

TIL DEN KOMMUNALE BESKÆFTIGELSESINDSATS

De gode fortællinger om mennesker og virksomheder, der lykkes

03

Anker er tidligere udsendt og har nu fået deltidsjob hos Bilka på deres lager

04

Virksomhed løser rekrutteringsudfordringer ved at fastholde seniorer

07

Projekt har fået 77 flygtninge i job eller uddannelse

De gode fortællinger om mennesker og virksomheder, der lykkes

I arbejdet med mennesker, der er langt fra arbejdsmarkedet, ved vi, at der heldigvis er rigtig mange eksempler på, at mange er kommet i job!

Cabi gennemfører kompetenceudvikling, undervisning og facilitering i mange af landets kommuner, og vi støtter beskæftigelses- og virksomhedskonsulenter i løbende at udvikle indsatsen, så flest mulige borgere opnår beskæftigelse.

Cabi er også med i mange forskellige projekter i rollen som konsulent, evaluator eller ved formidlingsopgaver. Desuden holder vi oplæg og giver sparring til virksomheder om rekruttering fra kanten af arbejdsmarkedet.

Vi har under overskriften "De gode fortællinger om mennesker og virksomheder, der lykkes" samlet nogle eksempler på cases – med mennesket i centrum – som yderligere inspiration til den kommunale beskæftigelsesindsats.

God læselyst.



Præsentations-CV er et supplement til det obligatoriske Jobnet-CV

Særligt ledige langt fra arbejdsmarkedet har siden medio 2018 kunne benytte Præsentations-CV'et for at synliggøre kompetencer og erfaring over for potentielle arbejdsgivere, når de søger jobs på få timer.

For at understøtte de ledige, som søger småjobs, har Cabi siden 2017 for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udarbejdet Præsentations-CV'et som et supplement til det obligatoriske CV på jobnet. Denne type CV er langt mere overskuelig og lettere at udfylde.

Den ledige borger kan bruge Præsentations-CV'et i kontakten med virksomheder og på en nem måde synliggøre, konkretisere og præsentere kompetencer og erfaringer over for en potentiel arbejdsgiver.

Borgeren udfylder CV'et med kompetencer, erfaringer samt andre kvalifikationer. Det er ligeledes muligt at tilkendegive, hvis der er hensyn, der kan hjælpe borgeren i jobbet.

Præsentations-CV'et tilgodeser både lediges og virksomheders behov. Cabi har i udviklingsprocessen inddraget virksomheder, ledige borgere fra kanten af arbejdsmarkedet og medarbejdere fra beskæftigelsesindsatsen. Præsentations-CV'et er testet, før den endelige udgave blev lanceret i 2018.

”

Normalt løber jeg træt i et CV, det gjorde jeg ikke her. Det er super enkelt og let at gå til.

- Kontanthjælpsmodtager

Præsentations-CV'et kan frem til en opdatering af nyt Jobnet-CV i 2020 benyttes som et godt dialogredskab for alle, der arbejder med borgere langt fra arbejdsmarkedet.

Præsentations-CV'et gør det muligt for jobkonsulenter at hjælpe den ledige med at præsentere egne kvalifikationer og kompetencer, - også hvis man har været væk fra arbejdsmarkedet i en længere periode.

Erfaringerne fra flere jobkonsulenter er, at Præsentations-CV'et kan lette arbejdet med CV for den enkelte borger.

Borgeren tilgår dokument fra Jobnet.dk.

CASE: VETERANER I JOB

Efter 40 år i Forsvaret: ”Det er egentligt ikke så forfærdeligt uden for hegnet“

For Anker blev drømmen om at blive mekaniker byttet ud med Forsvaret efter en veludført værnepligt. 40 år senere skulle han ud på det civile arbejdsmarked. Efter lang tids frustration fandt han endelig sin plads som lagerassistent i Bilka, hvor hans kompetencer fra Forsvaret nu kan komme i spil.

Anker er 61 år. 40 år og 6 måneder arbejdede han i Forsvaret bl.a. med logistik, som hundefører og senere Medic (sygehjælper i Forsvaret) med udsendelser til Afghanistan og andre brændpunkter. Hele 21 gange er han hoppet på flyet til farligere himmelstrøg i landets tjeneste.

I dag er han psykisk skadet veteran. Han er ikke glad for store forsamlinger og små rum, og så skal han helst have opgaverne planlagt til punkt og prikke. Men det er ikke noget, han synes, samfundet skal blive bange for:

”Efter min tid i Forsvaret var der ikke mange, der ville have psykisk skadede veteraner, følte jeg. Men vi er meget pligtopfyldende og loyale, og vi er gode til at løse problemer,” fortæller Anker Sewohl.

Cabi arrangement for veteraner åbnede døren til Salling Group

Anker vil gerne have fokus på de positive historier. Og han er selv blevet én, for efter 40 år i Forsvaret stødte han på et civilt arbejdsmarked, der ikke ville tage imod ham med åbne arme. Men situationen ændrede sig heldigvis, da Anker mødte Salling Group til et veteranarrangement i København.

”Jeg fandt Facebook-gruppen ”Fra brændpunkt til beskæftigelse – veteraner i job” gennem en veterankoordinator i Slagelse Kommune. Her så jeg, at Cabi afholdte et kaffemøde mellem veteraner og virksomheder hos Audi i København.

Efter lidt pres fra konen og Veterancentret tænkte jeg, at nu kører jeg derhen. Det var et rigtig fint arrangement. Her faldt jeg i snak med én fra Salling Group, som tog rigtig godt imod mig. Hun var positiv med det samme, og det var hende, der ringede til Bilka i Næstved og fik mig til samtale dér,” siger Anker.

Fastansat lagerassistent

Nu er han fastansat lagerassistent og glad for sit arbejde. I alt 15,5 time om ugen, som aftalen er lige nu. Og arbejdet i varemodtagelsen passer ham perfekt, for her får han brugt mange af de evner, som veteraner har:

”Alt bliver planlagt og tilrettelagt. Jeg skal have styr på tingene, inden jeg gør noget. Vi veteraner har også en stor pligtfølelse. Når man får en opgave, så fuldfører man den. Jeg har også en stor ordenssans og møder til tiden. Og det passer perfekt i mit nye arbejde,” fortæller Anker.

Han har desuden helt fra start været i dialog med Salling Group omkring sine udfordringer som psykisk skadet veteran. Her har åbenhed været i højsæde, så der har været klare linjer fra starten – fra begge parter.

”Jobbet har givet mig noget livsglæde igen“

Hvor Anker før følte sig fanget i et tomrum derhjemme uden noget at give sig til, har han nu fået noget at stå op til.

”I Forsvaret siger man, at der er dem uden for hegnet og dem inden for hegnet. Men da jeg kom i Bilka blev jeg positivt overrasket. Det er egentligt ikke så forfærdeligt uden for hegnet. Det er jo bare et nyt miljø og jargon, man skal sætte sig ind i.“

”Jobbet har givet mig noget livsglæde igen, det siger min kone også. Nu har jeg noget at stå op til, noget at se frem til, noget jeg skal. Nu går jeg ikke og hænger med næbbet og er negativ,” fortæller Anker.

Anker har selvfølgelig stadig sine begrænsninger som psykisk skadet veteran. Men han vil gerne udfordre sig selv og bekæmpe sine udfordringer. Og så har han en drøm om at få en smule kundekontakt på sigt.



FOTO: Salling Group

Fakta

Overgangen mellem militæret og arbejdsmarkedet kan være en udfordring.

Derfor kan nogle veteraner have brug for hjælp til at omsætte de kompetencer, de har erhvervet sig i militæret til civile kompetencer i form af eksempelvis et godt CV.

Dertil er nogle tidligere udsendte også udfordret ved, at deres militære karriere ikke har bidraget med et aktivt netværk i erhvervslevet, som de kan trække på i forbindelse med jobsøgning.

Projektet ”Veteraner i job – fra brændpunkt til beskæftigelse” er sat i værk for at imødegå de behov og udfordringer, som afholder ledige veteraner fra at få fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Blandt andet gennem arrangementer, hvor virksomheder og tidligere udsendte kan mødes.

Projektet ledes af Cabi og løber over en fire-årig periode fra 2017 til 2020. Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering (STAR) finansierer projektet.

Læs mere online

www.cabiweb.dk/veteraner-i-job/til-frivillige-fagprofessionelle

CASE: SENIORER I JOB

Seniorpolitik – en vej til fastholdelse i job



FOTO: Idealcombi

Fakta

God og pålidelig arbejdskraft kender ingen alder.

I Cabi er vi optaget af, hvordan endnu flere erfarne medarbejdere bedst kan finde en vej til at blive på arbejdsmarkedet.

Det kan kun lykkes i tæt samarbejde med virksomhederne.

Her skal både leder og medarbejder vide, at der er mange fordele ved at blive på arbejdsmarkedet - også på nedsat tid.

Derfor udvikler vi løbende cases som inspiration til virksomheder, så flere får lyst til at fastholde deres seniorer.

I VirksomhedsnetværkCabi udbyder vi også inspirationsarrangementer og workshops om emnet, så vi sammen kan blive klogere.

Læs mere online

www.cabiweb.dk/seniorer

Med cirka 100 medarbejdere, der har rundet 60 år, er Idealcombi ikke i tvivl om, at en seniorpolitik er en praksis, der er kommet for at blive. Den skaber nemlig resultater, der er dyre at undvære.

Det grå guld. De erfarne medarbejdere. Seniorerne.

Medarbejdere, hvis alder har passeret 60, kan have mange navne. De er virksomhedens mest erfarne medarbejdere i forhold til viden og virksomhedens historie, men alligevel er det kun 50 % af alle danske virksomheder, der har en seniorpolitik, viser en undersøgelse foretaget af VIVE for Seniortænk tanken.

Sådan er det ikke hos Idealcombi, der producerer vinduer og døre. Siden 2005 har de arbejdet med seniorpolitik, seniorsamtaler og seniorplaner. Og det er en nødvendighed - både for bundlinjen og trivselen blandt medarbejderne.

17 procent af medarbejderne er seniorer

I Vestjylland finder vi Idealcombis hovedsæde i Hurup. De 550 medarbejdere ligger i alle aldersgrupper, men især én overskygger de andre. Arbejdskraften over 60 år. Faktisk er cirka 17 procent af medarbejderne fra denne aldersgruppe. 17 procent, som har en helt unik erfaring og viden. De fleste sidder i produktionen, hvor hele 20 procent er seniorer.

Det betyder, at alle medarbejdere over 60 år årligt inviteres til en seniorsamtale.

Samtale med nærmeste leder

Takker senioren ja tak til den årlige seniorsamtale, sættes de i stævne af deres nærmeste leder. Her tales der om, hvilke forventninger medarbejderen har til fremtiden. Det kan være tanker om pension, økonomi, arbejdstid samt psykiske og fysiske forhold. Herefter aftales det videre forløb også med nærmeste leder.

I medarbejderens seniorplan kan der aftales ekstra ferie, nedsat arbejdstid, en ugentlig fridag samt muligheder for overflyttelse til en anden afdeling i tilfælde af fysisk nedslidning.

For Jesper Sørensen, HR & LEAN Manager i Idealcombi, har seniorer generelt nogle egenskaber, der gør, at de er særligt værdifulde for virksomheden:

”Vores seniorer har generelt set en høj anciennitet. De har været hos os længe. De har opbygget en faglig og menneskelig erfaring, og de tager godt imod nye medarbejdere. Det er et stort plus. Noget kunne også tyde på, at de har mindre fravær end andre aldersgrupper. De er stabile folk, der typisk har styr på privatlivet og ikke har de samme forpligtelser som for 20 år siden.”

Fastholdelse af erfaring og kultur

For Jesper Sørensen er hele formålet med virksomhedens seniorpolitik at fastholde erfarne medarbejdere. Men det handler også i høj grad om at bibeholde virksomhedskulturen, fortæller han:

”Mange seniorer er rollemodeller. De bærer de værdier, vi har som virksomhed, og de fungerer som gode eksempler for nye og unge medarbejdere. Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at det har en rigtig stor værdi. Og at de er med til at fastholde vores historie og kultur.”

”Vi får fastholdt kompetencer, som for nogens vedkommende er oparbejdet igennem mange år. Det har vi en stor interesse i. Og når vi giver nogle gode forhold, så er seniorerne også indstillet på at videregive deres erfaringer til yngre medarbejdere. Viden må ikke gå tabt.”

Det kan betale sig

”Det kan betale sig at arbejde med seniorpolitik. Selvfølgelig kan det det. Inden for vores branche har vi udsigt til en periode med mangel på arbejdskraft. Det står vi også i nu. Det er svært at rekruttere nye medarbejdere, så det er i sig selv et væsentligt parameter for at fastholde vores nuværende. Og kan du ikke få de medarbejdere, du skal bruge, så taber du vækst og omsætning. Det er dyrt.”

CASES: I JOB MED PSYKISK FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

På job trods psykiske funktionsnedsættelser

En psykisk funktionsnedsættelse er ikke en hindring for at kunne varetage et job eller blive en uundværlig del af virksomheden. Her er tre eksempler.

Bent er grafiker, men har problemer med at holde øje med tiden

1

Bent arbejder som grafiker. Han har døjet med følger efter stress og en alvorlig depression. Følgerne har blandet andet været funktionsnedsættelser i form af, at han har svært ved at styre tiden.

Bent har nu fået bevilget en app som hjælpemiddel. Med app'en kan han indstille tid på sine opgaver og delopgaver, så han kan følge med i, om han har det rette tempo i arbejdet. Det giver ham ro, at han nu har styr på sin opgaveløsning.



Britt er sekretær, men har svært ved at huske

2

Britt arbejder som sekretær, men efter en hjerneskade har hun fået hukommelsesbesvær. Det giver hende udfordringer, når hun skal planlægge og strukturere sin arbejdsdag.

Men nu får hun en times personlig assistance hver morgen, hvor en kollega hjælper hende med at få styr på dagens opgaver. Virksomheden får tilskud til, at en medarbejder fem timer om ugen hjælper Britt med organisering af dagens opgaver.



Mathias er medhjælper på et autoværksted, men har brug for en del støtte

3

Mathias er førtidspensionist på grund af psykisk udviklingshæmning. Men nu har han fundet et autoværksted, hvor han godt kan lide at komme og gøre nytte.

Værkstedet vil gerne ansætte Mathias til forefaldende arbejde. Han bliver ansat i job med løntilskud til førtidspensionister 20 timer om ugen. Samtidig får værkstedet bevilget personlig assistance 10 timer om ugen, så en kollega kan hjælpe Mathias med at forstå og komme i gang med sine opgaver.



FOTO: iStock.com

Fakta

I 2020 og 2021 arbejder Cabi med kompetenceudvikling i 10 jobcentre, så flere sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og handicappede personer bliver bedre rustet til at:

- spotte kognitive funktionsnedsættelser.
- sætte de handicapkompenserende ordninger i spil over for borgere med kognitive funktionsnedsættelser.
- samarbejde med virksomhederne om at ansætte disse borgere i job med den rette kompensation.

Denne indsats er et udviklingsprojekt finansieret af "Puljen til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Læs mere online

www.cabiweb.dk/flere-med-kognitive-handicap-i-job

CASE: UDSATTE UNGE I JOB

Konkrete kompetencebeviser til udsatte unge motiverer



FOTO: iStock.com

Fakta

I Herning har OCN og NextJob skabt et projekt, hvor 16 unge med kognitive udfordringer har opnået beviser på de kompetencer, de har.

Dette er sket i en virksomhedsrettet indsats i form af virksomhedspraktik.

Cabi har i projektet „Kompetencebeviser til udsatte unge“ arbejdet som sparringspartner og evaluator.

Evaluator Carl Eric Blach Overgaard fortæller:

”

Det helt unikke ved projektet er, at de unge løbende får beviser på, hvad de kan i en rigtig virksomhed. Både de unge, virksomhederne og kommunen kan nu se, hvilke opgaver de unge kan løse, og hvad der skal arbejdes videre med for at kunne komme i betragtning til et job.

Projektet er skabt med midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Læs mere online

www.cabiweb.dk/unge

I projektet ”Kompetencebeviser til udsatte unge“ har ungetilbuddet NextJob fra Herning Kommune, OCN-Danmark samt lokale virksomheder arbejdet sammen om kompetencebeviser til udsatte unge. Formålet med projektet har været at forbedre fysisk og/eller psykisk handicappede unges muligheder for at komme i praktik og beskæftigelse.

Der er på rekordtid (fra marts-september 2019) blevet etableret hele 16 praktikforløb på såvel offentlige som private arbejdspladser – til glæde for de unge. Undervejs i praktikken får de et OCN-læringsbevis, der sætter ord på alt det, de har lært i praktikforløbet.

Der er tale om unge, som kommer fra STU og beskyttet beskæftigelse, og som ikke er i stand til at påbegynde ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse på kort sigt.

Praktikforløb hos Denwood

En ung mand, Michael fra projektet, var i et praktikforløb i virksomheden Denwood.

Denwood er et datterselskab til HORN bordplader, der arbejder med mange træmaterialer, og gerne vil minimere spildet heraf. HORN har etableret Denwood som socialøkonomisk designvirksomhed, der aftager en stor del af HORNs resttræ og viderebearbejder det til produkter i massivtræ.

Denwood tager et socialt ansvar i samarbejde med kommuner og jobcentre og hjælper de mennesker, der af forskellige grunde har en reduceret arbejdskapacitet med at få deres daglige arbejdsliv på rette spor.

Kompetencer i excentersliberi med værdi

På praktikforløbet på Denwood fik Michael - ud over at få arbejdet med basale egenskaber såsom hygiejne, mødepligt og sociale relationer i samarbejde med den kommunale medarbejder fra NextJob - også nye faglige kompetencer.

Han har nu lært at betjene branchespecifikke redskaber såsom en håndoverfræser, søjleboremaskine og excentersliber.

Alle disse evner og erfaringer blev beskrevet og omsat i et OCN-kompetencepapir (læringsbevis), som han nu kan bruge videre i sin næste praktik, fleksjob eller lignende.

Fabrikschef Stellan Carlsson fra Denwood arbejdede tæt på Michael i praktikken. Han oplevede en positiv udvikling hos Michael:

”Det er tydeligt, at han er vokset gennem hans forløb hos os. Han har oplevet at kunne løse konkrete opgaver. Vi håber, at det kan være med til at skabe en fremtid med arbejde for Michael.”

Afdækning af kompetencer giver fokus i sagsbehandling

OCN metoden, som er brugt i projektet, giver mulighed for at tydeliggøre den uformelle læring som fx sociale færdigheder (livsmestring) og konkrete faglige kompetencer, som der er brug for i virksomheder.

Erfaringerne fra projektet viser bl.a., at virksomhederne roser OCN-metoden for at give konkret afdækning af virksomhedskompetencer.

De kommunale medarbejdere får indblik i, hvad de unge kan, og hvad der skal arbejdes videre med.

Gennem beviserne kan de se, at de unge rent faktisk godt kan løse nogle opgaver, som giver værdi i virksomhederne.

Endelig oplever de unge, at deres progression bliver synliggjort via OCN-beviserne. Og det motiverer de unge til nye drømme for fremtiden.

CASE: FLYGTNINGE I JOB

Frivillige sprogmentorer fastholder flygtninge i job

Virksomheder i hotel- og restaurationsbranchen mangler arbejdskraft, og den kan de bl.a. finde blandt flygtninge. Et projekt fra brancheorganisationen HORESTA i Esbjerg har taget sagen i egen hånd med gode resultater til følge.

Et projekt fra brancheorganisationen HORESTA i Esbjerg har skaffet 77 flygtninge i job eller uddannelse. Samtidig sørger et korps af frivillige mentorer og sprogmakere for, at flygtningene bliver ved med at træne deres danskundskaber.

Projektet Flygtninge i hotel og restaurationsbranchen blev sat i gang i december 2016 og afsluttet i juni 2019.

I løbet af den periode var projektet i kontakt med 94 flygtninge, og 71 af dem er i dag i job, uddannelse eller praktik. Dertil kommer yderligere seks, som er i gang med eller har færdiggjort et Integrationsgrunduddannelsesforløb (IGU).

Udover at skabe job til flygtninge er der i projektet tilknyttet et korps af frivillige mentorer og sprogmakere. Deres opgave er bl.a. at hjælpe flygtninge med at træne deres danskundskaber.

Det unikke ved dette samarbejde er, at sprogmakeren eller mentoren tilknyttes den enkelte flygtning, allerede inden vedkommende begynder i praktik. Og fortsætter med at være sprogmakker eller mentor, efter flygtningen er kommet i job.

Sprog giver værdi

Jesper Pedersen, seniorkonsulent i Cabi, står bag evalueringen. Han understreger, hvor vigtigt sproget er for flygtningens udvikling:

"Kombinationen af mentorer og sprogmakere betyder, at flygtninge bliver ved med at udvikle sig både fagligt og sprogligt, men det skal holdes ved lige.

For virksomheden betyder det, at medarbejderen kan løfte nye opgaver, efterhånden som sproget bliver bedre, og for medarbejderen er fordelene, at man bliver mere attraktiv på arbejdsmarkedet, jo bedre man kan sproget.

For det kan også være en væsentlig barriere for at komme i job, hvis man ikke kan sproget."

Sproglig og personlig udvikling går hånd i hånd

En flygtning fra Eritrea har gennem godt to år haft Flemming Hermansen som sprogmakker.

Flemming er i dag pensionist. Tidligere har han bl.a. arbejdet som konsulent og underviser på socialrådgiveruddannelsen.

Lige for tiden mødes de to ca. en gang om ugen for at tale dansk sammen. Man kan godt lære at tale noget dansk, hvis man arbejder i et køkken, men så handler det som regel mest om arbejdsopgaverne, og det udvikler man sig måske ikke så meget af.

Den unge mand forklarer:

"Når vi taler sammen, så taler vi om min situation. Han støtter mig i at sætte ord på ting, som er svært. Og det har gjort mig meget bedre til dansk. Men jeg er også blevet meget mere åben som person, og det er måske det vigtigste.

Det er en sproglig og personlig udvikling, som følges ad."



FOTO: Oliver Schmidt, Make Sense Film

Fakta

Cabi har været evaluator på projektet og har bidraget til forankring og formidling af erfaringer.

Projektet blev finansieret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).

”

Nydanskere gør måske tingene anderledes, end du er vant til. Stop din autopilot og vær nysgerrig på, hvorfor de gør, som de gør.

- Bente Nissen, seniorkonsulent i Cabi

Læs mere online

www.cabiweb.dk/flygtninge-i-hotel-og-restauration

Om Cabi

Vi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes.

Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme:

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.

