked/job; Iværksætteri og Internationalisering. Se KaosVideo (Sådan nåede vi i mål) her: https://www.youtube.com/watch?v=J_vBgYom1W8

METODIK



Constructive Design Research

Constructive Design Research er en metode i at indsamle viden ved at skabe noget. I dette tilfælde ved at udvikle et nyt koncept – JOB BootCamp. Det er en agil og iterativ proces, hvor der hele tiden reflekteres og genovervejes problemer og idéer.

Et udviklingsprojekt som dette, kan ikke evalueres ved at reproducere resultaterne, fordi forskellige mennesker sandsynligvis ville komme med forskellige koncepter og konklusioner, når de står over for den samme problemstilling og metode.

Derfor er det vigtigt at vise processen, så folk kan få indsigt i, hvordan projektet har udfoldet sig. Derfor har vi valgt denne måde at evaluere projektet på.

Men fordelen ved at nærme sig et projekt med Constructive Design Research er, at det er en måde at udforske den unikke indsigt, der kommer fra at gennemgå en proces for at få bedre viden og forståelse af et komplekst område ved at fokusere på konteksten og brugerne.

METODER



Samskabelse

I MSB har man fokus på samskabelsesprocesser og arbejder generelt ud fra [Jens Ulrich's Typologi for Samskabelse](#). I dette projekt er processen anvendt således: Samskabelse er en proces, hvor udviklingen af nye initiativer eller produkter sker i fællesskab og i samskabelse mellem forskellige faggrupper, virksomheder, kunder, borgere og andre interessenter. Samskabelse kan blive inddraget i et projekt på mange måder. Man skal bl.a. beslutte sig for til hvilken grad man ønsker at inddrage forskellige interessenter og hvor i processen, samt til hvilken grad man vil give ejerskab og styring fra sig. I JOB BootCamp har vi brugt samskabelse på forskellige måder og har anvendt Ulrich's Typologi i alle fire former for samskabelsesprocessen. Se Jens Ulrich's Typologi for Samskabelse [her](#).

Cross-pollination (krydsbestøvning)

"En deling eller udveksling af viden, ideer osv. med henblik på gensidig berigelse"

Cross-pollination er en metode, hvor man, ved at sætte forskellige mennesker med forskellige baggrunde, fagligheder, synspunkter m.m. sammen for at se hvad forskelligheden kan udløse af nye input, ideer og perspektiver.

Hvor blev det brugt: Case Competition, Fokusgruppe, Arbejdsgruppe, SamskabelsesSalon, TALK, Ledighedspanel.

Cross—pollination var gavnligt ift. at få nye indsigter til indhold til JOB BootCampen samt indsigter i selve problemstillingen.

Kritisk Tænkning

I den omskiftelige proces frem mod implementeringsfasen har vi i høj grad anvendt kritisk tænkning overfor egen tænkning til at reflektere over denne. Vi har brugt definition af Richard W. Paul som udgangspunkt for metoden. Se definition [her](#)

Fokusgruppe interview

Som en del af samskabelsen og Cross-Pollination i projektet inviterede vi en gruppe af ledige dimittender og sidste års studerende ind til en workshop, hvor vi både fik deres input og ideer til indhold til JOB BootCamp. Dette ledte bl.a. til konceptet "Ledighedspanel", hvor ledige kunne sidde og diskutere ledighed sammen. Deltagere fra fokusgruppen blev også inddraget i andre events, bl.a. "BootCamp TALK".

Pejlemærker

Visuelt overordnet styringsværktøj, der sikrer, at projektudvikling kommer rundt om hele projektet og alle dets overordnede OBS-punkter. Anvendt i den indledende fase.

Scenarier

På grund af usikkerheden med Corona, opererede vi fra starten af med forskellige scenarier, fra at alt kunne være fysisk, til delvis fysisk og virtuelt eller helt digitalt. Dette gjorde, at vi hurtigere kunne agere i en usikker situation, som kunne ændre sig drastisk fra dag til dag.

Virtuel/digital/fysisk

Vi udforskede fra starten af mange digitale alternativer til de events, som skulle holdes fysisk. Især job messerne var vi opmærksomme på kunne blive problematiske pga. Corona. Derfor havde vi kontakt med udbydere i virtuelle messer fra både USA, Indien, Tyskland og Danmark.

KORT om JOB BootCamp 2020 og konklusion



HVORFOR JOB BootCamp:

En af fremdriftsreformens konsekvenser er en markant stigning i antallet af sommerdimittender, som afslutter studierne op til sommerferien og kommer ud til et arbejdsmarked, der ligger stille. Især i 2020 har corona-pandemien vanskeliggjort jobsøgningen, så flere unge risikerer langtidsledighed.

Samtidigt kan det være vanskeligt som ny-dimittend at sætte ord på sine kompetencer og på, hvordan man sætter dem i spil på arbejdsmarkedet. Så man så et behov for at samle kræfterne om et koncentreret forløb med et varieret, holistisk og motiverende udbud til de nye dimittender om kurser; workshops; foredrag; case competition; webinarer samt en afsluttende matchmaking event/jobmesse med mere.

Målgruppen skulle være ledige dimittender og snart dimittender fra alle uddannelsesinstitutioner (KVU, MVU og LVU), som var motiverede for at deltage i de udbudte tilbud på JBC og arrangementet skulle iværksettes som en ugelang, bydækkende begivenhed i uge 43/2020.

De vigtigste erfaringer:

Det viste sig muligt at arrangere et sådant forløb på trods af den korte tidsramme. Der var stor og seriøs interesse hos de mange udbydere og samarbejdspartnere, som gerne ville lægge både lokaler og indhold til et eller flere tiltag i løbet af arrangements-ugen.

Omkring 50 events blev det til og som det fremgår af efterfølgende survey for deltagerne på JOB BootCamp generelt – [se bilag surveys](#), hvor 81 % af respondenterne udtrykker tilfredshed med JBC overordnet set og 77% det samme med udvalget af arrangementer.

På den baggrund konkluderes, at vi under de givne omstændigheder er lykkedes med at gennemføre en uge med mange events, som har givet deltagerne ny viden om tilgangen til arbejdsmarkedet, nye indsigter, værktøjer og muligheder.

Også aktører og samarbejdspartnere har udtrykt sig positivt og en overvejende del af respondenterne vil gerne være med i en eventuel kommende BootCamp. [Se survey aktører og samarbejdspartnere](#).

Tilfredsheden med de virtuelle messearrangementer har været lidt mere blandet. Nogle har været tilfredse og flere forbeholdne – det gælder for så vidt både udstillerne og deltagerne. [Se tre surveys med messerelevans](#).

Præmissen var, at det var det eneste alternativ, der var for et større jobmatcharrangement på grund af skærpede Corona-regler.

Sommerferieperioden er vanskelig arrangementsmæssigt og især kommunikationen med virksomhederne var næsten ikke eksisterende i perioden og er en del af årsagen til, at der manglede virksomhedsrettede tiltag på JOB BootCamp 2020, ligesom Covid-19 også spillede en væsentlig rolle.

KORT om JOB BootCamp 2020 og konklusion



Læring:

Der manglede virksomhedsrettede tiltag og den korte tidsramme gjorde det i det hele taget involvering fra virksomhedernes side vanskelig. Så flere virksomhedsrettede tiltag og en længere planlægningshorisont.

En kombination af fysiske og virtuelle arrangementer er en god ide og de større jobmesse tiltag på tværs bør gentænkes og eventuelt erstattes af mindre, mere målrettede "jobdating-events" med fokus på forskellige "styrkepositioner" og virksomheder med konkrete jobtilbud.

Vi skal være tidligere ude i forhold til hvervning af deltagere og klæde de jobsøgende og ikke mindst udstillerne bedre på – både når det gælder fysiske og i høj grad eventuelle kommende virtuelle "messe-events".

Der skal være endnu mere fokus på samskabelsesprocessen og involveringen fra de relevante aktører og samarbejdspartnere, ligesom de ledige også bør være mere aktivt med i den proces og indgå med events i eventportefølgen.

Der skal mere fokus på, hvad ledige efterspørger – både indholdsmæssigt og formatmæssigt.

Der var stor søgning til de nye (digitale/virtuelle) formater og mindre til de mere traditionelle titler som eksempelvis "CV-Skrivning" o.a.

Hvem var med?

Aarhus Kommune/Jobcenter Aarhus var arrangør og VisionPilot Aps ekstern aktør.

Følgende indgik i arbejdsgruppen:

- Aarhus Universitet/Jette Hammer
- Aarhus Universitet/Katrine Solvang Larsen
- Erhvervsakademi Aarhus/Mads Hedelund
- VIA University College/Louise Skjoldager
- Studenterhus Aarhus/Tenna Schaldemose
- Jobcenter Aarhus/Karin Rasmussen
- Aarhus Kommune/Christian Laustsen Sørensen
- Jobcenter Aarhus/Tina Lykke Skovsgaard
- VisionPilot/Hanne Marklund

KONKLUSION:

Gode innovationer skal have potentiale til at gro og til at blive til løsninger, som matcher problemet og vi mener, at JOB BootCamp er en bæredygtig "rute" til at blive en af flere løsninger og derfor bør gentages i 2021 og fremadrettet.

BILAG

Teamet



Fra højre: Sofie Buur Nielsen, projektmedarbejder, Jobcenter Aarhus. Maria Redsted, projektmedarbejder, Jobcenter Aarhus. Hanne Marklund, projektleder, VisionPilot ApS. Andreas Holmgaard, konsulent, VisionPilot ApS

KOMMISSORIUM

Kommissorium for Arbejdsgruppen for JOB BootCamp i Aarhus uge 43/2020 for ledige dimittender

BAGGRUND:

Aarhus Kommune ønsker at udvikle, planlægge og implementere en ugelang, bydækkende Job BootCamp for ledige dimittenders overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og som et led i arbejdet med at nedbringe dimittend-ledigheden. Det drejer sig om et koncentreret forløb med et varieret udbud af foredrag, workshops, ansøgningsskrivning, samtaler, virksomhedsrettede arrangementer og -besøg m.v. samt et eller flere afsluttende jobmatchnings-event/s med konkrete jobtilbud fra de deltagende virksomheder.

Dimittend-indsats:

Til at supplere den nuværende dimittend-indsats med en holistisk, inspirerende og motiverende indsats, hvor de ledige dimittender får praksisnær og opdateret viden om de mange forskellige elementer, metoder og viden, der er til rådighed på vejen fra uddannelse til job.

Målgrupper:

Ledige dimittender i alle målgrupper (KVU-MVU-LVU)

Indhold:

De enkelte arrangementer inddeles i *spor*. Følgende er i spil og udvælges endeligt på første Arbejdsgruppemøde:

Jobsøgning/Jobsamtaler; Digitalt spor; Internationalt spor; Fremtidens jobmarked; Bæredygtighed/FN Verdensmål; Mobilitet/Mobication (perspektivskifte); Matchmaking-events; Iværksætteri.

På baggrund heraf er følgende hovedspor nu fastlagte:

- Fremtidens Arbejdsmarked
- Fremtidens Job
- Den attraktive jobansøger
- Iværksætteri
- Matchmaking-events

For at styrke arrangementets færdige resultat nedsættes en arbejdsgruppe med det formål at danne fundamentet for samskabelse i forhold til:

- Input til indhold, interessenter, samarbejdspartnere, deltagere samt
- Initiere boot-camp tiltag i egne rækker
- Kaste net ud i forhold til nye tiltag i egne professionelle netværk
- Identificere behov og muligheder for relevante tiltag eventuelt i samarbejde med eksterne parter
- Give sparring/være følgegruppe i forhold til indhold m.v. for hele arrangementer
- Synliggøre Job BootCamp i relevante sammenhænge

Arbejdsgruppens organisering:

Job BootCamps arbejdsgruppe består af

- Karin Rasmussen, driftschef, Jobcenter Aarhus – Job & Virksomhedsservice
- Christian Laustsen Sørensen, specialkonsulent, Borgmesterens Afdeling – Erhverv og Bæredygtig Udvikling
- Jette Hammer, Leder af Karriere, Alumne og CRM – Aarhus Universitet
- Katrine Solvang Larsen, Chefkonsulent, Dekan Sekretariatet – Aarhus Universitet
- Tenna Duch Schaldemose, Erhvervs koordinator, Studenterhus Aarhus
- Louise Skjoldager, VIA University College – Innovation og Internationalisering
- Mads Hedelund, Studieservicechef, Erhvervsakademi Aarhus
- Tina Lykke Skovsgaard, Job & Virksomhedsservice, Center for Akademikere og Professionsbachelorere, Jobcenter Aarhus
- Hanne Marklund (Projektleder og Facilitator for Arbejdsgruppen)

Arbejdsgruppen kan i fornødent omfang involvere eksterne videnspersoner.

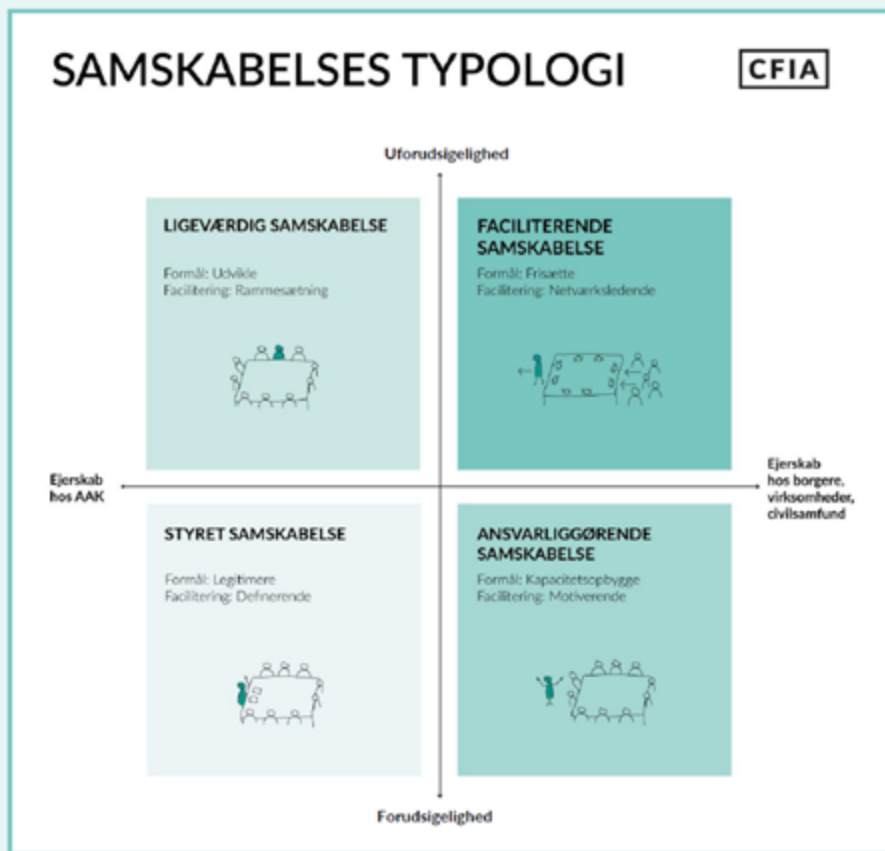
Kommunikation

Der informeres om igangsættelse af arbejdsgruppen via relevante INTRAnet. Derudover løbende info via samme kanal, når relevant.

Tids- og ProcesPlan

TIDSPUNKT	HANDLING
Ultimo maj	Kommissorium godkendes
Juni	Første møde i Arbejdsgruppen. Inspiration. Endelig fastlæggelse af spor mv.
August	Andet Arbejdsgruppemøde
September	Tredje Arbejdsgruppemøde
Oktober primo	Fjerde Arbejdsgruppemøde
Ultimo Oktober	JOB BootCamp uge 43
November	Sidste Arbejdsgruppemøde – Evaluering og Perspektivering

Samskabelse



Resultatet af samskabelsen ikke er givet på forhånd. De kommunale aktører varetager stadig en central rolle i samskabelsesprocessen

De kommunale aktører har en ambition om at styre processen, så resultatet bliver relativt forudsigeligt

Resultatet er ikke givet på forhånd. De kommunale aktører spiller en tilbagetrukket rolle og overlader hovedansvaret for indhold til eksterne aktører

De kommunale aktører spiller en styrende men tilbagetrukket rolle og overlader hovedansvaret for indhold til eksterne aktører.

Kilde: Jens Ulinch – "Samskabelse, en typologi"

I JOB BootCamp 2020 er der arbejdet med alle fire former for samskabelse.

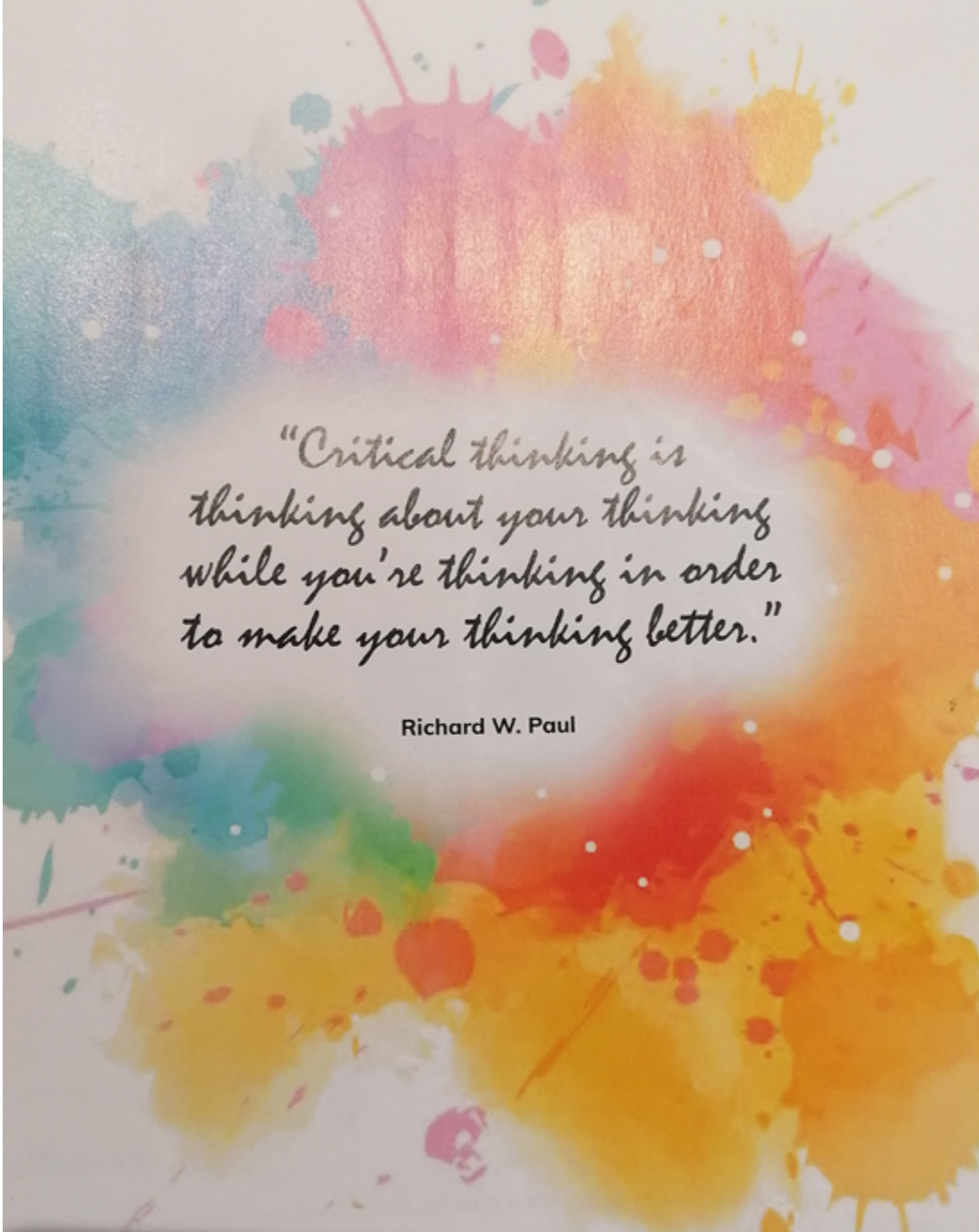
Selve JOB BootCampen er blevet rammesat af Jobcentret og parter er så budt ind til at være med til at udfylde rammen. Dette element har primært foldet sig ud som styret samskabelse.

En del af arrangementerne er blevet tilrettelagt ved at projektlederne har haft nogle styrende ideer til arrangementer, mens andre aktører har arbejdet videre med ideerne og udfyldt rammerne. Det gælder fx Case Competition – På Tværs", hvor dimittender konkurrerede om at komme med det bedste bud på en løsning af en opgave, som en virksomhed havde stillet. Denne form for samskabelse kan bedst karakteriseres som ansvarliggørende samskabelse.

Andre ideer er opstået undervejs i noget som kan beskrives som ligeværdig samskabelse eller faciliterende samskabelse. Det gælder fx det Ledighedspanel, som opstod undervejs, hvor ledige stiller deres erfaringer til rådighed og den SamskabelsesSalon, som blev en del af programmet. Ud af SamskabelsesSalonen opstod lysten til at fortsætte initiativet ud over det enkeltstående arrangement, da deltagerne fik øje på hinanden. Planen er, at deltagerne i SamskabelsesSalonen gerne vil fortsætte samskabelsesprocessen i et Løsningslaboratorium, hvor de arbejder med at finde løsninger til nogle af de problemer, som salonen identificerede. De er faste samarbejdspartnere til Jobcentret, men har ikke tidligere været vant til at samarbejde med hinanden på den måde.

Herudover har en stor del af arbejdet med BootCampen udspillet sig som traditionelt samarbejde mellem Jobcentret og eksterne aktører, som man løbende har et samarbejde med, eller som køb af ydelser.

Kritisk tænkning



*"Critical thinking is
thinking about your thinking
while you're thinking in order
to make your thinking better."*

Richard W. Paul

SURVEYS

Se surveys her