



**Det gode  
match**

**Jobcentret**  
som  
rekrutteringspartner

**Virksomhedernes  
stemme**

**Systematik i  
samarbejdet**

**Mini-fleksjob**

**Det lokale  
potentiale**

**Gevinst ved at sam-  
arbejde med små  
virksomheder**

Inspirationskatalog til jobcentre

# **Samarbejde med små virksomheder om udsatte ledige**



**Kom godt i gang med erfaringsbaseret  
viden og værktøjer!**

**cabi**  
BEDRE ARBEJDE  
TIL FLERE

Inspirationskataloget er udarbejdet af  
Cabi – bedre arbejde til flere

**Redaktion:**

Jesper Pedersen, Carsten Kjærgaard,  
Jakob Rom Johansen, Gitte Dreier  
Jacobsen, Marianne Brynaa Solkær,  
David Graff.

**Grafisk tilrettelæggelse:**

Campfire & co

**Faglig sparring:**

Tanja Eiberg, Jobcenter Gentofte, og  
Anne Glibstrup Sørensen, Jobcenter  
Hedensted.

**Fotos:** Ole Hartmann

**Oplag** (1.200 stk.)

Publikationen kan downloades eller  
bestilles på [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)

**Cabi – bedre arbejde til flere**

Åboulevarden 70, 3  
8000 Aarhus C  
Telefon: 86 12 88 55  
Mail: [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)

Juni 2014

## Indholdsfortegnelse

Små virksomheder - en god startbane for udsatte ledige .....	3
Seks veje til samarbejdet med de små virksomheder .....	4
Systematik i samarbejdet .....	5
Det lokale potentiale .....	8
Gevinst ved at samarbejde med små virksomheder .....	14
Virksomhedernes stemme .....	18
Det gode match .....	22
Jobcentret som rekrutteringspartner .....	26
Mini-fleksjob .....	30



### Mere viden med QR-koder

I kataloget finder du flere steder QR-koder. Scanner du en QR-kode med din telefon, aktiverer du et link i din telefons browser og får mere viden til det specifikke afsnit, hvor QR-koden er. Det er viden gennem små film eller fra relevante hjemmesider.



### Værktøjer

Vi har både samlet værktøjer fra forskellige jobcentre og udarbejdet andre på baggrund af vores vidensindsamling i marken. Du finder værktøjerne ved tekst, der er markeret med et værktøjsikon. På vores hjemmeside ligger en printvenlig version.

Se [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten).

# Små virksomheder

## – en god startbane for udsatte ledige

### Tal på potentialet...

**68 procent** af jobcentre har efter eget udsagn behov for at styrke samarbejdet med små virksomheder om udsatte grupper.

Kilde: Cabis spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentre, efterår 2013



Der er potentiale for at få flere udsatte ledige i job, hvis jobcentre samarbejder mere med små virksomheder. Og man er godt klar over det i jobcentre: Godt to ud af tre jobcentre meddeler i en undersøgelse, som Cabi gennemførte i efteråret 2013, at de har behov for at styrke deres samarbejde med små virksomheder om udsatte ledige.

Dette katalog giver inspiration til, hvordan jobcentret som helhed kan indrette sig på samarbejdet, og hvordan du som opsøgende medarbejder kan gribe sagen an. Det er op til jobcentret at sætte rammerne for samarbejdet, mens medarbejdere med titler som virksomhedskonsulent, jobmentor eller andet udfylder rammerne i den daglige kontakt med virksomhederne.

Det byder på udfordringer at etablere et velfungerende samarbejde med små virksomheder. Til gengæld vil samarbejdet give dig nogle særlige trumfkort på hånden, fx:

- De små virksomheder er alle vegne, også i den udsatte borgers umiddelbare nabolag.
- De små virksomheder findes i meget stort antal – helt små virksomheder med under 20 medarbejdere udgør 85 procent af alle arbejdssteder i Danmark, når man ser bort fra enkeltmandsvirksomheder.
- Små virksomheder kan tilbyde en nærhed, hvor den ledige bliver en integreret del af virksomheden, som hele arbejdspladsen bakker op om.
- De små virksomheder er ofte motiveret af et praktisk socialt engagement og en vilje til at gøre en forskel i lokalområdet.

Vi kommer derfor med bud på, hvordan jobcentret kan etablere et kontinuerligt samarbejde med virksomhederne, hvordan jobcentret som enhed kan understøtte matchningen, og hvordan det konkrete match kan etableres i samspil mellem jobcentermedarbejder og virksomhed.

Undersøgelser viser, at små virksomheder kan nyde godt af at få professionel hjælp til at rekruttere arbejdskraft. Derfor giver vi også eksempler på, hvordan jobcentres rekrutteringsservice kan medvirke til, at flere udsatte ledige kommer i job.

Det er mit håb, at de konkrete værktøjer, eksempler, citater og tal, som du kan finde i dette katalog, bereder grunden for at styrke samarbejdet med små virksomheder. Det skal til, hvis visionerne om et rummeligt arbejdsmarked skal gøres til virkelighed.



Med venlig hilsen  
Mette Rønnau  
Direktør i Cabi

# Seks veje til samarbejdet med de små virksomheder

## Ringsted: Samarbejdet struktureres i partnerskaber

I Ringsted er det jobcentrets strategi at være til stede, hvor virksomhederne mødes, og indgå partnerskabsaftaler med virksomheder af alle størrelser. Virksomhedskonsulenterne spiller en vigtig rolle i forhold til at opsøge nye virksomheder at indgå partnerskaber med.

→ Læs mere i afsnittet 'Systematik i samarbejdet' side 5.

## Faaborg-Midtfyn: Lokale jobmentorer sikrer gode forløb

I Jobcenter Faaborg-Midtfyn er syv jobmentorer tilknyttet jobcentrets indsatsdel, som blandt andet holder tæt kontakt til borgere og virksomheder. Jobmentorerne har en udstrakt metodefrihed, og deres erfaringer viser, at det er vigtigt, fordi hvert enkelt forløb skal skræddersys til den enkelte borger og virksomhed.

→ Læs mere i afsnittet 'Det lokale potentiale' side 8.

## Hedensted: Små virksomheder i små byer giver særlige muligheder

Jobcenter Hedensted organiserer samarbejdet med små virksomheder i klyngenetværk, der centrerer sig om landsbyer eller afgrænsede erhvervsområder i kommunen. Der er ansat én virksomhedskonsulent per klynge, som opsøger virksomhederne og sikrer et kontinuerligt samarbejde, herunder opstart og opfølgning på virksomhedsforløb.

→ Læs mere i afsnittet 'Gevinst ved samarbejdet med små virksomheder' side 14.

## Esbjerg: Viden om virksomhederne fører til gode match

Borgeren og jobcentret har noget at vinde ved en god virksomhedspraktik – men virksomheden skal også have noget ud af det. Medarbejderne i jobcentret, der har kontakten med de ledige, skal derfor kende det lokale arbejdsmarked. Og omvendt: Medarbejderne, som samarbejder med virksomhederne, skal kende de ledige.

→ Læs mere i afsnittet 'Det gode match' side 22.

## Horsens: Virksomheder rekrutterer gennem jobcentret

I Horsens har jobcentret samlet virksomheder i et netværk, som jobcentret samarbejder med om både aktivitets- og jobparate ledige. Der er tæt vidensudveksling mellem de medarbejdere, som arbejder med jobparate og aktivitetsparate, og de konsulenter, som har kontakten til virksomhederne.

→ Læs mere under 'Jobcentret som rekrutteringspartner' side 26.

## Struer: Mini-fleksjob som indgang til det gode samarbejde

Små virksomheder er ofte gode til at tage imod medarbejdere i fleksjob på få ugentlige timer, og i Struer Kommune etablerede jobcentrets fleksjobambassadører over 100 nye fleksjob i 2013. En stor del af dem med et timetal på under ti timer om ugen og størstedelen hos små virksomheder.

→ Læs mere i afsnittet 'Mini-fleksjob' side 30.

De seks veje udtømmer ikke alle muligheder, men de kan inspirere og sætte gode perspektiver på samarbejdet, da de allerede har vist deres værd i praksis.

” Vi skal lave det rigtige match mellem borger og virksomhed, og vi er blevet meget bedre til at ramme plet, efter at vi er begyndt at samarbejde på tværs. ”

Leder Michael Merle, Midtsjællands AktiveringsCenter og Ringsted Kommunes virksomhedsservice

## Systematik i samarbejdet

# Byg virksomhedssamarbejdet på klar organisering i jobcentret

*Et varigt samarbejde med små virksomheder, der giver resultater – det er drømmen, men sjældent virkeligheden i jobcentrene, viser en undersøgelse foretaget af Cabi. Klar organisering i jobcentret er et godt afsæt for at realisere målet.*

Systematikken i samarbejdet med de små virksomheder er de faste arbejdsgange og rammer, du som medarbejder har at håndtere virksomhedskontakten inden for. Det handler helt grundlæggende om, om jobcentret har en bestemt måde at gribe samarbejdet med de små virksomheder an på, eller om du er overladt til din egen opfindsomhed, når du fx skal:

- agere døråbner ind til virksomheden
- koordinere tværfagligt og bygge bro mellem sagsbehandlernes fokus på borgeren og virksomhedens ønsker og muligheder
- bringe de relevante lovgivningsmæssige muligheder i spil
- servicere virksomheden før, under og efter praktik eller andre forløb.

### Begge parter efterlyser styrket samarbejde

En undersøgelse, som Cabi foretog i efteråret 2013, viser, at 68 procent af jobcentrene vurderer, at de har brug for at styrke samarbejdet med små virksomheder. Andre undersøgelser viser, at virksomhederne på den anden side efterlyser kontinuitet i samarbejdet. De små virksomheder ønsker også mere personlig kontakt og opfølgning.

Skal du leve op til virksomhedernes ønsker, er det en forudsætning, at den interne organisering og koordinering er på plads. Det kræver en klar rollefordeling, og at I har klare procedurer, som blandt andet sikrer:

- ✓ at de rette personer får besked, når der kommer nye virksomheder til kommunen, så I systematisk kan opsøge dem.
- ✓ at I reagerer hurtigt på virksomhedernes henvendelser på baggrund af klare aftaler om svarfrister m.m.
- ✓ at du og dine kolleger ved, hvilke områder de andre i jobcentret sidder med, så I kan samarbejde og udnytte hinandens ressourcer bedst muligt.
- ✓ at I er enige om i jobcentret, hvad du har med i tasken af redskaber og tilbud, når du besøger virksomhederne.
- ✓ at du og dine kolleger har et fælles billede af, hvordan I samarbejder om at skabe det helt rigtige match mellem virksomheden og den ledige.

Det er også centralt at skaffe overblik over, hvilke virksomheder I har et godt samarbejde med, samt over hvad hver enkelt virksomhed er god til, når det handler om afklaring, jobprøvning og praktik.

Erfaringen i de jobcentre, som Cabi har besøgt, er, at den enkelte konsulent skal have mulighed for at skræddersy det helt rigtige forløb, der tager højde for både den lille virksomheds ønsker og den lediges behov.

Det gør en god balance mellem systematik i samarbejdet og metodefrihed for den enkelte konsulent helt central.

” Skål vi afprøve arbejdsevnen, afklare til uddannelse, eller handler det om sociale kompetencer? Det skal jobcentret fortælle os. Og hvis der er nye papirgange, skal vi have hjælp til at klare det. ”

Direktør Britt S. Nielsen, Ribe Byferie

## Jobcentrene om strategi

- Næsten ingen jobcentre har en særskilt strategi for samarbejdet med små virksomheder.
- 67 procent svarer, at samarbejdet med de små virksomheder primært foregår fra sag til sag.
- 24 procent organiserer primært samarbejdet med de små virksomheder i virksomhedscentre.

Kilde: Cabis spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentre, efterår 2013



# Partnerskabsaftaler giver tættere samarbejde

*Et formelt samarbejde i form af partnerskabsaftaler trækker små som store virksomheder tættere på jobcentret. Det er erfaringen i Jobcenter Ringsted, hvor den systematiske tilgang har resulteret i længerevarende samarbejdsrelationer med virksomhederne.*

Jobcenter Ringsted har et strategisk mål om at indgå partnerskabsaftaler med de lokale virksomheder. Det gælder ikke mindst de små virksomheder, fx den lokale Tiger-butik eller det fælleskommunale affaldsselskab.

Partnerskabsaftalen er det stykke papir, som parterne nedfælder aftalens indhold på. Indholdet varierer fra gang til gang, men kan fx handle om, at virksomheden tager imod et nærmere aftalt antal borgere i virksomhedspraktik eller i job med løntilskud og evt. får tilknyttet en virksomhedskonsulent som deres primære indgang til jobcentret.

### Klar rollefordeling sikrer koordinering

I Jobcenter Ringsted fungerer en virksomhedskonsulent som døråbner til virksomheden, og han aftaler med virksomheden, hvad målet med samarbejdet er. Handler det fx om praktik, vil hans rolle også indebære at fortælle, hvilke kompetencer den ledige har, og hvilke udfordringer der kan være.

Inden praktikken har virksomhedskonsulent talt den lediges sag igennem med den lediges vejleder i jobcentret, så der kan laves det helt rigtige match med virksomheden.

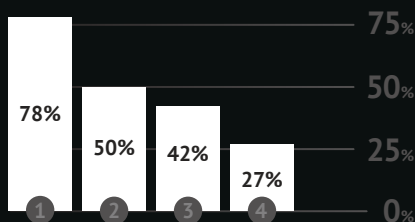
Virksomhedskonsulenten er som udgangspunkt altid virksomhedens indgang til jobcentret. Men når det drejer sig om opfølgning på virksomhedspraktikken, kan der være fornuft i, at den lediges vejleder tager dialogen med virksomheden, mener man i Jobcenter Ringsted. Simpelthen fordi den lediges vejleder som regel kender den ledige bedre end virksomhedskonsulenten.

Når medarbejderne i Jobcenter Ringsted vælger den rollefordeling, sker der altid en grundig koordinering mellem virksomhedskonsulenten og vejlederen. Formålet er dels at sikre enighed om målet med praktikken og dels, at både virksomheden og praktikanten hele tiden oplever, at der er klar retning i praktikken og opfølgningen.

En virksomhedskonsulent i Jobcenter Ringsted kan typisk have som mål at få ti nye partnerskabsaftaler om året. En vej til at opnå det er at være med, hvor virksomhederne mødes, fx i de lokale erhvervs- og sponsornetværk, erhvervsfora samt virksomheds- og CSR-netværk.

## Jobcentrene om kontaktmetoder

Jobcentrenes foretrukne redskaber, når de første gang skal kontakte små virksomheder, er:



1. Personligt fremmøde (78 procent)
2. Virksomhedsnetværk (50 procent)
3. Ringeguide (42 procent)
4. Phonerkampagne (27 procent).

Kilde: Cabis spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentre, efterår 2013



## Fakta: Tværfaglige teams i Ringsted

*Jobcentrets medarbejdere servicerer virksomhederne langt bedre, når der er styr på det interne samarbejde, lyder erkendelsen i Ringsted.*

”Vi skal have fælles mål, fælles viden og god kommunikation, og med det tværfaglige samarbejde arbejder vi konstant på at dele viden, så vi arbejder i samme retning og er enige om, hvad god service og godt samarbejde er,” siger Michael Merle, leder af Midtsjællands AktiveringsCenter og Ringsted Kommunes virksomhedsservice.

Derfor har Jobcenter Ringsted etableret et tværfagligt team, hvor en fast stab af ledere og medarbejdere mødes for at beslutte, hvad der skal ske i en konkret sag.

”Fagligheden har fået et enormt løft, og sagsbehandlerne skal være godt forberedt, når de har en sag med, for der kommer spørgsmål fra alle kanter. Men det betyder også, at vi er i stand til at få lavet en samlet plan for, hvad der skal ske, når alle får mulighed for at byde ind på sagen,” siger han.

”Vi skal lave det rigtige match mellem borger og virksomhed, og vi er blevet meget bedre til at ramme plet, efter at vi er begyndt at samarbejde på tværs,” slutter Michael Merle.

→ Læs mere om tværfagligt samarbejde i håndbogen ”Gå tværfagligt og koordineret til sagen!”, som kan bestilles eller downloades på [www.cabiweb.dk/tvaerfaglighaandbog](http://www.cabiweb.dk/tvaerfaglighaandbog)



## Mere viden:

Hent og print en skabelon til at lave en partnerskabsaftale på [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten)

# Slagelses opskrift på partnerskabsaftaler

Jobcenter Slagelse har udviklet sin egen opskrift på partnerskabsaftaler mellem virksomheder og jobcenter. Formålet er at støtte kommunens borgere i at få og fastholde fodfæste på arbejdsmarkedet og samtidig medvirke til, at de lokale virksomheder får den arbejdskraft, de efterspørger.

Partnerskabsaftaler i Slagelse kan indeholde syv punkter:

1. Deltagelse i et partnerskabsnetværk
2. Samarbejde om at fastholde sygemeldte medarbejdere
3. Annoncering af ledige job på [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk)
4. Aftale om virksomhedspraktik, løntilskudsansættelse, voksenlærling, mentorordning m.m.
5. Opkvalificering af medarbejdere, jobrotation samt voksenlærlinge
6. Deltagelse og rekruttering ved jobmesser
7. Andet – mulighed for en speciel indsats, som ikke er dækket af de øvrige punkter.

Jobcenter Slagelse er åben over for at indgå partnerskab med en virksomhed om alle eller blot nogle af punkterne.

Jobcentret og virksomhederne er stolte af partnerskabsaftalerne, som sættes i glas og ramme og hænges op på væggene ved receptionen i Jobcenter Slagelse og i virksomhederne.

Læs mere på [www.partnerskabslagelse.dk](http://www.partnerskabslagelse.dk)  
- scan og kom direkte til siden



” I en lille virksomhed kan den ledige ikke gemme sig blandt de andre, som jobcentret har sendt ud. Men bliver på godt og ondt en del af virksomheden. ”

Virksomhedskonsulent Anne Glibstrup Sørensen, Jobcenter Hedensted

## Det lokale potentiale

# Tag afsæt i de små virksomheders lokale engagement

*I små virksomheder er ejerne og medarbejderne ofte lokalt orienterede, og de vil derfor typisk være åbne over for at tage borgere fra lokalsamfundet med selv svære problemer i praktik. Det kan jobcentret drage fordel af.*

I de fleste små virksomheder som fx købmanden, biblioteket, blomsterbutikken, børnehaven, it-firmaet eller mureren vil lederen og nogle af medarbejderne ofte have rod i lokalsamfundet. Det vil derfor ofte betyde noget for dem at kunne give en håndsrækning til den lokale udvikling.

I mindre samfund har man desuden ofte en god fornemmelse af, hvem de andre borgere er.

Der er næsten altid nogen, der kender nogen, og de relationer kan give en fællesskabsfølelse, som kan være en fordel i fx en praktik: Den personlige relation mellem praktikanten og de få ansatte i en lille virksomhed kan være med til at skabe ansvarlighed og gensidig forpligtelse for, at praktikken bliver en succes. Praktikanten bliver en del af arbejdspladsen og af et lille netværk, hvor der er både forventninger og krav.

Det er oplagt at tage afsæt i den lokale forankring, når du kontakter en lille virksomhed med henblik på samarbejde: Du kan slå på, at virksomheden løfter et lokalt socialt ansvar og får afprøvet muligheden for at beskæftige en mere i virksomheden. Og samtidig rent faktisk får løst nogle opgaver.

## Nærhed er et stærkt argument

Det er en almindelig erfaring i de jobcentre, Cabi har besøgt, at det i en lille virksomhed er let at få fokus på at udvikle praktikanten, både fagligt og socialt, fordi man hurtigt kan overskue, hvori arbejdsopgaven består, og hvad praktikanten bidrager med. Samtidig er det erfaringen, at små virksomheder er gode til at rumme borgere med problemer ud over ledighed, som måske har sværere ved at falde til i en stor virksomhed med mange ansatte, csr-regnskab og procedurer for det meste.

Den geografiske faktor kan også være betydningsfuld: Kun få kontanthjælpsmodtagere har bil, og nogle har det svært med offentlig transport. Derfor kan afstand fra hjemmet til praktikstedet betyde meget for, om praktikforløbet bliver en succes.

Som opsøgende medarbejder med virksomhedskontakt skal du have et godt kendskab til virksomhederne i dit lokalområde og benytte dig af, at de ligger overalt: Små virksomheder med under 20 medarbejdere udgør 85 procent af alle arbejdssteder i Danmark, og de ligger spredt over ud over landet.





## Case: Faaborg-Midtfyn

# Jobmentorer baner vej til små virksomheder

*Virksomheder med under ti medarbejdere er helt afgørende, når jobmentorer i Jobcenter Faaborg-Midtfyn skal finde praktikpladser til de mest skrøbelige ledige.*

Mere end halvdelen af de 115 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som Jobcenter Faaborg-Midtfyn sendte i praktik i 2012, kom ud i små virksomheder med mellem kun to og ni medarbejdere.

”Der er tit en ildsjæl i de små virksomheder, som tager det på sig at hjælpe den ledige videre. Vores erfaringer er, at de helt små virksomheder skaber de bedste resultater for fx praktikanter,” siger Jo Larsen, leder af Kontanthjælp og Integration i Faaborg-Midtfyn Kommune.

### Jobmentorer er omdrejningspunktet

I Jobcenter Faaborg-Midtfyn er virksomhedspraktik det vigtigste værktøj til at hjælpe ledige i retning af job og uddannelse, og det gælder også for de mest udsatte grupper af ledige.

”Vi bruger ikke virksomhedspraktik som ret-og-pligt over for borgerne, men fordi vi ved, at det er et godt redskab i udviklingen mod uddannelse og job,” siger Jo Larsen.

Jobcentret har syv såkaldte jobmentorer ansat til at skræddersy virksomhedspraktikker til kontanthjælpsmodtagere med flest udfordringer. Indsatsen er altid håndholdt, og der er oftest tale om langstrakte samarbejdsforløb mellem jobmentoren, virksomheden og borgeren. Det er også en del af jobmentorens funktionsbeskrivelse at støvsuge kommunen for virksomheder, der har plads til de svageste kontanthjælpsmodtagere.

Jobmentorerne skal også gøre det så nemt som muligt for virksomhederne at tage imod praktikanter. Lederen i en virksomhed skal ikke forholde sig til hele jobcentret, men til én jobmentor, som står for at strikke hele praktikken sammen, tage sig af administration og være klar, når virksomheden har brug for det.

Jobmentoren kan ikke vide på forhånd, hvilken virksomhed der er den rette, og derfor er første skridt altid samtaler med først borgeren og så med virksomheden. Dernæst kan de to parter bringes sammen for at finde ud af, om der er basis for en praktik.

### Kontakt fra jobcentret

- Under halvdelen (48 procent) af de små private virksomheder er blevet kontaktet af jobcentret i det seneste år mod 71 procent af de private virksomheder med over 50 medarbejdere.

Kilde: Årbog over virksomhedernes sociale engagement 2013, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd



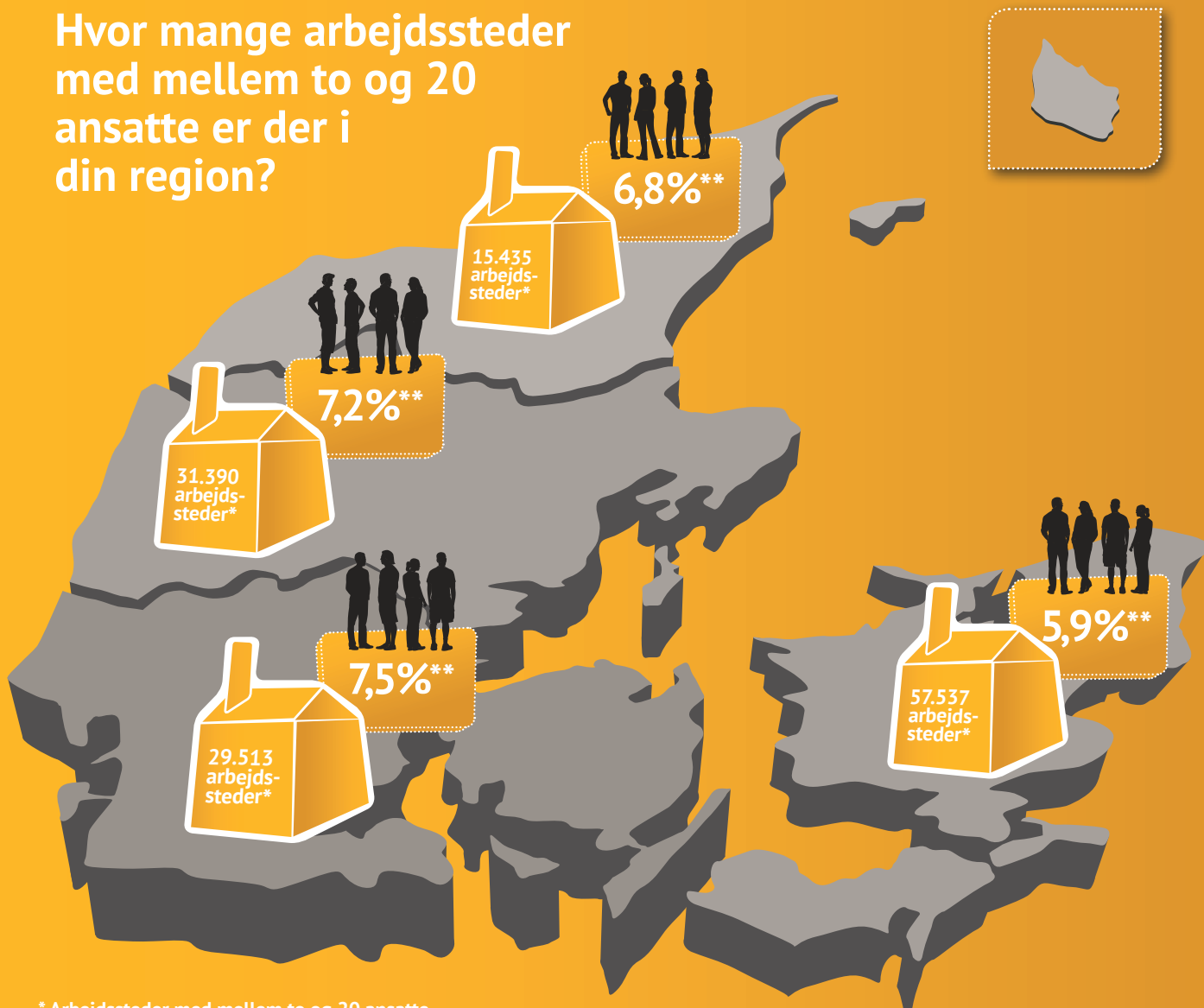
### Danmarks små arbejdssteder

I 2012 var der 158.294 arbejdssteder i Danmark, når man ser bort fra enkeltmandsvirksomheder, 85 procent - svarende til 133.875 - var små virksomheder med mellem to og 20 ansatte.

Ca. hver tiende af alle arbejdssteder havde i 2012 en aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager i et praktik eller løntilskudsforløb. Blandt de små virksomheder var det ca. hver 15.




## Hvor mange arbejdssteder med mellem to og 20 ansatte er der i din region?



\* Arbejdssteder med mellem to og 20 ansatte.

\*\* Procent af arbejdssteder, som havde en aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager i et praktik- eller løntilskudsforløb i 2012.



” Nogle gange er jeg overrasket over, hvor mange små virksomheder der rent faktisk siger ja til en virksomhedspraktik. Nogle af vores borgere har ret komplekse problemstillinger, og de små virksomheder påtager sig en stor opgave. ”

Jobmentor Arne Storgaard, Jobcenter Faaborg-Midtfyn

### Fakta: Gode resultater i Faaborg-Midtfyn

18,5 procent af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i Faaborg-Midtfyn er i job eller uddannelse et år efter ophøret af en virksomhedspraktik. Også de allersvageste kommer tidligt i praktik i kommunen, og resultatet placerer jobcentret i den bedste halvdel i sammenligning med resten af landet.

I kraft af jobmentorernes indsats er der kommet tryk på etableringen af virksomhedspraktikker til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (tidligere match 2): I løbet af 2009 var der 169 praktikker i kommunen for denne målgruppe. I 2010 rundede man 245. Og da jobmentorerne kom til 1. januar 2011, røg tallet op på 356. I 2012 og 2013 er det steget yderligere til 386.

Der er syv jobmentorer i Center for Aktiv Indsats i Jobcenter Faaborg-Midtfyn. Kommunen får 50 procent statslig refusion på deres løn. Hver jobmentor har løbende mellem 18 og 28 sager.

### Fakta: Tværkommunalt samarbejde om virksomhedernes gunst

For mange jobcentre kan de små virksomheders engagement i den lokale udvikling bære samarbejdet om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere langt. Andre steder skal der noget andet til - fx når flere jobcentre i hovedstaden konkurrerer om de samme virksomheders gunst.

I ni storkøbenhavnske kommuner har jobcentrene løst udfordringen ved at slå sig sammen om et fælles telefonnummer, som virksomhederne i de ni kommuner kan bruge, når de skal rekruttere. Det er et tilbud, der baner vej for at komme i dialog om flere samarbejdsmuligheder.

Andre steder tilbyder jobcentre som led i deres service over for virksomhederne at kontakte nabojobcentre, hvis en virksomhed efterspørger en kandidat, som jobcentret ikke selv kan levere.

Der findes også en række eksempler, hvor jobcentre fra forskellige dele af landet går sammen om at yde god service til en virksomhed med flere afdelinger om fx efteruddannelse og jobrotation. Det gælder dog i sagens natur særligt for store virksomheder.

→ Læs flere eksempler på [www.cabiweb.dk/virksomhedsservice](http://www.cabiweb.dk/virksomhedsservice)

” Det handler om at bruge de lokale netværk og at få fat i de lokale ildsjæle, som vil være med til at løfte i flok. Alle ved, hvordan det gik med praktikanten i Brugsen, og når det er gået godt dér, vil skolen også gerne være med. ”

Virksomhedskonsulent Anne Glibstrup Sørensen, Jobcenter Hedensted

Hent forslag til, hvordan du kan lave en velkomstpakke til nye virksomheder på [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten)

## Tre indgange til de små virksomheder

- **Brug den lokale forankring som døråbner til andre virksomheder!**

Hvis du har et godt samarbejde med fx den lokale købmand, kan du alliere dig med ham og få ham til at hjælpe med at markedsføre jobcentrets behov for praktikpladser til andre små, lokale virksomheder.

- **Opsøg virksomheder nær den lediges bopæl!**

En ligetil måde, som virker i flere jobcentre, er denne: Tegn en cirkel om den lediges hjem, kontakt virksomhederne inden for en overskuelig radius, og foreslå dem at blive praktiksted.

- **Byd nystartede virksomheder velkommen!**

Arbejdsmarkedschef Ole Steen Olsen, Dansk Erhverv, giver følgende råd: "Følg med i lokalavisen, og mød op, når der annonceres en ny virksomhed. Sig velkommen og forklar, at du er der for at hjælpe, og læg så dit visitkort. Det gør det lettere at vende tilbage, når du skal have gang i samarbejdet. Det er helt almindelig, god forretningsskik."

Scan og se en kort film med virksomheden Westpack A/S om samarbejdet med jobcentret!





Scan og find potentialet  
i din kommune!



## Mere viden: Find potentialet i din egen kommune!

Kortlæg hurtigt, hvor stort potentialet er i din kommune.  
Følg vores vejledning:

- Gå ind på [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk).
- Klik på 'køntanhjælp'.
- Markér 'antal arbejdssteder med løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser'.
- Klik 'næste'.
- Vælg din kommune, vælg 'frekvens/periode' og vælg 'tilbud', 'matchkategori' og 'virksomhedsstørrelse'.
- Klik på 'vis resultat'.

Kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Download værktøjerne som skabeloner,  
hvor du har mulighed for at anføre egne  
noter: [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten)



## Mere viden: Indhent viden om virksomheden, før du kontakter den

Vil du sætte dig ind i virksomhederne og deres vilkår, kan du bruge statistikker, brancheforeninger, lokale erhvervs- og handelstandsforeninger, lokalpresse, erhvervsråd og netværk for at finde svar på:

- Hvordan er situationen i virksomhedens branche?
- Hvilke krav til kompetencer gælder for virksomheder i branchen?
- Hvordan har virksomheden klaret sig gennem de seneste år?
- Hvad producerer virksomheden, og hvem er kunderne?
- Hvordan er omgangstonen i branchen og virksomheden?

- Hvilke eksempler er der på lignende virksomheder, som har et godt samarbejde med jobcentret?

Få flere tips til at starte samarbejdet med virksomheder side 17.

Begynd med nedenstående hjemmesider, når du skal finde oplysninger om forskellige brancher:

- Håndværk: [www.hvr.dk](http://www.hvr.dk)
- Bygge og anlæg: [www.danskbyggeri.dk](http://www.danskbyggeri.dk)
- Detail: [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)
- Hotel og restauration: [www.horesta.dk](http://www.horesta.dk)
- Landbrug: [www.lf.dk](http://www.lf.dk)

Scan og se en kort film med  
virksomheden Dacore om samar-  
bejdet med jobcentret!





Foto: iStock

## Gevinst ved at samarbejde med små virksomheder

# Skab gode relationer og få succes med samarbejdet

*Leder og praktikant arbejder tæt op ad hinanden i de små virksomheder, og der er kun lille risiko for at overse de udfordringer, som kan opstå i forbindelse med arbejdet. Det kan være et godt udgangspunkt for at hjælpe ledige videre.*

Cabi har spurgt landets jobcentre om, hvilke gevinster de ser ved at samarbejde med små virksomheder om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Pointer fra svarene lyder blandt andet:

- Stor rummelighed og konkret ansvar for, at praktikanten kommer videre
- Tætte relationer og dialog
- Individuelt tilpassede forløb
- Plads til ledige med problemer ud over ledighed.

En rød tråd gennem svarene er, at de små virksomheder fuldt og helt tager det på sig og ofte gør det til et personligt projekt, når de siger ja til opgaven.

De små virksomheder bruger ikke selv ord som ”en håndholdt indsats”, men i praksis er det ofte, hvad de leverer – en hverdag, hvor den ledige og lederen går sammen og nu og her tackler udfordringer i situationen, hvor de opstår.

### Det kræver investering at høste gevinsten

Oplevelsen i jobcentrene er, at viljen til at samarbejde med jobcentret kun sjældent er del af en strategi eller overhovedet noget, man har sat ord på i en lille virksomhed. Du kan derfor ikke sætte samarbejdet på formel, og der er i

hvert enkelt tilfælde et forarbejde at gøre, hvis du skal få sat gang i samarbejdet.

Du må fx tage højde for, at lederen af den lille virksomhed kan være skeptisk til at starte med – mange har ofte ikke prøvet at samarbejde med jobcentrets medarbejdere om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere før.

Har virksomheden kun få forudsætninger for samarbejdet, kan du let ende i en blæksprutterolle, hvor du bliver virksomhedens hr-afdeling, hjælper med alt det praktiske omkring forløbet og sørger for at have AB131 og andre blanketter klar, så I kan udfylde dem sammen. Hvis virksomheden efterfølgende vil ansætte praktikanten, vil virksomheden typisk også forvente, at du hjælper med det.

### Praktikanten bliver hurtigt værdifuld

En praktik i en stor virksomhed eller i et kommunalt aktiveringsprojekt kan nogle gange give praktikanten en oplevelse af at forsvinde i mængden. I den lille virksomhed er praktikanten derimod sjældent i tvivl om, at der er brug for ham eller hende, og at det forventes, at han eller hun kommer hver dag.

Små virksomheder har typisk mange større og mindre ad hoc-opgaver, som skal løses. Praktikanten kan hurtigt få en rolle at spille i dem.

”Det er helt afgørende for mig, at praktikanten passer ind i min virksomhed. Der er jo kun os to, og vi skal kunne spise en madpakke sammen.”

Leder Michael Christoffersen, HLS Maskinfabrik, Horne



## Hedensted drager fordel af klynger af små virksomheder

Virksomhedskonsulent Anne Glibstrup Sørensen deler sin arbejdsuge mellem jobcentret i Hedensted og et kontor i landsbyen Glud, hvor virksomhederne, hun samarbejder med, ligger. Den konstruktion er forudsætningen for et meget udbytterigt samarbejde for begge parter.

Jobcenter Hedensteds to virksomhedscentre i landsbyerne Glud og Tørring, som består af lokale klynger af virksomheder, der tager borgere i praktik, er en stor succes. Så stor, at jobcentret i 2014 udvider modellen til to andre landsbyer.

Hver klynge har tilknyttet en virksomhedskonsulent med base i landsbyen, og det indgående virksomhedskendskab er afgørende for de gode resultater, fortæller Anne Glibstrup Sørensen:

”Jeg ved, at jeg ikke skal komme i Dagli’ Brugsen om mandagen, for der har uddeleren travlt. Og at kirkegården har mange opgaver, når der skal lægges gran om efteråret, så der kan de godt bruge en praktikant. Så sørger jeg for at være der på det rigtige tidspunkt,” forklarer hun.

Anne Glibstrup Sørensen prioriterer at være tilgængelig og synlig for virksomhederne. Mindst en gang om ugen besøger hun hver enkelt virksomhed for at følge op på de borgere, som er i praktik. Hun besøger også virksomheder, som ikke har borgere i virksomhedspraktik, for at pleje kontakten.

### Personlig kontakt skaber tillid

Virksomhedscentret i Glud har eksisteret siden 2011, og landsbyens lokale virksomheder tager mod borgere i praktik, som er langt væk fra arbejdsmarkedet. Til gengæld forven-

ter virksomhederne, at jobcentret håndterer alt uden om praktikken. Det bekræfter Benny Michl, uddeler i den lokale Dagli’ Brugsen med 27 ansatte:

”Jeg samarbejder ikke med jobcentret, jeg samarbejder med Anne. Hvis en praktikant ikke fungerer, så kan vi tale om det, og det er vigtigt, for enten skal der findes en løsning, eller også skal praktikken stoppe. Og det er med det samme.”

Som led i samarbejdet har Anne Glibstrup Sørensen og hendes kollega Louise Hee Ahle fra landsby-klyngen i Tørring påtaget sig at agere mentor for praktikanterne og stå som eneste og faste kontaktperson for virksomhedslederne. Det medfører en bred vifte af opgaver, men det betaler sig, mener de:

”Vi får opbygget en tillid til lederne og medarbejderne i virksomhederne, som gør, at vi nogle gange kan komme igennem med praktik for borgere, som virkelig har svære problemer. Det er vi ærlige omkring, og virksomhederne siger ja, fordi de ved, at de har opbakning fra en i jobcentret, de kender,” siger Louise Hee Ahle.

## Fordele og ulemper ved små virksomheder

### Typiske fordele:

- Praktikanten bliver hurtigt en del af hverdagen.
- Praktikanten forsvinder ikke i mængden.
- Praktikanten oplever sig værdsat og nødvendig.
- Virksomheden gør det til et fælles projekt at skabe succes for praktikanten.
- Virksomheden er motiveret af ansvarsfølelse for lokalsamfundet.

### Typiske ulemper

- Begrænset omfang af planer og systematik.
- Risiko for, at der ikke er andre til at hjælpe praktikanten, hvis lederen er syg eller på ferie.
- Administrativt tungt for virksomhedskonsulent.
- Risiko for lille tålmodighed, hvis virksomhedskonsulent misser matchet i første forsøg.



## Lav klynge-virksomhedscenter som i Hedensted

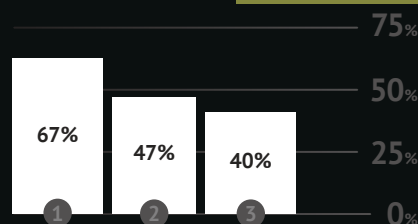
*Her er inspiration til, hvordan du kan oprette virksomhedscentre i landsbyer. Fremgangsmåden er inspireret af Jobcenter Hedensted.*

- ✓ Skab overblik over og udvælg, hvilke brancher og fagområder der skal med i virksomhedscentret. Brug værktøjet side 13 til at skabe overblik over potentialet
- ✓ Skab overblik over eksisterende gode samarbejdspartnere i området, som kan inddrages.
- ✓ Producéér materiale, der orienterer om virksomhedscentret, fx den lokale forankring, målgruppen, forventninger til virksomheden og jobcentrets tilbud.
- ✓ Kontakt virksomheder, som I allerede har et samarbejde med og brug dem som foregangsvirksomheder til at bane vejen for samarbejde med andre virksomheder. Få eventuelt en udtalelse fra en leder, som I kan bruge i jeres materiale.
- ✓ Alliéér dig med foregangsvirksomhederne, og bed lederne anbefale andre ledere i lokalområdet, som kunne være gode at tage kontakt til.
- ✓ Send en virksomhedskonsulent rundt som kanvas-sælger til de udvalgte virksomheder for at etablere aftaler.
- ✓ Ansæt en virksomhedskonsulent med en bred profil i forhold til det virksomhedsrettede arbejde og med gode kommunikative evner, ikke mindst med henblik på en eventuel mentoropgave.
- ✓ Send virksomhedskonsulenten eller kanvas-sælgeren, som tog den første kontakt til virksomheden, på rundtur med den nyansatte konsulent, der fremover skal drive centret. Brug anledningen til at få den endelige samarbejdsaftale underskrevet.
- ✓ Den nyansatte virksomhedskonsulent overtager den daglige drift og den løbende udvikling af virksomhedscentret.
- ✓ Læg op til, at samarbejdsaftalerne genforhandles årligt.



## Fakta: Hedensted og Virksomhedscenter Glud

- Mange virksomheder i Hedensted arbejder inden for byggeri, transport og jern- og metalindustri.
- Arbejdsløsheden er 3,4 procent (september 2013).
- Der er aktiv udplacering af borgere i ca. 30 procent af kommunens virksomheder.
- Virksomhedscenter Glud blev oprettet i august 2011 og består af 15 virksomheder fra Glud-området.
- Virksomhederne er offentlige, private og foreninger. Fx en skole, en børnehave, et supermarked, et museum og en idrætsforening.
- Jobcentrets udgift til virksomhedscentret er aflønningen af virksomhedskonsulenten. Virksomhederne bliver ikke betalt for mentortimer eller lignende.



## Jobcentrenes syn på udfordringer

På spørgsmålet om, hvad der udfordrer samarbejdet med de små virksomheder, svarer jobcentrene:

1. Svært at sikre progression i virksomhedsforløb og efterfølgende selvforsøgelse blandt udsatte grupper (67 procent)
2. Svært at etablere et varigt samarbejde med små virksomheder, fordi de ikke kan magte at have flere udsatte ledige (47 procent)
3. Svært at koordinere samarbejdet med eksterne parter (andre jobcentre, erhvervsråd, uddannelsesinstitutioner m.m.) (40 procent).

Kilde: Cabis spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentre, efterår 2013



# Tips til at starte et varigt samarbejde

### • Besøg virksomheden

Besøg virksomheden og få øje på opgaver, som en praktikant kan løse, og få et indtryk af, hvad virksomheden kan, og hvilke type borgere virksomheden kan tage imod. Aftal besøget, inden du kommer.

### • Vær konkret

Måske vil virksomheden ikke være med i første omgang. Så besøg dem igen, men sørg for at have noget konkret med at forholde sig til - fx bud på, hvilke arbejdsopgaver en ledig kan løse for den pågældende virksomhed.

### • Overvej at tilbyde én indgang til jobcentret

Giv dine kontaktinformationer til virksomheden og reager hurtigst muligt, når virksomheden kontakter dig – uanset om det drejer sig om en mindre detalje. Tal med din leder og kolleger om, hvordan I bedst muligt håndterer dialogen med virksomhederne, evt. ved at tilbyde dem én indgang til jobcentret, og hvad I gør, når I er på ferie eller er ramt af sygdom.

### • Forbered dig på virksomhedens spørgsmål

Når du kontakter en lille virksomhed, kan du slå på, hvad de får ud af at samarbejde, fx: én kontakt i jobcentret, de får løst nogle opgaver, det er gratis, og de løfter et ansvar for lokalområdet. Se, hvilke spørgsmål du kan forvente, at virksomheden stiller, på side 20.

### • Vær synlig og tilgængelig

Plejer du kontakten til virksomhederne, er chancerne gode for, at de husker, hvem du er, og hvad du kan tilbyde dem.

### • Vær omhyggelig med timingen

Rigtig mange virksomheder oplever hvert år perioder, hvor de godt kunne bruge en ekstra hånd. Der har du måske chancen for at få en praktikaftale i stand. Det er dog vigtigt at være på forkant, for henvender du dig for sent, kan virksomheden være lagt ned af travlhed og derfor mangle overskud til at tage mod en praktikant.

### • Kend virksomhedens rutiner

Hvornår på dagen og ugen skal du besøge virksomheden? Og hvornår skal du bestemt ikke komme på besøg? Spørg dig frem til, hvornår det passer bedst.

### • Begræns papirarbejdet


Overvej, hvor meget papirarbejde, du kan lave på forhånd, når fx et nyt praktikforhold skal i gang. Alle virksomheder vil helst have så lidt papirarbejde som muligt.

### • Følg op

Hvordan gik det med praktikanten?  
Var der noget, som skal være anderledes?

Scan og se en kort film med virksomheden Villa Vanilla om samarbejde med jobcentret!



A photograph of two women in a library. The woman on the right is smiling and looking at the woman on the left. They are both looking at a document held by the woman on the left. The background is filled with bookshelves.

” Hvis ikke der er en dialog, og hvis jeg ikke bliver hjulpet, når der er brug for det, så siger jeg stop. ”

Uddeler Benny Michl, Dagli' Brugsen i Glud

”Når jeg besøger en ny virksomhed, fortæller jeg om, hvad jobcentret kan tilbyde, og så lytter jeg til, hvad de har af behov. Hvis de i første omgang kun har behov for en i praktik, så er det sådan, det er. Det er relationsopbygning, og så kan man komme igen en anden gang. ”

Virksomhedskonsulent Karina Winther, Jobcenter Horsens

## Virksomhedernes stemme

# ”Der er muligheder alle steder”

*Et samarbejde om udsatte ledige kan lade sig gøre med alle små virksomheder. Men jobcentrets medarbejdere med virksomhedskontakt skal kende virksomhederne og tale lige ind i deres behov, mener Ole Steen Olsen, arbejdsmarkedschef i Dansk Erhverv.*

”Dybest set handler det om, om jobcentret har noget at byde på, og hvordan det kan hænge sammen med virksomhedens produktion og bundlinje. Kan jobcentret tale ind i den, er der muligheder alle steder.”

Sådan siger arbejdsmarkedschef Ole Steen Olsen fra erhvervsorganisationen Dansk Erhverv. Han peger på, at jobcentret må begynde med at sætte sig grundigt ind i branchens og den konkrete virksomheds forhold – dens produkter, marked og kompetencekrav, ja, sågar omgangstonen.

”Hvis jobcentret ikke har gjort forarbejdet ordentligt, så bliver døren hurtigt lukket. Jobcentret skal ramme i plet første gang,” mener han.

### Små virksomheder kan andet end store

Dansk Erhverv repræsenterer 17.000 virksomheder, så Ole Steen Olsen har rygdækningen i orden, når han beskriver de forskelle, der kan være mellem små og store virksomheder:

”Ledige, der er i praktik, bliver hurtigt en del af fællesskabet på en lille virksomhed. Hierarkiet er sandsynligvis enklere end på en stor virksomhed, og der er ofte en naturlig nærhed mellem de ansatte og lederen,” vurderer han og fortsætter:

”Der bliver typisk sat færre ord på det sociale engagement i små virksomheder end i de store, men det er der. Ofte hand-

ler det om at ville hjælpe med til at lave lokale løsninger på lokale problemer.”

### Virksomhedskonsulenten skal på charmeoffensiv

Ole Steen Olsen kan berette om flere store virksomheder, fx dagligvarekæder, der har sat csr og socialt ansvar på dagsorden som følge af gode erfaringer med at samarbejde med jobcentre. Mange små virksomheder er mere lunkne:

”Mange små virksomheder tænker, at jobcentret, det er sådan noget offentligt noget med en masse blanketter og bøvl. Det gider de ikke. Så jobcentret er nødt til at være serviceminded og komme og tale mulighederne igennem og sige: ”Hør nu, det her er et godt tilbud til dig. Personen, jeg foreslår dig at tage imod, kan hjælpe dig sådan og sådan, og økonomien hjælper vi med”.

Der skal ifølge Ole Steen Olsen ikke en masse salgstaler, men enkel information og forklaringer uden omsvøb på bordet for at overbevise de små virksomheder:

”Virksomhederne vil kende muligheder og redskaber – mentorordning, løntilskud og den slags. De relevante fakta om personen, jobcentret har med, skal også på bordet. Og så vil virksomheden have ord og tal på, hvad det præcist er, jobcentret beder om,” forklarer Ole Steen Olsen.



Hent spørgsmålene i en skabelon, hvor du kan anføre dine egne noter: [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten)



## Forvent disse spørgsmål fra virksomhederne

Dansk Erhvervs arbejdsmarkedschef Ole Steen Olsen giver følgende bud på spørgsmål, som du kan forberede dig på inden dit første møde med en lille virksomhed:

- Hvad er det for en person med hvilke kvalifikationer og udfordringer, jobcentret kan tilbyde?
- Hvorfor skal han eller hun ud på særlige vilkår?
- Kan personen løfte noget i arbejdet eller ej?
- Hvorfor passer lige netop denne person ind på lige netop denne virksomhed?
- Hvordan ser bundlinjen ud, hvis virksomheden siger ja?
- Hvordan kan jobcentret hjælpe til – redskaber, støtteordninger osv.?
- Kan jobcentret love opfølgning og et navn at ringe til?



## Test dig selv: Hvad tænker du om små virksomheder?

Det er let at hænge fast i sin opfattelse af, hvad små virksomheder er og kan. Vi har samlet nogle typiske antagelser om små virksomheder og giver dem her et reality-tjek ud fra erfaringerne i de jobcentre, vi har besøgt.

### Antagelse nr. 1: Kernen mellem den ledige og virksomheden er vigtigere end den lediges faglighed



Begge dele er vigtigt, og erfaringen i jobcentrene er, at man ikke kan afgøre spørgsmålet endegyldigt til den ene eller den anden side. Du er nødt til at vurdere fra gang til gang, hvor tungt de personlige, sociale og faglig kompetencer hver især skal veje for at lykkes med et godt match. Det kommer naturligvis også an på, hvilke formål der er med virksomhedsforløbet.

### Antagelse nr. 2: Små virksomheder tager et større ansvar på sig og er bedre i stand til at hjælpe borgere med svære problemer



Udtalelser fra virksomhedskonsulenter, Cabi har interviewet, tyder på, at der er klare fordele i små virksomheder – nærhed, lokalt engagement, fællesskab osv. Men alle virksomheder er forskellige, og der er også blandt de store mange, som løser opgaven rigtigt godt og med stort engagement.

### Antagelse nr. 3: Virksomheden er så lille, at virksomhedspraktik ikke giver mening



Talrige eksempler viser, at ingen virksomhed er for lille. Det kan lade sig gøre at etablere virksomhedspraktik selv i enkeltmandsvirksomheder, hvis matchet er rigtigt.

### Antagelse nr. 4: Man skal altid tage udgangspunkt i borgeren – uanset virksomheden



Du skal altid tage udgangspunkt i både borger og virksomhed. De er begge kunder i jobcentret. Det er en balancegang, som gør opgaven udfordrende, at finde det bedste match mellem borger og virksomhed.

### Antagelse nr. 5: Det kan betale sig at "oversælge" borgeren



"Oversælger" du borgeren, er der fare for, at du misser matchet. Det er den sikre vej til et afsluttet samarbejde med virksomheden.



” Det, der fungerer, er, når vi som virksomhed kan få en indgang til jobcentret, en person som kender virksomheden. Jeg vil vide alt om forløbet, som praktikanten har været igennem. Så er jeg til gengæld også indstillet på at tage imod en udfordring. ”

Teamleder Preben Jul Pedersen, Affaldplus, Ringsted

## Det gode match

# Ram plet med et godt match

*Er forventningerne afstemt, og finder du en ledig, der passer godt ind i virksomheden, er første skridt taget mod en god samarbejdsrelation. Et mislykket match kan derimod betyde, at samarbejdet afbrydes.*

Det er ikke kun borgeren, som skal vinde ved at komme i praktik i en virksomhed – virksomheden skal også opleve, at forløbet eller ansættelsen giver mening. Det vil i de fleste virksomheder være en betingelse for overhovedet at indlede samarbejdet.

### Se virksomheden som en kunde

Skal du sikre det gode match mellem den lediges ønsker og virksomhedens behov, må jobcentrets forskellige medarbejdere med part i sagen sørge for at koordinere tilgangen til virksomheden og deres viden om fx det lokale arbejdsmarked og de lediges profiler.

Den konkrete kontakt til virksomheden kan fx ligge hos en virksomhedskonsulent. Det vil i givet fald være hans eller hendes opgave at servicere og samle trådene i dialog med virksomheden, så der tages højde for både borgerens faglige, sociale og personlige kompetencer samt udfordringer og for virksomhedens behov, vilje og evne til at modtage ledige.

Flere jobcentre ser samarbejdet med virksomheden som en kunderelation, hvor virksomhedskonsulenten opbygger tillid og leverer det, han eller hun lover. Det er en god måde at indlede et gradvist mere forpligtende samarbejde – eller med sælgerens ord: mersalg.

I praksis kan du fx lægge fra land med at sende en ledig uden svære problemer i praktik. Lykkes den første praktik,

har samarbejdet større chance for at holde til, at du næste gang komme med en mere krævende ledig.

### En indgang kan være afgørende

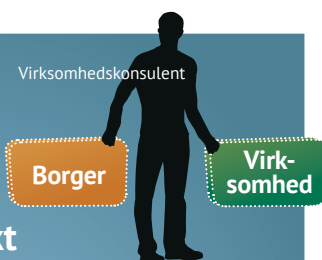
For at balancere mellem den ledige borger og virksomheden skal medarbejderne i jobcentret, der har kontakten med de ledige, kende det lokale arbejdsmarked. Og omvendt: De medarbejdere, som samarbejder med virksomhederne, skal kende de ledige.

Det gør spørgsmålet, om hvordan I internt organiserer jer, helt centralt. Stadigt flere jobcentre prioriterer at komme virksomhedernes typiske ønske om én indgang i møde. Fx får virksomhederne i Hedensted og Faaborg-Midtfyn, der samarbejder med jobcentret, tilbudt én kontaktperson, som jævnligt kommer på besøg i virksomheden.

I Jobcenter Ringsted arbejder man nogle gange med en rollefordeling, hvor både virksomhedskonsulenten og den lediges vejleder er i spil. Se side 6.

Nogle virksomheder er villige til at tage imod ledige med meget svære problemstillinger, fordi de kan indrette arbejdsdagen helt efter den lediges behov. Hos andre virksomheder er der andre hensyn at tage, fx på grund af kundekontakt.

## Når virksomhedskonsulenten både har borger- og virksomhedskontakt



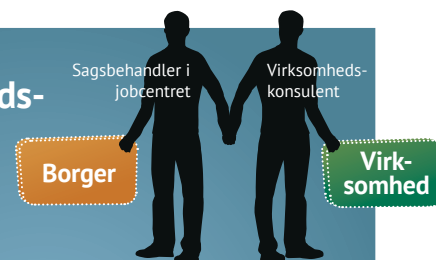
### Fordele:

- Godt kendskab til både ledig og virksomhed giver god mulighed for matchning.
- Lettere at følge op, når man kender begge parter.

### Ulemper:

- Virksomhedens ønsker og behov konkurrerer med den lediges om konsulentens fokus.
- Begrænset, hvor mange virksomheder konsulent kan have kontakt med.
- Sværere at tage rollen som fast kontaktperson for virksomheden, når virksomhedskonsulenten også skal stå for kontakten til de ledige.

## Når virksomhedskonsulenten ikke har borgerkontakt



### Fordele:

- Entydigt fokus på virksomhedernes behov og ønsker.
- Konsulent kan have mange virksomheder i sin portefølje.
- Konsulent kan lettere påtage sig at være virksomhedernes ene indgang til jobcentret.

### Ulemper:

- Vanskeligere at finde og vælge den rette ledige til virksomheden.
- Vanskeligt at lave et match med udgangspunkt i den lediges behov.

## Case: Esbjerg



# ”Jobcentret skal klæde os på og have en klar plan for samarbejdet”

*Der skal være styr på arbejdsgangene, og jobcentret skal forberede virksomhederne godt. Det siger direktør for Ribe Byferie, Britt S. Nielsen.*

Egentlig havde Ribe Byferie droppet samarbejdet med Jobcenter Esbjerg efter et par forløb, hvor kontakten og opfølgningen ikke levede op til virksomhedens forventninger. Men et møde med virksomhedskonsulent Peder Tørnqvist fik direktør Britt S. Nielsen til at give det en ny chance.

### Klare aftaler gav en ny start

På mødet blev der lavet nogle klare aftaler, for hvordan samarbejdet fremover skulle foregå, og Peder Tørnqvist stillede sig til rådighed som fast kontaktperson: ”Hvis der er noget, så ringer du bare direkte til mig på mobilen,” som han siger. Og det indkapsler den måde, som Ribe Byferie vil have samarbejdet med jobcentret:

”Det fungerer rigtig godt, når vi har én kontaktperson i jobcentret, som kender os og ved, hvad vi står for. Og når han besøger os, må han meget gerne have et blik for, hvad vi har af muligheder i organisationen. Hvis vi fx kunne ansætte en person i fleksjob eller på nedsat tid,” siger Britt S. Nielsen.

Ribe Byferie er ejet af Fonden Ribe Byferie, hvis formål udover at drive feriecenter er at understøtte den turistøkonomiske udvikling i omegnen samt udvise socialt ansvar. Det giver ifølge Britt S. Nielsen gode betingelser for blandt

andet jobafklaring. Til det formål har Ribe Byferie oprettet en blækspruttestilling, der besættes via jobcentret af en person, som skal i arbejdsprøvning, virksomhedspraktik eller lignende.

Blækspruttestillingen besættes typisk i 13 uger ad gangen og bliver stykket sammen af opgaver fra feriecenterets forskellige afdelinger, hvor der er 15 fastansatte og ca. 15 øvrige i højsæsonen. Stillingen kan tilpasses efter borgerens evner og behov.

### Virksomheden forventer styring af jobcentret

Britt S. Nielsen ved, hvad hun forventer af forløbet med den ledige og samarbejdet med virksomhedskonsulenten:

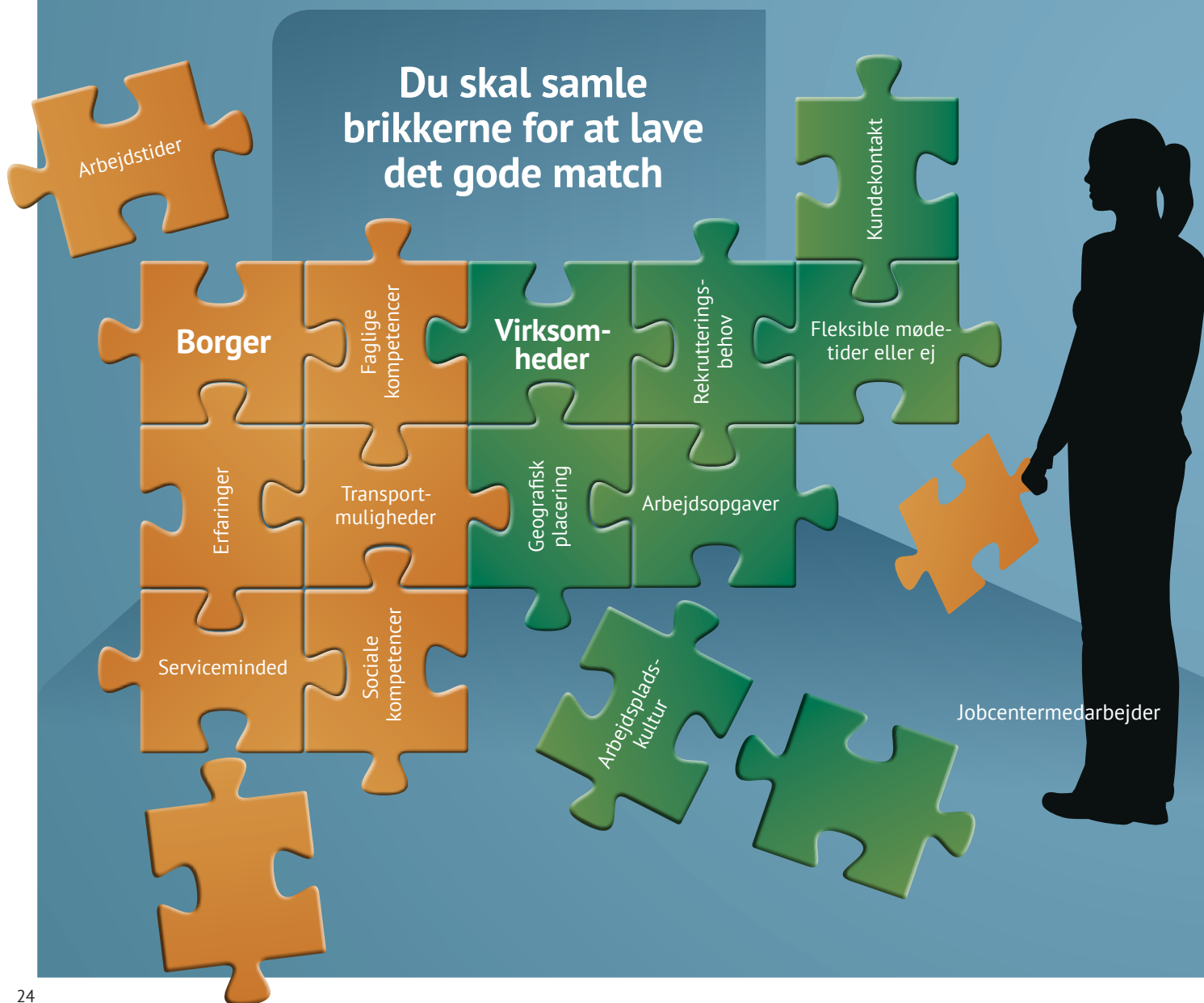
”Der skal være en klar plan for den lediges forløb – skal vi afprøve arbejdsevnen, afklare til uddannelse, eller handler det om sociale kompetencer? Det skal jobcentret fortælle os, og vi skal vide, hvis der er noget, vi skal tage hensyn til. Virksomhedskonsulenten skal klæde os på, så vi kan tage godt imod den ledige, og hvis der er nye papirgange, skal vi have hjælp til at klare det,” slutter Britt S. Nielsen.

” Vi oversælger ikke borgeren, men er meget omhyggelige med at fortælle virksomhederne, hvad opgaven er, hvad målet er og forventningsafstemme opgaven med dem i det hele taget. De skal vide, hvad de går ind til, og det er vigtigt, at borgeren bliver inkluderet. ”

Koordinator Dorthe Engsted Nissen, JobAktiv, Jobcenter Esbjerg

” Vi kan tage imod nogle, som har det meget dårligt, fordi vi kan målrette både arbejdsopgaver og arbejdstid. Man kan starte hos os, inden man senere kommer til en privat virksomhed. ”

Rasmus Kreth, leder af Glud Museum







## Tjekliste: Punkter til vidensdeling



Scan og se en kort film med vvs-virksomheden Henrik Jensen A/S om samarbejdet med jobcentret!

Det er vigtigt at dele viden og få fælles overblik for at kunne lægge det rette snit med virksomhedsforløbet og få afstemt forventningerne mellem virksomheden og den ledige.

### Vidensdeling, som handler om den ledige

- ✓ Den lediges profil, så der kan sikres hurtige match, alternativt målrettet opkvalificering
- ✓ Den lediges behov for progression og dermed behov for nye virksomhedspladser
- ✓ Den lediges kompetencer, herunder både de sociale og faglige
- ✓ Den lediges begrænsninger og udfordringer i relation til løsninger og erfaringer.

### Videndeling, som handler om virksomheder

- ✓ Potentialet i den lille virksomhed, herunder arbejdsopgaver, omgangstone, arbejdspladskultur og mentorerens kompetencer
- ✓ Rutiner i virksomheden i forhold til at kontakte den om en ny praktikant
- ✓ Erfaringer med virksomheden – gode som dårlige
- ✓ Virksomhedens behov for arbejdskraft.



## Mere viden: Tips til det gode match



Scan og læs mere om det gode match i læringskatalog!

Konsulenthuset DISCUS har for Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland udgivet et læringskatalog med konkrete bud på det gode match. Læs blandt andet om:

- detaljeret udsøgning af ledige i jobnet.dk
- arbejdsgange for matchningsprocessen
- matchning af aktivitetsparate ledige
- strategiske overvejelser i forbindelse med matchning og det nye serviceberedskab.

→ Klik dig ind på [www.cabiweb.dk/matchningskatalog/](http://www.cabiweb.dk/matchningskatalog/)!



## Mere viden: Databaser med viden



Scan og se eksempler på videndeling og overblik!

Flere jobcentre har god erfaring med, at sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter har adgang til databaser, hvor de kan få et overblik over alle former for job- og praktikåbninger, og hvor de kan skrive notater om hver enkelt virksomhed. Nogle jobcentre bruger KMD Opera, mens andre jobcentre har fået udviklet deres egne databaser. Du kan læse eksempler fra Aarhus og Taarnby på [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten).

Print tjeklisten for videndeling, og brug den fx på et møde. Find også progressionsværktøjer, når I skal vurdere den lediges progression. Se på [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten)





## Jobcentret som rekrutteringspartner

# Styrk samarbejdet med tilbud om rekruttering

*Hjælp de små virksomheder med at rekruttere, og lav en aftale om, at virksomhederne til gengæld tager socialt ansvar og åbner dørene for jobcentrets ledige. Det er en byttehandel, hvor begge parter står tilbage som vindere.*

Tendensen i beskæftigelsespolitikken er, at landets jobcentre i langt højere grad end i dag skal føre ledige og virksomheder sammen. Og nogle jobcentre som eksempelvis Horsens, Ringsted og Ikast-Brande har taget forskud på udviklingen – de har længe haft rekrutteringsservice for de lokale virksomheder.

Især for små virksomheder, som ikke har et stort hr-apparat, kan det være til stor nytte at få hjælp til rekruttering. Tal fra Danmarks Statistik viser således, at fire ud af ti nyansatte i små og mellemstore danske virksomheder fratræder inden for det første år. Det koster virksomhederne mange penge og giver jobcentrene mere arbejde.

### Virksomhedspraktik som skridt mod rekruttering

Den udfordring kan det betale sig at samarbejde med virksomhederne om at løse, og der er et stort potentiale for jobcentrene i at blive den foretrukne rekrutteringspartner for små virksomheder:

Virksomhederne efterspørger mangfoldig arbejdskraft, men kan have svært ved at finde den rette medarbejder. Det kan jobcentrene hjælpe med. Omvendt har jobcentrene brug for virksomhedernes arbejdspladser, så ledige fx kan komme i praktikker.

Virksomhedspraktikker kan spille endnu en rolle i rekrutteringsstrategien: Gennem afklarende virksomhedspraktik kan

jobcentret få et indgående kendskab til de ledige, som giver mulighed for at etablere et godt match med en virksomhed. Det er brugbart, når en virksomhed har brug for at ansætte en medarbejder: Jobcentret kan afdække de personlige, sociale og faglige kompetencer, som virksomheden har brug for, og matche det med de lediges profiler.

Husk at sørge for en pipeline fra aktivitetsparate ledige til jobparate. De aktivitetsparate skal også i job på et tidspunkt.

### Mentoruddannelse som del af servicen

Når den ledige skal begynde i virksomheden, kan introduktionen vise sig at være en udfordring. Der er næppe en hr-medarbejder i en lille virksomhed til at udarbejde en introduktionsplan, og ofte vil der ikke være formuleret en personalepolitik.

En mulighed, som man fx benytter i Jobcenter Horsens, er at tilbyde mentoruddannelse til udvalgte personer i de små virksomheder, du samarbejder med.

Det kan vise sig at være en langsigtet investering, der betaler sig. Kompetente mentorer gør både virksomheden i stand til at tage imod nye ansatte, der måske har udfordringer, og til at fastholde medarbejdere, som kommer ud for en personlig krise.

” Hvis virksomheden vil have en borger, hvor der følger et tilskud med, så er det altså borgere, som kræver en ekstra indsats. Hvis de vil have en jobparat, som kan gå direkte ind, så hedder det ordinær ansættelse. Det er noget for noget. ”

Afdelingsleder Anette Nørby Duedal, Jobcenter Horsens virksomhedsservice

” Min tese er, at man i virksomhederne bruger en se-hinanden-an-strategi, som ender i fratrædelser, hvis der viser sig at være dårligt match mellem ny medarbejder og virksomhed. ”

Bo H. Eriksen, erhvervsøkonom og lektor ved Institut for Marketing & Management, Syddansk Universitet, i DJØF-Bladet 4/12 2013

” Vi har jo også nogle borgere, som har flere udfordringer end bare ledighed. Der er det altså rigtig godt at have en med mentoruddannelse ude i virksomheden. ”

Virksomhedskonsulent, Lena Hansen, Jobcenter Horsens



## Små virksomheder får hjælp til at rekruttere

Jobcenter Horsens har taget rollen på sig som rekrutteringsbureau for små virksomheder, der har svært ved at løfte opgaven på egen hånd. Til gengæld får jobcentret mulighed for at finde job til personer, der står bagerst i køen.

Når Caripo Biler i Horsens skal finde en ny medarbejder, kontakter de Lena Hansen, virksomhedskonsulent i Jobberedskabet under Jobcenter Horsens. De får sparring på medarbejderprofilen, Lena Hansen udformer stillingsopslaget, og hun hjælper med at udvælge kandidater til nærmere samtale.

”Vi har rekrutteret gennem jobcentret tre gange på et halvt år, og vi har fået rigtig mange gode ansøgere. Det er professionel rekruttering, og vi slipper for at stå med noget, som vi ikke selv er så gode til,” siger erhvervschef hos Caripo Biler, Anker Hedegaard.

Caripo Biler er ikke den eneste virksomhed, som henter hjælp hos Jobcenter Horsens. Jobcentret har erfaret, at mange små virksomheder løber ind i udfordringer, når de skal rekruttere en ny medarbejder. De er fx ikke altid afklarede omkring, hvilke spidskompetencer de efterspørger.

### Nye muligheder til kontanthjælpsmodtagerne

Det tilbyder Jobcenter Horsens at hjælpe med, og jobcentrets rekrutteringsservice betaler sig: Dels kommer der mere holdbare ansættelser ud af det, og dels medfører servicen nye muligheder for job til personer, som har stået længe i ledighedskøen.

Ifølge Lena Hansen er virksomhederne som regel indstillede på at tage imod langtidsledige, ledige som mangler de sidste kvalifikationer, eller som har andre former for udfordringer. Det tilskriver hun en klar forventningsafstemning og en enighed om, at det er nødvendigt for at løfte et socialt ansvar.

# Skridt for skridt: Rekrutteringsforløb

Eksemplet er fra hentet fra dagligdagen i Jobcenter Horsens. Udgangspunktet er, at den lille virksomhed Caripo Biler skal bruge en ny medarbejder.

Lena Hansen spørger ind til virksomhedens behov og krav: Den nye medarbejders ønskede faglige og sociale kvalifikationer, jobfunktionen, evt. krav til uddannelse, virksomhedens mulighed for at tage imod en med længere ledighed i bagagen etc.

## Små virksomheder og mentorordninger

- 20 procent af de store private virksomheder har af jobcentret fået bevilliget mentorordning. Kun otte procent af de små private virksomheder har fået en tilsvarende bevilling.
- 26 procent af de små private virksomheder kender ikke til mentorordningen mod 20 procent af de store.

Kilde: Årbog over virksomhedernes sociale engagement 2013, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd



1 Erhvervsrådgiver Anker Hedegaard fra Caripo Biler kontakter virksomhedskonsulent Lena Hansen og forklarer, at virksomheden mangler en medarbejder til kontoret.

2 Anker Hedegaard og Lena Hansen beskriver profilen for den nye medarbejder, de aftaler rekrutteringsforløbet maksimale varighed (14 dage), og de enes om, hvor jobbet skal slås op.

3 Lena Hansen udformer stillingsopslaget og slår det op de aftalte steder, efter at Caripo Biler har godkendt ordlyden.

4 Jobansøgningerne sendes til Lena Hansen, som står for den første udvælgelse af kandidater på vegne af Caripo Biler. Lena Hansen søger samtidig efter egnede kandidater blandt de ledige i jobcentret.

5 Lena Hansen mødes med Anker Hedegaard, og sammen udvælger de kandidaterne, der skal til jobsamtale, blandt det udvalg, Lena Hansen har foretaget. Heriblandt også nogle af jobcentrets ledige.

**Kopier fremgangsmåden  
i dit eget jobcenter!**

6 Lena Hansen indkalder kandidater, men deltager ikke selv i jobsamtalerne. Det er også en repræsentant for virksomheden, der melder tilbage til kandidaterne efter de personlig samtaler. Den nye medarbejder ansættes umiddelbart derefter og inden for aftalt tid.

7 Anker Hedegaard og Lena Hansen følger op på forløbet og diskuterer, om alt gik, som det skulle, og om såvel jobcenter som virksomhed var tilfreds med forløbet.

## Horsens: Sådan får vi succes med virksomhederne!

Netværkskoordinator Karina Winther fra Jobcenter Horsens giver sin opskrift på at få succes med virksomhedsnetværk og fastholde virksomhedernes interesse. På listen med ingredienser står blandt andet:

- Tilbyd én kontaktperson, så virksomheden kan ringe til den samme person, uanset hvad der er på dagsorden.
- Gør jer umage med at lave interessante arrangementer for virksomhederne, og inviter i god tid.
- Vis, at netværket er vigtigt – få fx borgmesteren eller jobcenterchefen til at deltage jævnlige.
- Vær vedholdende i kontakten – send nyhedsbrev, skriv mails, ring op og tag ud på besøg.

Netværket under Jobcenter Horsens er i dag i den situation, at nye virksomheder henvender sig af sig selv, fordi rygtet løber om den gode service.



Scan og se et interview med Karina Winther om Horsens' virksomhedsnetværk!

## Mere viden: Jobberedskabet og netværksvirksomheder

Jobberedskabet i Horsens er et samarbejde mellem Jobcenter Horsens, LO, a-kasserne og uddannelsesinstitutionerne.

I relation til Jobberedskabet er der oprettet et virksomhedsnetværk, som per februar 2014 består af 39 virksomhedscentre og 165 private virksomheder. Netværksvirksomhederne deler disse kendetegn:

- Virksomhederne samarbejder med jobcentret om at rekruttere nye medarbejdere, herunder personer, som via forudgående praktikforløb er afklarede til beskæftigelse, samt langtidslidige eller jobparate dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere.
- Virksomhederne er ikke forpligtet til at stille pladser til rådighed, da formålet med at blive medlem af netværket er ordinær beskæftigelse eller uddannelse.
- Virksomhederne er indforstået med, at jobcentret anvender dem som trædesten for de ledige i kommunen, der har svært ved at komme i job. Dog under forudsætning af, at jobcentret kan lave det gode match mellem ledig og virksomhed.



Scan og læs mere om netværket i Horsens!

Se hvordan du kan bruge LinkedIn som rekrutteringsværktøj på [www.cabiweb.dk/byggesten](http://www.cabiweb.dk/byggesten)

→ Læs mere på: [www.horsenskom.dk/netbasen](http://www.horsenskom.dk/netbasen)

## Tips til at lave aftaler om rekruttering

Når du skal argumentere for, at virksomhederne skal samarbejde med jobcentret om rekruttering, kan du:

- Informere om, hvad du kan tilbyde i en rekrutteringsproces, fx:
  - sparring på medarbejderprofilen
  - udarbejdelse af stillingsopslag
  - screening af kandidater
  - hjælp til ansættelsen og opfølgning
  - udsøgning af kandidater
  - bredt regionalt rekrutteringsgrundlag.
- Tilbyde at tage dig af papirarbejdet, hvis der fx er aftalt et praktikforløb forud for ansættelsen.
- Gøre opmærksom på, at I kan tilbyde assistancen gratis.
- Fortælle, at du som virksomhedskonsulent med base i

jobcentret har direkte adgang til en stor CV-bank over kommunens og omegnskommunernes ledige.

- Tilbyde virksomhederne en hotline til rekruttering. Det har i flere kommuner vist sig at være attraktivt.
- Vejlede virksomheden i at anvende eksisterende værktøjer og hjemmesider, fx [www.startvaekst.dk](http://www.startvaekst.dk), hvor små virksomheder kan finde hjælp til ansættelsen.

Erfaringerne fra de jobcentre, Cabi har besøgt, taler sit tydelige sprog: Virksomhederne kommer ikke af sig selv.

Overvej derfor, hvordan du og dine kolleger i jobcentret kan markedsføre tilbuddet om hjælp til rekruttering, fx på jobcentrets hjemmeside, i brochurer, når virksomhederne mødes og ved virksomhedsbesøg.



## Mini-fleksjob

# Stort potentiale for fleksjob i små virksomheder

*Små virksomheder er rigtig gode til at tage imod medarbejdere i fleksjob på få ugentlige timer. Jobcenter Struer bekræfter tendensen.*

I Struer Kommune etablerede jobcentrets fleksjobambassadører over 100 nye fleksjob i 2013. En stor del af dem med et timetal på under ti timer om ugen og størstedelen hos små virksomheder.

Andre steder i landet er tendensen den samme: 57 procent af de fleksjob, som er etableret efter fleksjoblovgivningen fra 2013, er på ti timer eller mindre om ugen. Og det ser ud til, at omkring halvdelen er på arbejdspladser med under ti medarbejdere.

”Vi har fx lavet en aftale med et vvs-firma med 10 medarbejdere. Her er der ansat to personer i fleksjob. Den ene lægger varer på plads på lageret, og den anden tager sig af administrative opgaver på kontoret. Tidligere blev de opgaver udført med venstre hånd af de øvrige medarbejdere,” fortæller fleksjobambassadør Malene Østergaard fra Jobcenter Struer.

Andre fleksjob i Struer er blandt andet etableret hos en lille entreprenør, en købmand, en institution og en restaurant.

### Jobbet skabes via dialog

Ifølge Malene Østergaard er virksomhederne især glade for fleksibiliteten i fleksjobordningen, som gør det muligt at skræddersy jobbet. Aftalen med vvs-firmaet i Struer og de to medarbejdere i fleksjob er, at arbejdstiden kan svinge afhængigt af travlheden.

”De mini-fleksjob, jeg etablerer, sker i en tæt dialog med borgerne og de små virksomheder. I fællesskab definerer vi jobbene, så de tilgodeser både virksomheden og borgernes behov,” siger Malene Østergaard.

Der er et benarbejde, som skal gøres, når fleksjobbet skal etableres. Fleksjobkonsulenterne i landets jobcentre siger samstemmende, at fleksjobbene med de få timer ikke ligger og venter, men bliver skabt i mødet mellem fleksjobkonsulenten og virksomheden.

### Fleksjob frigiver tid til kerneopgaverne

Ledere og nøglemedarbejdere i små virksomheder bruger ofte meget tid på ad hoc og rutineopgaver, fx fakturering, planlægning, affaldshåndtering, rengøring og lettere kontorarbejde. Det går ud over kerneopgaver som udviklingsarbejde og kundekontakt.

Ansætter man en person i et fleksjob på få timer til at aflaste, kan det frigive ressourcer til kerneopgaverne. Samtidig vil opgaverne typisk motivere personen i fleksjob, da det er tydeligt for alle i virksomheden, at opgaverne bliver løst, og at det er helt nødvendigt.

Erfaringerne fra Cabis projekt FleksPilot, som løb gennem 2013, viste desuden, at det ikke kun er servicefunktioner og ufaglært arbejde, som er velegnet til at blive udført i et fleksjob med lille ugentligt timetal. Også højtuddannede fleksjobbere kan gøre god fyldest i en lille virksomhed.

” Når du er ansat i et fleksjob, er du medarbejder som alle andre. Der bliver taget hensyn, men ikke gjort forskel. Det er det, vi er stærke til: At få folk til at føle sig godt tilpas. Det er også derfor, vi har kunnet ansætte de fire i fleksjob, vi har. ”

Souschef Bo Ottosen, Kvickly Køge

” Jeg kan sagtens se, at vi kunne have medarbejdere tilknyttet i job med begrænset timetal. Mange af de opgaver, vi løser i marketingafdelingen, hober sig op i pressede perioder. Tænk, hvis jobcentret kunne lave en jobbank over fleksjobbere, som vi kunne hyre ind i forbindelse med store events. ”

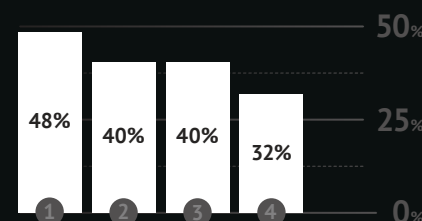
Marketingkoordinator Tanja H. Dyring, Bevola

### Fakta: Mini-fleksjob

- Der er ca. 56.000 fleksjob i Danmark.
- En undersøgelse fra 2010 viser, at godt halvdelen af fleksjobbene er i virksomheder med under 20 medarbejdere, selv om kun 35 procent af alle arbejdspladser er i de små virksomheder.
- Op mod halvdelen af alle nye fleksjob på under 10 timer ser ud til at være etableret i virksomheder med under 10 medarbejdere (der findes ikke endelige tal på området endnu).
- Ifølge SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd er ca. halvdelen af virksomhederne positive over for at etablere fleksjob med få timer om ugen til personer med nedsat arbejdsevne. Særligt de små virksomheder er positive.
- Under halvdelen af de små virksomheder er blevet kontaktet af jobcentret i løbet af 2013.

### Virksomhederne ser muligheder for fleksjob

På spørgsmålet om, inden for hvilke arbejdsområder virksomhederne ser muligheder for at oprette fleksjob på få ugentlige timer, lyder udvalgte svar:



1. Administrative opgaver, herunder bogføring: 48 procent
2. Rengøring: 40 procent
3. Vedligeholdelse af arealer (inden- og udendørs): 40 procent
4. Arbejdsopgaver, som er en del af virksomhedens kerneopgaver: 32 procent

62 procent af virksomhederne er villige til at drøfte med jobcentret, om der er opgaver i virksomheden, der kan løses af en person i fleksjob mellem tre og ti timer.

Kilde: Cabis analyse sammen med Epinion blandt 750 virksomheder, november 2012.



## Tips til at oprette mini-fleksjob i små virksomheder

- Jobbene ligger ikke og venter – sæt dig ind i virksomhedens behov og skræddersy jobbet derudfra. Brug værktøjerne side 13.
- Mange mini-fleksjob etableres i servicefunktioner. Tag derfor udgangspunkt i, hvordan virksomhedens nøglemedarbejdere kan aflastes.
- Begynd med at lede efter jobmuligheder inden for regnskab, kontrol- og kvalitetsarbejde, indkøb, fakturering, lette kontorarbejde, rengøring, lager, vicevært, forplejning, pakke- og montagearbejde og lignende.
- Forbered et regnestykke, der viser, hvordan det kan frigive ressourcer at lægge opgaver sammen.
- Hav øje for det gode match – virksomhedens behov skal kunne mødes med arbejdsevnen hos fleksjob-medarbejderen.

Scan og læs mere om fleksjob på [cabiweb.dk](http://cabiweb.dk)!



## Fra jobcenter til jobcenter

Byggestenene til dette katalog er videns- og værktøjsindsamling fra forskellige jobcentre landet over. Kataloget er især til dig, der fungerer som jobcentrets opsøgende medarbejder med virksomhedskontakt, og det giver dig inspiration og værktøjer til at komme i gang med eller styrke samarbejdet med små virksomheder.

Kataloget indeholder blandt andet inspiration og værktøjer til:

- hvordan du laver et godt match mellem borger og virksomhed.
- hvordan du finder det lokale potentiale.

- hvordan dit jobcenter kan fungere som rekrutteringspartner, og hvordan du og virksomheden specifikt kan samarbejde om et rekrutteringsforløb.
- hvordan virksomhedscentre i landsbyer kan fungere.
- hvordan du opnår bedre kendskab til virksomhederne, samt hvordan du kan forberede dig, når du skal ud på virksomhederne.
- hvilke områder der er væsentlige for dig og dine kolleger at vidende om.

*God læse- og arbejdslyst!*

Tips

Tjeklister

Cases

Gode råd

Modeller

Videndeling

Værktøjer

## Cabi i arbejdstøjet

Cabi har haft fornøjelsen af at trække i arbejdstøjet og hjælpe flere jobcentre med at styrke deres samarbejde med både store og små virksomheder.

Vi har afholdt workshops og kurser for ledere, der ønskede strategisk retning, konkrete handlingsplaner og realistiske mål for arbejdet med virksomheder. Og vi har afholdt kursusdage for medarbejdere, som havde brug for opkvalificering af deres kompetencer og nye metoder til at forbedre samarbejdet med virksomhederne.

### Vil du vide mere om, hvordan vi kan hjælpe dig?

Klik ind på [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk) eller kontakt en af vores eksperter uforpligtende på telefon 8612 8855.