

DE GODE HISTORIER

FRA SAMARBEJDET MELLEM VIRKSOMHEDER OG JOBCENTRE SEPTEMBER 2020

De 17 kommuner i KKR Sjælland bidrager med historier fra virksomhederne om ledige, der har fået en chance på arbejdsmarkedet

EFFEKTIV ARBEJDSINDSATS I JOBCENTRENE TRODS NEDLUKNING

Samtalerne med virksomheder og ledige fortsatte selvom Danmark var lukket ned.

Da Danmark lukkede ned i marts blev blandt andet kommunale medarbejdere sendt hjem for at arbejde. En rundspørge blandt jobcentrene i de 17 kommuner i region Sjælland viste, at man fortsatte samtalerne pr. telefon eller video.

Virksomhedsindsats

Virksomheder fik et opkald om de mange pakkeordninger, Folketinget vedtog, og i flere tilfælde fik virksomhedskonsulenterne nye jobordrer med sig, som de kunne besætte med ledige. Selvom nogle brancher oplevede en stor nedgang i ordrer, var der også mange virksomheder, der oplevede stigende ordrer som følge af Corona. Den opgave hjalp virksomhedskonsulenterne med og kunne besætte jobordrerne med ledige borgere.

Ledige fik samtaler, job og øjnene op for uddannelse

Jobkonsulenter fortsatte ufortrødent med at afholde samtaler med ledige pr. telefon og video og opmuntrede dem til at fortsætte med at søge job - i mange tilfælde på baggrund af jobordrer fra virksomhedskonsulenterne. De borgere, der er langt fra arbejdsmarkedet, oplevede en fortsat støtte undervejs i nedlukningen, der var med til at holde modet oppe hos dem. Nogle modtog online undervisning, der

har gjort, at de har fået øjnene op for muligheden at tage en uddannelse via e-learning.

Nødberedskab blandt ledige

Blandt rekrutteringsfællesskaberne på tværs af landet blev der oprettet nødberedskab til Corona. Ledige borgere, der havde en sundhedsfaglig uddannelse og som ønskede at være en del af nødberedskabet, blev markeret i Jobnet, så virksomhedskonsulenter hurtigt og nemt kunne udsøge disse til jobordrer på plejeområdet. De kommuner, der var hårdt ramt af Corona og havde brug for mange medarbejdere, havde mulighed for at få hjælp fra ledige fra nabokommuner, hvor smitten ikke var høj.

Virtual træning

Kommunerne kan berette om fortsat rehabiliterings tiltag til borgere med blandt andet fysiske skader, der har gjort, at de er kommet godt igennem nedlukningsperioden og har oplevet en bedring i deres fysik.

Hvordan oplevede man indsatsen?

KL har lavet en undersøgelse af den indsats, jobcentrene ydede under nedlukningen, og den viser, at 92 % af de ledige fortsat ønsker muligheden for telefon og videosamtaler. Læs mere her:

<https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2020/2020-13/ledige-vil-beholde-velfungerende-telefonsamtaler-med-jobcentret/>

Velkommen tilbage til De gode historier - med beretninger om folk, der har modtaget gode forløb undervejs, har opdaget nye veje ift. uddannelse, eller har fået job midt i en Corona tid. AL

Kilde: Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland. KL Momentum.



ERFARINGER FRA CORONA-NEDLUKNINGEN I ROSKILDE

UNGEFORLØB MED CA. 20 PSYKISK SÅRBARE UNGE UNDER 30 ÅR

Roskilde Jobcenters ungehold for psykisk sårbare unge blev under Coronanedlukningen hjemsendt på ubestemt tid.

"Efter et par uger tilbød vi de unge at få Skype-undervisning en gang om ugen. Tilbuddet var frivilligt, men det viste sig, at de fleste unge havde stor interesse i at deltage.

Nogle af de unge, der var meget plaget af angst, og ikke havde formået at fremmøde på holdet erfarede til deres egen overraskelse, at det var lettere at mødes på Skype. Vi oplevede at nogle for første gang "turde" åbne sig og deltage aktiv i undervisningen.

Efterfølgende har en af vores unge "angst" piger valgt at tilmelde sig uddannelse online, da hun har opdaget, at hun godt kan være deltagende digitalt.

Vi har endvidere erfaret, at fysisk fremmøde og Skype-møder er en god kombination. De unge skal fortsat stå op til tiden og oplever, at de er nødt til at være aktivt deltagende til Skype-undervisningen.

En anden bonus er, at vi ikke længere behøver at aflyse undervisningen, når vi er underbemandet. En enkelt underviser kan gennemføre et Skype-møde med de unge, så de fastholdes i at have noget at stå op til. Det er ligeledes muligt at gennemføre individuelle samtaler, når de unge har en off-dag, og ikke har magtet at komme ud af døren. Dette kan være særlig godt for vores psykisk sårbare unge, da der fortsat kan fastholdes en tæt kontakt".

Kilde: Jobcenter Roskilde

FORDEL FOR BORGER IKKE AT DELTAGE I MØDE MED REHABILITERINGSTEAMET

Sagen omhandler en ung mand på 32, som har været sygemeldt siden 2014 og aktuelt er på sit 2. jobafklaringsforløb.

Borger har skizofreni. Han er uddannet som web-integrator, med en meget spinkel tilknytning til arbejdsmarkedet. Der blev ift. beskæftigelsesindsatsen etableret to praktikker, men begge måtte afbrydes kort derefter, da han ikke var i stand til at møde grundet sine psykiske vanskeligheder. Han havde kort hjemmevejledning i 2017, men dette blev også afbrudt.

Det er en borger plaget af træghed, sløvhed, affektaffladning, initiativløshed, passivitet, manglende fremdrift og initiativ og massiv social isolation, hvilket blandt andet forstærkes af hans social angst, hvor han ikke ønsker at være sammen med andre mennesker. Der er forsøgt behandling med flere typer af psykofarmaka uden bedring. Herudover lider han af søvnapnø og rygsmerter.

Tidligere sagsbehandler har sagen på Rehabiliteringsteamet sommeren 2019, men borger kan ikke møde op pga. sin sociale angst. Dette er et tema, der går igen mange steder i sagen. Og dette til trods for at tidligere praktikværter, arbejds-

giver har været meget glade for ham. Han 'starter' godt, men bliver ramt af angst kort efter og møder ikke op.

Sagsbehandleren overtager sagen foråret 2020 og grundet nedlukningen pga. Corona, når borger og sagsbehandler kun at have ét enkelt møde. Derefter taler de sammen i telefon og får opbygget et godt samarbejde. Sagsbehandler vejleder borger om mulighederne for at afholde mødet på Reha-teamet uden ham og orienterer om hvilke støtteforanstaltninger, der kan være eks. via GRO og ift. mulig bevilling af en førtidspension.

Mødet med Rehabiliteringsteamet afholdes over Skype og med borgers accept af, at dette er uden ham deltagende. De to har en kort samtale dagen inden mødet og umiddelbart efter mit møde på Rehabiliteringsteamet.

Dette havde ikke været muligt, hvis ikke praksis var ændret grundet Corona. Sagsbehandlerne bliver ofte mødt med borgere, der oplever, at der er mange 'fremmede fagpersoner', der skal vurdere dem i mødet på Rehabiliteringsteamet, og det kan være intimiderende, også eksempelvis at som

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

borger at skulle være medvirkende til at pege på indsatser ifht. ressourceforløb eller planlægning af et jobafklaringsforløb. Kunne man have en konstellation som denne, i nogle af de sager hvor sagsbehandlerne står med nogle særligt sårbare borgere, så kan de drage nytte af muligheden for at kunne 'tage, den for borger, tunge arbejdsbyrde' ved at deltage i Rehabmødet uden borgerne.

I dette tilfælde tror sagsbehandleren ikke, at borgeren var mødt op på Rehabiliteringsteamet. Ved samtalen med borger efter mødet, oplevede sagsbehandleren en borger, der havde en anden ro i maven og for første gang siden 2017 var oprigtigt interesseret i og havde overskud til at genetablere kontakt med GRO mhp. et værdigt liv og støtte ift. hjemmevejledning mm.

Kilde: Jobcenter Roskilde

CORONA NEDLUKNING OG INTEGRATION - ER DER VILJE, ER DER VEJ

"Vi er 2 virksomhedskonsulenter fra Integration, der har samarbejdet med en ung kvinde, der her efter Corona krisen er blevet til en succeshistorie. Den unge kvinde, flygtning fra Eritrea, startede kort før Corona nedlukningen i en virksomhedspraktik hos en fastfood restaurant i København, og blev som alle andre i virksomhedspraktik hjemsendt den 12. marts 2020. Hun nåede kun at deltage i praktikken kortvarigt inden hjemsendelsen, men nåede at blive meget begejstret for arbejdspladsen og arbejdsopgaverne, og var meget opsat på at vende retur til arbejdspladsen, når det igen blev muligt. Hun var i kontakt med både sagsbehandler og virksomhedskonsulent under Corona nedlukningen, og hun tog selv kontakt til arbejdsgiver ind i mellem for at høre, hvornår hun måtte komme tilbage i sin virksomhedspraktik. Restauranten var lukket helt frem til starten af juli måned, hvorefter hun genoptog sin virksomhedspraktik i 6 uger mere. I løbet af de 6 uger, har

hun overbevist sin arbejdsgiver om, at hun er en god arbejdskraft, således at arbejdsgiver har tilbudt ansættelse med løntilskud fra 1. september. Hun er derfor nu startet i løntilskudsansættelsen for 3 dage siden, og er meget glad. Arbejdsgiveren lagde især også vægt på, at hun selv var opsøgende under Corona nedlukningen, hvor hun ringede til arbejdsgiveren for at høre, hvornår hun måtte komme tilbage, og dette gav arbejdsgiveren et godt indtryk af, at hun var seriøs og oprigtig med hendes praktikforløb. Det er et godt eksempel på, hvordan man som jobsøgende kan vise sin oprigtige interesse og sørge for, at arbejdsgiveren ikke 'glemmer' én, selvom Corona krisen har vendt op og ned på det hele, når man er hjemsendt pga. Corona situationen i samfundet. Så hun er, på trods af Corona, et skridt tættere på selvforløb". Dette fortæller virksomhedskonsulenterne.

Kilde: Jobcenter Roskilde

FAGRE NYE IT VERDEN - BÅDE BORGERE OG MEDARBEJDERE HAR TILLÆRT SIG KOMPETENCER UNDER CORONA NEDLUKNINGEN

**En virksomhedskonsulent
i Jobcenter Roskilde fortæller:**

"Corona krisen og den digitale kontakt med borgere, har medført ny indsigt i, hvordan man kan hjælpe flygtningene med jobsøgning fra afstand, med en digital kontakt, og hvordan de kan være meget udfordret på meget simple ting, såsom at sende en mail til en arbejdsgiver, og tilmelde sig vikarbureauer. Jeg har i den forbindelse måttet være kreativ med, hvordan man kan hjælpe en flygtning, der ikke taler meget dansk, og ikke er IT kyndig, med at skrive ansøgning og især, hvordan man sender en mail. Dette vil være noget vi normalt 'opdager', at borgerne har svært ved i vores Jobskole og CV værksted, men under Corona nedlukningen og den digitale kontakt med borgerne,

har jeg opdaget, at en borger ikke vidste, at hele teksten skulle indsættes i emnefeltet. Jeg måtte derfor forklare, hvad emnefeltet er og betyder, og hvad det skal bruges til, ved hjælp af nogle simple billedvejledninger jeg selv måtte opfinde og kreere. Jeg kunne så sende de hjemmelavede billedvejledninger på sms til borgeren, så denne kunne se skridt for skridt, hvordan han selv kunne gøre det på egen hånd. Så selvom det var en udfordring, har det givet mig ny indsigt i at kunne vejlede borgeren digitalt fra afstand. Borgeren fik desværre ikke jobbet, men han lærte at sende sin ansøgning på mail på korrekt vis, og ved nu fremadrettet, hvordan det skal gøres korrekt. Borgeren har lært noget nyt, og jeg har lært noget nyt".

Kilde: Jobcenter Roskilde

TILBUDET FØNIX I JOBCENTER ROSKILDE KAN BERETTE OM GODE ERFARINGER UNDER CORONA NEDLUKNINGEN

"Vi har generelt haft gode erfaringer med korte opfølgende telefonsamtaler og skypemøder med borgerne.

Samtidig er erfaringen, at den første afklarende samtale er bedst at have face2face/ved personligt fremmøde".

Online træning og psykologoplæg på zoom

Beskæftigelsestilbuddet Fønix afholdt online-træning og oplæg for borgerne over zoom. Borgerne kunne hjemmefra i løbet af en uge del-tage på rygtræning, mindfulness og styrke-træning. Herudover havde de mulighed for en gang ugentligt at høre oplæg fra 2 psykologer om emner som "mental sundhed under corona, angst, stress, depression mm". Fønix har så gode erfaringer med online træningen og undervisningen, at de udvikler videre på konceptet. Onlinetræningen skal kunne være dialogbaseret, og der skal være vekselvirkning mellem, at borgerne den ene gang er på online, og den næste gang har personligt fremmøde.

Koordinerende indsats over skype

Under nedlukning var en sygemeldt medarbejder med et alkohol-problem i risiko for at miste sit arbejde. Sundhedsordningen i Fønix, hvor der tilbydes psykologsamtaler, blev kontaktet, og der blev hurtigt arrangeret et Skype-møde, hvor alle relevante aktører deltog (medarbejder, leder, psykolog fra Fønix, sygedagpengerådgiver, og behandler fra Center fra Alkohol Stofmisbrug). Med udgangspunkt i medarbejderens udfordringer og arbejdsgivers behov, blev der etableret et behandlingsforløb, opfølgende støttende samtaler og tilrettelagt en gradvis tilbagevendingsplan. Planen blev fulgt, og der var en måned senere et opfølgende møde - igen på Skype - for at sikre, at alt gik som det skulle. Borger er nu fuldt tilbage i arbejde.

Opfølgende skypemøder med virksomheder

En virksomhedskonsulent fra beskæftigelsestilbuddet Fønix fortæller: "For at imødekomme arbejdsgiver og min borger her under vores corona-restriktioner, hvor vi fortsat ikke må deltage i personlige møder, er det lykket at finde en alternativ løsning i en fastholdelses-sag. Da jeg ikke personligt kunne deltage i det møde, som borgeren skulle have på hendes arbejdsplads sammen med hendes arbejdsgiver og fagforening, har jeg deltaget i mødet virtuelt i stedet for - via en sikker skype-forbindelse. Jeg var dermed med til mødet - men virtuelt, og det fungerede rigtig godt".

Søvnvejledning over telefonen

En fysioterapeut fra beskæftigelsestilbuddet Fønix fortæller: "Jeg havde en telefonisk samtale med en som var i gang med at genoptage sit arbejde, men grundet hendes dårlige søvn tvivlede hun på, at det ville lykkedes hende at komme op i tid. Borgeren har sovet dårligt, siden hun var teenager, men har haft en forværring i forbindelse med sygdomsperioden. Jeg har haft opfølgning med borgeren i dag, og hun har siden vores samtale brugt de værktøjer/strategier, vi aftalte. Hun har nu stort set ingen problemer med at falde i søvn".

"Træning" over telefonen

En borger skulle have været startet på styrketræning i beskæftigelsestilbuddet Fønix, da "jobcentret lukkede ned". Holdtræneren, som er ergoterapeut, ringede til borgeren, som var rimelig fortvivlet, da hun oplevede store knæsmærter og gerne ville i gang med at træne knæet. Ergoterapeuten udarbejdede derfor et træningsprogram og en guide, som blev sendt til borgeren, og ergoterapeuten har efterfølgende fulgt op pr. telefon og vejledt borger. Borger fortæller, at hun allerede oplever en effekt af øvelserne og er meget glad for servicen og samarbejdet. Det er godt, at tingene ikke gik i stå ift. borgerens vej mod raskmelding.

Kilde: Jobcenter Roskilde

DE GODE HISTORIER

FLYGTNINGE LÆRER OM LIVET PÅ DANSKE ARBEJDSPLADSER GENNEM 3D-BRILLE

Hvis man kommer fra en fremmed kultur, er det svært at falde til på en dansk arbejdsplads. Jobcenter Stevns har anskaffet en såkaldt Virtual Reality-brille, der i 3D-billeder viser herboende flygtninge, hvordan dagligdagen fungerer på jobbet.

Tahyat lægger ikke skjul på, at hun er lidt nervøs ved situationen. Hun er kaldt ind til møde på rådhuset i Store Heddinge, hvor Jobcenter Stevns vil introducere hende for noget nyt, som de har anskaffet. Hun ved ikke helt præcis, hvad det går ud på, men tolken forklarer hende stille og roligt, at der ikke er noget at være bange for.

Hun kommer fra Syrien og har det seneste år boet i Valløby sammen med sin familie. Hun går til danskundervisning, men har stadig svært ved at sætte gloserne sammen til hele sætninger. Til gengæld taler hun tysk, for hun har tidligere boet tre år i Tyskland, hvor hun havde arbejde i en børnehave.

- Jeg vil gerne uddanne mig til pædagog og arbejde med børn, siger Tahyat og ser opmuntret ud, da hun hører, at regeringens finanslov baner vejen for at flere ansatte i vuggestuer og børnehaver.

På mødet med Jobcentret bliver Tahyat præsenteret for et apparat, der umiddelbart ligner en mellemting mellem en gasmaske og en kikkert. Men det er en slags brille, hvor brugeren kan se en film. Ikke en helt almindelig film, for den handler om livet på en typisk dansk arbejdsplads. Og den er optaget i 3D, så tilskueren føler, at hun selv står midt i det lokale, hvor det hele foregår. Faktisk risikerer man let at støde ind i en bordkant eller en væg, fordi man bevæger sig frem i takt med de personer, som er med i filmen.

Det hedder en VR-brille og er Jobcentrets nye elektroniske anskaffelse. VR står for Virtual Reality og dækker netop over, at brugeren på det nærmeste selv spiller en rolle i filmen.

- Med brugen af VR-briller ønsker vi at styrke beskæftigelsesindsatsen, så borgerne kan få et realistisk indblik i, hvordan man arbejder i forskellige brancher. Erfaringen viser, at mange ikke kender til de dag-lige kutymen og rutiner, som er et grundvilkår på mange danske arbejdspladser - og så er det svært at falde til, siger Mikkel Lundemann Rasmussen, der er udvalgsformand for Arbejdsmarked, Erhverv og Turisme.



Tahyat ser film fra et plejecenter gennem Jobcentrets nye VR-brille.

Foto: Henrik Fisker

De uskrevne regler

Selv om VR-brillen kan bruges af alle jobsøgende, er den først og fremmest anskaffet for at hjælpe nydanskere ind på arbejdsmarkedet. Derfor kan sproget i filmen indstilles på både dansk, arabisk, farsi, somali, engelsk og tigranya. Tilsvarende kan man vælge at få indblik i dagligdagen på en række arbejdspladser, bl.a. detailhandel, hotel, transport, rengøring samt pleje og omsorg.

Udgangspunktet er tesen om, at den bedste form for integration er at få nydanskere ind på arbejdsmarkedet. Og at den bedste form for jobtræning foregår ude på virksomhederne.

VR-brillen skal være med til at aflive myter, når en ny medarbejder starter på en virksomhed, forklarer jobcenterchef Trine Dokkedal.

- Der findes en masse uskrevne regler, som nærmest er en forudsætning for at begå sig på en arbejdsplads. Ting, som de gamle ansatte tager som en selvfølge, men som den nyansatte ikke kender. Hvordan omgås vi hinanden på arbejdspladsen, hvordan er det med hygiejnen, hvornår holder man kaffepause, hvornår er det tid til ferie osv. Med VR-brillen kan vi give nye jobansøgere et indblik i, hvad de går ind til, når de starter på job - til glæde for både dem selv og den arbejdsplads, som skal modtage dem, siger hun.

Jobcentret har omkring 75 jobansøgere med flygtningebaggrund - hovedparten af dem taler arabisk

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

eller tigranya, som er det sprog, der tales i Eritrea og det nordlige Etiopien.

- VR-brillen koster 2000 kroner og er udviklet af Kommunernes Landsforening i samarbejde med en producent, der hedder Khora. Oprindeligt er brillen udviklet til behandling af patienter, der lider af angst, oplyser Trine Dokkedal.

Meget realistisk

Den brille, som Jobcentret har anskaffet, har ikke nogen film fra en børnehave. I stedet vælger Tahyat at opleve omkring syv minutters virkelighed fra et plejecenter, der tydeligvis ligger et sted i Jylland.

- Det var meget realistisk og næsten som at være der selv. Jeg har haft nogle fordomme om, hvordan man lever som ældre på plejecenter, men nu kan jeg se, at virkeligheden ser anderledes ud. Jeg har fået lyst til at komme ud at se det i virkeligheden her på Stevns, siger Tahyat.

Hun tilføjer, at da hun arbejdede i børnehaven i Tyskland, lå der et ældrecenter lige i nærheden, og at der var kontakt mellem børnene og de ældre. - Det kunne være spændende, hvis der var noget tilsvarende her på Stevns, siger hun.

*Kilde: Stevnsbladet d. 8. januar 2020.
Jobcenter Stevns.*

VOKSENLÆRLINGE ER MODNE OG ROBUSTE

Dette gør, at Magleby Skolecenter er glade for at ansætte voksenlæringer.

Læs mere her:

<https://partnerskab.slagelse.dk/nyheder/nyheder/2020/virksomhed-vokser-med-voksenlaerlinge>

MØD JESPER FRA HÅNDVÆRKER EKSPRESSEN I RØNNEDE

Han er én af de virksomheder i Faxe kommune, som har ansat en fleksjobber 12 timer om ugen under Corona.

Martin, som i dag arbejder som fleksjobber hos Håndværker Ekspresen, fortæller i videoen, hvad det betyder for ham, at han er kommet i job.

<https://www.youtube.com/watch?v=cOCDiBJXvgs&feature=youtu.be>

NØDBEREDSKAB

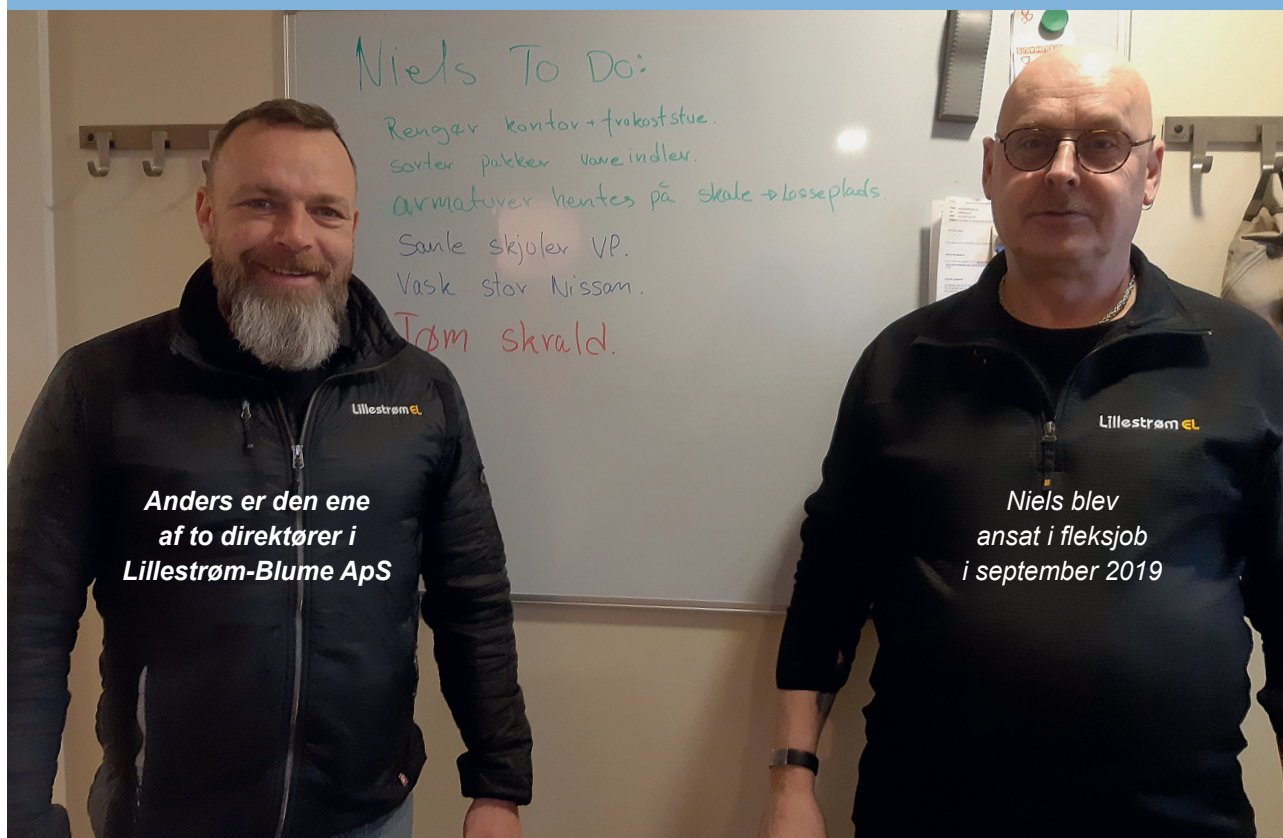
I Solrød - som i mange andre kommuner - hjalp administrative medarbejdere daginstitutioner og skoler, da de skulle åbne efter nedlukningen.

Læs mere her:

<https://www.solrod.dk/kommunen/nyheder/pressemeddelelser/2020/apr/jobkonsulenter-bliver-til-boernehavefrivillige-for-at-hjaelpe-til-under-coronakrisen>

Kilde: Solrød Jobcenter

FORVENTNINGSAFSTEMNING ER AFGØRENDE FOR ET SUCCESFULDT MATCH



Niels-Henning, kaldet Niels, blev ansat i Lillestrøm-Blume ApS den 16. september 2019. Inden ansættelsen havde Niels været i praktik i 3 uger for at se, om det var det rigtige match. Det viste sig at være et perfekt match for både Niels-Henning og virksomheden. Jeg besøgte Anders (den ene af to direktører i virksomheden) og Niels, for at høre om Niels' vej til virksomheden, og det var under denne samtale tydeligt, at de to havde en dyb respekt for hinanden.

Anders udtaler: "Jeg er ked af, at vi ikke fik Niels, da vi kun var fem ansatte. Det ville have hjulpet meget på vej". Niels udfører i sine 6 timer pr. uge, nemlig nogle vigtige arbejdsopgaver. Han løser mange praktiske gøremål som at feje gulv, tage opvask, lettere rengøring i virksomheden, sætte varer på plads og andre praktiske opgaver. Alle vigtige opgaver i forhold til at driften kan køre. Som Anders udtaler: "Niels arbejdsindsats frigiver tid til andre opgaver for de andre ansatte".

Anders og Niels er enige om, at en af grundene til det succesfulde match er, at der har været en tydelig forventningsafstemning mellem dem, både i forhold til opgaver og til hvordan arbejdet udføres.

Anders udtaler: "Det er vigtigt, at man ikke har berøringsangst over for Niels i forhold til, at han er i fleksjob. Jeg skal kunne sige de ting til Niels, som jeg kan sige til mine andre medarbejdere. Det er samtidig vigtigt, at den, der ansat i fleksjob, også kan sige nej, hvis der er opgaver vedkommende ikke kan i forhold til sine skånebehov. Jeg ved, at Niels kan sige nej til opgaver, og derfor tør jeg give ham mange forskellige arbejdsopgaver." Dette er vigtigt for Niels, som udtaler: "Det betyder meget for mig, at jeg kan flytte mig. Jeg skal udfordres." Hvis Niels kan se, at der er en opgave, der skal løses, finder han selv en måde at gøre tingene på, og så forfiner Anders det. Som Anders siger: "Det er vigtigt, at Niels ikke bare sætter sig ned, men at Niels selv tager initiativet".

For Niels har det altid været vigtigt at være en del af arbejdsmarkedet. Niels har altid arbejdet, og ofte mere end 37 timer. Da Niels fik en blodprop i hjernen i 2005, medførte det, at han fik en hjerne-skade, og blev lam i venstre side. Det var vigtigt for Niels igen at blive en del af arbejdsmarkedet, og han har derfor ydet en stor indsats med sin

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

genoptræning og med at fastholde sit nuværende funktionsniveau. Dette betyder bl.a., at Niels træner i fitnesscenter to gange om dagen.

Det sociale aspekt i at være en del af arbejdsmarkedet har stor betydning for Niels. Som fleksjobber er man ofte kun ansat få timer om ugen, og det kan derfor for nogle være svært at blive en del af det sociale miljø på arbejdspladsen. For Niels har det været naturligt at engagere sig i det sociale fra starten. Han udtaler: "Det er det sted, jeg har været ansat, hvor der er det bedste sociale miljø, og jeg føler mig som en stor del af det sociale fællesskab". Anders uddyber: "Niels kommer altid til personalearrangementerne, selvom det eksempelvis er frokost om fredagen, hvor han har fri."

I forhold til det gode match fortæller Anders og Niels, at fleksjobkonsulenten også har spillet en vigtig rolle. Janne, som er fleksjobkonsulent for Niels, greb hurtigt muligheden, og fik Niels til at sende sit CV og ansøgning til Anders, da den fleksjobber, der var ansat i virksomheden, var nødt til at fratræde sin stilling. Janne og Niels har haft et godt samarbejde lige fra forløbets start, og som Niels siger: "Vi klikkede fra starten, hun var på.

Vi svingede fra starten. Jeg fik den hjælp, jeg skulle." Janne deler oplevelsen af det gode samarbejde: "Niels har fra start været samarbejdsvillig og omstillingsparat. Han har aktivt medvirket i sin egen sag". Niels nåede heller ikke at være ledig i mere end 6 uger. Nu hvor Niels har fået fleksjob, har han stadigvæk Janne som fleksjobkonsulent, og det er både Anders og Niels rigtig glade for, for som Anders siger: "Det er rart at opleve, at Niels ikke er parkeret, efterladt, men at Janne kan rykke hurtigt ud, hvis vi har brug for". Janne har lige bevillet Niels et trailerkørekort. Da Niels kan øges i timer, hvis han får et trailerkørekort, så han kan køre materialer ud til elektrikerne, når de arbejder ude på pladserne.

Anders afslutter interviewet med at sige, at han kender mange virksomheder, der kunne have brug for en fleksjobber, for som han siger: "Fleksjob giver mulighed for at udvikle virksomheden".

Det er tydeligt, at Niels' arbejdsindsats og ihærdighed har gjort, at Anders som virksomhedsleder er blevet ambassadør for fleksjobordningen.

Kilde: Niels og Anders fra Lillestrøm-Blume Aps og Jobcenter Faxø.



Nogle af Niels' arbejdsopgaver består bl.a. i at sætte varer på plads.

AT STARTE FORFRA I ET NYT LAND

Osman er syrisk flygtning og lærte sig på kort tid tilstrækkeligt dansk til at påbegynde uddannelsen som social- og sundhedsassistent. Osman er i øjeblikket elev hos hjemmeplejen i Dianalund i Sorø kommune, hvor han er afholdt og glad for sit arbejde. Osman synes, det er ærgerligt, at der ikke er flere mænd i branchen.



Osman i afslappet snak med Lissi om stort og småt. (Billedet er taget før corona-nedlukningen).

Osman måtte flygte fra krigen i Syrien, efter at terrorbevægelser forsøgte at hverve ham til kamp. Inden han flygtede, blev han tilbageholdt og holdt fanget i 21 dage. Osman ankom til Danmark i 2015 og startede som mange andre flygtninge med at komme til Sandholmløjren, men kom sidenhen til Sorø Kommune. Med sig i bagagen fra sit hjemland havde han en uddannelse som narkose-assistent og 12 års erfaring fra et hospital.

Et liv med mennesker

Der er ikke mange mænd inden for hjemmeplejen. Osman fortæller, at han tror, det skyldes, at mange mænd foretrækker et mere fysisk arbejde eller et arbejde, hvor man kan være mere udenfor. Da han skal fortælle, hvorfor han selv valgte at begynde sin uddannelse som Social- og Sundheds-assistent, fortæller han, at han først startede med at få stort kørekort, men at livet som lastbilchauffør ikke var noget for ham. Han savnede at arbejde med mennesker.

Når Osman skal beskrive, hvilke arbejdsopgaver han holder mest af i hjemmeplejen fortæller han, at han rigtig godt kan lide at arbejde med rehabilitering og uddyber med at sige: "Jeg kan godt

lide at hjælpe andre til at få et bedre liv og blive selvhjulpne. Det giver rigtig meget mening for mig."

Helene Christensen, som er leder for Osman, supplerer med at fortælle, at de vigtigste egenskaber for en SOSU er at kunne tage udgangspunkt i borgerens behov og kunne bedømme, hvad der er den rette indsats lige netop den dag. Derudover skal man kunne samarbejde med både borger, pårørende og kollegaer.

Når man i begyndelsen er "en fremmed"

Der kan være mange udfordringer ved at starte som SOSU-elev, når man er udlænding og måske særligt som mand. Osman fortæller, at nogle af de ældre godt kan være lidt nervøse første gang, de møder ham, men at det hurtigt ændrer sig til nogle rigtig gode relationer.

Det viser sig også på en kort tur gennem Degneparken i Sorø, hvor mange af beboerne og brugerne råber glade hilsener efter Osman eller vinker og smiler, når de ser ham. Osman giver venlige ord og glade smil retur. Det er tydeligt, at han er vellidt af mange af de ældre i Degneparken.

Helene Christensen fortæller også, at Osman er meget afholdt. "Osman har hjertet på det rette sted og har empati. Han nærer stor omsorg for de ældre, og tager naturligt hensyn til dem. Det kan de mærke." Helene supplerer med at fortælle, at hun mener, at en del af det også kan skyldes en kulturel forskel. "Jeg har før arbejdet sammen med mænd af anden etnisk baggrund - både ansatte og vikarer. Det virker som om, det er meget naturligt for dem at være respektfulde og galante over for de ældre. De har en rigtig god tilgang til de ældre."

Overalt i Danmark er der mangel på SOSU'er. I Sorø Kommune arbejdes der målrettet med at øge rekrutteringen af SOSU-elever. Dette sker gennem et tæt samarbejde mellem Jobcenter, Uddannelsesvejleder og skolerne. Et af fokusområderne er blandt andet at forsøge at tiltrække flere elever af anden etnisk baggrund og flere mænd.

Kilde: Jobcenter Sorø, gruppeleder Helene Christensen og Osman

Forfatter: Sara Holm Friis

”VERDENS BEDSTE NETVÆRK ER JOBCENTER FAXE”

- fortæller Heidi, da hun blev tilbudt et ordinært job.

Funktionschef Annitta Nordkvist, fra Det nære Sundhedscenter, Præhospitaller i Næstved, kontaktede Jobcenter Faxe Virksomhedsservice for at få hjælp til rekrutteringen, anmodningen lød på 4 bookingassistenter. Jobcenter Faxe Virksomhedsservice sendte CV'er på 10 kandidater og fire blev udvalgt, og startede i job den 1. juni 2020. Rekrutteringen var så succesfuld, at Annitta Nordkvist nu igen har spurgt om hjælp til rekruttering af tre nye kandidater.

I Jobcenter Faxe Virksomhedsservice har man stort fokus på at yde god service for både virksomheder og borgere. Fokus er, at der opnås

det bedste match mellem ledige borgere og virksomheder, så virksomhederne får den helt rigtige arbejdskraft, og borgerne kommer i arbejde og derved bliver selvforsørgende.

En af de mange forskellige opgaver i Virksomhedsservice er at servicere virksomhederne i forhold til rekruttering. Virksomhederne kontakter Virksomhedsservice, når de har behov for arbejdskraft, og i denne tid ringer virksomhederne ind med konkrete jobåbninger ca. 20-25 gange om ugen. Virksomhedskonsulent Dorthe Sander udtaler; ”Når virksomhederne ringer, har de ofte akut behov for arbejdskraft, eller også de vil undgå en længere rekrutteringsproces.”

En af de borgere, der nu er i job, er Heidi Hansen. Heidi fortæller: ”Dorthe ringede og spurgte, om hun måtte sende mit CV til Annitta. Jeg sagde naturligvis ja. Annitta ringede mig op og spurgte, om jeg havde lyst til at være booking dame, og jeg sagde ja tak. En uge efter startede jeg i jobbet. Jeg er ansat i en ”Begivenhedsansættelse”. Når Coronaen er færdig, vil ansættelsen ophøre. Jeg er ansat på overenskomstlignende vilkår og optjener ret til dagpenge”.

Heidis hovedopgave består i at tage telefon og booke i AMK centralen. Hun booker tid til coronatest til de borgere, der ikke har NemId.

Heidi er glad for at være blevet ansat og udtaler: ”I denne her ansættelse optjener jeg overenskomstlignende løn. Jeg var ved at falde ud af dagpengesystemet, så det er så dejligt at få et job. Det var så fedt.” Heidi siger uddybende; ”Verdens bedste netværk er Jobcenter Faxe, og det er jeg bare så glad for. Virksomhedskonsulenterne har ofte ringet til mig i forhold til konkrete jobåbninger, og jeg oplever, at de hele tiden har fokus på, om jeg passer ind i de jobåbninger, de har.”

Forløbet viser, at et hurtigt arbejdende Virksomhedsservice skaber værdi for både borgere og virksomheder.

Kilde: Annita Nordkvist, Det nære Sundhedscenter og Jobcenter Faxe



Heidi Hansen på job.

NÅR MAN FÅR CHANCEN



Lotte

Lidt uden for Sorø ligger en familieejet virksomhed, der sælger forskelligt sports- og træningsudstyr engros - herunder beklædning, bolde og målmandshandsker. Virksomheden Tranberg & Dahl A/S har i øjeblikket 5 ansatte, men for ikke særlig længe siden var Lotte én af dem.

Lotte blev i 2018 fyret efter 10 års ansættelse på kontor. Med fyringen kom en stor usikkerhed, og hun mistede troen på sig selv. Usikkerheden tog til, og i februar 2019 blev Lotte sygemeldt med angst. Hun fortæller, hvordan hun i perioden isolerede sig mere og mere og havde svært ved at forlade huset.

I november 2019 fik Lotte imidlertid - i samarbejde med Sorø Jobcenter - et ressourceforløb hos Allan Tranberg Augustesen og Bernt Dahl Nielsen fra Tranberg & Dahl A/S. Lotte var i starten usikker på sig selv og havde det svært med at være sammen med de andre ansatte. Men efterhånden som hun løste de opgaver, hun blev stillet og lærte de andre at kende, steg hendes selvtillid og glæde ved at gå på arbejde. Fra at arbejde få timer hver anden dag, kom hun hurtigt op på 25 timer og til sidst 37 timer om

ugen. Under nedlukningen i foråret i forbindelse med corona fortsatte virksomheden og dermed også Lotte.

Da tiden hos Allan og Bernt ophørte i juni, kom Lotte hjem og gå, men efter flere måneder med høj aktivitet var det pludselig alt for kedeligt at gå derhjemme. Lotte søgte et rengøringsjob og fik det! I dag er Lotte glad og tilfreds med sit arbejde. Hun gør både rent hos virksomheder og private, og hun nyder både det sociale og at være sig selv.

Når Lotte ser tilbage på den svære tid inden Tranberg og Dahl og hendes opstart dér, er det særligt hendes lave selvværd og angst, der fyldte meget. Adspurgt, hvad der hjalp hende på den anden side af dette, var særligt, at Allan og Bernt var gode til at give hende små konkrete opgaver, hvor hun langsomt blev mere og mere sikker på sig selv. Det forholdsvis lille arbejdsmiljø var trygt, og der var rum til at tage det med ro i starten, indtil hun kom mere ind i opgaverne.

Allan fortæller, at han nyder, at virksomheden på den måde kan hjælpe andre mennesker videre og give dem en chance. Derudover er der tale om god arbejdskraft, hvor han ikke behøver at bruge en masse ressourcer på at ansætte, men får Jobcenterets hjælp til at finde den helt rigtige medarbejder til virksomheden.

Kilder: Jobcenter Sorø, Allan Tranberg Augustesen og Lotte

Forfatter: Sara Holm Friis

