

DE GODE HISTORIER

FRA SAMARBEJDET MELLEML VIRKSOMHEDER OG JOBCENTRE DECEMBER 2019

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

AFFALDPLUS OG REMONDIS KÅRET SOM NÆSTVEDS SOCIALE VIRKSOMHEDER



*Vicedirektør og leder for genbrug og udvikling
Allan Johansen,
AffaldPlus.*

*Genbrugsmedarbejder og praktikkoordinator
Morten Rasmussen,
AffaldPlus.*

*Tillidsrepræsentant
Bjørn Lütjens,
Remondis.*

*Regionschef
Michael Nordland,
Remondis.*

De udviser stor menneskelig forståelse, ser potentialet i den enkelte borger på trods af fysiske og psykiske udfordringer, bruger mange timer på at gøre deres arbejdsplads rummelig og tilbyder ansættelse efterfølgende.

Sådan lød nogle af de rosende ord om AffaldPlus og Remondis, der tirsdag 5. november vandt Social pris Næstved 2019 til et velbesøgt arrangement. Den lokale pris bliver uddelt for tredje år til en offentlig og privat virksomhed, der har gjort en særlig indsats for at hjælpe folk tilbage på arbejdsmarkedet.

Hver og en af jer fortjener en pris

48 virksomheder var indstillet til den lokale pris, og inden spændingen blev udløst, sendte juryformand Anette Brix en hilsen til alle de indstillede.

"Jeg bliver som altid glad og stolt, når jeg læser de mange indstillinger igennem. Hver og en af jer fortjener en pris, fordi I er med til at skabe lige netop de arbejdspladser, der er rummelige og socialt ansvarlige. I tager et ansvar, der er inspirerende,"

lød det fra juryformand Anette Brix til prisuddelingen, mens hun forklarede, at der trods det alligevel var to virksomheder, der også i år stak ud.

En festlig og fagligt inspirerende eftermiddag

Prisen skal være med til at sætte fokus på de mange virksomheder, der er i det lokale område, og som hvert år hjælper mange tilbage til arbejdsmarkedet. Ligesom Jobcentret med prisen og arrangementet gerne vil takke virksomhederne for det gode samarbejde.

Til prisuddelingen blev der derfor sat fokus på, hvilke gevinster der er for en virksomhed i at ansætte en medarbejder i et mindre antal timer med et oplæg af videns- og konsulenthuset CABI. Ligesom det gode samarbejde blev fejret med et festligt indslag af den lokale musical- og showforening Sceptor.

Læs mere om hvad de to virksomheder har gjort af forskel her: www.naestved.dk/socialpris

Kilde: Center for Arbejdsmarked, Næstved

VOKSENLÆRLING HOS EL-GRUPPEN

Rollemodel med ansvar

Voksenlæringerne er rollemodeller for de yngre læringer.

Socialt ansvar hos virksomheden EL-gruppen i Slagelse har betydet, at de tager voksenlæringer ind i staben af læringer. De oplever, at en voksenlærling byder ind med meget mere end faglig dygtighed. Læs om EL-gruppen og deres voksenlærling Jonathan:

En voksenlærling byder ind med meget andet end faglig dygtighed, og det er vigtigt for vores virksomhed, lyder det fra EL-Gruppen i Slagelse.

- Det er de personlige kompetencer, de kommer med, der gør forskellen.



Svaret kommer prompte fra direktør Per Jensen (t.v.) og administrativ medarbejder Birgitte Roelsgaard (t.h.), når man spørger dem om, hvorfor de gerne ansætter voksenlæringer. Per Jensen uddyber: - Som voksenlærling kommer du med en livserfaring i bagagen. Ofte er du også parat til at tage initiativ og ansvar. Det er vigtigt at kunne i vores branche.

Vi er hos elektrikervirksomheden EL-Gruppen i Slagelse, hvor den friskbryggede kaffe netop er skænket i krusene. Ved bordet sidder foruden Per Jensen og Birgitte Roelsgaard også voksenlærlingen Jonathan Banks (i midten), der til januar er færdiguddannet i virksomheden. Jonathan er oprindeligt uddannet industriellelektriker i hjemlandet Venezuela, men havde et stort ønske om at få en dansk elektrikeruddannelse.

- Jeg har altid villet arbejde med strøm og elektronik. Jeg syntes, at jeg ville have et danske svendebrev

og papir på mine kompetencer. Så det var meget fint at komme i voksenlære her hos EL-Gruppen, fortæller Jonathan Banks.

Mere end blot faglighed

At gøre det godt inden for elektrikerfaget handler ikke kun om at være faglig dygtig. Man skal også have et godt overblik, kunne arbejde selvstændigt og tage ansvar for sit arbejde. I hvert fald hos EL-Gruppen.

- Vi har altid læringer, og mange af dem bliver hos os, når de er udlært. Vi ser det som en fordel at have både voksenlæringer og unge læringer på samme tid. De voksne læringer er ofte rollemodeller for de yngre, som så lytter og lærer på en god måde. Vi ønsker medarbejdere, der kan løse opgaver selvstændigt og med høj kvalitet, og som har sans for en god kundeservice. Det ligger i vores firmakultur, og det lærer vores unge læringer hurtigt, når de går sammen med voksenlæringerne, siger Birgitte Roelsgaard.

Jonathan Banks nikker og supplerer: - Det er godt at gå sammen med svendene, for der lærer man rigtig meget om det praktiske arbejde. Men man bliver også dygtigere af at skulle lære noget videre til de yngre læringer. Så det passer mig fint.

Hjælper videre

For EL-Gruppen er der gennem årene også kommet fokus på det sociale ansvar, virksomheden tager ved at give voksne mulighed for at få en ny start på arbejdsmarkedet. Og der er faktisk gode incitament-er til at ansætte en voksenlærling.

- Det betyder noget for os, at vi kan hjælpe et voksent menneske til en uddannelse og et fodfæste på arbejdsmarkedet. Men det er også nødvendigt, at vi gør det, hvis vi som branche, skal klare os i konkurrencen. Vi skal - som alle brancher - leve af vores dygtige medarbejdere, og dem kan vi sikre os, gennem uddannelse. I den henseende er voksenlæringerne meget attraktiv for os, da der også er et kontant økonomisk incitament i at tage en voksenlærling ind i firmaet. Samtidig er Jobcenter Slagelse en god og vigtig samarbejdspartner, som hjælper med rekruttering og meget af det administrative arbejde i forbindelse med ansættelse, nikker Per Jensen og Birgitte Roelsgaard.

Kaffen er drukket. Pausen er forbi. Arbejdet kalder.

LANGEBJERGGAARD TAGER ANSVAR FOR LEDIGE



*Heidi Nørager,
meddirektør og
skoleleder*

*Jesper Svare,
leder og direktør for
Behandlingsstederne
Langebjerggaard*

Der er fuld fokus på socialt ansvar og fast arbejde, når ledige bliver ansat på Behandlingsstederne Langebjerggaard. Et tæt samarbejde med Jobcenter Slagelse er centralt.

- Det ligger i vores dna, at vi gerne vil se mennesker vokse og udfolde deres potentiale. Det gælder for de unge, som er hos os, og det gælder for vores personale. Derfor tager vi også det sociale ansvar alvorligt og giver plads til at mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet, får en reel mulighed for at få et ordinært arbejde - hos os eller hos nogle af virksomhederne i vores store netværk.

Ordene kommer fra Jesper Svare, der er leder og direktør for Behandlingsstederne Langebjerggaard, som har deres administration i Slagelse. Sammen med meddirektør og skoleleder Heidi Nørager startede han i 2016 det første opholdssted for unge med psykiske, sociale, adfærds- og indlæringsmæssige problemer. Fra starten har det været fast politik at give ledige mulighed for at komme i beskæftigelse gennem f.eks. fleksjob eller via virksomhedspraktik. I tæt samarbejde med Jobcenter Slagelse er mange personer rykket ud af ledighed og over i et fast job.

- Vi tager kun imod ledige, hvis vi ved, at der er en funktion i huset, der skal besættes. På den måde er der altid et reelt job i udsigt, hvis kemi og kompetencer passer sammen, siger Jesper Svare.

Udsigt til fast job motiverer

En af de, som har taget vejen fra virksomhedspraktik til fastansættelse, er Renate Ratzel. Hun kom til Danmark fra Tyskland for 12 år siden. Med sig havde hun en kontoruddannelse men

ingen færdigheder i det danske sprog, og et fast arbejde inden for faget lå umiddelbart uden for hendes rækkevidde. Gennem årene arbejdede hun på fabrik og senere i stillinger med løntilskud inden for plejeområdet og skoleområdet. Dog uden at få en fast stilling.

- Der er ingen tvivl om, at det, jeg har lavet gennem årene, har styrket mine faglige og sproglige kompetencer. Jeg har beskæftiget mig både med administrativt arbejde og med pædagogik. Jeg har også undervist i tysk, så det var da også med håbet om at kunne arbejde videre inden for det pædagogiske område eller kontorområdet, at jeg startede her på Behandlingsstederne Langebjerggaard. Og faktisk var begge muligheder åbne. Men da behovet for flere hænder og hoveder i administrationen var stort, blev det her, jeg slår mine folder, lyder det tilfredst fra Renate Ratzel.

Efter en 4 ugers virksomhedspraktik i august 2018 og en ansættelse med løntilskud blev hun i december samme år fastansat som bogholder. På Behandlingsstederne Langebjerggaard føler hun, at hun er kommet på den rette hylde. Her har hun vist sit værd og er vokset med opgaven.

- Det gør noget ved selvværdet, motivationen og engagementet, når man kan se at tilbuddet om en mulig fastansættelse er ærligt ment, pointerer Renate.

Rummelighed gavner alle

For Jesper Svare og Heidi Nørager er samarbejdet med Jobcenter Slagelse en af nøglerne til deres ønske om at gøre Behandlingsstederne Langebjerggaard til et sted, hvor mennesker trives, vokser og bruger deres evner bedst muligt.

- Der er mange muligheder for at få støtte og vejledning til, hvordan man kan arbejde med det sociale ansvar og løfte ledige ud af ledigheden og ind i et ordinært job. Det tætte samarbejde med Jobcenter Slagelse gennem Partnerskabsaftalen gør, at vi kan arbejde systematisk med at løfte det sociale ansvar, som jo også giver værdi for vores arbejdsplads. Vi er en rummelig arbejdsplads med fokus på at få mennesker til at vokse, siger Jesper Svare.

Kilde: Jobcenter Slagelse

"KOMPETENCE CV" SKABELON GIVER JOB

CV er en forkortelse for Curriculum Vitae, som betyder livsforløb. CV'et opsummerer erhvervs erfaring, uddannelse og kompetencer - og Solrød Kommune har erfaret, at et flot kompetence CV er ensbetydende med job.

"Må jeg bede om at få et CV tilsendt?" er et spørgsmål, som altid bliver stillet forud for, at en borger skal i job eller i praktik. Vi har derfor i de sidste måneder arbejdet målbevidst på, at alle borgere skal have deres CV på jobnet.dk opdateret, og godkendt af deres sagsbehandler. Desuden ved vi, at virksomheder fravælger ansøgere, der ikke fremsender et præsentabelt CV. Beklageligvis tilhører en udskrift af et CV fra jobnet.dk denne kategori - i langt de flestes øjne.

Stort set alle vores borgere i JOBS i Solrød Kommune har "huller" i deres CV'er. For at flytte fokus væk fra hullerne, så har vi opfundet vores egen "Kompetence CV" skabelon i Word, som indeholder en farvet lodret tekstboks, hvor borgerne ud over et foto, blot indsætter 4-5 sætninger med overskrifter, der beskriver deres største kompetencer. Derpå kopieres data fra jobnet.dk CV'et over i dokumentet, som derpå redigeres og krydres med personlige og faglige kompetencer. På næsten ingen tid har borgerne et personligt præsentabelt kompetence CV. Det gør, at vores borgere bliver stolte af deres CV'er, og det bringer dem i arbejde.



Det virker

F.eks. deltog en af de unge borgere, der bor på vores bofællesskab på Lindevej i uge 43 for første gang på vores onsdagsundervisning for unge mellem 18 og 30 år, hvor dagens mål var: "Alle skal have ringet på et job".

Den unge mand fandt ganske hurtigt en interessant ledig stilling på nettet. Efter en kort telefonsamtale fik han besked på at fremsende et CV til en anden person, med henvisning til samtalen. Da han ikke havde et CV, så han fik en "eftersidning", hvor han udfyldte sit Jobnet.dk CV, som samtidig blev godkendt.

Derpå kopierede han data fra jobnet.dk CV'et over i vores skabelon, rettede og tilføjede hvad der var nødvendigt, inden han gik ud i haven, og fik taget et foto foran buskene i flotte efterårsfarver.

Han sendte CV'et, som aftalt, inden han forlod jobhuset. Desværre nåede han kun at deltage 1 gang i undervisningen, fordi han fik jobbet.



Det virker næsten hver gang

Den samme kompetence CV skabelon blev brugt til en af vores borgere, som har været "kendt i systemet" siden 2016. Han blev inviteret til en samtale tirsdag morgen, hvor han i fællesskab med en Virksomheds-

konsulent udfyldte sit CV på Jobnet.dk, som i samme forbindelse blev godkendt.

Derpå kopierede han også sine data fra jobnet.dk CV'et over i vores skabelon, rettede og tilføjede hvad der var nødvendigt, samt tilføjede et flot foto, som han havde på sin telefon.

Han sendte sit nye flotte kompetence CV til Post-Nord, som havde en stilling opslået på nettet. Alle-rede torsdag middag ringede han til Virksomheds-konsulenten og fortalte, at han lige havde været til samtale, og at han havde fået jobbet.

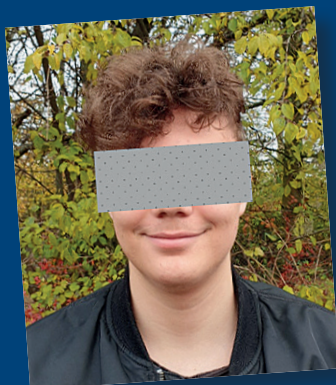
Vi har efterfølgende brugt samme skabelon og procedure på en god del borgere, som enten skulle i job eller i praktik - og stort set samme positive resultat hver gang.

Det har nu gjort, at vi laver en intern kampagne for at få endnu mere fokus på, at alle borgere skal have opdaterede CV'er på Jobnet.dk, samtidig med at vi optimerer yderligere på vores kompetence CV skabelon, så endnu flere borgere kan drage fordel af den.

Fortsættes på næste side ...

... fortsat

Men hvordan bruges skabelonen:



Data hentes fra borgernes Jobnet CV

Under "mit CV" på jobnet.dk er der mulighed for at hente alle data over i et tekst-dokument. Når det er gjort, så flyttes tekstfeltet "faglige kompetencer" op øverst i vores skabelon, og overskriften ændres til "Resumé". Alle måneder slettes fra datoerne i erhvervs erfaring og uddannelser, således at der kun står årstal, hvilket gør, at huller i måneder forsvinder. Desuden tilføjes "Fritid", og yderligere erfaringer tilføjes, inden teksten formateres.

Ja - mange trækker på smilebåndet, når man beder dem om at beskrive sin personlighed med en farve. Når kan borgerne først blive sporet ind på dette, så er det helt utroligt, hvor meget de går på i lige at ramme den helt rigtige nuance og lysstyrke.

Hvilken farve er du?

Ja - det synes nogle, at det er noget ligegyldigt pjat, hvorfor tekstboksen som udgangspunkt grøn, som i disse tider med fokus på miljøet og kønsopdeling ikke træder nogle over tærerne.

Find de 4-5 ord der bedst beskriver dig!

Virksomheder mener oftest, at de altid kan tilføje en ny medarbejder færdigheder og erfaringer, men at de sjældent kan lave om på ansattes personligheder. Derfor er det vigtigt, at man finder 4-5 ord, som beskriver ens værdier, holdninger og/eller personlige kompetencer, som man underbygger med en sætning eller to. Det giver krydderi til at lidt spinkelt og/eller hullet CV.

Et CV skal have et foto

Ja - det lyder forkert, at man skal bedømmes på udseendet, når der i langt de fleste stillingsannoncer står, at man aflønnes efter overenskomst og/eller kvalifikationer. Lad vær med at fokusere på dette, fokuser hellere på hvilken type foto der er det bedste. Vi har erfaret, at et aktuelt foto taget med en smart-phone udendørs med træer og buske i baggrunden, virker optimalt for langt de fleste. Vi har også erfaret, at et for "sejt" selfie og især billede manipulerede fotos, ikke falder i god jord hos arbejdsgivere.

Kilde: Jobcenter Solrød

Læs vores særudgave for
Nordsjællands Rekrutteringsservice,
Hovedstadens Rekrutteringsservice og
Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland
på de efterfølgende sider.

DE GODE HISTORIER
ØNSKER EN
RIGTIG GLÆDELIG
JUL





REKRUTTERINGS- FÆLLESSKABERNES GODE HISTORIER

Sådan samarbejder 45 kommuner
på Sjælland om rekruttering
og opkvalificering



REKRUTTERINGSFÆLLESSKABER ÅBNER DØRENE TIL VIRKSOMHEDERNE

SIDEN 2016 HAR ET SAMARBEJDE MELLEM REKRUTTERINGSFÆLLESSKABERNE OVER HELE SJÆLLAND HJULPET NÆSTEN 2000 MENNESKER I ORDINÆRT ARBEJDE. NU HAR FLERE STORE VIRKSOMHEDER FÅET ØJNENE OP FOR SUCCESSEN

Når en virksomhed i Østdanmark efterspørger en medarbejder i det lokale jobcenter, ledes der først efter en passende kandidat i egen kommune. Findes kandidaten ikke i virksomhedens hjemkommune, kan den nye medarbejder findes i nabokommunen eller i en hvilken som helst anden kommune.

Dette skyldes et samarbejde mellem de tre rekrutteringsfællesskaber på Sjælland og i Hovedstaden, som har fremvist flotte resultater.

~ Vi lavede en tilfredshedsundersøgelse blandt virksomhederne tilbage i maj og juni. Vi kan se, at 83% af virksomhederne svarer, at de er meget tilfredse med det samarbejde, vi har haft omkring rekruttering af nye medarbejdere. Samtidig kan vi se, at flere og flere store virksomheder har indgået et samarbejde med rekrutteringsservice, fortæller Morten Torp fra Nordsjællands Rekrutteringsservice.

Anette Lyngsø fra Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland tilføjer, at Rekrutteringsservice har haft mest samarbejde med små og mellemstore virksomheder, og det derfor er her, de fleste succeser har været indtil nu. Siden samarbejdet blev sat i stand i 2016, har rekrutteringssamarbejdet fået næsten 2000 borgere ud af ledighed og i et ordinært job. De fleste job er blevet besat i Hovedstadens Rekrutteringsservice, da det er her, de fleste jobåbninger har været.

SUCCESSEN SKYLDES TÆT SAMARBEJDE

Det er ikke kun 83% af virksomhederne, der er tilfredse med rekrutteringssamarbejdet. Hele 85% af de borgere, som har deltaget i et af rekrutteringssamarbejdets mange kurser, er kommet i ordinært arbejde og må derfor antages at være tilfredse.

At succesraten er så høj skyldes blandt andet, at rekrutteringssamarbejdet har intensiveret samarbejdet med erhvervsskolerne i Østdanmark.

~ Vi har formået at sætte strøm mellem erhvervsskolerne rundt omkring i Østdanmark. Vi holder møde med skolerne to gange årligt, hvor vi fortæller dem, hvilke opkvalificeringskurser vi har brug for det næste halve år. Efterfølgende koordinerer skolerne med os og hinanden, hvor de forskellige kurser skal afholdes, fortæller Morten Torp fra Nordsjællands Rekrutteringsservice.

~ Inden skolerne begynde at tale sammen, opstod der ofte det problem, at der ikke var deltagere nok til opkvalificeringskurserne på erhvervsskolerne, og derfor blev de aflyst. Men nu har vi i Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland i et særligt SOSU projekt lavet en aftale om, at der i gennemsnit skal være 18 deltagere på et hold. Hvis så der er 12 deltagere det ene sted og 25 det andet, så bliver begge kurser afholdt, supplerer Anette Lyngsø fra Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland.

DER KRÆVER VILJE OG KOORDINATION

Samarbejdet og dets gode resultater kommer ikke af ingenting, og Anette Lyngsø og Morten Torp er helt enige om, hvad der holder sammen på det hele:

~ *Det kræver vilje og koordination. Alle, der er involverede i rekrutteringen af nye medarbejdere, lægger mange timers arbejde i det. Kontaktpersonerne ude i kommunerne har tæt kontakt med de borgere, som er kandidater til et af rekrutteringssamarbejdets kurser, fortæller Anette Lyngsø.*

Men det er ikke kun de jobsøgende og sagsbehandlerne på jobcentret, der lægger mange timer i arbejdet, det gør rekrutteringsfællesskaberne og virksomhederne også:

~ *Vi mødes jævnligt. Både på tværs af de tre rekrutteringsfællesskaber og internt i de enkelte rekrutteringsfællesskaber. Vi mødes også med virksomhederne, hvor vi taler om deres behov, og sikrer os, at vi kan levere de rette kandidater, fortæller Morten Torp.*

SAMARBEJDET SKABER RESULTATER

Hovedstadens Rekrutterings Service, Nordsjællands Rekrutteringsservice og Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland dækker 45 kommuner og har siden 2015/2016 samarbejdet om deling af jobordrer og opkvalificering af ledige til ordinære job.

Rekrutteringsfællesskaberne står i spidsen for et stærkt samarbejde med erhvervslivet, erhvervsskoler, a-kasser og faglige organisationer.

På 4 år har rekrutteringsfællesskaberne fået næsten 2000 mennesker i ordinært job ved at besætte rekrutteringsordrer på tværs af jobcentre og kommunegrænser.

KLAR PARAT SOSU-START

TID TIL AT SNUSE TIL FAGET. ET LIGEVÆRDIGT MØDE. SCREENING DER VIRKER. DET ER OPSKRIFTEN PÅ ET SUCCESFULDT SAMARBEJDE, DER FÅR LEDIGE IND PÅ SOSU-SKOLERNE

~ *Papa, hvor bor du?*

Sådan spurgte min søn mig en dag. Det sekund vidste jeg, at jeg skulle noget andet med mit arbejdsliv, så jeg sagde mit job op som souschef i Netto samme dag. Uden at vide, hvad jeg så ellers skulle lave."

Et par måneder senere var 40-årige Jimmi til samtale i kommunen, da han fortsat var ledig. Her blev han præsenteret for Klar-Parat-SOSU-start. Et 6 ugers AMU kursus, der skulle afklare, om jobbet som social- og sundhedsassistent var noget for Jimmi. *Kunne du mon have lyst til det?,* spurgte de.

~ *I dag går jeg på grundforløbet. Til januar 2020 starter jeg på hovedforløbet. Så ja. Jeg havde lyst til at være med. Og jeg fik smag for jobbet,"* siger Jimmi.

KLAR – PARAT – SOSU-START

Klar – Parat – SOSU-start er et forløb skabt i samarbejde mellem SOSU-skolerne, den enkelte kommune og enten Nordsjællands Rekrutteringsservice eller Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland.



TID TIL AT SNUSE TIL FAGET

For ham var det afgørende, at han stille og roligt blev introduceret til, hvad det vil sige at arbejde som social- og sundhedshjælper på det seks uger lange AMU kursus. Voksenlærlingeløn har også været essentielt, ligesom følelsen af at blive mødt med ligeværd fra både kolleger og ledelse på sit praktiksted i Lyngby-Taarbæk kommune.

Og Jimmi står ikke alene med den forklaring. Da 54-årige Allan for halvandet år siden fik en alvorlig knæskade og måtte opgive arbejdslivet som anlægsgartner og skovarbejder, startede også han på Klar-Parat-SOSU i Næstved. Allan beskriver sin indstilling som at "tage ja-hatten på og se, hvad der sker." Han var især glad for praktikdelen.

~ Her fik jeg øjnene op for, at livet ikke kun er træ og fliser, men lige så godt kan være arbejdet med mennesker. Jeg indså, at hvad du gir', får du ti gange tilbage igen. Samtidig var personalet virkelig søde til at tage imod mig, fortæller Allan.

LYST, EMPATI OG NYSGERRIGHED

Lysten skal drive værket. Og ikke mindst nysgerrigheden. June Christensen, der var Allans praktikvejleder på Ældrecenteret Søvang i Næstved, ser Allan som den perfekte kandidat til jobbet og livet som social- og sundhedsassistent.

~ Det her job kræver lyst. Det kræver empati og nysgerrighed. Det har Allan, og det var den energi, han kom med fra starten af, siger June Christensen.

Hun ser også Allans alder som et klart plus.

~ Allan er en mand med erfaring både fagligt og menneskeligt. Det gør absolut ingenting i det her fag. Tværtimod vil jeg sige," forklarer June Christensen.

Hun er glad for, at Allan følte sig taget godt imod.

~ Vi har mange elever og er vant til at tage folk ind i gruppen. Vi sætter en ære i at give så meget viden fra os som muligt. Det er kun en fordel at have forskellighed i personalegruppen, og det væsentligste er altså den her åbne, nysgerrige tilgang. Her er Allan godt spottet. Godt valgt ud," siger June Christensen.

MODELLEN VIRKER

At det er væsentligt at vælge de rigtige kandidater, kan lokalformand i FOA Nordsjælland, Lene Lindberg kun nikke ja til. For nok mangler branchen hænder, og der er brug for at rekruttere folk til faget. Men som hun også siger:

~ Der holder næsten flere op, end der bliver uddannet.

Det er med andre ord væsentligt at rekruttere og opkvalificere de rigtige mennesker, der har lyst og kan se en fremtid i faget. "Det handler ikke om antallet af kandidater, der ryger igennem, men hvem, der bliver hængende," som hun siger.

~ Det er derfor, de her AMU-kurser er ret gode. De funge-

"Vi sætter en ære i at give så meget viden fra os som muligt. Det er kun en fordel at have forskellighed i personalegruppen"

rer som en slags screening, hvor vi kan se, hvem der er egnet og ikke mindst kan ansøgerne finde ud af, om det reelt er noget for dem," siger Lene Lindberg, der også fremhæver indsatsen fra Nordjællands Rekrutteringsservice.

~ De har været dygtige til at bane vejen for kommunerne og fået dem med, der har været positive. Så alt i alt er det en model, der virker. Vi kan se det på tallene: Frafaldet er faldende, fortæller Lene Lindberg.

TÆT SAMARBEJDE FÅR ARBEJDSLØSE I JOB

Hovedstadens Rekrutterings Service, Nordsjællands Rekrutteringsservice og Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland dækker 45 kommuner og har siden 2015/2016 samarbejdet om deling af jobordrer og opkvalificering af ledige til ordinære job.

Rekrutteringsfællesskaberne står i spidsen for et stærkt samarbejde med erhvervslivet, erhvervsskoler, a-kasser og faglige organisationer.

På 4 år har rekrutteringsfællesskaberne fået over 1400 mennesker i ordinært job ved at dele rekrutteringsordrer på tværs af jobcentre og kommunegrænser.

500 ledige er kommet i ordinært arbejde inden for områder med mangel på arbejdskraft efter opkvalificering.

EFFEKTIV REKRUTTERING MED VIRKSOMHEDEN I CENTRUM

NÅR EN VIRKSOMHED HAR BRUG FOR EN MEDARBEJDER, KAN HOVEDSTADENS REKRUTTERINGSSERVICE HJÆLPE MED AT FINDE KVALIFICERED KANDIDATER FRA HELE SJÆLLAND. DEN TÆTTE KONTAKT MED DEN ENKELTE VIRKSOMHED SIKRER MULIGHEDEN FOR ET GODT MATCH.

Mads Frandsen er partner og entrepriseder hos bygge- og entreprenørfirmaet Holst & Lundgren A/S på Ålekistevej i Vanløse. Når han har brug for en ny medarbejder, ringer han til sin kontaktperson fra Hovedstadens Rekrutteringsservice, virksomhedskonsulent Jonna Strange Hansen.

~ Jonna sender mig hurtigt nogle cv'er på kandidater, der passer til vores profil, og så kan jeg læse dem igennem og kalde et par stykker til samtale. Det er effektivt. Jonna kender virksomheden, hun ved, hvem vi er, og hvad vi har brug for. Jeg har tillid til hendes dømmekraft, fastslår Mads Frandsen.

HJÆLP I EN TRAVL HVERDAG

Han har ansat de fleste af de folk, Jonna Strange Hansen har foreslået ham, og det gode samarbejde med Hovedstadens Rekrutteringsservice betyder meget i en travl hverdag i byggebranchen.

~ Før samarbejdet med Hovedstadens Rekrutteringsservice var det svært at finde nye medarbejdere. En gang prøvede jeg f.eks at finde en medarbejder på de jobsider, hvor ledige slår deres CV'er op. Jeg ringede til en masse ledige, som alligevel ikke var ledige. Kun en ringede tilbage, og han havde allerede et job. Spild af tid, konstaterer Mads Frandsen.



"Før samarbejdet med Hovedstadens Rekrutterings-service var det svært at finde nye medarbejdere"

STOR PULJE AT TRÆKKE PÅ

De ledige bygningshåndværkere, som Jonna Strange Hansen sender videre til Holst & Lundgren A/S, kan komme fra mange forskellige kommuner. Hovedstadens Rekrutterings-service, Nordsjællands Rekrutterings-service og Jobcentrenes Rekrutterings-service Sjælland dækker tilsammen hele Sjælland, Møn, Lolland og Falster.

Det betyder, at virksomhedskonsulent Jonna Strange Hansen kan søge efter en ledig med en bestemt profil i en base på tværs af 19 kommuner, og hun kan samtidig udfærdige en jobordre med beskrivelse af faglige kvalifikationer og menneskelige egenskaber på den ønskede profil.

~ *Processen går i gang, når jeg trykker på knappen. Samarbejdskommunerne byder ind med potentielle kandidater og jeg udsøger også selv ledige i systemet, der kan passe på den profil, virksomheden har brug for. Når de egnede kandidater er fundet, gennemlæser jeg deres CV, hvorefter jeg ringer og screener kandidaten gennem en konstruktiv og venlig dialog, siger Jonna Strange Hansen*

Det centrale i vores samarbejde er virksomhedsbesøget, hvor jeg får en god fornemmelse for den respektive virksomhed, udtaler Jonna Strange Hansen. Når jeg besøger virksomheden, har jeg mulighed for at fornemme, hvilke værdier der bygges på og hvordan omgangstonen og kulturen på arbejdspladsen spiller ind i hverdagen. Gennem denne research optimerer jeg min mulighed for at finde den helt rigtige medarbejder til den enkelte virksomhed – så det forhåbentligt kan munde ud i et langvarigt, tilfredsstillende samarbejde, slutter Jonna Strange Hansen med et stort smil.

HRS KAN OPKVALIFICERE LEDIGE

Inge Harlung er opkvalificeringskonsulent i HRS, og det er hendes erfaring, at virksomhederne netop får en god service, fordi virksomhedskonsulenterne følger den enkelte virksomhed tæt

Det store branchekendskab betyder også, at HRS hurtigt opdager, hvis der er mangel på arbejdskraft i en given branche. HRS understøtter derved branchen ved at sætte opkvalificeringskurser i gang og give ledige kandidater relevante kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

~ *Koordinering af opkvalificering ligger hos HRS-sekretariatet. Det er sekretariatets opgave at sammensætte relevante kurser, når der opstår et behov hos virksomhederne.*

~ *Kurserne giver branchekendskab, erfaring og kandidaterne får styrket deres kompetencer indenfor fagområdet. HRS opkvalificerer, i samarbejde med erhvervsskoler på Sjælland, ledige ufaglærte og understøtter efterfølgende vejen til ordinær beskæftigelse, fortsætter Inge Harlung*

Alle er de enige om at samarbejdet på tværs af kommuner i Hovedstadsområdet og samarbejdet med Nordsjællands Rekrutterings-service og Jobcentrenes Rekrutterings-service Sjælland samlet giver en langt større pulje af mennesker og virksomheder at arbejde med til gavn for både virksomheder og ledige.

***"Resultaterne viser, at
det kan betale sig at
samarbejde på tværs"***

MERE INFO OM SAMARBEJDET

VIL DU VIDE MERE, KAN DU KONTAKTE:

HOVEDSTADENS REKRUTTERINGSSERVICE ~ **ANDREA ENEVOLDSEN**, ALE@KK.DK

NORDSJÆLLANDS REKRUTTERINGSSERVICE ~ **MORTEN TORP**, MTOR@HILLEROD

JOBCENTRENES REKRUTTERINGSSERVICE SJÆLLAND ~ **ANETTE LYNGSØ**, ANLY@SOLROD.DK

