



Inspiration til ledere i jobcentre

Jobcentre samarbejder med store virksomheder

Erfaringer og gode råd fra Danfoss, BRFkredit,
Falck og flere jobcentre



VIRKSOMHEDSFORUM
FOR SOCIALT ANSVAR
Rådgiver for beskæftigelsesministeren

cabi
BEDRE ARBEJDE
TIL FLERE

Udgivet af:

Cabi – bedre arbejde til flere
Åboulevarden 70, 3. sal
8000 Aarhus C
Telefon: 86128855
Mail: cabi@cabiweb.dk

Redaktion:

Carsten Kjærgaard
Jesper Pedersen
Jakob Rom Johansen

Grafisk tilrettelæggelse:

Campfire & Co

Oplag: 1.000 stk.

Kataloget kan downloades på
www.cabiweb.dk/udgivelser

Cabi er et selvejende videns- og netværkshus under Beskæftigelsesministeriet med fokus på virksomhedernes sociale ansvar.

www.cabiweb.dk

Indholdsfortegnelse

Forord: Store virksomheder – sæt samarbejdet i system.....	3
Stor virksomhed – stort potentiale.....	4
Flyt indsatsen ud i virksomheden	5
Case: Mentor på fuld tid hos BRFKredit.....	6
Case: Danfoss får udvidet mentorservice fra jobcentret.....	8
Case: Succes for tværkommunalt samarbejde med Falck.....	10
Jobcenter Gentofte: Mentorpenge er godt givet ud.....	13
Syv gode råd: De væsentligste erfaringer fra Det Professionelle Partnerskab	14
Resultater fra Det Professionelle Partnerskab	15

Store virksomheder – sæt samarbejdet i system

Store virksomheder vil gerne være socialt ansvarlige og hjælpe samfundets udsatte tættere på arbejdsmarkedet. Men det kræver, at jobcentrene er gearede til at indgå et tæt og systematisk samarbejde med virksomhederne.

Det lysner for de danske virksomheder, og i takt med at opsvinget bider sig fast, opstår der flere job, mens ledigheden falder. Men for eksempelvis aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og personer i ressourceforløb ser det fortsat dunkelt ud. Antallet af udsatte ledige på kontanthjælp vokser, og næsten hver tredje er på kontanthjælp i over tre år. Det viser tal fra Jobindsats.dk.

Mange store virksomheder vil gerne tage et socialt ansvar og tilbyde praktik til udsatte ledige. Men de store virksomheder vil have systematik i samarbejdet med jobcentret, hvor der er klar rollefordeling og tydelige aftaler om, hvordan man samarbejder.

Det kræver dog, at jobcentrene er deres rolle bevidst, og både kan og vil bane vejen til virksomhederne. Også for dem, der står længst tilbage i ledighedskøen.

Vfssa - Virksomhedsforum for Socialt Ansvar og Cabi har stået bag projektet Det Professionelle Partnerskab, hvor Danfoss, BRFKredit og Falck sammen med en række jobcentre har udviklet tre modeller til samarbejde. Projektet er inspireret af servicevirksomheden ISS' mangeårige erfaringer med partnerskaber med jobcentre om udsatte ledige.

Én ting fra Det Professionelle Partnerskab står dog klart: Der findes ikke én universel model for, hvordan det bedste samarbejde mellem store virksomheder og jobcentre skrues sammen. Virksomhederne har forskellige behov og krav. Og netop derfor giver det god mening grundigt at overveje, hvordan samarbejdet skal gribes an.

I denne publikation får du erfaringer, modeller og gode råd til, hvordan store virksomheder og jobcentre kan arbejde godt og effektivt sammen, så flere udsatte får chancen for at prøve deres kompetencer af i en reel virksomhedspraktik..



Med venlig hilsen
Sven Blomberg, formand for VFSA og BRFKredit,
samt viceordførende direktør i Jyske Bank



Arkivfoto

Stor virksomhed – stort potentiale

Der er potentiale for, at langt flere virksomheder kan tage imod ledige i virksomhedspraktik. Ikke mindst i store virksomheder er der mange muligheder. Alene fordi de er store.

To tredjedele af de store virksomheder i Danmark kan bryste sig af, at de har medarbejdere i fleksjob, løntilskud og virksomhedspraktik. Men de ansatte på særlige vilkår som ovennævnte udgør kun to procent af alle ansatte i store virksomheder, mens de små virksomheder tager imod 15 procent. Det fremgår af SFI's årbog "Virksomhedernes sociale engagement 2013".

Og selvom der allerede er et omfattende samarbejde mellem virksomheder og jobcentre, er der altså et stort potentiale, for at jobcentret kan få flere udsatte ud i de store virksomheder, hvis samarbejdet bliver sat på skinner.

Den vurdering kom det såkaldte Carsten Koch-udvalg også frem til, da det afleverede sin rapport "Nye veje mod job" i marts 2015.

Store virksomheder har musklerne

De store virksomheder har kapaciteten til at rumme flere, og ofte har de den fordel, at de har flere afdelinger og arbejdsfunktioner, og i nogle tilfælde endda flere forskellige geografiske placeringer. Det betyder, at den enkelte ledige ofte kan få skræddersyet sit praktikforløb og måske prøve sig af i flere funktioner og afdelinger i én og samme virksomhed.

Et mere systematisk samarbejde med de store virksomheder kan skabe mere volumen og kontinuitet. Eksempelvis mentorordningen er et godt redskab at få bredt ud i de store virksomheder. Ifølge SFI-årbogen, er det kun en femtedel af de store virksomheder, som ansætter medarbejdere med offentlige tilskud, som bruger mentorordningen. Her er en oplagt mulighed for at få udvidet samarbejdet.

Fakta: Det Professionelle Partnerskab

I Det Professionelle Partnerskab bygger samarbejdet mellem virksomhederne og jobcentrene på en partnerskabsaftale.

Hver især havde parterne forskellige ønsker til samarbejdet, og det afspejler sig også i de tre forskellige partnerskabsaftaler.

På Cabis hjemmeside kan du desuden downloade de fulde partnerskabsaftaler til yderligere inspiration. Se cabiweb.dk/detprofessionellepartnerskab

"Jobcentrene skal gøre det, de er gode til, og så koncentrerer vi os om, hvad vi er gode til."

Burkhard Winski, Vendor Manager, Danfoos

Flyt indsatsen ud i virksomheden

Klare aftaler om ansvar er et afgørende element, når indsatsen for udsatte ledige skal flyttes fra jobcentret og ud i virksomheden.

Når du og dine medarbejdere skal have virksomheder til at tage imod udsatte ledige i praktik, er det vigtigt, at praktikanterne bliver understøttet i deres hverdag i virksomheden. Og nogle gange er det også nødvendigt med støtte i privatlivet.

Det vigtigste element er, at der er tydelige aftaler mellem jobcentret og virksomheden. Det skal være helt klart for begge parter, hvor ansvaret er placeret, og hvordan der skal følges op.

- Få styr på og overblik over, hvilke opgaver en praktikant kan sættes til.
- Aftal, hvem der understøtter praktikanten og personalet på arbejdspladsen.
- Aftal, hvem der støtter den ledige i privatlivet, så virksomheden kan rumme de problematikker, udsatte ledige kan have.
- Hvis praktikanten har svært ved at møde til tiden, hvem har så ansvaret for, at han kommer op om morgnen?
- Hvem skal virksomheden kontakte, hvis der opstår uforudsete udfordringer?

I Det Professionelle Partnerskab er der tilknyttet én eller flere mentorer til hver virksomhed, som tager sig af støtten til praktikanterne. Hvordan virksomhederne hver især ønsker at mentoren skal varetage opgaven, er forskellig fra virksomhed til virksomhed. Derfor er det en god ide at få talt det igennem og truffet aftaler, inden I går i gang.

Driften har førsteprioritet

For virksomhederne er det vigtigt, at samarbejdet er så gnidningsfrit som muligt. Erfaringen er, at det ikke må gå ud over virksomhedens drift at have ledige i praktik. Og vigtigst af alt er, at virksomhedens ledelse og medarbejdere ikke føler, at de står alene med den lediges problemer.

Vigtige spørgsmål til praktikken

- Gør vi det rigtige?
- Er der noget, som skal justeres?
- Er ansvaret rigtigt placeret?

Værktøj til samarbejdet

På cabiweb.dk/samarbejdedemedvirksomheder har vi samlet et tema om jobcentres samarbejde med virksomheder. Her får du og dine medarbejdere input til en strategi, praktiske værktøjer og cases på konkret samarbejde.

"Vi har manglet nogle modeller, hvor vi kan udvikle på arbejdsevnen hos meget svage borgere, og det her er et projekt, som virkelig batter noget."

Hanne Jørgensen, jobcenterchef, Jobcenter Gentofte

BRFkredit

Case: Mentor på fuld tid hos BRFkredit

Mikkel Mathiasen er fuldtidsansat som socialfaglig mentor hos BRFkredit i Lyngby. Det gør virksomheden i stand til at tage imod nogle af de mest udsatte ledige, og jobcentrene får en bedre tilbagemelding, end de plejer.

I partnerskabet mellem BRFkredit i Lyngby og jobcentrene i Gentofte og Lyngby-Taarbæk, er den sociale mentor, Mikkel Mathiasen, ansat i en fuldtidsstilling BRFkredit, men aflønnet af mentorpenge fra jobcentret.

Foruden den vigtige funktion som bindeled mellem praktikanterne og de forskellige afdelinger i BRFkredit står Mikkel Mathiasen også for at tilrettelægge oplæringen af praktikanterne, han står for grundig afklaring, og han foretager progressionsmåling for at sikre, at hvert forløb skrider den rette vej.

Kort sagt har de to jobcentre med Mikkel Mathiasen fået en forlænget arm i virksomheden.

"Jeg kan servicere både jobcentret og virksomheden, og det spændende i den her model er, at samarbejdet mellem de to parter bliver meget mere professionelt," siger Mikkel Mathiasen.

Jobcenterchef: Bedre afrapportering om borgerne

Efter endt praktikforløb på typisk 13 eller 26 uger afleverer Mikkel Mathiasen en detaljeret plan for, hvordan han ser et videre forløb for borgeren.

I Jobcenter Gentofte er jobcenterchef Hanne Jørgensen meget tilfreds med den model, der er arbejdet med i BRFkredit.

"Vi har manglet nogle modeller, hvor vi kan udvikle på arbejdsevnen hos meget svage borgere, og det her er et projekt, som virkelig batter noget. Vi har en socialfaglig mentor, som går i dybden med den enkelte praktikant, og

som giver os i jobcentret en meget grundig afrapportering, som vi kan bruge i det videre arbejde med borgeren," siger Hanne Jørgensen.

Mikkel Mathiasen udarbejder typisk en udførlig beskrivelse af, hvad der er arbejdet med ved hver praktikant og hvilke fremskridt der har været. Og ud fra den beskrivelse kan sagsbehandleren vurdere, hvad der videre skal ske for at bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet.

Udvikler arbejdsevnen

"Hvis alternativet er traditionel vejledning og opkvalificering, så er der meget mere perspektiv i denne model, fordi der bliver arbejdet med at udvikle arbejdsevnen, og vi får en mere udførlig afrapportering," siger Hanne Jørgensen.

At praktikken har foregået i en virksomhed med reelle arbejdsopgaver, er ifølge Hanne Jørgensen også en stor fordel. For det er vigtigt, at praktikanten føler, at der faktisk bliver udført en opgave, der er brug for.

"Den socialfaglige mentor er hele tiden til stede i virksomheden til at hjælpe, men også udfordre praktikanten, og i forhold til at afprøve og udvikle den lediges arbejdsevne, så er den her model et rigtig godt bud," siger Hanne Jørgensen.

For BRFkredit betyder modellen med en socialfaglig mentor, at det er meget lettere at sælge det sociale ansvar på de indre linjer i virksomheden. En afdelingsleder kan uden betænkeligheder sige ja til at modtage praktikanter, for hun ved, at Mikkel Mathiasen i sin funktion som mentor tager sig af alt i forløbet.

Partnerskabet mellem BRFkredit og jobcentrene i Gentofte og Lyngby-Taarbæk

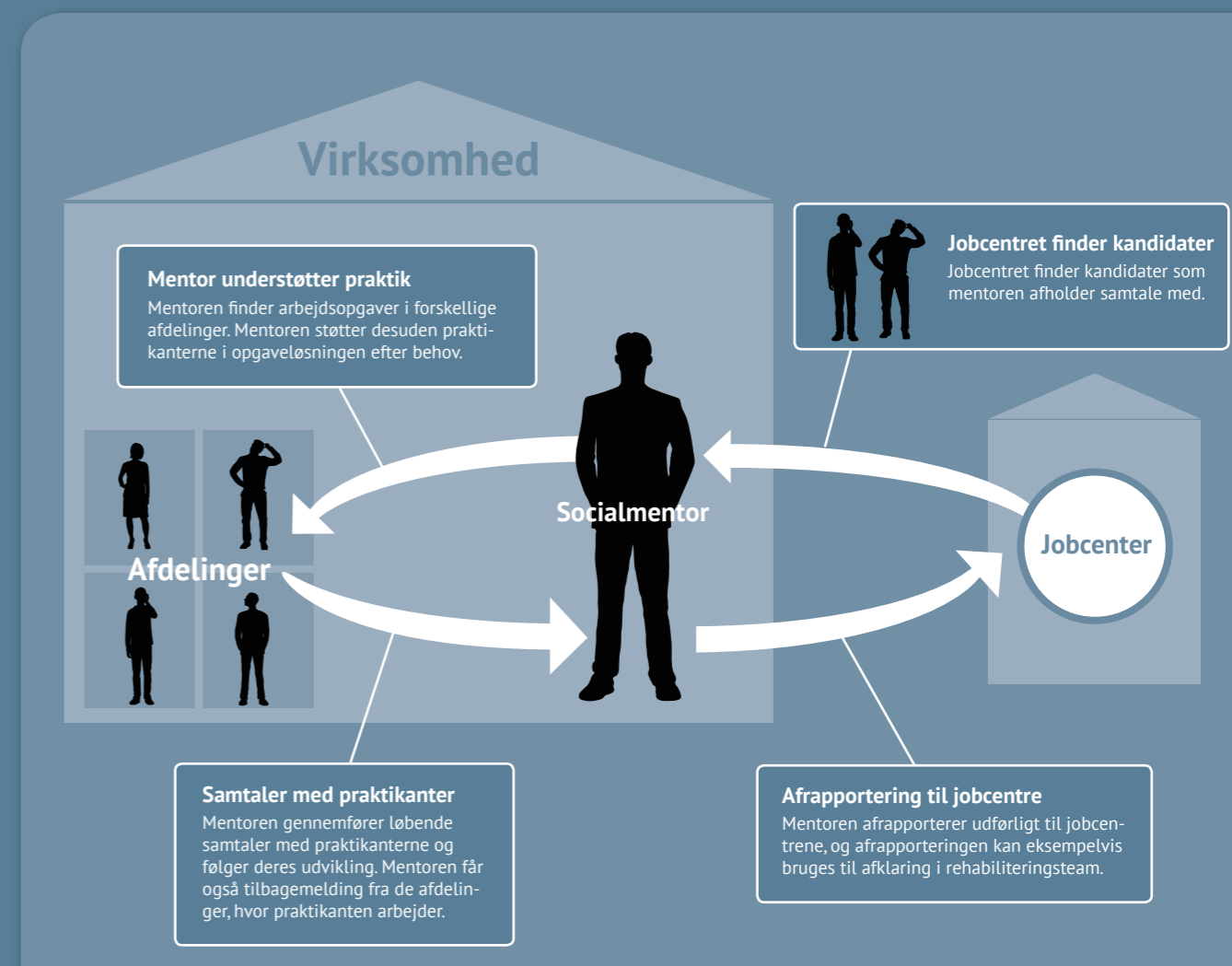
- BRFkredit stiller seks løbende pladser til rådighed for jobcentrene.
- De to jobcentre betaler mentortilskud, der betyder, at BRFkredit kan ansætte en social mentor på fuld tid.
- Mentoren er ansat af et fælles ansættelsesudvalg med repræsentanter fra BRFkredit og de to jobcentre.
- Mentorstøtten per plads ligger fast uanset det visiterede antal kandidater til praktikpladserne.

Den socialfaglige mentor hos BRFkredit påtager sig en række opgaver, som normalt ville ligge i jobcentret – fx holder han progres-

sionssamtaler med praktikanterne, han står for grundig afklaring og udfylder blanketter. Han giver desuden en udførlig tilbagemelding til jobcentrene om borgerens arbejdsevne og behov for hjælp til næste skridt, når praktikforløbet er slut m.v.

Mentoren arbejder på tværs af afdelingerne i BRFkredit, således at de enkelte afdelingsledere i praksis kun skal være faglige ledere for praktikanterne. Mentoren klarer resten.

Se på side 13 et regneeksempel på, hvordan Jobcenter Gentofte sparer penge på at have en social mentor ansat i BRFkredit.





"Vores grundlæggende holdning er, at alt, hvad der ikke er vores kerneforretning, skal ligge uden for virksomheden."

Burkhard Winski, Vendor Manager, Danfoss

Case:

Danfoss får udvidet mentorservice fra jobcentret

Jobcenter Sønderborg og Danfoss har forlænget deres partnerskab i foreløbigt et år. En udvidet service og den rette kontaktperson fra jobcentret har vist sig afgørende.

De gode erfaringer fra Det Professionelle Partnerskab har fået Danfoss og Jobcenter Sønderborg til at forlænge samarbejdet i foreløbigt et år. På to af virksomhedens fabrikker i henholdsvis Nordborg og Gråsten er unge aktivitetsparate og uddannelsesparate modtagere af uddannelseshjælp i virksomhedspraktik.

For Danfoss var et af de helt afgørende punkter for at forlænge samarbejdet den udvidede mentorhjælp, virksomheden får fra to sociale mentorer i Jobcenter Sønderborg. I modsætning til fx BRFKredit ønsker Danfoss ikke at frikøbe en mentor i virksomheden.

"Vores grundlæggende holdning er, at alt, hvad der ikke er vores kerneforretning, skal ligge uden for virksomheden. Jobcentret kender også praktikanterne bedre end os, så der er god værdi i, at vi hver især koncentrerer os om det, vi er gode til," siger Burkhard Winski, Vendor Manager hos Danfoss.

Den rigtige kontaktperson er vigtig

Hans oplevelse af partnerskabet med Jobcenter Sønderborg har været meget positivt. Partnerskabet har medvirket til, at sætte virksomhedens samarbejde med jobcentret i system på en helt anden måde, end det tidligere har været.

"Det helt afgørende er, at vi har den rigtige kontaktperson i jobcentret. En, som kender os godt, er vedholdende og som følger op. Og det har vi haft her," siger Burkhard Winski.

Den kontaktperson er jobkonsulent Kirsten Pauly, der i partnerskabets levetid har været dedikeret til Danfoss.

"Jeg får selvfølgelig et stærkt kendskab til Danfoss, når jeg skal holde fokus på én virksomhed, og vi har været gode til at afstemme forventningerne med hinanden. Det tror jeg er meget vigtigt," siger Kirsten Pauly.

"Det har taget noget tid at løbe i gang, men jeg tror, det er vigtigt, at man fra starten erkender, at det er noget, som kom-

mer til at tage lang tid. Vi skal lære hinanden at kende, og vi skal finde den rette måde at samarbejde på," fortsætter hun.

Tro på det lange forløb

Både Kirsten Pauly og Burkhard Winski forklarer, at det er ekstremt vigtigt, at afdelingslederne i virksomheden får at vide, hvilken type praktikanter, de får. Og også en klar forventningsafstemning om, hvem der har ansvaret for praktikanten, og hvad afdelingslederen skal gøre, hvis der går noget galt undervejs.

Undervejs i forløbet får Danfoss desuden god hjælp fra de to mentorer fra jobcentret. De giver den nødvendige støtte i virksomheden og kan også hjælpe praktikanterne, hvis der er udfordringer i hjemmet.

Det tætte samarbejde, den udvidede mentorservice og viljen til at lade forløb være lange, har til gengæld betydet, at man i fællesskab har været i stand til at flytte nogle borgere, som ellers har det meget dårligt.

Et eksempel på det, er en ung mor fra Sønderborg, som med en angstdiagnose, to børn med forskellige ADHD-diagnoser og en psykisk syg mand har haft mere end almindeligt svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Hun har nu været i virksomhedspraktik hos Danfoss i trekvart år, hvor der har været tid og støtte til hende hele vejen igennem, og det har givet pote.

"Fra at hun næsten ikke kunne komme hjemmefra, havde angst og var meget lidt motiveret, ser vi nu en kvinde, som skal sendes hjem fra arbejde, fordi hun er så optaget af opgaverne", siger Kirsten Pauly.

"Det har været fantastisk at se den opblomstring, der er sket. Virksomheden har i høj grad evnet at støtte hendes udvikling og troen på sig selv, så hun nu selv tager initiativ, er opsøgende og motiveret for at komme i arbejde."



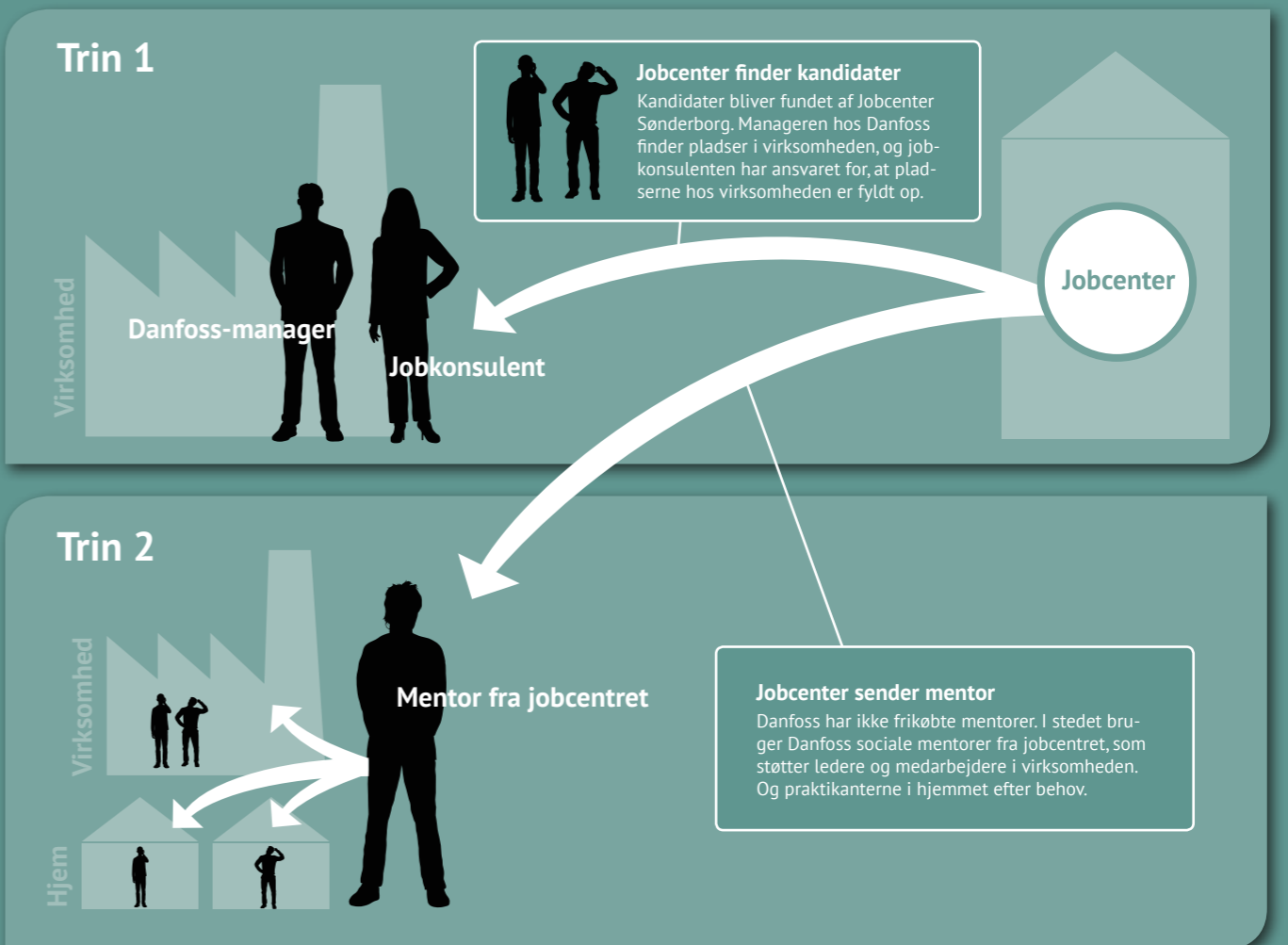
Partnerskabet mellem Danfoss og Jobcenter Sønderborg

Modsat BRFKredit og Falck ønsker Danfoss ikke at påtage sig mentoropgaven ved at købe en medarbejder fri. I stedet stiller Jobcenter Sønderborg to mentorer og en fast jobkonsulent til rådighed for virksomheden.

- Hos Danfoss er der seks løbende praktikpladser, og målgruppen er primært unge modtagere af uddannelseshjælp.
- De seks pladser fordeler sig på to af Danfoss' fabrikker i henholdsvis Nordborg og Gråsten.
- Jobcentrets mentorer og jobkonsulent stiller en udvidet service til

rådighed for Danfoss. Til gengæld er der ikke penge involveret i partnerskabet.

- De to mentorer rykker ud i virksomheden og tager sig af alle de udfordringer og problemer, der måtte opstå.
- Den eksterne mentorservice er forudsætningen for, at Danfoss kan "sælge" praktikanterne til de afdelinger, hvor de er i praktik.



Arkivfoto



Case: Succes med tværkommunalt samarbejde med Falck

Falck og fem storkøbenhavnske jobcentre foregreb beskæftigelsesreformen med et tværkommunalt samarbejde. Det har været en stor succes, og flere andre kommuner er nu i gang med at indgå partnerskaber med Falck.

Det Professionelle Partnerskab har fungeret som en slags eksperiment for beskæftigelsesreformen. Jobcenter Gladsaxe har været tovholder-jobcenter for fire andre jobcentre. Og sammen fylder de mindst ti pladser op for udsatte ledige på en række af Falcks arbejdspladser i hovedstadsområdet.

For Falck har det været et meget tilfredsstillende samarbejde. Der er kommet en systematik ind i samarbejdet med jobcentret, som har været med til at udvide Falcks sociale ansvar. Det fortæller CSR-ansvarlig for Falck i Østdanmark, Jesper Højgaard.

Socialt ansvar løftet i vejret

”Vi får én kontaktperson, som ikke bare står for sit eget jobcenter, men også koordinerer med fire andre, og det er virkelig guld værd. Der er kommet en helt anden systematik ind i samarbejdet, som gør os i stand til at løfte vores sociale ansvar op på et andet niveau,” siger Jesper Højgaard.

Det har dog ikke været uden udfordringer. For selvom jobcentrene arbejder ud fra samme lovgivning, er der meget forskellige måder at arbejde på. Der er forskellige blanketter, og jobcentrenes revisionsfirmaer stiller forskellige krav til dokumentation til fx udbetaling af mentorrefusion og andre små sten i skoen.

Derfor har en stor del af Michael Munksgaards opgave været at finde løsninger på uforudsete udfordringer. Michael Munksgaard er virksomhedskonsulent i Jobcenter Gladsaxe, og han var udpeget som tovholder mellem Falck og de fem jobcentre.

”Vi har brugt rigtig lang tid på at finde løsninger, som var spiselige for både Falck og jobcentrene, og det mål har vi nået. Nu har vi fundet en model, hvor både kommuner og Falck kan tage et større socialt ansvar, og vi er i gang med at udbrede konceptet,” siger Michael Munksgaard.

Nye kommuner lugter muligheder

Når Det Professionelle Partnerskab er afsluttet, kører samarbejdet mellem Falck og de fem jobcentre videre. Og flere andre kommuner rundt om på Sjælland har også set perspektiver i modellen. Derfor er Falck i færd med at indgå partnerskaber med en række andre sjællandske kommuner.

”Vi har fundet et koncept, som fungerer for os, hvor der er én kontaktperson hos os, én kontaktperson hos jobcentrene, én aftale og én blanket,” siger Jesper Højgaard.

Nogle af praktikanterne er blevet ansat i Falck, enten i fuldtidsstillinger eller som vikarer. Og derudover har samarbejdet mellem Falck og de fem jobcentre i Hovedstaden også haft andre positive sideeffekter.

”Vi har set, at vi kan rumme nogle mennesker, som vi slet ikke havde forestillet os. Det har affødt rigtig meget at arbejde på den her måde, så vi er i gang med at udvide paletten, og nu tager vi fx også flygtninge i praktik,” siger Jesper Højgaard.

”Vi har fundet et koncept, som fungerer for os, hvor der er én kontaktperson hos os, én kontaktperson hos jobcentrene, én aftale og én blanket.”

Jesper Højgaard, CSR-ansvarlig for Falck i Østdanmark

Partnerskabet mellem Falck Danmark i Hovedstaden og fem jobcentre

I Falck-modellen er det konkrete partnerskab indgået mellem Falck og Jobcenter Gladsaxe. Der er imidlertid tilknyttet yderligere fire jobcentre til aftalen, og Jobcenter Gladsaxe fungerer som tovholder mellem de fem jobcentre og Falck. Der er mindst ti pladser til rådighed, som fordeler sig på en række Falck-stationer i hovedstadsområdet.

En virksomhedskonsulent koordinerer visitationen til Falck og fungerer som samlende kontaktperson. Virksomhedskonsulenten samarbejder desuden tæt med den sociale mentor i Falck, som servicere alle de Falck-stationer, der tager imod praktikanter.

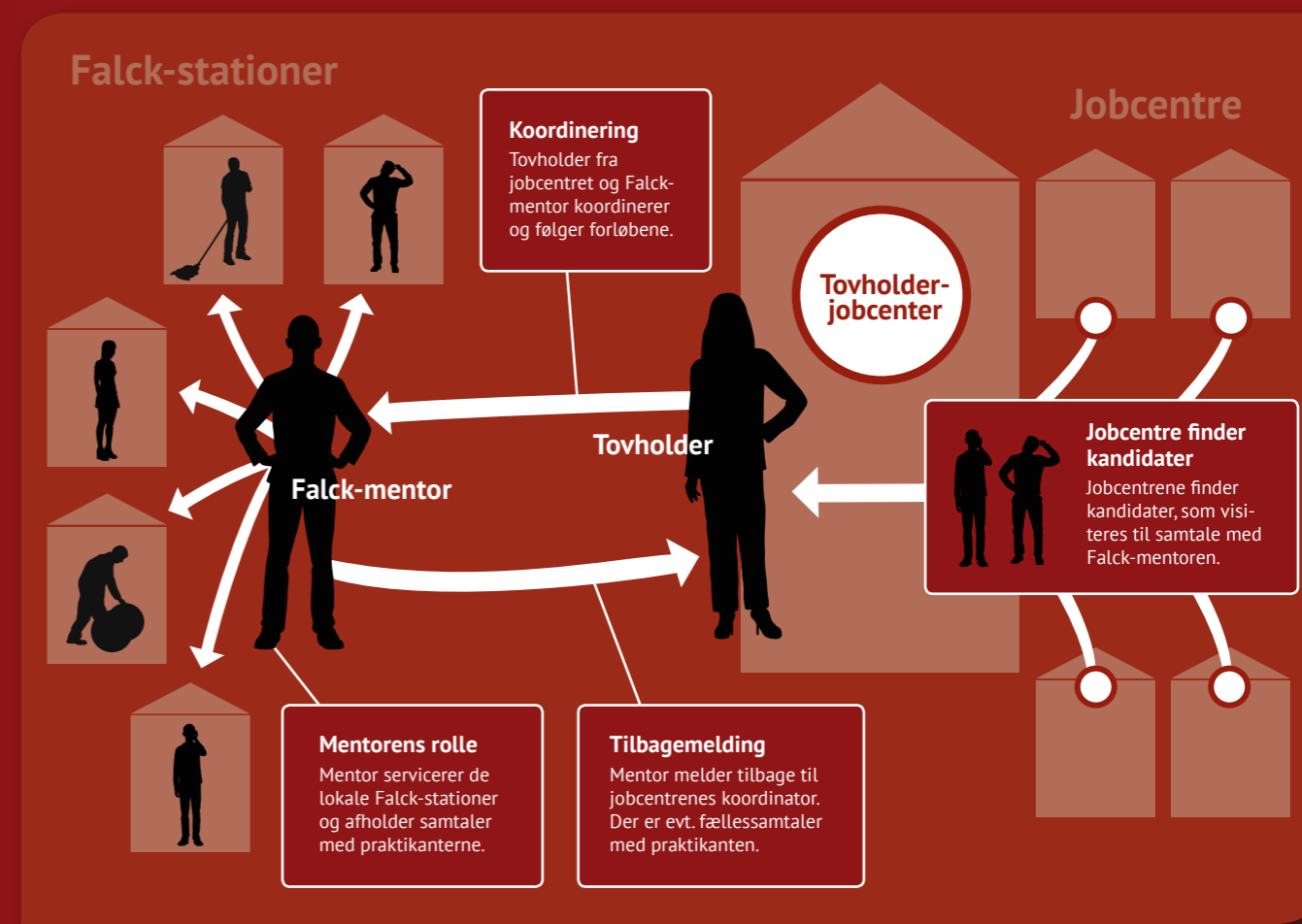
• De enkelte jobcentre betaler mentorstøtte svarende til det antal praktikanter de har hos Falck. Der betales kun mentorstøtte for de

faktiske antal praktikpladser. Således betales der ikke for praktikpladser, som ikke er besat.

• Mentortimesatsen udgør 275 kr. Der betales for tre mentortimer om ugen per praktikant. Samlet set betyder betalingen, at Falck kan frikøbe en medarbejder til at fungere som mentor på tværs af Falck-arbejdspladserne.

• Dermed sikrer mentoren, at Falck arbejder ensartet og professionelt med praktikforløbene, selv om de foregår på mange forskellige adresser med mange værkførere og afdelingsledere.

• Falcks mentor er samlet ansvarlig for samarbejdet med de fem jobcentre.





"Hvis alternativet er vejledning og opkvalificering, får vi ikke den samme tilbagemelding, og vi får ikke lige så gode resultater."

*Hanne Jørgensen, jobcenterchef
i Jobcenter Gentofte*

Jobcenter Gentofte: Mentorpenge er godt givet ud

I partnerskabet mellem BRFkredit og de to jobcentre i Gentofte og Lyngby-Taarbæk, er den sociale mentor aflønnet med mentormidler fra jobcentrene. Det er relativt mange mentorkroner, der skal til, men ifølge Hanne Jørgensen, jobcenterchef i Jobcenter Gentofte, er pengene givet godt ud.

Her er et regneeksempel fra Jobcenter Gentofte på, hvordan mentorudgifterne har været givet godt ud, i forhold til andre tilbud.

I hvert fald hvis alternativet er, at den samme borger skal i et vejlednings- og opkvalificeringsforløb. Vejledningsforløbet giver nemlig kun 30 procent i refusion fra staten, mens praktikforløbet giver 50 procent.

Reglerne for refusion ændrer sig pr. 1. januar 2016, men det er altid en god ide at stille udgifterne til et tilbud op imod, hvad alternativet kunne være.

Her er et regneeksempel fra Jobcenter Gentofte.

Udgifter til en borger i passiv forsørgelse sammenlignet med forløb hos BRFkredit

Varighed: 13 uger

Kontanthjælp, forsørger	Vejledning og afklaring	BRFkredit	Difference
Drift:	13.000,00	13.324,50	324,50
Forsørgelsesudgifter:	30.273,60	21.624,00	8.649,60
I alt:	43.273,60	34.948,50	8.325,10
Kontanthjælp, ikke-forsørger	Vejledning og afklaring	BRFkredit	Difference
Drift:	13.000,00	13.324,50	324,50
Forsørgelsesudgifter:	22.782,90	16.273,00	6.509,90
I alt:	35.782,90	29.597,50	6.185,40

Jobcenter Gentofte sparer altså henholdsvis knap 6.200 kr. og 8.300 kr. pr. kontanthjælpsmodtager, som kommer i praktikforløb hos BRFkredit. Og derudover er resultaterne typisk bedre ved praktikforløbet.

Syv gode råd: De væsentligste erfaringer fra Det Professionelle Partnerskab

1. Virksomheder har forskellige ønsker

Vælg en samarbejdsmodel, der passer til virksomheden, og som virksomhedens ledere og medarbejdere kan se sig selv i.

For BRFKredit var det vigtigt, at den socialfaglige mentor påtog sig alle de praktiske opgaver omkring samarbejdet med jobcentret og tog ansvaret for praktikanterne. Hos Danfoss var det imidlertid vigtigt, at mentoransvaret lå uden for virksomheden. De socialfaglige mentorer fra jobcentret sørgede for, at praktikanterne mødte til tiden, og at alle problemer blev håndteret af jobcentret.

2. Partnerskaber kræver tålmodighed og dialog

Papiret gør det ikke alene. Det tager tid at indgå partnerskabsaftalerne og løbe dem i gang. Og selv om man har været grundige, er partnerskabsaftalen sjældent en selv-kørende samarbejdsmodel. Der opstår altid udfordringer undervejs.

Derfor er det afgørende, at de, der skal stå for det konkrete samarbejde, kender hinanden godt, og at de har en løbende dialog. – fx hvis visitationen går i stå, hvis virksomheden ikke kan finde tilstrækkeligt med arbejdsopgaver, osv.

3. Brug en tovholder til det tværkommunale samarbejde

Et tværkommunalt samarbejde med en virksomhed lykkes bedst, hvis et af jobcentrene tager rollen som tovholder. I praksis har de enkelte jobcentre tit forskellige administrative procedurer i samarbejdet med virksomhederne. Derfor er det guld værd for virksomheden, hvis der kun er ét jobcenter at skulle forholde sig til.

4. Se samarbejdet som en investering

Umiddelbart kan det være dyrt for jobcentret at frikøbe en mentor i en virksomhed. Men i mange tilfælde er det billigere, end hvis alternativet fx er dyre vejlednings- og opkvalificeringsforløb. Derfor kan professionelle partnerskaber anskues som en investering, der tjener sig hjem i form af bedre afklaring og bedre beskæftigelseseffekter på den lange bane.

5. Professionalisme og personligt engagement går hånd i hånd

Store virksomheder foretrækker skriftlige samarbejdsaftaler. Men erfaringerne fra Det Professionelle Partnerskab viser samtidig, at det personlige engagement er drivkraften i et godt samarbejde. Partnerskabsaftalen beskriver, hvordan samarbejdet skal foregå. Men det er de professionelle ildsjæle, der får tingene til at ske.

6. Hav tålmodighed og sats på lange forløb

Når målgruppen er udsatte ledige, er praktikker på på 26 uger ofte nødvendige. Delmål og tålmodighed er nøgleord. Samtidig må slutmålet ikke tabes af øje, selv om det tager tid at nå derhen.

7. Aftaler kaster sideeffekter af sig

Falck Hovedstadens deltagelse i Det Professionelle Partnerskab har resulteret i en række positive sideeffekter. Andre jobcentre på Sjælland har set potentialet i samarbejdsmodellen og er gået i dialog med virksomheden.



”Når man har fået folk igennem det her, så får man nogle rigtig loyale medarbejdere, og man føder nogle ambassadører for sin virksomhed.”

Jesper Højgaard, CSR-ansvarlig for Falck i Østdanmark

Resultater fra Det Professionelle Partnerskab

Det langsigtede mål for Det Professionelle Partnerskab har været, at flere udsatte ledige skal komme i job eller uddannelse via virksomhedspraktikforløb. Undervejs har det dog vist sig, at mange af deltagerne i projektet har lang vej til arbejdsmarkedet. Derfor er målet for nogle i første omgang at blive afklaret og tage skridt på vejen mod arbejdsmarkedet. Det afspejler sig også i resultaterne nedenfor.

81 borgere har deltaget i projektet. 21 er fortsat i forløb, og 60 er afsluttet. Af de 60 er status ved projektets afslutning følgende:

- 4 kom i ordinært job
- 4 kom i uddannelse
- 7 blev afklaret / indstillet til fleksjob
- 4 blev afklaret til møde med rehabiliteringsteamet
- 10 fortsatte i andet kommunalt tilbud
- 7 overgik til praktik i anden virksomhed
- 5 blev langtidssygemeldte
- 18 er stoppet af andre årsager, som fx behandling, udeblivelse, ydelsesstop, private problemer

Af de 81 borgere er 57 mænd og 24 er kvinder, 30 er under 30 år og 51 er over 30 år.

Deltagerne modtog forskellige ydelser under praktikken:

- 23 modtog kontanthjælp som aktivitetsparate
- 14 modtog uddannelsesydelse som uddannelsesparate
- 6 modtog kontanthjælp som jobparate
- 10 modtog uddannelsesydelse som aktivitetsparate
- 16 modtog sygedagpenge
- 6 modtog ledighedsydelse
- 4 var i ressourceforløb
- 1 var ægtefælleforsørget
- 1 er ubekendt

De 60 afsluttede deltagere har i gennemsnit været 100 dage i virksomhedspraktik. Tallene underbygger, at de professionelle partnerskaber mellem virksomheder og jobcentre for mange har handlet om små skridt mod arbejdsmarkedet. For nogle har forløbet også været med til at give en afklaring i retning af næste skridt mod job eller uddannelse. De er måske blevet indstillet til fleksjob eller andet.

I tæt parløb med store virksomheder

Store virksomheder er interessante partnere for jobcentrene, alene fordi de er store. Ikke mindst når det gælder virksomhedsforløb for udsatte ledige.

De store virksomheder har ofte mange forskellige arbejdsfunktioner, flere afdelinger og i mange tilfælde har de også lokale filialer eller afdelinger rundt om i landet. Og har man et godt samarbejde med en stor virksomhed, kaster det ofte sidegevinster af sig.

I Det Professionelle Partnerskab har BRFkredit, Danfoss og Falck i samarbejde med en række jobcentre afprøvet tre forskellige modeller for, hvordan store virksomheder kan arbejde systematisk og struktureret sammen om at løfte en stor opgave. Nemlig at bringe udsatte ledige tættere på job.

Find yderligere inspiration på www.cabiweb.dk/samarbejdemedvirksomheder eller ring og hør mere på 86128855.

Om partnerne bag Det Professionelle Partnerskab

VFSA - Virksomhedsforum for Socialt Ansvar har til formål at sætter rummelighed på dagsordenen og inspirere flere virksomheder til at tage et socialt ansvar.

VFSA er desuden et rådgivende organ for beskæftigelsesministeren.

VFSA består af en række erhvervsledere, hvis virksomheder beskæftiger mere end 100.000 mennesker.

Cabi er et selvejende videns- og netværkshus under Beskæftigelsesministeriet.

Cabi indsamler, udvikler og formidler metoder, viden, værktøjer og inspiration, så jobcentre og virksomheder klædes på til at agere i praksis for at styrke det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats.

Cabi driver desuden VirksomhedsnetværkCabi, der med over 4.500 medlemmer er landets største netværk af socialt ansvarlige virksomheder.

Læs mere og meld dig ind på www.cabiweb.dk/virksomhedsnetvaerkcabi



VIRKSOMHEDSFORUM
FOR SOCIALT ANSVAR

Rådgiver for beskæftigelsesministeren

cabi
BEDRE ARBEJDE
TIL FLERE