

OM "REKRUTTERING FRA KANTEN PÅ LOLLAND-FALSTER"

Virksomhederne på Lolland-Falster er begyndt at mangle arbejdskraft, og efterspørgslen bliver ikke mindre i de kommende år, hvor de store infrastrukturprojekter starter. Dette giver en unik mulighed for de mange borgere på Lolland-Falster, som i dag står uden for arbejdsmarkedet.

Derfor er kommuner og erhvervsorganisationer på Lolland-Falster gået sammen om en ny fireårig beskæftigelsesindsats, der med økonomisk støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond har til formål at etablere en virksomhedsdrevne kompetenceforsyning. Målet er at mindst 850 udsatte borgere får en tilknytning til arbejdsmarkedet gennem konkrete forløb i virksomheder. Mindst 400 lokale virksomheder forventes at deltage i indsatsen, hvor der vil blive etableret flere virksomhedsnetværk og "træningsbaner" i lokale erhvervsknudepunkter.

KONTAKT

Business Lolland-Falster Projektleder Marie Friderichsen, mobil 5179 2641, mp@businesslf.dk

Jobcenter Lolland Jobformidler Lene Folmann Petersen, mobil 2117 2988, leet@lolland.dk

Jobcenter Guldborgsund Faglig koordinator Gitte Jensen, mobil 25180338, gj@guldborgsund.dk

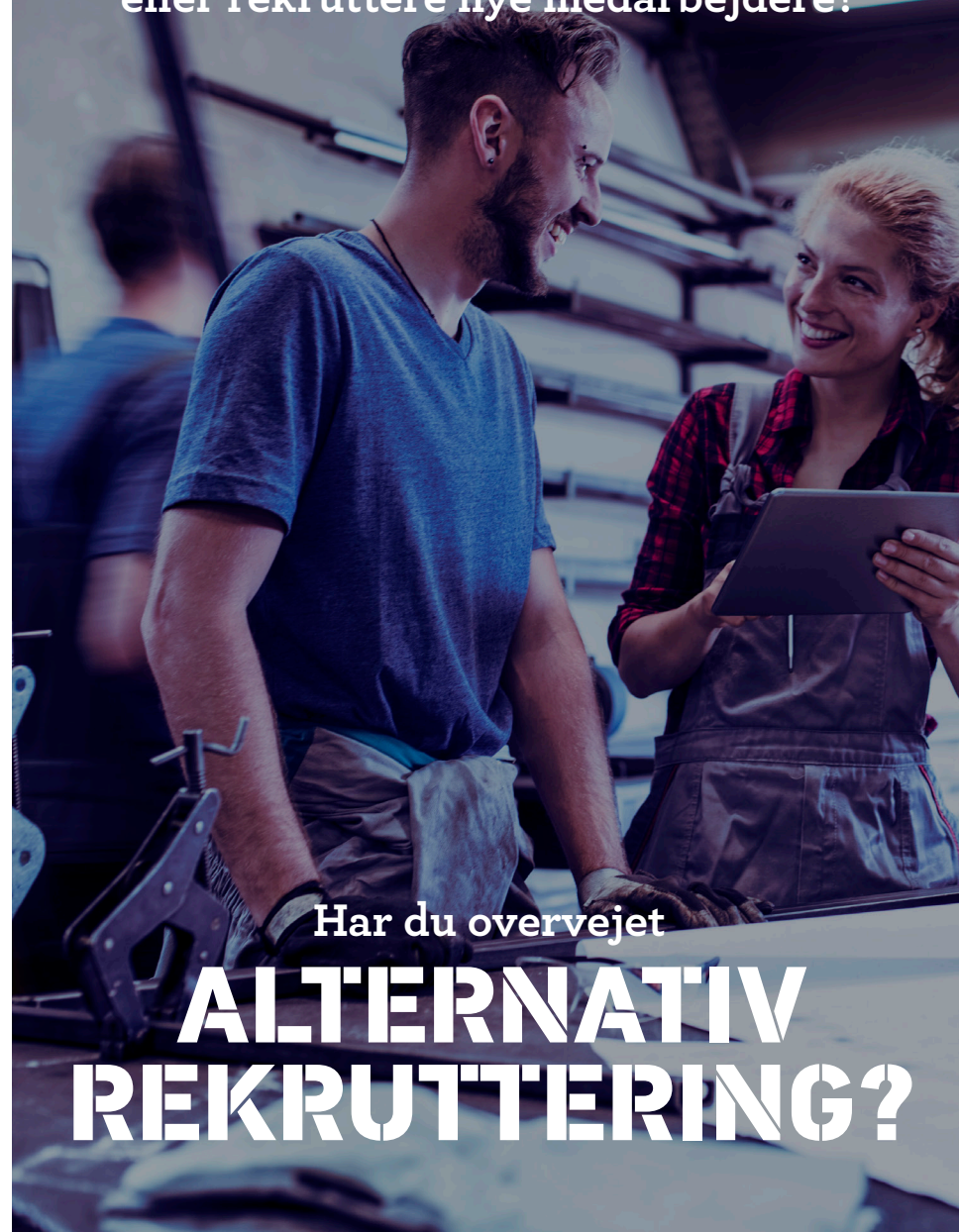
3F Næstformand Bjarne Jensen, mobil 2121 5038, bjarne.j@3f.dk

Erhvervspark Lolland Direktør Kim Larsen, mobil 2295 1720 kim@erhvervsparklolland.dk



Den A. P. Møllerske Støttefond

Har din virksomhed svært ved at få løst alle opgaver eller rekruttere nye medarbejdere?



Har du overvejet

ALTERNATIV REKRUTTERING?

REKRUTTERING FRA KANTEN KAN VÆRE VEJEN, NÅR LOLLAND-FALSTER MANGLER ARBEJDSKRAFT!

Virksomhederne på Lolland-Falster oplever større udfordringer med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Et bidrag til løsningen af denne udfordring er rekruttering af borgere fra kanten af arbejdsmarkedet til opgaver, der ikke kræver en faglig eller formel uddannelse.

HVAD FÅR MIN VIRKSOMHED UD AF DET?

Der er mange fordele ved at rekruttere fra kanten. Dit udbytte er f.eks.:

- Løsning af opgaver som ikke bliver løst i dag
- Øget eller ekstra kapacitet uden store lønomkostninger
- Mulighed for vækst og flere ordrer
- Mulighed for risikofri prøve- og træningsperiode af nye medarbejdere
- Øget fleksibilitet ift. efteruddannelse af medarbejdere
- Mulighed for kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere
- Sikring af grundlaget for tilstrækkelig arbejdskraft fremover
- Loyale medarbejdere som ikke nemt kan finde arbejde andre steder
- Godt renommé på grund af virksomhedens sociale ansvar

HVORDAN KOMMER VI I GANG?

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

- Tænke i opgaver fremfor traditionelle stillingsbetegnelser og uddannelser, så job "pakkes" på en ny måde
- Forholde sig til, hvilke opgaver den har nu og om ½-1 år
- Etablere praktikpladser og rekruttere nye medarbejdere inden der bliver for travlt
- Tage en dialog med jobcentret om mulige kandidater

Derudover er der mulighed for konsulentbistand fra Business Lolland-Falster og jobcentret i forhold til virksomhedens arbejde med rekruttering og kompetenceforsyning.



OPGAVER FREM FOR STILLINGSBETEGNELSER

Alternativ rekruttering kan ses som et supplement til ordinær rekruttering. Ved at se systematisk på opgaveløsning frem for stillingsbetegnelser, kan man finde opgaver og småjobs, der ikke kræver uddannelse. Find en Wordversion af opgaveværktøjet på www.cabiweb.dk/rekrutteringfracanten

- Opgaver, som ikke kræver særlige forudsætninger andet end almindelig instruktion
- Opgaver, som kræver intern oplæring
- Opgaver, som kræver en faglighed/formel uddannelse

Afdækning af opgaver for afdeling/arbejdsområde:	Anslået timetal pr. uge	Gul	Grå	Blå
F.eks. flytning af materialer	10	X		
F.eks. klargøring af maskiner	7			X
F.eks. arkivering og sortering	5		X	