

# Rekruttering fra Kanten



## Mangler din virksomhed medarbejdere?

Hvis I har svært ved at finde kvalificeret arbejdskraft,  
så prøv at tænke i alternativ rekruttering!

## Store dele af danske virksomheder og organisationer mangler arbejdskraft

I hele landet meldes der om mangel på arbejdskraft fra virksomheder.

På tværs af sektorer opgør Beskæftigelsesministeriet 188 stillingskategorier som mangelområder, herunder fx kokke, tjenere og rengøringsassistenter, (tal fra september 2016).

Antallet af forgæves rekrutteringer er desuden særlig højt for visse sektorer.

Et bidrag til løsningen af disse udfordringer kan være strategisk rekruttering af ledige fra kanten.

## Strategisk rekruttering fra kanten er

- En tankegang, der sikrer den nødvendige arbejdskraft i virksomhederne
- En mere langsigtet tilgang til samarbejdet med jobcentre
- Socialt ansvar, der giver mening for forretningen.

## Hvad får jeg og min virksomhed ud af det?

Udbyttet ved at tænke langsigtet og samarbejde med jobcenteret giver flere fordele. I vil få:

- mulighed for risikofri prøve- og træningsperiode. Modsat en traditionel tankegang: "Man hyrer på kompetencer og fyrer på personlighed" – her er det omvendt!
- øget eller ekstra kapacitet uden direkte lønomkostning
- øget mulighed for at arbejde med efteruddannelse af medarbejdere
- sikring af grundlaget for tilstrækkelig arbejdskraft fremover.

## Hvordan kommer vi i gang?

At arbejde strategisk med rekruttering fra kanten betyder, at virksomheden skal

- forholde sig til, hvilke opgaver den har nu og om ½-1 år, og hvilke medarbejdere og kompetencer, der derfor er behov for
- tænke i opgaver fremfor traditionelle stillingsbetegnelser og uddannelser, så job "pakkes" på en ny måde
- etablere praktikpladser forud for højsæson
- fokusere på kompetenceudvikling for nuværende og potentielle medarbejdere
- tage dialog med jobcenteret om mulige kandidater.

**KOM GODT  
I GANG**



## Tre virksomheder, der har gjort noget ved det:

- Et hotel havde flere ledige i praktik og oplæring i kundevedtede opgaver forud for højsæsonen. Og de, der passede bedst ind, er efterfølgende blevet ansat.
- En vognmand har ansat en kontanthjælpsmodtager i fem timer om ugen til at vaske lastbiler. Det var tidligere en opgave for chaufførerne.
- En virksomhed med tre smede har vanskeligt ved at finde faglært arbejdskraft til endnu en stilling som smed. De tre smede bruger hver uge en del tid på at feje og på rengøring af maskiner. Tid, hvor produktionen står stille. Ved at ansætte en ledig fra kanten på få timer i et job, der fx går ud på at feje, rydde op og gøre maskiner rene, frigives tilpas samlet tid til, at de tre smede kan øge produktionen svarende til en fuldtidsstilling som smed.

## Rekruttering af ledige fra kanten

kan ses som et supplement til ordinær rekruttering.

Det er en tankegang, der systematisk ser på opgaveløsning frem for stillingsbetegnelser, for på den måde at finde opgaver og småjobs til ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.

Resultatet er, at flere kommer i arbejde samtidig med, at virksomheder får løst arbejdskraftudfordringen og manglen på kompetenceforsyning.

Besøg Cabis hjemmeside og find "Opgaveværktøjet" plus gode tips til, hvad I kan gøre, når der er flere opgaver end medarbejdere til at løse dem.

Se mere på [www.cabiweb.dk/rekrutteringfrakanten/](http://www.cabiweb.dk/rekrutteringfrakanten/)

Find inspiration til samarbejdet med jobcentre på <http://www.cabiweb.dk/overblik>