

DE GODE HISTORIER

FRA SAMARBEJDET MELLEML VIRKSOMHEDER OG JOBCENTRE

JUNI 2017

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

VEJEN TIL SELVFORSØRGELSE!

Muhyideen Sulaiman Noaso startede i praktik som skrædder hos Mammuth Work Wear A/S i Næstved i oktober 2016. I løbet af praktikken viste Muhyideen, at han var en holdspiller og en rigtig god skrædder. Mammuth Work Wear A/S valgte derfor i januar 2017, at ansætte ham 3 dage om ugen i kombination med 2 dages praktik. Praktikens primære formål er, at Muhyideen kan øve sig i det danske sprog, for derved bedre at kunne indgå i de forskelligeartede opgaver, der er en del af hverdagen i Mammuth Work Wear A/S. De 3 dage om ugen hvor Muhyideen arbejder i ordinære timer, arbejder han som skrædder, hvor han blandt andet tilretter uniformer og påsyr mærker.

Jette Wrang, administrationschef: "Vi er en lille og fleksibel virksomhed, som godt kan lide at gøre en forskel. Vi løser opgaverne i flok, og Muhyideen tager i mod nye udfordringer med et smil. Derfor passer han så godt ind her."

Muhyideen fortæller, at han ser sine kollegaer som familie og, at han er rigtig glad for at få lov til at arbejde som skrædder igen.

Jobcenterleder Vibeke Dyhr fortæller, at i Jobcenter Faxe står praktik ikke alene, men forsøges kombineret med ordinære timer - som øges i takt med borgerens arbejdsevne. Denne metode motiverer borgerne, som hurtigt mærker effekten af at tjene sin egen løn og får en oplevelse af at blive værdsat for deres indsats.



Muhyideen Sulaiman Noaso arbejder som skrædder i Mammuth Work Wear A/S, men hjælper også gerne til i pakkeriet eller på lageret, hvis der er behov for det.

Kilde: Jette Wrang, administrationschef og Muhyideen Sulaiman Noaso, skrædder, Mammuth Work Wear i Næstved og Vibeke Dyhr, jobcenterleder i Faxe Kommune, Center for Familie, Social og Beskæftigelse.

BESKÆFTIGELSESMINISTEREN BESØGTE FOLKENE BAG "DE GODE HISTORIER"



Niels Hörup, Troels Lund Poulsen, Fadi Ali, Hans Odder, Mardan Anwar Khedir og Knud Erik Hansen.

På Solrød Vandværk mødte beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen medarbejder Fadi Ali, en syrisk flygtning, som efter en sprogpraktik på vandværket via egen motivation og vilje blev fastansat i september 2016. Fadi Ali er blot en af de mange succeshistorier, som KKR Sjælland deler her i "De gode historier" og historien blev bragt i september 2016.

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

Troels Lund Poulsen, Hans Odder, Niels Hörup og Fadi Ali.



Under besøget hørte beskæftigelsesministeren om det unikke tværkommunale samarbejde på beskæftigelsesområdet i KKR Sjælland, hvor kommunerne samarbejder om videndeling og rekruttering.

Det gode samarbejde mellem kommunerne og det private erhvervsliv var noget af det, der ved besøget blev fremhævet af både Solrød Vandværk og KKR repræsentanterne.

"Som minister er jeg naturligvis optaget af det, der virker i beskæftigelsesindsatsen. Dagens besøg har givet mig gode input med afsæt i et helt konkret eksempel på, hvordan rekruttering kan lykkes. Samtidig har jeg fået viden om kommunernes samarbejde på beskæftigelsesområdet, og på det område har jeg fået værdifuld inspiration med mig" siger beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen.

"Med deling af de gode historier og dermed erfaringer - bliver vi og virksomhederne inspireret af hinanden, og det kan vi bruge konstruktivt ude i de enkelte jobcentre. Samarbejdet med de private virksomheder er afgørende, hvis vi skal lykkes med beskæftigelsesindsatsen og skabe varige resultater på beskæftigelsesområdet til gavn for både virksomhederne, kommunerne og i særdeleshed også borgerne selv," siger Niels Hörup, KKR formand og borgmester i Solrød Kommune.

Et andet af de frugtbare eksempler på et tværgående samarbejde er etableringen af Jobcentrenes Rekrutter-

ingsservice Sjælland (JRS), hvor Kommunerne i KKR Sjælland har aftalt fælles retningslinier for rekruttering af ledige borgere til virksomhederne.

"JRS er et enkelt og ubureaukratisk samarbejde med lokal forankring. Pointen med JRS er, at en virksomhed kan ringe til ét jobcenter, og få hjælp til rekrutteringen af ledige borgere - ikke bare borgere fra de 17 kommuner i KKR Sjælland, men i hele Danmark, hvor der blandt andet samarbejdes med Hovedstadens Rekrutteringsservice og Nordsjællands Rekrutteringsservice," siger Knud Erik Hansen, næstformand i KKR Sjælland og borgmester i Faxe Kommune.

For Fadi Ali blev mandagens besøg en særlig dag, og han var stolt af at fortælle sin historie til beskæftigelsesministeren. Du kan læse pressens artikler om Fadi Ali og beskæftigelsesministerens besøg her:

<http://sn.dk/Sydkysten/Minister-blev-klogere-paa-ledighed/artikel/659048>

<http://sn.dk/Sydkysten/Fra-dametoej-til-ministerbesoeg/artikel/659049>

<http://sn.dk/Solroed/Ministeren-Fadi-og-rent-vand-fra-hanen/artikel/658984>

Kilde: sn.dk, d.29. maj 2017.

Redaktionen, De gode historier.

EFFEKTIV JOBROTATION I ROSKILDE

Det plejer ikke at være så godt, hvis nogen roterer på en kirkegård. Men den form for rotation, der foregår på Roskilde Kirkegårde, er særdeles positiv. Det får nemlig ledige i job.



Marc Larsen



Barbara Joos

Jobrotation giver som bekendt medarbejderne på en virksomhed mulighed for at komme på efteruddannelse, mens ledige ansættes i virksomheden midlertidigt på lige fod med alle andre medarbejdere. I Roskilde Kommune har ordningen været brugt succesfuldt i mange år.

En af de virksomheder, der er glade for ordningen, er Roskilde Kirkegårde, der har brugt jobrotation flere gange. Der har indtil nu været ansat tre rotationsmedarbejdere, og de er alle kommet i job efterfølgende. To er fastansat på kirkegårdene - den ene som voksenlærling - mens den tredje fik mod til at søge tilbage til sin "gamle" branche. Lige nu er en fjerde Roskilde-borger i jobrotation.

Marc Larsen var den allerførste, der kom i jobrotation på kirkegården. Det er 3½ år siden, og i dag er han fastansat i ordinært job som anlægsgartner:

- Ordningen gjorde det lettere for mig at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Jeg havde været arbejdsløs i seks måneder. Det var befriende at skulle arbejde rigtigt og ikke arbejde for kontanthjælp.

Efteruddannelse som personalegode

For Roskilde Kirkegårde har jobrotation betydet, at flertallet af de 30 fastansatte har været på forskellige kurser og uddannelsesforløb. Det er typisk AMU-kurser, men nogle ansatte er også kommet i gang med længerevarende diplomuddannelser, forklarer overgartner Barbara Joos, som er overgartner for ni kirkegårde i og omkring Roskilde:

- Vi prioriterer efteruddannelse rigtig højt. Som statsansatte under Folkekirken er vi jo ikke de højeste lønnede, så vi ser det som et personalegode. Men vi ville ikke kunne tilbyde efteruddannelse til så mange medarbejdere, hvis ikke det havde været for denne her ordning.

Faglærte ledige

Rotationsmedarbejdere er ofte ufaglærte, men det gælder ikke på Roskilde Kirkegårde, hvor overgartner-

en stiller krav til fagligheden, de skal have grøn erfaring. Til gengæld er der forståelse for en vis sårbarhed:

- Du skal møde op, og du skal gøre dig umage, men det er helt i orden at have noget med i bagagen. Det har vi alle, og det er en fordel. Så er der nemlig ofte større forståelse for den sårbarhed, som vores gæster har med sig.

Anlægsgartner Marc Larsen bekræfter, at Roskilde Kirkegårde er et sted, der tager hensyn:

- Det er en arbejdsplads, hvor man går højt op i et godt arbejdsmiljø. Der bliver taget hensyn til de fysiske skavanker - ja også de psykiske. Og så er der som sagt gode muligheder for kurser og efteruddannelse.

Marc Larsen er selv i gang med at forberede sig til uddannelsen som have- & parkingeniør. Han har problemer med knæene og er i gang med at fremtidssikre sig selv på arbejdsmarkedet.

En enkelt bøn: 12 måneders jobrotation

Barbara Joos er generelt glad for jobrotationsordningen, men hun er ked af, at den i 2015 blev ændret, så man nu kun kan være i jobrotation i seks måneder:

- Det koster i resurser at oplære folk, så udover det er vigtigt, at de passer ind i virksomheden, så skal de helst kunne være her en rum tid, så det kan betale sig for os. Vi regner med to måneders oplæring, og så er der jo kun fire måneder tilbage.

Der er dog planlagt uddannelsesaktiviteter for de fleste af kirkegårdenes medarbejdere i 2017, og flere ledige er parate til at blive rotationsmedarbejder. Roskilde Kirkegårde er en populær arbejdsplads.

Kontakt Roskildes jobrotationskoordinator for yderligere information om Jobrotation: Bjarne Andersen, 24 89 60 15 eller bjarnea@roskilde.dk

FAKTA

- De seneste fem år har 75 virksomheder med mange tusinde ansatte deltaget i jobrotationsprojekter i Roskilde Kommune.
- Omkring 500 ledige har været rotationsmedarbejdere de seneste fem år.
- Cirka 60 % er efterfølgende kommet videre i job eller uddannelse.

Kilde: Barbara Joos og Marc Larsen, Roskilde Kirkegårde. Jobcenter Roskilde.

”JEG FIK AFPRØVET OG FREMELSKET KOMPETENCER MED MIN VIRKSOMHEDSPRAKTIK”

- Fra praktik til småjob

Sådan fortæller Mille om sit praktikforløb i en detailbutik. ”Jeg hører folk i min omgangskreds sige, at de ikke gider praktik og ikke får noget ud af det”, fortæller Mille. ”Jeg er dybt uenig med dem, for det har betydet alt for mig at komme i praktik et sted, hvor det er i orden at være mig - og hvor jeg har fundet kompetencer, som jeg ikke vidste, jeg indeholdt”. Mille er uddannet pædagog, og gik for 4 år siden ned med stress og depression. Det har været en lang vej tilbage til arbejdsmarkedet - Mille var i lang tid under udredning og på medicin. For 10 år siden blev hendes søn diagnosticeret med autisme, asperger og OCD, de har derfor levet i faste rammer siden da. Det viste sig under udredningen af Mille, at hun også har OCD. ”Det er derfor, at jeg blev stresset, for jeg har ikke ro, hvis der f.eks. står opvask eller lignende, og da min verden til sidst kollapsede, opdagede jeg, at OCD var årsagen til det”, fortæller Mille. Det skulle dog senere vise sig, at hun kunne bruge sin ordenssans positivt i praktikken.

Mille blev sendt mange steder hen til jobafprøvning, i et fitnesscenter, på et bosted for psykisk sårbare m.m., men det var ikke det rigtige for hende. Indtil en ny virksomhedskonsulent i Solrød Jobcenter, Ann-Marie Høholt, stillede hende det enkle, men for Mille meget vigtige spørgsmål; ”Hvad kunne du tænke dig?” Så gik jagten ind på at finde en praktikplads, der svarede til Milles ønsker og kompetencer. For det stod klart, at hun ikke skulle tilbage til jobbet som pædagog.

Samtidig henvendte Henriette Busk, CSR- og HR-konsulent fra Operaid, sig til Solrød Jobcenter. Henriette er konsulent for 9 butikker i en detail franchise-kæde (ønsker anonymitet - navnet er kendt af redaktionen), som arbejder med social ansvarlighed og ansætter folk langt væk fra arbejdsmarkedet. ”Det er vigtigt, at vi hjælper borgere i samfundet”, fortæller Henriette Busk. ”I butikkerne kan vi rumme rigtig mange med udfordringer, og fordi der kan være stor udskiftning i detailbranchen, er vi glade for at kunne ansætte mange på deltid, som samtidig er stabile og ønsker at blive i butikkerne” Hun kalder det 3 x win situation, fordi det hjælper butikkerne, borgerne og jobcentret. Henriette fungerer nogle gange som mentor i samarbejde med jobcentret. ”Jeg har været mentor for Mille, og hun har rykket sig så meget på ganske kort tid”, fortæller Henriette med en tydelig glæde i stemmen ”Hun er en ægte solstrålehistorie - hun er vokset med opgaven og er så dygtig”.

Og hvad er det så, Milles ordenssans duer til? ”Jeg elsker, når jeg skal sætte varer på plads og gøre det rigtig pænt - det giver mig en glæde og tilfredshed”, fortæller hun. ”I starten havde jeg en skræk for kasseapparatet, for jeg havde en dårlig



Henriette Busk og Mille Guldstrand.

oplevelse fra min ungdom med en arbejdsgiver, der skældte mig ud over, at jeg gjorde det forkert, og det har sat sig i mig. Men det var så trygt i praktikken, at jeg selv fik modet til at prøve det”. Mille allierede sig med en kollega, og fik lov til at stå bag hende, når hun stod i kassen. ”Nu kan jeg sagtens stå der alene”, fortæller Mille glad ”Jeg har en klokke, jeg kan ringe på, så kommer kollegaen ilende til”.

Noget af det, Mille har svært ved ovenpå sin stresssygdom, er at huske. ”Jeg må have små sedler i lommen, hvor jeg har skrevet de ting ned, jeg glemmer, hvordan fungerer”.

Mille venter lige nu på en afgørelse om flexjob. Da praktikken sluttede, var hun i problemer økonomisk ift. 225 timers reglen og ville gå væsentligt ned i ydelse, hvis hun ikke arbejdede, mens hendes flexjobansøgning er under behandling. ”Heldigvis ansatte de mig i 8 timer om ugen i butikken, mens jeg venter på min sag”, fortæller Mille. ”Hvis jeg får tilkendt flexjob, er målet, at arbejde mig op til at kunne være 15 timer om ugen i butikken”. For Mille har mødet med en god virksomhedskonsulent, en CSR- og HR-konsulent og søde, forstående kollegaer været opskriften på, at hun i dag føler en arbejds- og livsglæde. - Og ser du en dag en hjælpsom og arbejdsom medarbejder i en detailbutik et sted i Roskilde smile venligt til dig, så giv hende et stort smil tilbage. Det kan være Mille, du gør ekstra glad. AL

NB: Efter redaktionens deadline er der kommet oplysning om, at Mille har fået tildelt flexjob.

Kilde: Mille Guldstrand. Henriette Busk, Operaid. Jobcenter Solrød.

KALUNDBORG ASYLCENTER

- en dag i marts 2017 møder vi Mohammad Ali Mamo



På Kalundborg Asylcenter en dag i marts 2017 møder vi Mohammad Ali Mamo, en kurdisk fysik- og kemi-lærer fra Aleppo i Syrien. Mohammad kom til Danmark som politisk flygtning i 2011 og bor i Kalundborg med sin kone og 3 børn - en datter på 18 år, som går i gymnasiet og tvillinger - en dreng og en pige på 8 år.

Bent Jahns, som er centerleder i Kalundborg fortæller:

"Vi fik en henvendelse i sommeren 2016 fra Lene Friis - fra Kalundborg Jobcenter, vedr. evt. aftale om et praktikforløb for en arabisk-talende borger i Kalundborg - det var Mohammad. Lene fortalte, at Mohammad havde været hjælpelærer på en folkeskole i kommunen i en periode samt i praktik og løntilskud på andre virksomheder i Kalundborg og omegn - og nu havde brug for et andet tilbud. Efter en god samtale med Lene og Mohammad sagde vi - ja mange tak!"

Opfølgning fra jobcenterets side i løbet af praktikforløbet var intenst og motiverende for alle parter. Der var god kontakt til Lene Friis i hele perioden. Efter praktikperioden valgte Røde Kors og Mohammad at fortsætte samarbejdet - og Mohammad blev ansat som underviser på centeret.

Med sin pædagogiske baggrund og sit kendskab til formidling som en gedigen ballast begyndte Mohammad som underviser på asylcenter Kalundborg, hvor han efter grundig oplæring og som "føl" hos en erfaren underviser overtog undervisningsforløbet "Almindelig Daglig Levevis" - samt introkurset - introduktion til dansk historie, kultur og samfund - et forløb for asylansøgere. Opgaven som underviser har udviklet sig



til, at Mohammad nu underviser i matematik for unge, alfabetisering, ADL samt dansk på begynderniveau.

På centeret er Mohammad en rollemodel specielt for de unge asylansøgere, men også i forhold til at afklare regler og normer for livet i Danmark for de øvrige beboere. Mohammad er en tålmodig mand og ved, at ting tager tid, når forskellige kulturer mødes. I de svære situationer, der af og til opstår på centeret i forhold til konfliktløsning og andre svære forhold er Mohammad på banen. Mohammads sproglige arabiske baggrund er uvurderlig!

Netop kulturmødet er rigtig vigtigt for Mohammad, når asylansøgerne skal introduceres til dansk lov, ansvarlighed og ikke mindst de demokratiske principper i Danmark - Mohammad kender asylansøgernes baggrund, de sociale forhold, der findes i hjemlandet og den kultur og de religiøse normer, de kommer fra. Mohammad formår at formidle, afklare og inspirere asylansøgerne i deres søgen efter og introduktion til en helt anden kultur her i Danmark.

Mohammad: "Jeg er rigtig glad for mit arbejde i Røde Kors Asylafdeling. En vigtig ting for mig er, at der i Danmark er frihed og regler, som er nemme at følge".

Mohammad nævner i den forbindelse Grundloven flere gange under samtalen. Det er vigtigt for ham, at religiøse tilhørsforhold ikke har indflydelse på personlige, arbejdsmæssige og andre forhold i Danmark.

Mohammad: "At arbejde for Røde Kors Asylafdeling i Kalundborg er helt forskelligt for min arbejdssituation i Syrien, hvor krav og karakterer spiller en stor rolle. De mange nationaliteter på centeret her er med til, at kravene må erstattes af motivation og interesse og ved at hjælpe hinanden, får vi tingene til at ske. Og det gælder også i forhold til kollegerne - vi hjælper hinanden"!

Bent Jahns: "Mohammad ved det måske ikke, men hans virke på centeret gør en kæmpemæssig forskel ikke kun for asylansøgerne, men også for hans kolleger i.f.t. tolkning af sprog, følelser, indstillinger osv."

Kilde: Bent Jahns og Mohammad Ali Mamo, Røde Kors asylafdeling, Kalundborg. Jobcenter Kalundborg.

FRA UDSKIFTNINGSBÆNKEN TIL FAST MAND I STARTOPSTILLINGEN

Frivillig deltagelse, et tæt netværk af virksomheder og klare forventninger er nogle af hemmelighederne bag et nyt projekt, der efter tre måneder har hjulpet over 50 procent af deltagerne i arbejde.



De har skrevet mange ansøgninger, de har gået til jobsamtaler, de har håbet og ventet. I næste uge er den der - det nye job er lige rundt om hjørnet.

"Det var frustrerende, og jeg skulle hele tiden søge job og være på udkig," fortæller Jørn Damgaard på 58 år, der efter 30 års ansættelse som tekniker i TDC blev ledig i 2015.

Han valgte derfor at sige ja tak til et frivilligt tilbud om at deltage i det nye projekt "Fra udskiftningsbænken til fast mand i startopstillingen", som Center for Arbejdsmarked i Næstved Kommune står bag. Nu er frustrationen væk - ligesom ventetiden og jobsøgningen. I stedet for er han hoppet i arbejdstøjet hos Lavpris Træ i Næstved, hvor han har fået en fast stilling.

Buddy og jobklub

Og Jørn er bestemt ikke den eneste, der har kunnet hoppe i arbejdstøjet. Indtil videre har 20 langtidsledige borgere deltaget i projektet - 11 er kommet i fast arbejde, mens en har fået flere vikariater. Succesraten skyldes blandt andet det tætte samarbejde med de 23 virksomheder, der er gået med. Virksomhedslederne



er blandt andet "buddy" for de ledige borgere. Det betyder, at den enkelte ledige har et månedligt møde for at tale ansøgninger, cv og samtidig få de gode tips og tricks direkte fra virksomheden. Virksomhederne deltager også på skift i projektets jobklubarrangementer, hvor der er en flittig dialog om jobmuligheder, arbejdsmarkedet generelt og rekrutteringsforventninger.

Jan Wengberg er en af de virksomhedsledere, der har sagt ja til at være buddy for en borger, og han er glad for de gode oplevelser, som mentor-ordningen giver ham.

"Det er mennesker, der er blevet ramt af tilfældige ting og er kommet ind i en ond cirkel. Det kan ske for os alle sammen. Det er nogle fantastiske mennesker med mange kompetencer, der bare skal tilbage på sporet igen," forklarer han om de to jobsøgende, hvor den ene er kommet i arbejde.

"Jeg vil gerne bidrage til, at de kommer videre."

Den onde cirkel bliver brudt

Det er frivilligt for borgere og virksomheder at deltage i projektet. Det vigtige er engagement, og at man virkelig har lyst til at gå ind i det.

"Jeg sørger for at fortælle borgerne, at der er en række forventninger til dem, og at de selv skal gøre en stor indsats for det," forklarer virksomhedskonsulent Brian Bo Rasmussen, der er initiativtager til projektet.

Til gengæld får deltagerne en tæt opfølgning og kontakt med månedlige personlige møder i jobcentret. Tanken og ambitionen med projektet er også, at det kan være med til at hjælpe virksomhederne med at rekruttere og finde gode motiverede medarbejdere.

"Vi oplever, at arbejdsgiverne i stigende grad har vanskeligt ved at rekruttere den rette arbejdskraft. Derfor har vi etableret et projekt, der gavner arbejdsgivernes rekrutteringsmuligheder og giver langtidsledige borgere mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet igen," uddyber han.

Jørn Damgaard er en af dem, der nyder det nye fodfæste:

"Det er rigtig skønt at have noget at stå op til morgenen, ligesom jeg nyder at kunne have weekend igen. Da jeg var ledig, gik dagene mere ud i et."

Kilde: Jan Wengberg, virksomhedsleder og Jørn Damgaard, medarbejder Lavpris Træ og Center for Arbejdsmarked, Næstved Kommune.

FRA KONTANTHJÆLP TIL KOORDINATOR



Magni Niclassen og Pia Jensen.

Pia Jensen så ikke sin fremtid på et vaskeri, men hun blev positivt overrasket over opgaverne og den gode humor på Vintersbølle Vaskeri. Efter et praktikforløb og en tidsbegrænset ansættelse er hun nu fastansat som koordinator for de 10 medarbejdere på vaskeriet, som hun også er arbejdsmiljørepræsentant for.

Magni Niclassen, der er vaskeriets daglige leder, så potentiale i Pia: "Hun skilte sig ud ved at være opmærksom, eftertænksom og have styr på tingene. Og så havde hun en god systematik." Den systematiske tilgang har Pia bl.a. opbygget gennem en tidligere praktik på et bibliotek, og et andet forløb på et teater gav hende erfaringer med at arbejde tæt på mange forskellige mennesker - begge kompetencer har haft stor betydning for hendes job på vaskeriet.

På mange måder har de forskellige forløb i Pias 10 år på kontanthjælp - f.eks. løntilskud, kortere ansættelser og uddannelse - givet hende nogle vigtige erfaringer, der har ført til jobbet som koordinator, hvor hun prioriterer og fordeler opgaverne. Hun fortæller:

"Mit forløb på teateret lærte mig for eksempel, at det ikke er så farligt at bryde sine grænser, og da jeg fik tilbudt stillingen som koordinator blev det lysten til at prøve noget nyt, der vandt over usikkerheden." *CBM*

Kilde: Pia Jensen og Magni Niclassen, Vintersbølle Vaskeri og Arbejdsmarkedssekretariatet, Vordingborg Kommune.

TÆT SAMARBEJDE PÅ TVÆRS I KOMMUNEN GIVER LEDIGE JOB OG MULIGHED FOR ELEVPLADS

Hvert forår, med henblik på kommende ferieafløsning, aftaler Karin Hansen, teamleder for vikarkorpset i ældreplejen og Mette Juhl i Formidlingsteamet i Lolland kommune et informationsmøde. Til mødet inviteres alle ledige, som på deres CV søger som SSH/handicapmedhjælper/omsorgsmedhjælper.

Teamleder i kommunen, Karin Hansen, kommer og fortæller om jobbet og muligheder for afløserjobs. Mødet afsluttes med jobsamtaler på stedet for de interesserede.

Karin videredistribuerer de aktuelle personer til kommunens øvrige teams. Der aftales opstart i virksomhedspraktik for de, som ikke har erfaring.

De egnede kandidater vil, hvis alt går vel, blive tilbudt sommerferieafløsning eller job med løntilskud. Dette efter en individuel vurdering. Forløbet i ældreplejen afsluttes som regel med tilbud om en elevplads (voksenelevplads).

Ud over dette tjekker Formidlingsteamet løbende, om der dukker nye personer op, som er uddannede social og sundhedshjælpere eller social- og sundhedsassistenter, som de så sender til Karin, hvorefter Karin straks kontakter dem for eventuel ansættelse.

På denne måde håndterer Vikarkorpset og Formidlingsteamet i fællesskab det konstante behov for SSH/SSA.

Kilde: Mette Juhl, Formidlingsteamet og Karin Hansen, Vikarkorpset i Ældreplejen og Lolland Kommune.

VIKARJOB SKAL FØRE TIL FAST ARBEJDE

Småjob helt ned til få timer om ugen kan være vejen til et fuldtidsarbejde. Rekrutteringen til flere og flere jobs starter gennem vikardækning. Sådan lyder det fra Jobcenter Holbæk, der har indgået et samarbejde med to vikarbureauer med kontorer på Ahlgade i Holbæk. Det skal give ledige i Holbæk Kommune større mulighed for at få fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Læs mere:

<http://sn.dk/Holbaek/Vikarjob-skal-foere-til-fast-arbejde/artikel/656094>

Kilde: sn.dk 17. maj 2017 og Jobcenter Holbæk.

NÅR LIVET STARTER MED ET STORT SVIGT ... - HVORDAN STØTTE KAN HJÆLPE ET UNGT MENNESKE VIDERE TIL PRAKTIK, SMÅJOB OG UDDANNELSE

Katrine har haft et hårdt liv fyldt af omsorgssvigt og havde derfor ingen tiltro til systemet. Gennem et langt forløb med mentor og psykolog samt praktik et godt sted, har hun nu fået så stor tro på sig selv, at hun vil starte en uddannelse i butiksfaget.

Katrine er en ung kvinde, som har en søn på 5 år, hun er alene med. Hun er opvokset i en meget dysfunktionel familie præget af massivt misbrug og omsorgssvigt. Katrine har ikke gennemført sin skolegang og har derfor ingen eksamener. Hun har været forsørget af det offentlige, siden hun fyldte 18 år og modtaget støtte fra familieafdelingen, indtil hendes søn var 4 år. Katrine fik tilbudt mentorstøtte i slutningen af 2014 for at støtte op om iværksættelse af psykolog/psykiater, samt afklaring ift uddannelsesønsker og ressourcer ift dette. Katrine havde ingen tillid til systemet og ønskede ingen samtaler, der blev personlige. I løbet af 2015, hvor Katrine mødte til ugentlige samtaler med mentor som et ret/pligt tilbud, blev hun ganske langsomt fortrolig med den støtte, hun modtog.

Katrine havde ingen ønsker eller idéer til uddannelse og heller ingen erfaringer med, hvad hendes kompetencer var. Der blev derfor arbejdet hen imod, at Katrine skulle i praktik i en virksomhed. Valget faldt på et supermarked, hvor Katrine fik ansvaret for at holde orden i en bestemt afdeling. Katrine blev hurtigt rigtig glad for arbejdet og for sine nye kollegaer.

Hun var meget stolt af sig selv og blomstrede rigtig meget - også i forhold til hendes søn, som nu havde en glad mor, der var en del af arbejdsmarkedet. Da der kom nye regler for modtagelse af offentlige ydelser og en 225 timers regel, hun skulle forholde sig til, gik Katrine op til sin chef og talte med ham om problemet. Han ville rigtig gerne beholde Katrine, så han tilbød hende en ordinær ansættelse på 5 timer om ugen ud over sin praktik. Dette gjorde, at Katrine stadig kunne blive boende i sin bolig, da hun kunne modtage boligstøtte og heller ikke faldt i ydelse som konsekvens af 225 timers reglen. Katrine var en meget glad og stolt kvinde, den dag hun kom og fremviste sin første lønseddel nogensinde til sin mentor.

Katrine har stadigvæk ar på sjælen som resultat af en meget hård barndom, men hun har så meget tro på sig selv og sin fremtid, at hun nu har besluttet at starte uddannelse inden for butiksfaget. AL

Kilde: Et af KKR Sjællands 17 jobcentre (Grundet Katrines baggrund er kommunenavn udeladt og navn og alder er anonymiseret - redaktionen er bekendt med disse).

BILTEMA HOLDER JOB-SPEEDDATING IGEN - DENNE GANG I HOLBÆK

I juni 2016 skrev "De gode historier" om, at Biltema havde afholdt job-speeddating i samarbejde med jobcentret i Slagelse. Biltema har igen valgt at lave job-speeddating i et nyt varehus, der skal åbne i Holbæk. Det betød 150 jobsøgende, der blandt andet var sendt dertil af jobcentret i Holbæk.

Læs mere: <http://sn.dk/Holbaek/Jobansoegning-via-speeddating/artikel/656064>

Kilde: sn.dk d. 17. maj 2017 og Jobcenter Holbæk.

SORØ

DBI Plastics A/S i Stenlille har haft succes med at ansætte folk, der er nydanskere. Det er blandt meget andet blevet til en fin artikel i TekSam Nyt. TekSam er et samarbejdsorgan for DI og CO-industri og i april måneds nyhedsbrev har de sat fokus på nydanskere, IGU og sprog.

Læs mere: <http://teksam.dk/Portals/0/Nyhedsbreve/April%202017/Teksam.Nyheds.april%202017.2korr..pdf>

Kilde: DBI Plastics A/S, Stenlille, TekSam Nyt april 2017 og Jobcenter Sorø.

EFTER EN MÅNEDS PRAKTIK BLEV TSEGAY TILBUDT JOB MED LØNTILSKUD

Tsegay kommer fra Eritrea og har arbejdet som landmand i 7 år. Han har boet 1 år i Danmark og kom for 3 måneder siden i Branchepakker under Holbæk Kommune. Han skulle først på et 6 ugers introduktionsforløb til det danske arbejdsmarked på sprogskolen, og bagefter fandt jobcentret en praktik til ham på Harder Elements fabrik. Vi vil gerne høre, hvordan det går, så Tine tog ud på fabrikken for at tale med Tsegay og hans chef.

Opgaverne

På kontoret fortæller Tsegay om sit job. Han fortæller, at han lige nu laver badekabiner til de små huse fabrikken producerer. Han har også andre opgaver: Han lægger varme i gulvet og sætter isolering op. Hans chef Thomas fortæller, at Tsegay med tiden skal læres op i flere nye opgaver, så han til sidst kan lave det samme som alle de andre medarbejdere på hele fabrikken.

Tsegay har en makker, der hedder Mikkel. De går sammen og hjælpes ad med opgaverne. Hvis der er noget Tsegay ikke ved, hvordan han skal gøre, spørger han Mikkel. Tsegay synes ikke opgaverne er svære, men han er lidt bekymret for, om han kan komme til at gøre noget forkert og ødelægge nogle af materialerne.

Sproget

Mange af Tsegays kollegaer kommer fra Litauen, så de taler en blanding af engelsk og dansk sammen. Det går faktisk fint med at forstå instruktionerne, fordi Mikkel hjælper ham. Thomas siger også, at Tsegay er god til at spørge, hvis der er noget, han ikke forstår. Tsegay går til danskundervisning om aftenen, så han kan blive ved med at udvikle sit danske sprog.



Thomas og Tsegay.

Faldet godt til

Thomas fortæller, at han har valgt at ansætte Tsegay i løntilskud, fordi han har masser af gå-på-mod, han er stabil og er hurtigt faldet til på arbejdspladsen. Han er god til at blande sig med kollegaerne, og ikke mindst, så tror han på sig selv og viser, hvad han kan.

Fremtiden

For Thomas er det også vigtigt, at Tsegay kan bruge det, han lærer hos Harder Elements på andre arbejdspladser, hvis det en dag skulle vise sig, at de ikke kan have ham ansat længere. Men de regner da med, at skulle have Tsegay de næste mange år, siger han smilende og dunker Tsegay venskabeligt i ryggen.

*Kilde: AOF Sprogcenters facebook-side.
Skrivet af Ibrahim Benli, Holbæk Kommunes
Flygtningekoordinator.*

BORGERE VENDER HURTIGERE TILBAGE TIL ARBEJDS- MARKEDET EFTER ET SYGEDAGPENGEFORLØB

Til gavn for både virksomheder og borgere har Odsherred Kommune succes med effektiv sagsbehandling, tidlig indsats og virksomhedsrettede tilbud for kommunens borgere i jobafklaring, i ressourceforløb og på sygedagpenge.

Sygedagpengereformen i 2014 medførte en ændring i principperne på sygedagpengeområdet. For at hjælpe de sygemeldte borgere tilbage i job medførte reformen, at Jobcentrene lagde et øget fokus på tidlig indsats, effektiv sagsbehandling samt målrettede tilbud for både sygedagpengemodtagere samt borgere i jobafklaring og i ressourceforløb.

Formålet med en tidlig indsats er hurtigt at afdække den enkeltes situation, udfordringer og ressourcer og på denne baggrund planlægge og målrette det videre forløb tilbage til arbejdsmarkedet. Herved opnår borgere og virksomheder en effektiv sagsbehandling og en forkortelse af sygdomsperioden.

Fortsættes på næste side ...

... fortsat



Stabilt faldende

En oversigt på jobindsats over antallet af personer på sygedagpenge i Odsherred Kommune viser, at antallet er stabilt faldende.

Ydermere viser statistikken på jobindsats, at også den gennemsnitlige varighed af afsluttede sygedagpengeforløb er nedadgående år for år.

At både antallet af personer på sygedagpenge og varigheden af afsluttede forløb er faldende, er til gavn for både borgere og virksomheder, da al erfaring peger på, at der er en tæt sammenhæng mellem længden af borgerens periode på sygedagpenge og mulighederne for at genoptage tilknytningen til arbejdsmarkedet.

For at borgerne hurtigt finder deres vej tilbage til deres vante hverdag og arbejde, har Jobcenteret etableret målrettede forløb, der tilbydes til sygedagpenge-modtagerne allerede under deres sygemelding.

Statistikken på jobindsats afspejler ovenstående målsætning om, at borgerne hurtigere bliver i stand til vende tilbage til arbejdsmarkedet efter et sygedagpengeforløb.

Over de sidste år er der sket en stigning i antallet af borgere, der seks måneder efter deres dagpengeforløb er i beskæftigelse.

At flere borgere hurtigere kommer tilbage på arbejdsmarkedet efter et forløb på sygedagpenge er meget positivt og til glæde for de enkelte borgere og virksomheder.

Målrettede tilbud

Et af de tilbud, som Odsherred Kommunes borgere på sygedagpenge tilbydes at deltage i, er kurset "Mestring af sygdom og job".

Kurset er frivilligt og er specifikt udviklet og målrettet de udfordringer, som sygedagpengemodtagere står overfor. Kurset har til formål at hjælpe kommunens sygedagpengemodtagere til at håndtere de vanskeligheder, der opstår som følge af stress, smerter, depression eller angst.

Herved formår borgerne hurtigere at genetablere en almindelig hverdag og vende tilbage til arbejdsmarkedet. Kurset forløber over seks uger, og underviserne er ansatte fra Jobcenteret og Sundhedscentret. Deltagerne har givet Jobcenteret meget positive tilbagemeldinger på kursets indhold og den tidlige indsats.

Til borgere i jobafklaring eller på ressourceforløb tilbyder kommunen også en række kurser med henblik på at styrke borgerens erhvervs- og jobmuligheder.

Målrettet indsats

Ét af de tilbud er "Ny Retning", der er et 20 ugers holdforløb. Dette tilbud er specielt udviklet til borgere med psykiske udfordringer eller andre problemer, der har behov for en målrettet indsats for at kunne honorere gældende krav på en arbejdsplads og kunne starte i en virksomhedsrettet indsats.

På kurset oplever borgerne en fremgang mod de mål og delmål, som borgeren har sat i samarbejde med deres koordinerende sagsbehandler.

Målsætningerne er ofte forskellige fra borger til borger, men fælles for borgerne er, at de via virksomhedspraktikker på arbejdspladser ofte formår at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Dette understreger også vigtigheden af, at borgerne ikke forbliver unødvendigt lang tid på sygedagpenge, men at der i stedet arbejdes med borgernes ressourcer og muligheder på arbejdsmarkedet.

Stigning i antal af virksomhedsrettede indsatser i Odsherred Kommune

På baggrund af ovenstående har Odsherred kommunes Jobcenter også gjort en ekstra indsats for at øge antallet af ressourceforløbsborgere i virksomhedsrettet aktivering. En ny opgørelse fra Jobindsats viser, at denne indsats har båret frugt, og at Odsherred Kommune nu ligger over gennemsnittet i Østdanmark set i forhold til andel af ressourceforløbsborgere i virksomhedsrettet indsats.

Denne virksomhedsrettede indsats er vigtig, idet sygemeldte borgere undgår at komme langt væk fra arbejdsmarkedet og herved får nemmere ved at vende tilbage, da de ikke mister deres arbejdsidentitet. Dette er til glæde for både borgere og virksomheder, og også positivt for kommunens udgifter på beskæftigelsesområdet.

Læs mere på: <http://www.odsherred.dk/nyheder/borgere-vender-hurtigere-tilbage-til-arbejdsmarkedet-efter-et-sygedagpengeforloeb>

Kilde: Birgitte Ebert Pedersen, Job og Ydelser, Odsherred Kommune.

EN INVESTERING I EN FREMTID FRI AF SYSTEMET

Mette Andersson har været en del af systemet hele sit liv. Tilværelsen som syg med angst, depression og selvmordsforsøg var hverdag for Mette frem til 2012, hvor hun som 34 årig mødte sin nye sagsbehandler i Faxe Kommune. Sagsbehandleren formåede at lytte og samtidig give et kærligt skub bagi, så Mette kom ud på arbejdsmarkedet og dermed fik øjnene op for en ny tilværelse. En ny tilværelse, hvor hendes primære identitet ikke længere var at være syg men snarere en person, der har noget at byde på. I udredningsperioden i Faxe Kommune, fik Mette endelig en forklaring på sine udfordringer. De sidste mange års udfordringer kunne lige pludselig forklares med diagnosen Aspergers og Mette fik nogle nye værktøjer til at kæmpe imod den depressive og selvdestruktive adfærd.

Det første år i Faxe var hun i køkkenet på Kilden, et kommunalt aktiveringssted (nu Faxe Sociale Udviklingscenter). Mette gik nu fra at være en indelukket person med social angst, til en der påtog sig en naturlig lederrolle og indgik i det sociale netværk i køkkenet. Hun kom efterfølgende i praktik på Kongsted Ældrecenter, hvor hun fandt hun af, hvor godt hun trivedes med at pleje demente borgere og fik blod på tanden til at starte en uddannelse. Den 3. marts 2017 afsluttede hun grundforløb 2 på Social & Sundhedshjælper uddannelsen med et flot 12 tal og håber at kunne fortsætte på Social & Sundhedsassistent uddannelsen til sommer.

Mette forklarer, at det har været hårdt arbejde at komme ud på den anden side, men understreger: "De ressourcer jeg har investeret i at finde min rette hylde er godt givet ud - for det er dem, der hjælper mig ud af systemet i sidste ende."

Mette fortæller, at det vigtigste hun har lært gennem alt dette er: "Du skal tage ansvar for dit eget liv" og fortsætter: "Det er min helt egen beslutning, om jeg vil sidde fast i fortiden, eller om jeg vil tage ansvar for fremtiden". Mette valgte at tage ansvar, og det er årsagen til, at hun er nået så langt, som hun er i dag.

Kilde: Mette Andersson, Faxe Sociale Udviklingscenter og Center for Familie, Social og Beskæftigelse, Faxe Kommune.

INVESTERING AF LEDIGE BORGERE BETALER SIG

I en artikel fra Sjællandske fortæller administrerende direktør fra P.K. Justesen, Henrik Justesen, at der er kamp om gode medarbejdere i transportbranchen grundet de store byggerier rundt omkring. At det er lykkedes P.K. Justesen at ansætte medarbejdere skyldes blandt andet samarbejdet med jobcentret i Slagelse, da de har betalt for stort kørekort til ledige borgere, som er egnede til lastbilkørsel.

Læs hele artiklen her: <http://sn.dk/Slagelse/Jobsucces-kan-maerkes/artikel/646006>

Kilde: Helge Wedel, sn.dk, d. 4. april 2017 og jobcentret i Slagelse.

AT FINDE BALANCEN

"Det er jo en balance mellem mine begrænsninger og virksomhedens behov." Sådan siger Andreas Basse, der er klar over udfordringen ved at ansætte ham i et fleksjob, hvor der skal tages hensyn til hans skånebehov. Det har også taget tid at få afklaret de optimale arbejdsforhold for ham.

I en praktik på en skole stod det hurtigt klart, at daglige opgaver med stor eksponering blandt lærer og elever gjorde Andreas usikker, men omvendt var et mere roligt arbejde hos et renovationsfirma for mentalt krævende. Derfor har vejen til at få tilkendt fleksjob og finde det rette arbejde været lang og bestået af mange praktikforløb med varierende antal dage, timer og opgaver.

Sideløbende med praktikkerne har Andreas været i et terapiforløb og samlet har det givet ham følgende erkendelser:

"Jeg har lært at sige fra i forhold til mine begrænsninger og ikke at sammenligne mig med kolleger på fuld tid. Og så har jeg opdaget, at arbejdsgivere og kolleger ofte er meget mere forstående, end jeg har forventet."

Efter et praktikforløb hos micro-bryggeriet Kongebryg holdt Andreas kontakt til virksomheden, og på et spontant besøg hørte han, at de overvejede at oprette et fleksjob - det job blev Andreas'. Balancen har de skabt ved, at Andreas kommer fire dage om ugen, fordi det passer bedst i forhold til opgaverne - omvendt sørger hans leder for et ugeskema, der giver Andreas struktur og overblik. *CBM*

Kilde: Arbejdsmarkedssekretariatet, Vordingborg Kommune.

DANSK POLY FABRIK 'DAPOFA' HAR I SAMARBEJDE MED SOLRØD KOMMUNE HJULPET ENDNU EN FLYGTNING I JOB - DET ER SOCIAL ANSVARLIGHED

Endnu et strålende forløb med virksomheden DAPOFA i Havdrup i Solrød Kommune.

Khabat Mohammad Ibrahim er ung mand på 27, som har haft noget erfaring fra hjemlandet i plastikproduktion. Khabat startede i DAPOFA med en virksomhedspraktik i 3 måneder på fuldtid. Det betød, at han skiftede til aftenhold på sprogskolen og mødte på arbejdet i dagtimerne. I den periode havde Khabat ikke rigtig været velfungerende på arbejdspladsen, selvom vi havde brugt tid på at forklare arbejdsgange via tolk. Men Khabat fik stadig en chance ved en løntilskudsperiode, og her var meget fokus på kompetenceudvikling og læring af det danske sprog. Efter noget tid fandt kommunen og virksomheden i fælleskab ud af, at noget var galt omkring hans forståelse samt præstation i sprogskole. Og der har været en rigtig god grund til Khabats udfordringer. Khabat hører dårligt på det ene øre, hvilket var noget han holdt for sig selv. Ved en trepart samtale med hans sagsbehandler, fandt de ud af, at Khabat havde brug for ekstra hjælp. Alt dette skete i slutningen af løntilskudsperiode.

Virksomhedskonsulent i jobcenter Solrød, Crisolida Knudsen, afklarede Khabats udfordringer med arbejdsgiveren. "Det var fantastisk at høre fra arbejdsgiveren, at de også har været meget opmærksomme på, at det ikke var ham som person, det var galt med, idet han har været meget sød", fortæller Crisolida. Khabat havde - på trods af hans vanskeligheder - udviklet sig positivt på arbejdspladsen. I dialog med arbejdsgiveren satte vi nogle rammer for, at han kunne fortsætte den gode udvikling. Der blev bevilget mentortimer for at virksomheden kunne afsætte ressourcer til sidemandoplæring, så Khabat fik lært arbejdsrutiner udenad.

"Vi ville rigtig gerne hjælpe Khabat, fordi han er sådan et sødt menneske," fortæller Janet Baun fra DAPOFA. "Og det har hjulpet, at han har fået høreapparat" I det hele taget er Janet Baun begejstret for den ihærdighed og motivation Khabat har i arbejdet, og hun er fuld af ros til samarbejdet med Crisolida Knudsen fra Jobcenter Solrød. "Hun er en stjerne, for hun ringer eller skriver samme dag, når jeg har kontakten hende, så tilliden til hende er stor".

Khabat har fået hjælp til høreapparat og er ansat nu i ordinært job siden april måned.



Khabat Mohammad Ibrahim

Crisolida Knudsen roser til gengæld virksomheden. "At denne beskæftigelsesproces er gået rigtig godt, er på grund af det rigtig gode samarbejde med virksomheden, som har udvist stor social ansvarlighed omkring integration af flygtninge," fortæller hun.

At "De gode historier" bliver brugt til videndeling mellem kommunerne, er Dapofa et bevis på.

"Vi havde et par medarbejdere fra Roskilde Kommune på besøg," fortæller Janet Baun. "De havde læst om, hvordan vi har håndteret det at få ansat flygtninge, da de læste historien om ansættelsen af Farouh i december 2016-udgaven, så det ville de gerne høre mere om. Det er rigtig godt, at vi virksomheder også bliver hørt og brugt til at fortælle om vores erfaringer," slutter Janet Baun. *CK og AL*

Kilde: Janet Baun, DAPOFA og Crisolida Knudsen, Jobcenter Solrød.

DE GODE HISTORIER

NÅR KOMPETENCER FRA HJEMLANDET KAN BRUGES I DET NYE JOB

Jobcenter Lejre har stor succes med at få flygtninge i job, og har som nogle af de første jobcentre allerede i oktober 2015 omlagt indsatsen mod, at en flygtning som udgangspunkt er en ressource for arbejdsmarkedet. Det har indtil videre medført at mere end 30 % af flygtningene i Lejre Kommune i dag er selvforsørgende.

Hos virksomheden ConvaTec i Osted i Lejre Kommune er HR direktør Helle Bak glad for samarbejdet med jobcentret. "Vi har løbende samarbejde med jobcentret om ledige borgere i praktik, men denne gang var det tilfældighedernes spil, der gjorde, at vi fik Qutaiba Alhusein og hans hustru, Reem Altellawi, ansat hos os", fortæller Helle Bak. "En af vores medarbejdere er privat venner med en udviklingskonsulent fra Lejre kommune, som arbejder med integration, og i den forbindelse kom ConvaTec på banen som en mulighed i integration af flygtninge. Jobcentret blev involveret og vi fik afstemt forventningerne om hvilke personer og med hvilke baggrunde, der kunne få mest ud af et ophold hos os. Oprindeligt var tanken både for Qutaiba og lidt senere også Reem, at der skulle være tale om et kort praktikophold, som kunne give en reference til det danske arbejdsmarked. Imidlertid viste det sig, at der blev mulighed for job hos os, fordi vi er en Medico-virksomhed, og Qutaiba Alhusein er farmaceutuddannet i Syrien". ConvaTec laver infusionssæt til diabetespatienter, og Qutaiba Alhusein kan bruge sine kompetencer som farmaceut i jobbet i kundeservice afdelingen. "Det er heldigt, at vi kan være med til at hjælpe en nydansker til ansættelse, fordi hans kompetencer matcher med vores virksomhed," fortæller Helle Bak "Vi har flere udlændinge ansat, og vi er en global virksomhed med afdelinger mange steder i verden, så vi er vant til forskellige kulturer, og lederne og kollegerne har dermed et godt fundament for den indsats, det kræver, når medarbejdere fra andre lande skal integreres på en dansk arbejdsplads".

ConvaTec med ca. 250 ansatte i Lejre og ca. 9000 på verdensplan har fået stor opmærksomhed i pressen, idet Lejre Jobcenter har rigtig gode tal for at flygtninge i ordinære job - og den gode historie om Qutaiba Alhusein og hans hustru, Reem Altellawi er brugt i forbindelse DA's analyse om jobindsatsen til flygtninge i 2016. AL

Læs historien om Qutaiba Alhusein og hans familie her:

<https://www.b.dk/nationalt/her-er-en-positiv-historie-om-en-flygtning-og-et-job>

For yderligere artikler, tal og fakta, læs mere herunder. Tallene er fra 2015 og 2016:

<http://www.agenda.dk/2017/05/langt-flere-flygtninge-kom-i-job-i-2016/>

<https://www.b.dk/nationalt/flygtninge-stroemmer-i-job-men-kvinderne-halter-efter>

<https://www.b.dk/nationalt/saa-mange-flygtninge-kommer-i-job-i-din-kommune>

<http://www.dr.dk/nyheder/indland/flere-flygtninge-i-job-i-lejre-har-de-knaekket-koden>

*Kilde: Helle Bak, HR direktør i ConvaTec.
Jobcenter Lejre.
b.dk, agenda.dk og dr.dk d. 20. maj 2017.*

Sjov event med mening i på Folkemødet

"POLITIKERNES REKRUTTERINGSSERVICE" VURDERER KENDTE POLITIKERES JOBMULIGHEDER

Politikere fra Greater Copenhagen får professionel vejledning på Folkemødet 2017 om deres muligheder for et comeback på arbejdsmarkedet, hvis de ikke bliver genvalgt ved næste valg.

Med kendte politikere som forsøgskaniner demonstrerer kommuner og regioner fra både dansk og svensk side i Greater Copenhagen deres indsats for rekruttering og opkvalificering af ledige lørdag den 17. juni på Folkemødet på Bornholm.

De deltagende politikere gennemgår en realkompetencevurdering (RKV), hvor professionelle rådgivere på 10-15 minutter evaluerer politikernes muligheder for at få comeback på arbejdsmarkedet efter flere år i kommunal-, regional- eller landspolitik. Dernæst bliver politikerne tilbudt forskellige jobtyper. Alt sammen foregår i en lun og munter tone og som oplæg til efterfølgende debat i Greater Copenhagen teltet.

De gode historier vender tilbage i september med fortællinger fra eventen. AL

JOB ER REDNINGEN FOR LISE - FIRE-I-ÉN-HISTORIE FRA HOLBÆK

Jobcenter Holbæk har sendt nedenstående gode historie om Lises vej tilbage til arbejdsmarkedet. Lise selv, hendes virksomhedskonsulent, sociale mentor og jobkonsulent bidrager hver med deres fortælling om hendes vej fra psykiatriske tilbud til job i Retten i Holbæk. Endnu en solstrålehistorie, der viser, at indsats og støtte på tværs af afdelinger i kommunen kan hjælpe borgere langt fra arbejdsmarkedet tilbage i job. Som Lise skriver: "Min jobkonsulent, SKP (mentor, red.) og virksomhedskonsulent har været et super kompetent og opmuntrende team, og det har følt meget trygt at have dem omkring mig i hele processen, så der altid var hurtigt svar på spørgsmål og opmuntring, når det i perioder var lidt hårdt". Lise fortæller videre: "Jeg synes, at selve processen for at nå hertil har taget relativt kort tid, og jeg er super glad for igen at have noget at stå op til. Jeg glæder mig til at gå på arbejde, når jeg vågner om morgenen, for jeg ved at mine skånebehov er tilgodeset og mine timer tilpasset, hvad jeg kan klare - og der er altid nogen at tage fat i, hvis det kniber lidt i perioder. Alt i alt er jeg bare blevet meget mere positiv på fremtiden."

PRAKTIKFORLØB VED RETTEN I HOLBÆK

Charlottes (Virksomhedskonsulent) oplevelse af forløbet:

Jobkonsulenten var fra start aktivt inde over med en forespørgsel til virksomhedsservice om, hvorvidt en virksomhedskonsulent kunne deltage i et møde med jobkonsulent Connie L., mentor - Athena og borger - Lise forud for etablering af en virksomhedspraktik, således at alle skånebehov blev taget med i betragtning i dialogen med virksomheden, hvis praktikken skulle lykkes.

Jeg fik opgaven af min teamkoordinator og tog med det samme kontakt til Connie L. med forespørgsel om relevante papirer ift Lises situation, så jeg var forberedt til mødet og modtog hurtigt derefter den nyligt udarbejdede psykologiske funktionsafklaring på Lise til brug i vurderingen af egnethed til praktiksted.

Lise selv var godt forberedt til mødet og havde selv en klar retning i forhold til, hvor hun ville i praktik, indenfor politiet eller ved Retten, da Lise har nogle faglige kompetencer og erfaring på området, som hun med fordel vil kunne bidrage med dér. Fra start var Lise motiveret men usikker på, hvorvidt det ville lykkes og opsat på, at de skån, der var behov for, blev taget til efterretning. Det var min oplevelse at både jobkonsulent og mentor støttede godt op om Lise, begge var meget opmærksomme på, at forløbet blev godt for Lise.

Det lykkedes at få lavet en aftale om en samtale med Retten efter korrespondance frem og tilbage mellem Jeanette fra Retten og jeg i forhold til formål med praktikken, ramme og indhold. Samtalen forløb fint. Lise havde mulighed for at fortælle lidt om sig selv, hvilket hun gerne vil, og jeg kunne i kraft af min rolle som virksomhedskonsulent sætte rammen for praktik-

ken og sørge for at relevante papirer blev udfyldt med alle skånehensyn, og praktikken kunne starte.

I hele forløbet har der været et konstruktivt samarbejde mellem Connie, Lise, Athena og jeg. Ved spørgsmål begge veje, var der altid hurtig respons og handling. Der var et godt flow hele vejen igennem.

Lise og jeg aftalte at korrespondere ugentligt via mail, hvor Lise skrev en lille status på ugen. Efter behov kom jeg på besøg, men da Lise trivedes med kolleger og rammerne for arbejdet, var denne model mest konstruktiv for Lise. Ved ændringer blev jobkonsulent inddraget, og ellers kørte forløbet stille og roligt i den aftalte periode.

Da Lise stoppede efter 13 uger, var der ikke mulighed for mere arbejde i et praktikforhold. Jeg forhørte mig hos Jeanette, om mulighed for at forlængelse, mens Lise sag blev behandlet med henblik på fleksjob efter, at jeg havde lavet en funktionsbeskrivelse over forløbet. Der viste sig en åbning i en af de andre afdelinger, hvor Lise kunne fortsætte, dog med lidt andre fysiske rammer, som Lise håndterede fint, nu da hun var tryk ved stedet. Lise fik tilkendt fleksjob og var så heldig, at der var en vikarstilling på 14 timer v. Retten umiddelbart efter, som Lise søgte.

Lise stoppede i praktik, fik tilkendt fleksjob og fik stillingen.

Lises (praktikant) oplevelse af forløbet:

Efter 3 år i diverse psykiatriske tilbud, uden nogen effekt, havde jeg gået hjemme uden at være i behandling i et stykke tid, og jeg kom til den slutning, at det mest fornuftige måske ville være, at prøve kræfter med at komme ud og have en lidt mere normal

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

hverdag igen. Det var vigtigt for mig at føle mig nyttig og "brugbar" på en eller anden facon, i stedet for bare at gå og visne yderligere.

Både min SKP og jobkonsulent var meget lydhøre overfor de tanker, jeg på forhånd havde gjort mig om skånebehov, og hvad jeg var nervøs for ved processen, og det følte fra starten meget trygt. Jeg var så heldig, at den tilknyttede virksomhedskonsulent gjorde det muligt for mig at komme i jobprøvning i Domstolene, hvorfra jeg tidligere er uddannet, kender systemer, termer, miljø osv., og dette har helt klart medvirket til det positive ved oplevelsen af at komme tilbage på arbejdsmarkedet igen. Der er i en sådan proces med jobprøvning rigeligt med nyt at forholde sig til, så det faktum at selve jobindholdet var mig bekendt, har i hvert fald i min situation været en stor del af grunden til at det hele er gået så godt.

På selve arbejdet har min virksomhedskonsulent og jeg været i kontakt ugentligt gennem enten samtaler eller mails for opfølgning, mens jeg på hjemmefronten har haft min SKP, som jeg i høj grad har brugt til at hjælpe mig med at få skabt en ny struktur i min hverdag og få vendt tankerne om alle de nye ting, der er sket med mig.

Min jobkonsulent, SKP og virksomhedskonsulent har været et super kompetent og opmuntrende team, og det har følte meget trygt at have dem omkring mig i hele processen, så der altid var hurtigt svar på spørgsmål og opmuntring, når det i perioder var lidt hårdt.

Jeg påbegyndte min jobprøvning i oktober, og er nu ansat i flexjob pr. 1. april, og det næste år frem. Jeg synes, at selve processen for at nå hertil har taget relativt kort tid, og jeg er super glad for igen at have noget at stå op til. Jeg glæder mig til at gå på arbejde, når jeg vågner om morgenen, for jeg ved at mine skånebehov er tilgodeset og mine timer tilpasset, hvad jeg kan klare - og der er altid nogen at tage fat i, hvis det kniber lidt i perioder. Alt i alt er jeg bare blevet meget mere positiv på fremtiden.

Da en af mine problematikker er at være omkring mange mennesker, brugte jeg til at starte med rigtig mange kræfter på at begå mig socialt på en stor arbejdsplads, og mener stadig det er der, jeg bruger det meste af min energi.

Mine kollegaer har alle været meget imødekommende og søde, og som i enhver anden ny jobsituation har jeg lige skulle bruge noget tid på at falde til, og det har nok taget mig længere tid end "normalt".

Jeg følte det vigtigt ikke at være "udsat", men at indgå på arbejdspladsen som enhver anden. Min virksomhedskonsulent og jeg har selvfølgelig holdt løbende møder, men jeg har også haft et stort behov for at klare mig selv, og vi har for det meste kunnet opdatere hinanden om forløbet via mail. Dette har jeg haft det rigtig godt med, da jeg på den måde ikke har haft "barne-

pige" på jobbet, og at det var mig selv, der tog diverse ting op med arbejdspladsen, hvis det var nødvendigt.

Jeg var til at starte med meget ængstelig for, om folk ville være nysgerrige, og spørge ind til hvorfor jeg var i jobprøvning, hvorfor jeg havde gået sygemeldt osv. Jeg er et meget privat menneske, og har egentlig ikke lyst til, at folk blander sig. Men til min store glæde, og nok også overraskelse, var der intet af den slags. Jeg sad på kontor med en enkelt kollega til at starte med, og hun var, ligesom jeg selv, ret stille af sig, men på en venlig måde, så jeg aldrig var i tvivl om, at jeg sagtens kunne spørge om hjælp, og det var en rigtig dejlig start, at jeg ikke skulle småkonversere hele tiden. I og med at jeg ikke er blevet "skubbet" alt for meget på det punkt til at starte med, og at folk lod til at forstå, at jeg var lidt tilbagetrukket, har jeg i mit eget tempo selv kunne øve mig i at blive bedre til det, og synes da nu, at det er hyggeligt, hvis der engang i mellem lige er en fælles kaffepause i afdelingen med lidt sludder.

Athenas (social mentor) oplevelse af forløbet:

"Som §85 bostøtte oplevede jeg fra start en velvilje fra både borger, jobkonsulent og virksomhedskonsulent. Vi startede med et møde alle 4, hvor vi afstemte forventninger til processen med borgeren, ud fra borgerens plan, som hun havde forberedt og afleveret til Connie, jobkonsulent. Dernæst er Charlotte, virksomhedskonsulent, hurtigt ude og har lyttet til borgers ønske om at komme i praktik i domstolene. Jeg kan ikke huske, hvor længe der gik, men jeg tror, det var inden for en uge, at aftalen om opstart af praktik var i hus. Borgeren, Lise, blev rigtig glad og fik støtte fra mig til at forberede sig praktisk og mentalt på at skulle opstarte praktik. Borgeren sagde selv, at nu havde hun været diverse terapeutiske tilbud igennem, og hun mente egentlig, at dét der skulle til for, at hun kunne komme sig, var at komme tilbage på arbejdsmarkedet, så hun kunne føle, at hun havde en funktion og slippe af med sine økonomiske bekymringer, som fyldte en hel del. Undervejs i hele forløbet oplevede jeg selv, at have rigtig god kontakt med både Connie og Charlotte, og min overbevisning er, at sådan et godt samarbejde er uvurderligt i en sårbar proces, hvor en udsat borger skal støttes i at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Der blev både op til og undervejs i praktikken taget hensyn til borgers skånebehov, uden at borger dog blev stigmatiseret som udsat. Det viste sig, at borger havde rigtig gode evner indenfor sit område og efter én forlængelse af praktikken, er borger blevet ansat i fleksjob. Hun fortæller mig, at hun er rigtig glad, når vi mødes og næsten ikke kan tro, at processen har været så positiv.

Connies (Jobkonsulent) oplevelse af forløbet:

Historien om Lises forløb, set fra en koordinerende sagsbehandlers side. Lise var fra dag ét meget bevidst

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

om, hvad hun kunne, hvad hun havde brug for støtte til, og også hvor og hvordan hun fungerede bedst, og hun havde et mål om at komme i arbejde for at bedre sin livskvalitet og økonomi. Der var altså ikke brug for motivationsarbejde, men behov for at skabe nogle gennemskuelige og trygge rammer for diverse indsats. Lise havde også nogle uddannelses- og erfaringsmæssige kompetencer, der gav hende et godt afsæt ift. til at kunne varetage administrative opgaver indenfor offentlig forvaltning. Ressourceforløbet bestod så af at få skabt nogle rammer, der kunne støtte Lise i at kunne indgå socialt på en arbejdsplads, og give hende mulighed for at oparbejde/forvalte de nødvendige ressourcer i forhold til opgavevaretagelsen på arbejdet, og de daglige aktiviteter i hendes privat- og fritidsliv.

Lise fik først tilknyttet en socialpædagogisk bostøtte, som skulle støtte hende i at indgå i efterfølgende indsatser, og i at forvalte hendes ressourcer. Efterfølgende blev der lavet en psykologisk afklaring, hvor støttebehov i forhold til en virksomhedspraktik blev beskrevet, hvorefter der blev visiteret til en virksomhedskonsulent, og der blev afholdt samarbejds møde mellem Lise, støtteperson, virksomhedskonsulent og undertegnede, for at alle var enige om den fælles

indsats, hvem der gjorde hvad, og hvilke aftaler der var indgået. Lise gentog altid det aftalte ved alle møders afslutning, for at sikre hun havde forstået det rigtigt, og for at hun kunne være tryk ved, at vi alle havde forstået det samme. At Lises sag gik så godt, som den gjorde, handler først og fremmest om, at Lise havde et mål om at komme i arbejde, og os "professionelle" omkring hende alle troede på, at det ville lykkes.

Alle lyttede til Lise, og bød ind med det, vi hver især kunne, med stor respekt for hinandens faglighed, og helt uden samarbejdsproblemer. Informationsflowet i forløbet var ikke stort, da der kun blev skrevet, hvis der skete noget, som ikke var aftalt/forudset, og så blev der hurtigt lavet en ny aftale ud fra tilliden om, at vi alle arbejdede sammen om det fælles mål, og alle gjorde deres bedste - det er i hvert fald sådan, jeg havde det med de andre.

Kilder, nævnt i rækkefølge efter bidrag til historien: Charlotte Lehde, Virksomhedskonsulent, Jobcenter Holbæk. Lise, praktikant og nu fleksjobber. Athena, social mentor, Holbæk Kommune, Connie Lundgaard, koordinerende sagsbehandler, jobcenter Holbæk. Historierne er gengivet uredigeret, dog med korrektur.

VITAS ER VIRKSOMHEDERNES DIGITALE LØSNING TIL BLANDT ANDET ANSØGNING OM MEDARBEJDER I LØNTILSKUD ELLER PRAKTIK

Jobcentrene indfører VITAS, som er en nem, digital løsning, der hjælper igennem hele ansøgningsprocessen og samler alle de vigtige dokumenter ét sted. På den måde får virksomhederne et godt overblik over ansøgninger, bevillinger, forlængelse og ophør samt igangværende og afsluttede sager. VITAS er et meget brugervenligt system og sikrer, at virksomhederne sender alle de korrekte oplysninger til Jobcentret.

Læs mere her: <http://www.odsherred.dk/nyheder/ny-digital-loesning-goer-det-nemmere-soege-loentilskud>

Kilde: Jobcenter Odsherred.

Fakta om VITAS

- VITAS er en nem digital løsning, der pr. 1. juli 2017 erstatter udvekslingen af de kendte blanketter via brevkorrespondance
- Brug VITAS til ansøgning om praktik og løntilskud
- VITAS giver dig et fuldt overblik over ansøgninger, bevillinger, forlængelser og ophør
- VITAS sparer op til halvdelen af virksomheders anvendte tid på ansøgninger
- VITAS sikrer, at alle nødvendige oplysninger sendes til Jobcenteret
- For support kan virksomhederne hente oplysninger på Odsherreds Kommunes hjemmeside
- VITAS tilgås via NemID/Digital Signatur fra vitas.bm.dk, hvor der også findes udførlige vejledninger til brugen af systemet