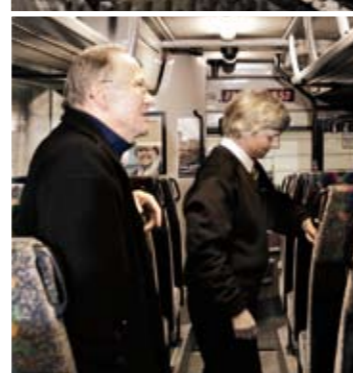
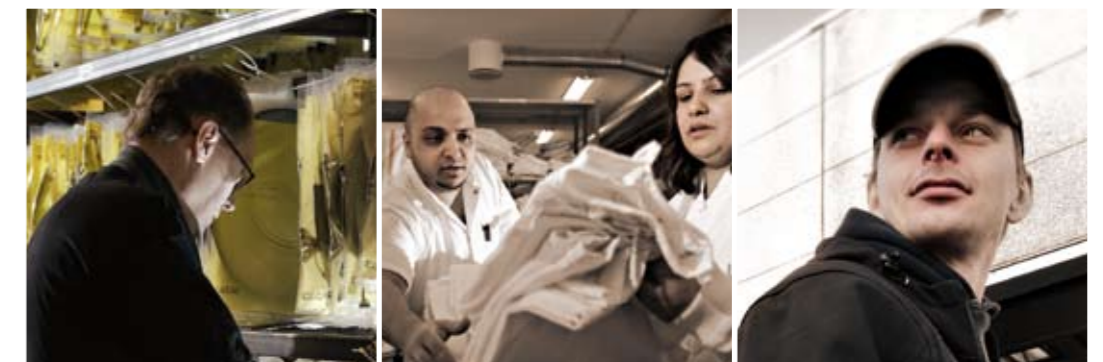


HVAD ER ET VIRKSOMHEDSCENTER?

Et virksomhedscenter er karakteriseret ved, at det oprettes og drives af en lokal, offentlig eller privat virksomhed efter aftale med jobcentret. Virksomhedscentret består af mindst 4 pladser til kontanthjælpsmodtagere fra match 5, 4 eller den tungeste del af match 3. Kontanthjælpsmodtagerne løser arbejdsopgaver for virksomheden. Derudover kan der foregå forskellige former for aktiviteter i virksomhedscentret, som understøtter den enkeltes vej ind på arbejdsmarkedet. Jobcentrene finansierer centrene, herunder lønudgifter til mentorer på virksomhederne og øvrige driftsudgifter. Jobcentrene er ansvarlige for visiteringen af kontanthjælpsmodtagere til virksomhedscentret og er forpligtet til at følge op og understøtte indsatsen i virksomhedscentre.



ABC Montering ApS
Abena Produktion A/S
Arriva Skandinavien A/S
AZ Montering A/S
Balletskolen Holstebro
Bauhaus
Berendsen Textil Service A/S
Best Western Hotel Europa
Best Western Hotel Gl. Skivehus
Bilka, Holstebro
Christie's Sdr. Hostrup Kro
Comwell Middelfart A/S
Comwell Rebild Bakker A/S
DS SM A/S
Entreprenørgården, Norddjurs Kommune
Eta-Tau Erhvervspark
Eurogran A/S
Flintebjerghus Tømrer og Totalentreprise
Fonden Rønberg Almennyttige Feriecenter
Forenede Rengøring A/S
Frode Laursen A/S
Føtex, Kalundborg
Føtex, København
Føtex, Middelfart
Føtex, Skive
Føtex, Aabenraa
Føtex, Aalborg
Gelsted Bygningsindustri A/S
Gelsted Plejecenter
Glostrup Hospital
GPV Printca A/S
Gramo A/S
Hjælpe-middeldepotet, Norddjurs Kommune
Hotel Royal Holstebro
HSM Industri A/S
Hvidebæk Slagteri I/S
ISS Facility Service Århus
Jeld-Wen A/S
Kaj Bech A/S
Kultur- og Messecenter Aars
Kvickly Xtra, Nørresundby
Kvickly Xtra, Randers
Kvickly, Brøndby
Kvickly, Grenå
Kvickly, Kalundborg
Kvickly, Middelfart
Københavns Hotel og Restaurations Service
Linimatic A/S
Miljø Team A/S
Musikteatret Holstebro
NKT Flexibles I/S
Nørgaard Teknik A/S
Omsorgscenteret Udsigten
Plantas
Plejecenter Gammelgård
Plejecenteret Parkvænget
Plejehjemmet Fuglsanggården
Resen Daginstitution
Restaurant Barbara's
Sankt Helene
Scandic Food A/S
Silvan
Silvatec Skovmaskiner A/S
Skipperkroen
Skørping ÆldreCenter
Stila A/S
Superbrugsen, Glesborg
Superbrugsen, Løgstør
Tangkærcentret
Triscan A/S
Vikarbureauet Man2Man
Vikargruppen Danmark
VW - Egon Hansen & Søn A/S
Westpack A/S
Ældrecenter Vesterlunden
Østhimmerlands Ungdomsskole
Aalestrup Realskole



AFSÆT TIL ARBEJDSMARKEDET

VIRKSOMHEDS CENTER

Flere end 100 virksomheder har de seneste år etableret virksomhedscentre på deres virksomhed til ledige kontanthjælpsmodtagere med svage jobforudsætninger. Virksomhederne samarbejder tæt med de lokale jobcentre om opgaven.

Læs her, hvordan det lykkes at få de svageste ind på arbejdspladserne.

DERFOR DETTE MAGASIN

I de senere år er der gennemført mange forsøg på at finde nye veje til at få ledige med svage jobforudsætninger ind på arbejdsmarkedet. Alle erfaringer viser, at de bedste resultater opnås i et samarbejde mellem virksomhederne og de offentlige myndigheder. I 2006 blev de positive erfaringer afsæet for et nyt stort initiativ, hvor virksomheder over hele landet bliver involveret i at modtage de svageste kontanthjælpsmodtagere.

Konceptet hedder 'virksomhedscentre', og kort fortalt går det ud på, at en virksomhed – offentlig eller privat – forpligter sig til at stille mindst 4 pladser til rådighed for ledige med svage jobforudsætninger. De 4 pladser anvendes til virksomhedspraktik, støttet af mentorer og diverse aktiviteter. Det lyder på ingen måde revolutionerende, men som beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen siger i dette magasin: "Resultaterne taler for sig selv, rigtig mange kommer videre i job eller uddannelse. For mig er det let at forstå, at rigtige arbejdsopgaver i rigtige virksomheder er den bedste form for introduktion til arbejdsmarkedet." Fra 2008 er forsøget med virksomhedscentre rullet ud i stor skala, og det løber frem til efteråret 2009.

Derfor dette magasin – fordi erfaringerne med virksomhedscentre er så gode, at alle landets jobcentre og socialt ansvarlige virksomheder bør kende til dem og vurdere, om de vil gå samme vej.

I magasinet finder I alle de faktuelle informationer, som I har brug for, hvis I som jobcenter vil indlede et samarbejde med en virksomhed om at etablere et virksomhedscenter – eller hvis I som virksomhed ønsker at gå med i samarbejdet.

Men I får også en lang række åbenhjertelige beretninger fra virksomheder, som har gjort sig erfaringer med virksomhedscentre, og vi sætter navn på en række af de ledige, som Virksomhedscenterforsøget har hjulpet i gang med et fornuftigt arbejdsliv.

Der er altså masser af stof til inspiration og konkret viden om, hvordan I kan komme i gang – alt sammen struktureret læsevenligt, så I blot ved at bladre magasinet igennem og skimme teksterne kan få en god fornemmelse for, hvordan I ved at bruge virksomhedscenterkonceptet kan gøre en forskel for de mange tusinder, som har brug for en ekstra chance, hvis de skal i gang på arbejdsmarkedet.

God læselyst!



VIRKSOMHEDSCENTER
afsæt til arbejdsmarkedet

På Musikteatret i Holstebro hjælper kandidater bl.a. med opsætning af lys til forestillinger.
Læs mere på side 46.

HVAD ER ET VIRKSOMHEDSCENTER?

Et virksomhedscenter er karakteriseret ved, at det oprettes og drives af en lokal, offentlig eller privat virksomhed efter aftale med jobcentret. Virksomhedscentret består af mindst 4 pladser til kontanthjælpsmodtagere fra match 5, 4 eller den tungeste del af match 3. Kontanthjælpsmodtagerne løser arbejdsopgaver for virksomheden. Derudover kan der foregå forskellige former for aktiviteter i virksomhedscentret, som understøtter den enkeltes vej ind på arbejdsmarkedet. Jobcentrene finansierer centrene, herunder lønudgifter til mentorer på virksomhederne og øvrige driftsudgifter. Jobcentrene er ansvarlige for visiteringen af kontanthjælpsmodtagere til virksomhedscentret og er forpligtet til at følge op og understøtte indsatsen i virksomhedscentre.

KANDIDAT ELLER KONTANTHJÆLPSMODTAGER?

I virksomhedscentre kaldes kontanthjælpsmodtagerne for *kandidater*. Det skyldes, at betegnelser som ledig, kontanthjælpsmodtager og borger signalerer noget passivt, som ikke er hensigtsmæssigt, når man skal fungere på en virksomhed. Kandidat markerer derimod noget aktivt – at man er kandidat til et job!



INDHOLD

Indledning

- 02 Derfor dette magasin
- 06 **Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen: "TALLENE TALER FOR SIG SELV!"**
- 07 Mød: Jan, 24 år - på kontanthjælp i 6 år
- 08 Mød: Carsten, 48 år - ud og ind af mange job
- 09 Pilotforsøg og hovedforsøg: Historien bag forsøgene

Modeller for virksomhedscentre

- 10 **Virksomhed: Eta-Tau i Skive: ALLE FÅR NOGET GODT UD AF DET**
- 14 Mød: Puk, 39 år - ingen arbejds erfaring
- 15 Sådan kan virksomhedscentre organiseres
- 16 **Virksomhed: Vikargruppen Danmark: VIKAR I KUNDENETVÆRK**

Kandidaterne

- 18 Fakta om kandidaterne: Hvem er kandidaterne? 80 pct. har ingen uddannelse. Sådan fordeler kandidaterne sig på match-grupper
- 19 Mød: Arvid, 32 år - ikke afsluttet folkeskolen
- 20 **Virksomhed: Christies Sdr. Hostrup kro: HER ER INGEN FOR FINE TIL AT GIVE ET NAP MED**
- 22 Mød: Hiba, 27 år - indvandrer fra Libanon
- 23 Kandidaterne har brug for støtteaktiviteter

Samarbejde

- 24 **Virksomhed: Glostrup hospital: KANDIDATER UNDER JORDEN**
- 27 Samarbejde internt på virksomheden er nøglen til succes
- 27 Sådan foregår samarbejdet mellem virksomheder og jobcentre

Ledelse

- 28 **Virksomhed: Kvickly i Middelfart: DIREKTØREN GÅR I SPIDSEN**
- 32 Virksomhedscentre tjener flere formål: Redskab til rekruttering
- 33 Mød: Jakob, 21 år - på kontanthjælp som 18-årig

Mentorskab

- 34 **Virksomhed: Linimatic i Helsingør: LIVLINE FOR KANDIDATER**
- 36 Mentoren skal klædes ordentligt på
- 37 Sådan uddannes mentorerne
- 38 **Virksomhed: Frode Laursens lager i Jyderup: MENTOREN HOLDER BALANCEN**
- 40 Mød: Mathias, 19 år - hjælp til privatlivet
- 41 Kandidaterne skal spejle sig i kollegerne
- 42 **Virksomhed: Triscan i Århus: FRA KANDIDAT TIL KOLLEGA**

Kollegerne

Arbejdsopgaver

- 45 Hvad skal kandidaterne egentlig lave?
- 45 Så lidt arbejds erfaring har kandidaterne
- 46 **Virksomhed: Musikteatret i Holstebro: KULISSER, KANDIDATER OG KABELSYSTEMER**
- 48 Mød: Maja, 23 år - gift i skuldre og ryg

Forandringer

- 49 Højdespringer eller langdistanceløber: Klar, parat, forandring
- 50 **Virksomhed: Arriva's garage: NÆSTE STOP - JOB**

Info om Virksomhedscenterforsøget

- 52 Jobcentre i forsøget
- 52 Rammer for deltagelse
- 53 Mød: Dorte, 28 år - mange sygdoms-perioder
- 55 Publikationer fra forsøget



12

16

20

24

28

34

38

42

46

50

**BESKÆFTIGELSESMINISTER
CLAUS HJORT FREDERIKSEN ER BEGEJSTRET FOR
FORSØGEN MED VIRKSOMHEDSCENTRE:**

TALLENE TALER FOR SIG SELV!



Claus Hjort Frederiksen, beskæftigelsesminister

**– MODELLEN ER RIGTIG OG KONCEPTET
ENKELT, SIGER BESKÆFTIGELSESMINISTEREN**

Hvorfor har I givet 35 millioner kr. til forsøg med virksomhedscentre?

Både når der er brug for alle hænder på arbejdsmarkedet, og når konjunkturerne strammes, er der risiko for, at udsatte grupper udstødes fra arbejdsmarkedet og hænger fast i lange ledighedsforløb. Der er derfor behov for at give mennesker uden job en aktiv indsats, så ledighedsforløbet bliver så kort som muligt.

Der er heldigvis sket en opblødning i opfattelsen af, hvad en medarbejder kan være og hvem, der kan være på en virksomhed. Det er afgørende, at alle, der overhovedet kan arbejde, får mulighed for det. Både for samfundets skyld som helhed, og fordi vi ikke kan være bekendt at spise folk af med en passiv ydelse. Den sociale opgave skal ikke fedtes af på virksomhederne, men hvis det skal lykkes også at få de allersvageste med på vognen, er virksomhederne nødt til at være aktive medspillere.

Virksomhederne har efterspurgt en enkel model for samarbejdet med jobcentre om indslusning af de svageste ledige. Derfor har vi bevilget 35 millioner kr. til forsøget med virksomhedscentre. Vi vil afprøve en model, hvor de svageste ledige kan komme ind på virksomhederne med det samme, uden at alle deres problemer skal være løst først, og hvor samarbejdet mellem jobcenter og virksomhed er sat i system.

Hvad er det vigtigste i forsøget med virksomhedscentre?

For det første, at forsøget ser ud til at virke. Det lykkes at få de svagere kontanthjælpsmodtagere ind på rigtige arbejdspladser. Samtidig får de støtte i form af sprogundervisning, kostvejledning, psykologhjælp og andet, der er nødvendigt for at få hverdagen til at fungere.

For det andet, at virksomhederne i så stort et antal vil og kan være med. Allerede nu har flere end 100 virksomheder været med i arbejdet. Virksomheder fra hele landet fra forskellige brancher og af forskellig størrelse, fra den mindre virksomhed med 25 ansatte til de store forretningskæder og koncerner. Og for det tredje, at virksomheder er med på at tage flere ledige ad gangen, altså med mindst 4 pladser i hver virksomhed til de ledige. Det giver mulighed for et enklere og tættere samarbejde mellem jobcentre og virksomheder. Og det giver mulighed for at etablere fælles støtteforanstaltning som fx danskundervisning og motion, og de ledige kan have fordelene ved at 'være flere i samme båd' på virksomheden. Det bliver simpelthen et bedre tilbud for de ledige.

Hvad mener du om de foreløbige resultater af forsøget?

Det er klart, at når vi giver en hel del penge til et forsøg, der skal løse et af de helt store samfundsproblemer, så skal vi også måle på, om det virker i større målestok. Og tallene taler heldigvis for sig selv. Omkring 1.700 af de svagere kontanthjælpsmodtagere har på nuværende tidspunkt deltaget i Virksomhedscenterforsøget. Af dem, der indtil nu er stoppet igen, er 17 % kommet direkte i job, 10 % er kommet i job med løntilskud og 3 % i uddannelse. Det er meget tilfredsstillende, når man tager højde for de massive problemer, som mange af de ledige i forsøget har.

Modellen er enkel og konceptet rigtigt. Sammenlignet med resultater fra andre forsøg og andre aktiveringsformer for kontanthjælpsmodtagere, viser de foreløbige resultater med virksomhedscentre klart, at modellen med straks at placere de svagere ledige på virksomhederne – flere ad gangen – og med den nødvendige støtte i hverdagen er en god vej at fortsætte ad. Det er jeg meget tilfreds med.

JAN, 24 ÅR – PÅ KONTANTHJÆLP I 6 ÅR:

NU I JOB – NÆSTE ÅR UDDANNELSE

Jan er 24 år og han startede i slutningen af juni 2008 på virksomhedscentret i Hotel Comwell. Her skulle han være medhjælper for en pedel 37 timer om ugen. Gennem forløbet på virksomhedscentret fik Jan mere styr og struktur på sit liv, og at han har fået større selvtillid. Undervejs fik han megen støtte og vejledning fra mentoren. Efter fire måneder på virksomhedscentret blev Jan ansat i job med løntilskud frem til januar 2009, hvor han skal starte på en uddannelse som ejendomsmedhjælper (vicevært) på AMU. Da Jan ikke er bogligt orienteret, vil han få hjælp af AMU til at klare uddannelsen.

Jan har været på kontanthjælp, siden han var 18 år og har kun i begrænset omfang haft ordinær beskæftigelse. Han har været i flere kommunale aktiveringsprojekter, hvor han ikke har haft stabilt fremmøde. Jans barrierer har bl.a. været lavt selvværd, og han har haft familiære/sociale problemer.

CARSTEN, 48 ÅR – UD OG IND AF MANGE JOB:

ENDELIG I RIGTIGT JOB IGEN

Carsten er 48 år. Han startede i marts 2008 på virksomhedscentret på Eurogran, der laver produkter til automater. Aftalen var, at Carsten skulle være på lageret på fuld tid. Men det viste sig, at Carsten ikke var i stand til arbejde fuld tid pga. antabus-behandling. Misbrugsbehandlingen resulterede ligeledes i meget sygefravær, men efter endt behandling blev Carsten mere stabil i fremmødet. Efter tre måneder i virksomhedscentret gik han op på fuld tid. Efterhånden fik han også opgaver i andre afdelinger af virksomheden bl.a. i en afdeling, hvor der bliver blandet kakaoprodukter. Efter seks måneder på virksomhedscentret blev Carsten ansat i job med løntilskud i to måneder, og derefter fra november 2008 i ordinært job som lagerassistent. Carsten har bl.a. fået til opgave at oplære en nystartet elev på lageret.

Carsten har gennem årene haft mange forskellige job kombineret med perioder af ledighed. Han har haft svært ved at bide sig fast i et job i længere tid. Han har folkeskole som højeste uddannelsesniveau. Udover sit misbrug har Carsten haft forskellige typer af sociale problemer.

ET PILOTFORSØG OG ET HOVEDFORSØG VISER DET SAMME:

VIRKSOMHEDSCENTRE GIVER GODE RESULTATER

I MANGE ÅR HAR VIRKSOMHEDERNE TAGET LEDIGE I PRAKTIK – EN LEDIG AD GANGEN. MEN NÅR DET GÆLDER LEDIGE MED SVAGE JOBFORUDSÆTNINGER OG MED ANDRE PROBLEMER END LEDIGHED I BAGGEN, SÅ HAR DE VÆRET ERKLÆRET IKKE-ARBEJDS-MARKEDSPARATE OG HAR KUN SJÆLDENT FÅET TILBUDT MÅLRETTEDE VIRKSOMHEDSFORLØB.

Tilbage i 2006 udstak regeringen en ny kurs for at få ledige med de svageste jobforudsætninger ind på arbejdsmarkedet. Det skete med programinitiativet 'Fælles Ansvar II'.

Initiativet er især rettet mod gruppen af kontanthjælpsmodtagere med fysiske eller psykiske funktionsnedsettelse, misbrug, sprogvanskeligheder og andre problemer, som giver lange perioder på passiv forsørgelse. Mennesker, som af jobcentrene bliver vurderet til at være så langt fra arbejdsmarkedet, kræver ikke blot en ny chance, men en særlig én af slagsen.

Et af i alt 12 initiativer under 'Fælles Ansvar II' er et forsøg med 'Etablering af virksomhedscentre for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet'. Det er samtidig det økonomisk største initiativ i programpakken, idet budgettet er på 35 millioner kroner. Et virksomhedscenter er defineret som et samarbejde mellem et jobcenter og en virksomhed, hvor en virksomhed stiller mindst fire pladser til rådighed for ledige med svage jobforudsætninger, så de kan være på virksomheden i mere eller mindre beskyttede rammer og med vejledning af en fælles mentor.

Noget for noget

Baggrunden for initiativet er de erfaringer, der igennem årene er gjort med sideproduktioner og 'virksomhed i virksomheden' i forskellige industrivirksomheder. Selvom erfaringerne har været positive, har det vist sig vanskeligt at få spredt modellerne til mindre og mellemstore virksomheder. Og netop de mindre og mellemstore virksomheder skal i spil, hvis man for alvor skal gøre sig forhåbninger om at få de svageste ledige ud på arbejdsmarkedet.

Mange mindre virksomheder har ellers gennem årene gjort et stort arbejde for at sluse også de svagere ledige ind på arbejdsmarkedet, men oftest er der kun tale om en enkelt praktikant eller to, og i mange tilfælde er samarbejdet med jobcentret ikke særligt struktureret eller effektivt.

Tanken bag forsøget var derfor at sætte en ny kurs, hvor ledige på kanten af arbejdsmarkedet kan få et job, og virksomhederne kan få værdifuld arbejdskraft i en tid med arbejdskraftmangel. Noget for noget.

37 virksomheder i pilotforsøget

Forsøget blev opdelt i henholdsvis et pilotforsøg og et hovedforsøg.

I pilotforsøget blev seks jobcentre inviteret til at deltage. De seks jobcentre blev udvalgt efter geografisk beliggenhed, kommunestørrelse, erfaring med virksomhedsrettede tilbud og med gruppeforløb for kontanthjælpsmodtagere. Der blev bevilget midler til de seks jobcentre til etablering af i alt 200 pladser i virksomhedscentre. Den 1. januar 2007 åbnede de første virksomhedscentre, og i løbet af de ti måneder, pilotforsøget varede, blev der etableret virksomhedscentre i 37 virksomheder, hvilket var langt over det forventede antal. Den 31. oktober 2007 afsluttedes pilotforsøget. På det tidspunkt havde 481 ledige afsluttet et forløb på et virksomhedscenter. I alt var 150 ledige, svarende til 31 %, kommet umiddelbart i job eller uddannelse. Resultatet var overraskende, fordi 76 % af deltagerne var såkaldt ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4.

De gode resultater gav Arbejdsmarkedsstyrelsen mod på at igangsætte hovedforsøget for at se, om resultaterne ville være de samme i et storskala-forsøg. 13 jobcentre lagde billet ind på at deltage i hovedforsøget, heraf tre af de jobcentre, som deltog i pilotforsøget.

84 virksomheder i hovedforsøget

Det var med store forventninger, at hovedforsøget blev igangsat den 1. januar 2008, og selvom der var startvanskeligheder, lykkedes det jobcentrene at indgå aftaler med mere end 70 virksomheder med i alt ca. 400 pladser. Det interessante er, at resultaterne i det første halvår af forsøget er omtrent på højde med resultaterne i pilotforsøget: Fra de afsluttede virksomhedsforløb er knap 1/3 kommet umiddelbart i job eller uddannelse.

I 2008 lukkede otte virksomhedscentre pga. virksomhedslukning, afmatning i produktionen eller praktiske problemer for deltagerne som fx virksomhedens beliggenhed i forhold til offentlige transportmuligheder. Alligevel har det indtil videre været muligt at finde nye virksomheder, der ønsker at være med. Og hver eneste dag er der stadig en eller flere kontanthjælpsmodtagere, der kommer videre i job eller uddannelse.

Samlet set har mere end 100 forskellige virksomheder indtil videre etableret et virksomhedscenter, og over 1.700 ledige med svage jobforudsætninger har deltaget i et forløb i et virksomhedscenter. Virksomhedscentre har vist sig at være et langt stærkere koncept, end nogen havde forestillet sig fra starten. Det tegner godt for fremtiden.

NYT FORSØG VISER, AT DER KAN SKABES GODE RESULTATER FOR LEDIGE MED SVAGE FORUDSÆTNINGER, HVIS DE TAGES IND I GRUPPER PÅ VIRKSOMHEDERNE. DET ER TANKEN BAG DE SÅKALDTE VIRKSOMHEDSCENTRE.



Kandidaterne bistår med pakkeopgaver.



Hos LA Erhvervsbeklædning ApS hjælper kandidater med at lave reklametryk og brodere firmalogoer på arbejdstøj.



Kandidater assisterer Erhvervssparkens pedel ved renoveringsopgaver.



I Vinde Byg ApS prøver kandidaterne mange typer tømrer- og snedkeropgaver.

I SKIVE HAR DE STRIKKET EN LØSNING SAMMEN, SOM DE SELV KALDER FANTASTISK:

ALLE FÅR NOGET GODT UD AF DET

ERHVERVSPARKEN ETA-TAU I SKIVE HAR ET VIRKSOMHEDSCENTER, HVOR KANDIDATERNE HAR MULIGHED FOR AT SNUSE TIL ARBEJDSOPGAVER I ET NETVÆRK AF VIRKSOMHEDER.

– Først sagde jeg ja, fordi jeg håbede at finde nogle nye medarbejdere, men nu synes jeg, det er sjovt på den alvorlige måde. For det er da synd, at folk bare bliver sat til side og får at vide, at de ikke kan bruges, siger direktør og ejendomsudvikler Mogens H. Jensen.

Mogens H. Jensen refererer til virksomhedscentret, som er tilknyttet servicekontoret i Erhvervsparke Eta-Tau, hvor 12 kandidater har deres daglige gang. Deres opgaver er primært at hjælpe servicekontorets pedel med forskellige ad hoc opgaver såsom pasning af de grønne områder og renovering af ejendomme. Men virksomhedscentret kan også hjælpe lejerne med forefaldende opgaver.

– Det er en fantastisk løsning, vi har fået strikket sammen. Alle får noget godt ud af

det. Kandidaterne får afprøvet sig selv. Vi får hjælp til nogle vedligeholdelsesopgaver, og lejerne får en service, som de ellers ikke ville få. Og det bedste af det hele er, at lejerne og kandidaterne mødes på en naturlig og uforpligtende måde, hvor de kan se hinanden an. Og det er der altså nogen, som får job af, fortæller Mogens H. Jensen, som mener, at virksomhedscentre er kommet for at blive.

Fra IT til karateklub

Erhvervsparke Eta-Tau ligger i industri-kvarteret i udkanten af Skive og husede oprindeligt byens tekniske skole. Men i dag har Mogens H. Jensens ejendomsudviklingsselskab omdannet de 9.000 kvm. gule industribygninger til en driftig iværksætter- og erhvervsparke, hvor 34 små og større virksomheder lejer sig ind. Her er alt fra restaurant, karateklub, tekstildesigner, skorstensfejer, IT-udvikler og indtil flere tømrer- og murerfirmaer. Det store udbud af forskellige typer virksomheder i erhvervsparke giver kandidaterne en mulighed for at afprøve arbejdsopgaver i mange forskel-

lige brancher, samtidig med at de bliver synlige som en mulig arbejdskraft i et netværk af virksomheder.

– Når vi får nye lejere ind, fortæller jeg om vores virksomhedscenter og opfordrer dem til at benytte sig af tilbuddet, fortæller Mogens H. Jensen.

Alle 34 virksomheder er i spil, når de rette opgaver skal findes til en kandidat. Og når det handler om at finde job til kandidaterne i Eta-Tau, bruger virksomhederne også deres netværk af samarbejdspartnere uden for erhvervsparke. For mere end en tredjedel af kandidaterne har opholdet på Eta-Tau ført til et længerevarende arbejdsforhold.

Headhundet mentor

Jan Johannesen er ansat som pedel og mentor på servicekontoret. Han er uddannet tømrer og har den daglige kontakt med kandidaterne. Han har et stort kendskab til erhvervsparke virksomheder og sammen med Mogens H. Jensen det store overblik over, hvad der rører sig i virksomhederne lige nu.

– Nogle af kandidaterne er aldrig blevet behandlet ordentligt i hele deres liv. Det er jo ikke mærkeligt, at man så bliver lidt underlig. Men der sker noget med dem, når de får at vide, at vi har brug for dem.

Jan Johannesen,
pedel og mentor

– Det var Mogens, som headhuntede mig til jobbet, fordi han åbenbart mente, jeg ville være god til det, fortæller Jan Johannesen, som måtte have lidt betænkningstid, for han havde aldrig været mentor for nogen.

– Jeg sagde ja, fordi jeg kan lide at have med mennesker at gøre, men jeg må indrømme, at det har været en udfordring, fordi min tålmodighed – især i starten – mange gange blev sat på en prøve. Efterhånden finder man ud af at gå længere ned i gear og tilrettelægge arbejdet anderledes, og så går det. Kandidaterne skal jo lære at arbejde, og det tager tid, siger Jan Johannesen, som ligesom mange andre mentorer er begyndt at forstå, hvorfor kandidaterne er landet på længerevarende kontanthjælp.

– Nogle af dem er aldrig blevet behandlet ordentligt i hele deres liv. Det er jo ikke mærkeligt, at man så bliver lidt underlig. Men der sker noget med dem, når de får at vide, at vi har brug for dem. At vi regner med dem, og at det går ud over os alle, hvis de ikke møder op. De kan se, at opgaverne giver mening, og at vi ikke gør dem noget ondt.

Med 34 virksomheder under samme tag og daglig kontakt med mange af dem kombineret med en stadig opbakning fra Jan Johannesen og de øvrige kolleger, får mange kandidater efterhånden den fornødne tryghed og selvtillid til også at løse selvstændige opgaver for virksomhederne i parken. Med jævne mellemrum giver det bonus. Ikke nødvendigvis i den pågældende virksomhed, men ligeså ofte i det virksomhedsnetværk, som virksomhederne eller Eta-Tau har.

Vi får smil tilbage

To af de virksomheder i Erhvervsparken, der har haft kandidater til at assistere med opgaver, er LA Beklædning og Vinde Byg.

LA Beklædning sælger arbejdstøj til en bred gruppe af erhvervs-kunder, lige fra bankdirektøren til muremesteren.

– Vi blev spurgt, om vi kunne tænke os at tage imod en kandidat, og det sagde vi ja til, fortæller Lars Andersen, stifter og med-ejer af LA Beklædning. Selvom det går langsomt, når kandidaten løser opgaverne, er Lars Andersen og hans kompagnon glade for kandidatens indsats.

– Vi gik åbent ind til samarbejdet med lave forventninger og stiller derfor ikke store krav til opgaveløsning. Hvis man giver lidt plads og fylder langsomt på med lidt forskellige opgaver, får vi også et smil tilbage, siger Lars Andersen.

Vinde Byg er en tømrer- og snedkervirksomhed, der primært løser opgaver for private kunder. Virksomheden har henad vejen haft tre kandidater, der fortrinsvist går til håndne både i huset og på byggeprojekter uden for erhvervsparkens matrikel.

– For os er det vigtigt at hjælpe dem, der har behov for det og ikke betragte det som almindelig arbejdskraft, slår tømrermester Kelly Kær fast. – De har brug for meget hjælp og støtte i starten, men nogle af dem bliver faktisk så gode, at de får et job. ■



PUK, 39 ÅR – INGEN ARBEJDSERFARING:

I JOB EFTER 6 UGER

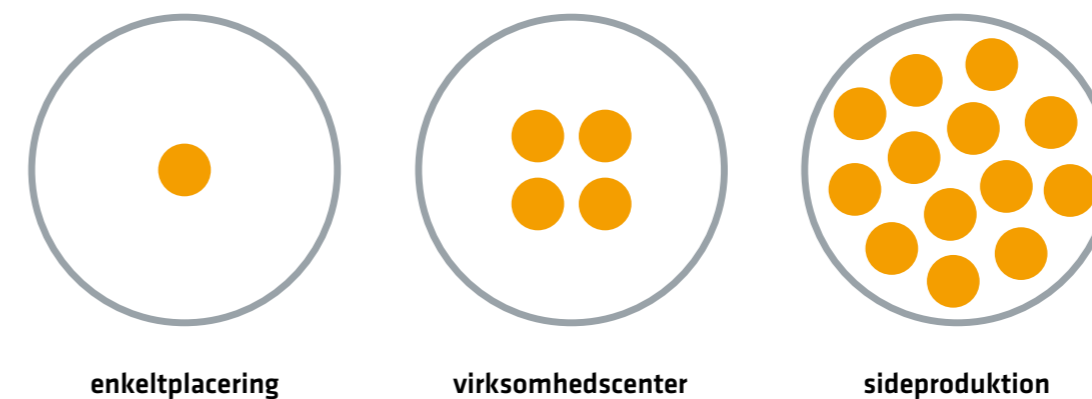
Puk er 39 år. Hun begyndte i virksomhedscentret på Comwell i oktober 2008 med en arbejdstid på 17 timer om ugen. I virksomhedscentret deltog Puk i forskellige rengøringsopgaver og faldt meget hurtigt til – både med hensyn til arbejdsopgaver og kolleger. Hos Comwell var man så glade for Puk, at de tilbød hende ansættelse efter seks uger i virksomhedscentret. Medio november fik hun rengøringsjob 25 timer om ugen. Jobcentret har aftalt efterværn på Puk én gang om måneden for at hjælpe hende til at fastholde det nye job.

Puk har gennem mange år været på kontanthjælp. Hun har folkeskolens afsluttende eksamen som højeste uddannelsesniveau og ingen arbejdserfaring. Puk har været i en lang række kommunale aktiveringsforløb, som ikke har ført til en videre afklaring af hendes situation. Puk har både haft sociale og psykiske problemer at slås med.

SÅDAN KAN VIRKSOMHEDSCENTRE ORGANISERES

Virksomhederne organiserer virksomhedscentrene forskelligt, navnlig når det drejer sig om, hvorvidt kandidaterne arbejder med opgaverne i en samlet gruppe, eller om de arbejder i forskellige afdelinger.

Et virksomhedscenter har konstant mindst fire pladser til kandidater. Virksomhedscentret fungerer derfor som en mellemting mellem enkeltplaceringer af kandidater og en sideproduktion med mange kandidater. Det kan illustreres sådan:



En virksomhed defineres i Virksomhedscenterforsøget som en selvstændig enhed med egen driftsorganisation, ledelse osv. – dvs. i praksis som en arbejdsplads. Kandidaterne kan godt være spredt i organisationen fx i flere afdelinger, men de skal fungere 'under ét tag'. Under visse omstændigheder kan flere virksomheder dele et virksomhedscenter, selvom de ikke lever op til kravet 'under et tag'. Dette kræver en aftale mellem virksomhederne, hvor et fast mentorkorps indgår, og hvor kandidaterne kan rotere mellem virksomhederne.

Visse brancher kan ikke overholde kravet 'under ét tag', da deres forretningsgrundlag ikke er baseret på et matrikelbundet produktionsapparat. Det gælder for rengøring og visse dele af forretningservice fx privat pleje og omsorg samt for vikarbureauer. Disse virksomheder kan dog også oprette virksomhedscentre.

4 forskellige modeller

Virksomhedscentrene er etableret efter fire forskellige modeller, hvoraf den første er langt den mest udbredte:

1. Virtuelt virksomhedscenter. Kandidaterne løser opgaver sammen med en medarbejder i en slags følfunction på samme vis som ved individuel praktik. Men rammerne for kandidaternes forløb er en virksomhedscenterkontrakt med jobcentret og samlet ledelsesbevågenhed i virksomheden,

fælles mentor, fælles jobkonsulent, fælles kompetenceudvikling, fælles møder og evt. fælles støtteaktiviteter som fx sprog og motion.

2. Åben sideproduktion. Denne model ligner sideproduktion og 'virksomhed i virksomheden' mest. Kandidaterne er tilknyttet en afdeling i virksomheden og løser arbejdsopgaver i fællesskab. Sideproduktionen er åben, idet der ikke er etableret en særlig afdeling, men den indgår i en produktionslinie eller som en del af en arbejdsfunktion. Der gøres løbende forsøg med at 'udlåne' de stærkeste kandidater til andre opgaver i de øvrige afdelinger i virksomheden for at styrke kontakten til de øvrige kolleger og øge mulighederne for udslusning til job.

3. Netværksbaseret virksomhedscenter. Denne model ses kun i ét virksomhedscenter, nemlig i servicekontoret i en erhvervspark med omkring 30 virksomheder, hvor virksomhedscentret løser fælles opgaver for erhvervsparken og opgaver for den enkelte virksomhed.

4. Satellitbaseret virksomhedscenter. I denne model udgør et vikarbureau og dets virksomhedskontakter virksomhedscentret. Vikarbureauet finder virksomhederne, foretager opfølgning og udsluser kandidaterne. Jobcentret varetager alene visitation til vikarbureau og myndighedsdelen. Opfølgningssamtaler kan ske hos vikarbureauet eller på den enkelte virksomhed. Der er eksempler på både gruppevis forløb og enkeltplaceringer hos de virksomheder, vikarbureauerne samarbejder med.

– Vores kunder kan jo se, at vi selv lægger hovedet på blokken ved at promovere kandidater. Vi risikerer at tabe anseelse og penge i kraft af frafaldne kunder, hvis vi ikke er seriøse og selv tror på det, vi gør. Det gør det nemmere for kunderne også at tro på sagen.

Michael Weibel
afdelingsleder, Vikargruppen Danmark

HER ER DER KORT VEJ TIL JOB:

VIKAR

I KUNDENETVÆRK

VIKARGRUPPEN DANMARK I KØBENHAVN TILBYDER MED SUCCES VIKARJOB HOS KUNDEVIRKSOMHEDER SOM ET AFSÆT FOR KANDIDATERNE TIL FAST JOB.

På 2. sal i en betonbygning midt i industri kvarteret i Ishøj holder Vikargruppen Danmarks Ishøj-afdeling til. Den mørke, smalle betonopgang står i kontrast til afdelingens store, lyse kontorlokaler. Det er her, en del af kandidaterne møder, når de skal begynde i Vikargruppens virksomhedscenter.

– Mange vikarbureauer ligger på byernes hovedstrøg, men vi vil hellere være i nærheden af vores kunder, som jo er virksomhederne. Så skader det heller ikke, at kandidaterne skal møde i et industrikvarter, første dag de starter i virksomhedscentret, fortæller afdelingsleder Michael Weibel.

Vikargruppen Danmark's historie går tilbage til 1989. Virksomheden har 53 fastansatte fordelt på ni afdelinger og hører til blandt landets mindre vikarbureauer – men

hellere lille og vågen... som Michael Weibel udtrykker det. Afdelingerne i Ishøj og på Frederiksberg samarbejder i Virksomhedscenterforsøget med Jobcenter København.

Næsten halvdelen i job

Vikarbureauer formidler arbejdskraft i skikkelse af vikarer, på samme måde som rengøringsfirmaer tilbyder service i skikkelse af rengøringspersonale på kundens adresse. Alle opgaver løses hos kunden; på den måde ligner de to brancher hinanden.

Vikargruppen har indgået en virksomhedscenterkontrakt med Jobcenter København, som betyder, at Vikargruppen løbende har 14 pladser, som jobcentret kan visitere kandidater til.

– Vi siger ikke ja til noget, vi ikke kan løfte, og derfor har vi en ret til at afvise en kandidat, som efter vores opfattelse ikke har en reel mulighed for at komme til at udfylde et vikarjob på sigt. Det er yderst sjældent, vi afviser nogen, for hos jobcentret er de gode til at henvise dem, som, de



også kan se, har potentiale, fortæller Michael Weibel. Vikargruppens egne opgørelser viser, at virksomhedscentret er en succes. Knap 45 % af kandidaterne kommer i fast job hos kunderne eller i vikarjob efter tre måneder i virksomhedscentret.

– Vi er meget stolte over vores resultater, for de fleste kandidater er ikke oplagte vikarmaterialer, når de møder her første dag.

De fleste aftaler med virksomhederne omfatter 1-2 kandidater til hver kunde, men i øjeblikket er man også i gang med at etablere op til fire pladser i et par virksomheder.

Socialt ansvar sælger

Michael Weibel peger på tre afgørende grunde til, at virksomhedscentret har succes: – For det første bruger Vikargruppen det omfattende virksomhedsnetværk på 150 kunder, som man har i forvejen. For det andet markedsfører Vikargruppen projektet som en mulighed for kunderne til at udvise et socialt ansvar.

– Det forstår kunderne, for de kan jo godt se, at vi som privat virksomhed og mangeårig samarbejdspartner selv lægger hovedet på blokken. Vi risikerer at tabe anseelse og penge i kraft af frafaldne kunder, hvis vi ikke er seriøse og selv tror på det, vi gør. Det gør det nemmere for dem også at tro på sagen, siger Michael Weibel, som samtidig understreger det tredje og meget vigtige forhold, nemlig at Vikargruppen har en fællesmentor, som har kontakten til arbejdspladserne, når aftalerne er indgået. Det sætter virksomhederne pris på.

Mentorens rolle

Amalie Juul Heider er jobkonsulent i Vikargruppen og fællesmentor for kandidaterne.

– Første gang kandidaterne møder mig er til en indledende samtale, hvor jobcentrets tovholder også er med. Under samtalen præsenterer jeg Vikargruppen, og hvad vi kan tilbyde, og så har kandidaten mulighed for at sige til eller fra. På samme måde kan jeg vurdere, om vores tilbud er

det rigtige for kandidaten, siger Amalie Juul Heider og betoner, at det er vigtigt at få afstemt forventningerne fra begyndelsen, hvis forløbet skal blive en succes.

Hvis screeningsamtalen er positiv, holder Amalie Juul Heider og kandidaten en mere indgående samtale, som i sin form og indhold minder meget om den, der afholdes med nye vikaremner, der selv henvender sig. Men denne samtale er dog mere coachende og personlig.

– Mange af kandidaterne har lig i lasten, og de aner ikke rigtig, hvad de selv vil. Vi er derfor nødt til at finde frem til, hvor vi skal begynde. Det er jo vores fordel som vikarbureau, at kandidaterne kan afprøve mange forskellige job, hvis vi kan komme så langt med dem, at de faktisk kan blive vikarer.

Når Amalie Juul Heider og kandidaten har fundet ud af, hvilken slags job, der skal ledes efter, undersøger hun mulighederne hos det eksisterende kundenetværk. I en række virksomheder er der lavet forhånds-aftaler om praktikpladser for de kandida-

ter, som endnu ikke er direkte parate til livet som vikar.

Når aftalen er på plads, forbereder hun kandidaterne grundigt på samtalerne med virksomhederne.

– Så tager vi ud og besøger virksomhederne, og det er tit på de ture, at vi får snakket meget sammen. Den slags ture kan gøre underværker, siger Amalie Juul Heider og slår samtidig fast, at hun hele tiden støtter kandidaterne i at tage de næste skridt på egen hånd.

– Jeg er der kun som støtte og redningskran, hvis det går helt skævt i samtalen med virksomheden. Det er vigtigt, at kandidaterne bliver uafhængige af mig så hurtigt som muligt. Derfor laver vi som regel kun praktikaftaler på fire uger ad gangen, fortæller fællesmentor Amalie Juul Heider. Derefter skulle de gerne være klar til det første vikarjob.

FAKTA OM KANDIDATERNE

HVEM ER KANDIDATERNE?

Kontanthjælpsmodtagerne kaldes i virksomhedscentrene *kandidater*. Det skyldes, at betegnelser som ledig, kontanthjælpsmodtager og borger signalerer noget passivt, som ikke kan anvendes, når man skal fungere blandt kollegerne. Kandidat markerer derimod noget aktivt – at man er kandidat til et job!

Kandidaternes profil

Kandidaterne i virksomhedscentrene er alle start- eller kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 5, 4 og den svageste del af matchgruppe 3. Mange kandidater har forud for forløbet i virksomhedscentret haft lange, passive forsørgelsesperioder eller deltaget i kommunale projekter og haft praktikperioder uden udsigt til arbejde.

I forhold til arbejdsmarkedets krav har de fleste kandidater et kompetenceunderskud på grund af

- ingen eller kort skolegang
- ingen eller lille arbejdsmarkedserfaring
- ingen eller mangelfulde formelt faglige kvalifikationer
- mangelfulde dansk kundskaber

Udover kompetenceunderskud har kandidaterne i forskelligt omfang problemer som fx:

- fysiske helbredsproblemer
- misbrug
- psykiske problemer (fx adfærdsproblemer, social fobi o.a.)
- sociale problemer (familiære, kriminalitet, gæld o.a.)

80 PCT. HAR INGEN UDDANNELSE

Og hver 5. kandidat har ikke afsluttet folkeskolen.

Kandidaternes uddannelsesmæssige kompetencer fordeler sig således:

- 20%** Ikke afsluttet folkeskolen
- 59%** Afsluttet folkeskolens 9. kl.
- 16%** Erhvervs- eller gymnasial uddannelse
- 5%** Videregående uddannelse

Tal pr. 1. januar 2009 fra hovedforsøget

SÅDAN FORDELER KANDIDATERNE SIG PÅ MATCHGRUPPER

Kontanthjælpsmodtagere indplaceres i jobcentrene i matchgrupper ud fra en vurdering af, i hvilket omfang de er arbejdsmarkedsparete. Kandidaterne i virksomhedscentrene tilhører matchgruppe 5, 4 og den tungeste del af match 3.

Matchgruppe 5: Den ledige har så omfattende begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige aktuelt ikke har nogen arbejdsevne, der kan anvendes i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.

Matchgruppe 4: Den ledige har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked. Den lediges arbejdsevne er aktuelt så betydeligt nedsat, at jobfunktioner, der er forenelige med den lediges kompetencer og ressourcer, kun vil kunne findes i et meget begrænset omfang på det ordinære arbejdsmarked.

Matchgruppe 3: Den ledige har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart kun delvist matcher arbejdsmarkedets krav. Den ledige vil imidlertid være i stand til at overtage jobfunktioner, som i et vist omfang eksisterer på det ordinære arbejdsmarked.

Kandidaterne i virksomhedscentrene fordeler sig således:

- 2%** Match 5
- 71,5%** Match 4
- 25%** Match 3
- 1,5%** Startydelse

Tal pr. 1. januar 2009 fra hovedforsøget

ARVID, 32 ÅR – IKKE AFSLUTTET FOLKESKOLEN:

I GANG MED UDDANNELSE MED JOBGARANTI

Arvid er 32 år. Han begyndte i virksomhedscentret på ældrecenter Vesterlund i marts 2008. Arvid havde tidligere taget stort kørekort og var i gang med at tage anhængerkort. Han ønskede imidlertid ikke at arbejde inden for chaufførområdet, men ville hellere prøve kræfter med plejeområdet. Arvid begyndte på Vesterlund med en arbejdstid på 25 timer ugentligt og gik hurtigt op til fuld tid samtidig med, at han gradvist fik flere og flere selvstændige opgaver. Efter tre måneder i ældrecentret blev han tilbudt fuldtids vikararbejde på ordinære vilkår, indtil han skulle påbegynde uddannelsen som social- og sundhedshjælper. Arvid er ordblind og får hjælp på skolen til at gennemføre sin uddannelse. Når den er færdiggjort efter et år, er han blevet lovet et job på ældrecentret.

Arvid har været på kontanthjælp gennem en del år. Han har et par års erhvervs erfaring, uden at det har ført til længere perioder med fast arbejde. Han har været i forskellige kommunale projekter – herunder også taget stort kørekort. Arvid har ikke afsluttet folkeskolen og har haft forskellige sociale og familiære problemer.

KROEN I SDR. HOSTRUP HAR PLADS TIL 4 KANDIDATER UNDER 25 ÅR:

– Hotel- og restaurationsbranchen har ry for at bruge et kontant sprog og det er noget, vi er opmærksomme på i forhold til kandidaterne, for det er ikke motiverende for nogen at få en spand møg i hovedet. Men jeg kan en sjælden gang være nødt til at hæve stemmen for at understrege alvoren.

Rikke Kjeldgaard
hotelchef

HER ER
INGEN
FOR FINE
TIL AT
GIVE ET
NAP MED

PÅ CHRISTIES SDR. HOSTRUP KRO HJÆLPER ALLE HINANDEN – OG DET ER ET GODT UDGANGSPUNKT FOR DE UNGE KANDIDATER I VIRKSOMHEDSCENTRET

Blot fem kilometer syd for Aabenraa og med direkte forbindelseslinje til grænsen i Kruså ligger Christies Sdr. Hostrup Kro mellem lindetræer og marker i udkanten af landsbyen Sdr. Hostrup. I mere end 100 år har kroen været gæstgiveri for allehånde rejsende, studerende på dannelsesrejse, håndværkere, sælgere, direktører og ikke mindst familier på grænseindkøb. Som der står på hovedbygningen: 'Til alle Reisende deres Nødtørft og Bekvemmelighed' Kong Christian den 5., 1695.

Kroen ejes i dag af Helle Taulbjerg og Simon Martin, som også driver Hotel Europa i Aabenraa. Ejerne har 40 fastansatte medarbejdere på de to hoteller. De to hoteller drives som ét, det betyder bl.a., at medarbejderne skal være indstillet på at gøre tjeneste på begge steder.

– Det er simpelthen nødvendigt for at bruge vores personale-ressourcer bedst. Det er meget svært at drive hoteller i dag. Det er dyrt, og det er svært at få uddannede tjenere, men på denne måde kan vi få det til at fungere, fortæller hotelchef Rikke Kjeldgaard, som i fire år har haft personaleansvaret på begge hoteller.

– Vi har et fantastisk personale, der udviser stor arbejdsglæde, men vi gør også meget for, at alle har det godt og fungerer socialt sammen. For eksempel har vi ikke problemer med sygefravær, som man ser andre steder. Personalet siger, det er 'vores kro', og en bedre anerkendelse kan man ikke få som arbejdsplads. Det er også grunden til, at personaleomsætningen er lav.

Ros er bedre end ris

Anerkendelse og imødekommenhed er i det hele taget vigtige begreber hos Christies Sdr. Hostrup kro, også når det drejer sig om kroens virksomhedscenter, hvor der er plads til fire kandidater ad gangen - alle under 25 år. Kroen har i øjeblikket to unge kvinder og en ung mand i centret.

– Vi roser dem meget, for de har en lav selvtillid. Det er nok også grunden til, at de har svært ved at modtage gode råd, for de opfatter det som en personlig kritik. Man kan også godt forstå det, når man lærer deres historie at kende, siger Rikke Kjeldgaard, som også erkender, at hotel- og restaurationsbranchen har et ry for et til tider hårdt sprogbrug.

– Sproget er noget, vi er opmærksomme på, for det er heller ikke motiverende for det øvrige personale at få en spand møg i hovedet. Jeg skælder aldrig ud på personalet, for de er hverken dumme eller døve. Men jeg kan en sjælden gang være nødt til at hæve stemmen for at understrege alvoren, siger Rikke Kjeldgaard.

En god start på samarbejdet

Virksomhedscentret er det første samarbejde, Christies Sdr. Hostrup kro har med Aabenraa Kommune. Hotelchefen var derfor været spændt på, hvordan det ville forløbe. Det er gået godt, og Rikke Kjeldgaard fortæller, at jobkonsulenten har været god til at hjælpe

virksomheden. Hun mener også, at det har hjulpet, at kandidaterne fik en grundig introduktion til virksomheden og på den måde opdagede de mange arbejdsfunktioner, som giver en afvekslende arbejdsdag.

Ud over kroens 8 værelser og spiserestaurations til 100 gæster, råder Christies Sdr. Hostrup kro over en enorm køkkenhave, en park på 14 tønder land og 10 udlejningshytter. Der er nok at tage fat på, og på kroen er der ingen, som er for fine til at give et nap med. Selv hotelchefen må svinge en pensel eller en fejekost en gang i mellem.

– Vi hjælper hinanden, og det, tror jeg, de unge hurtigt har forstået, og så var vi fra starten gode til at spørge dem, hvad de havde lyst til at prøve, siger Rikke Kjeldgaard.

Mentor for første gang

Der er to mentorer koblet på de unge. Den ene mentor er Conny Lorenzen, som i 17 år har arbejdet i kroen, og som normalt har morgenvagten i reception og restauranten. Conny Lorenzen er mentor for to unge, og det er første gang, hun har været mentor for nogen.

– Det er rigtig spændende og utroligt lærerigt, for jeg er kommet til at lære noget om mig selv. De unge mennesker har jo nogle historier med sig, som man skal lære at forholde sig til, siger Conny Lorenzen, som fortæller, at begge kandidater har fysiske skavanker, og oveni har de oplevet svigt, mobning og vold.

– Det er indimellem utroligt hårdt at høre deres historier. Men det er nogle gode unge mennesker, som godt vil arbejde. De har problemer med deres helbred, og jeg tror aldrig, de vil kunne klare et fuldtidsjob, siger Conny Lorenzen, som alligevel har troen på, at de unge har en plads på arbejdsmarkedet.

– De har udviklet sig helt fantastisk på de tre måneder, de har været hos os, og det giver mig da håb. Men lige nu har vi ingen ledige job til dem, så jeg håber, at vi sammen med jobkonsulenten kan få dem videre et andet sted, siger Conny Lorenzen og smiler:

– Jeg vil savne dem, når de forlader arbejdspladsen, men jeg vil også tage godt imod de næste kandidater, der kommer i virksomhedscentret.



HIBA, 27 ÅR – INDVANDRER FRA LIBANON:

JOB PÅ CHOKOLADE- FABRIK

Hiba er 27 år. Hun startede på virksomhedscentret i ISS i juni 2008. Målet var at blive selvforsørgende og at kunne forsørge sin mand, så han kan flytte tilbage til Danmark. I virksomhedscentret deltog Hiba i rengøringsopgaver i et indkøbscenter 25 timer om ugen, men senere kom hun via ISS i praktik i receptionen hos en produktionsvirksomhed, da der var mulighed for job. Arbejdsfunktionerne her kunne Hiba dog ikke bestride, da hendes danskundskaber ikke var gode nok til servicering af kunder. Hiba kom derfor videre til en mindre chokoladefabrik, hvor hun blev afprøvet med samle- og pakkeopgaver. Hiba befandt sig godt på virksomheden, og efter fem uger blev hun tilbudt job med løntilskud i seks måneder fra 1. december 2008. Målet for Hiba er på sigt ordinær beskæftigelse.

Hiba har været på kontanthjælp i otte år. Hun er fra Libanon, har to børn og er gift med en libanesisk mand, der ikke har dansk opholdstilladelse og som derfor er udvist af landet. Hiba har ikke afsluttet folkeskolen. Hiba har deltaget i en lang række kommunale aktiveringsprojekter og har også haft lidt vikararbejde. Under hendes to graviditeter har der været en del sygefravær.

HVILKE BEHOV FOR STØTTE HAR KANDIDATERNE?

En barriere står sjældent alene, og problemerne er ofte sammensatte. Barriererne fylder så meget hos kandidaterne, at det for de fleste er nødvendigt med en understøttende indsats samtidig med et forløb i et virksomhedscenter. Derfor iværksættes der efter behov støtteforanstaltninger for kandidaterne som fx:

- økonomirådgivning
- kost og motion
- behandling af fysisk sygdom / genoptræning
- misbrugsbehandling
- psykologsamtaler og psykiatrisk behandling
- privatlivsstøtte, fx til familieforhold

HVORDAN KAN KANDIDATERNE MOTIVERES?

En kandidats personlige motivation er meget afgørende for, om forløbet i et virksomhedscenter kan bringe kandidaten tættere på målet – job eller uddannelse. Motivationsudviklingen under forløbet er naturligvis forskellig fra person til person, men nogle faktorer har generelt stor betydning for kandidaterne:

- social anerkendelse fra kolleger på arbejdspladsen, mentor og jobkonsulent – at være en del af et fællesskab
- selve arbejdets betydning – øget selvtillid gennem løsning af arbejdsopgaver, at kunne bidrage med noget, der betyder noget for virksomheden og for de andre ansatte
- struktur og indhold i hverdagen – at have noget at stå op til
- mulighed for job og selvforsørgelse – at det bliver realistisk at få et job, ligesom de andre medarbejdere i virksomheden



– Det er bedre, at kandidaten kører galt med en kasse sodavand end med en patient.

Kvartærmester Allan Larsen om hvorfor kandidaterne altid starter i modtagedeppet

GLOSTRUP HOSPITAL HAR ETABLERET ET VIRKSOMHEDSCENTER I TRANSPORTAFDELINGEN:

HER BEGYNDER KANDIDATERNE UNDER JORDEN

GLOSTRUP HOSPITAL HAR FUNDET UD AF, AT VIRKSOMHEDSCENTRET GIVER EN RATIONALISERINGS-GEVINST I SAMARBEJDET OM DE LEDIGE, SAMMENLIGNET MED DE MANGE HENVENDELSER DE FÅR FRA DIVERSE AKTØRER OM ENKELTPLACERINGER.

Da Glostrup Hospital blev indviet i 1958 var det ikke alene et symbol på moderne arkitektur og ingeniørkunst, men i ligeså høj grad et symbol på den moderne velfærdsstats formåen. Moderne borgere skulle tilbydes moderne pleje og behandling i moderne omgivelser. I løbet af de seneste 50 år har et par millioner patienter været i behandling i den store hvide bygning. Det har sat sine spor, og derfor er en omfattende reovering af bygningerne sat i gang. Over alt omkring hospitalets bygninger, på P-pladserne, inde i ventesale og på de lange gange er der aktivitet. Mennesker står, går, halter, løber, kører, cykler og sidder. De råber, kaster op, griner og græder. Elevatorer går op og i. Lyden af sirener skærer med mellemrum gennem travlheden. Hospitalet har 3.300 ansatte, 40 forskellige faggrupper, 40.000 udskrevne patienter om året og 18.000 operationer om året.

Under jorden

Vi går under jorden. Aktiviteten her er mere afdæmpet, som var det et kæmpe maskinrum. Her findes et virvar af teknikrum, depoter, lagre og vaskerier. Her er vagtstuen for de blå depotportører, postafdelingen og journalarkivet og alt det andet, der hører et hospital til. Det hele forbindes af de mere end 10 kilometer lange, snoede gange – hospitalets livsnerve, hvor omkring 100 portører og næsten 30 teknikere har deres daglige gang.

Hospitalets service- og teknikaafdeling huser et virksomhedscenter med fem pladser. På Glostrup mangler man næsten altid portører, og derfor bruges virksomhedscentret som en rekrutteringskanal, hvis kandidaten er interesseret og har anlæg for arbejdet. Men alle kandidater starter altid i modtagedeppet, hvor alle varer lige fra medicin til mangofrugter modtages, og hvor skrald fra hospitalet håndteres.

– Det er jo bedre, at kandidaten kører galt med en kasse sodavand end med en patient, konstaterer kvartærmester Allan Larsen, der står for samarbejdet med jobcentret om virksomhedscentret.

Portørerne har forskelligt farvede uniformer, som henviser til deres specifikke arbejdsområde. De 'blå' portører bringer varer til afdelingerne. De 'hvide' portører transporterer patienter, hvilket kræver, at de har en portøruddannelse. Det er også dem, der håndterer medicinleverancerne. Og endelig er der de 'grønne' portører, som arbejder i gartneriet og med de grønne områder. Men der findes også jobfunktioner i vaskeriet, køkkenet og rengøringsafdelingen, som kandidaterne kan afprøve.

– Vi har ikke udliciteret opgaver i samme grad som andre hospitaler, hvilket har givet os nogle enorme fordele, fordi vi ikke skal ind i forhandlinger med en tredje part i tide og utide. Vi klarer det selv, og derfor kan vi reagere hurtigt og fleksibelt. Det kommer nu kandidaterne til gode, fortæller Allan Larsen.

Tillidsrepræsentanterne bakker op om virksomhedscentret

– Det er vigtigt, at kandidaterne starter hernede i 'katakomberne', hvor de er relativt beskyttet, for mange af dem har ingen selvtillid, siger fællestillidsrepræsentant for portørerne, Johnny Jensen.

– Det her er en arbejdsplads, hvor vi arbejder på kanten af liv og død. Derfor skal vi have fornemmelsen af, hvad kandidaterne kan klare, før de kommer med rundt på afdelingerne, hvor de ind i mellem vil opleve barske ting. Der er stadig portører, der nægter at køre afdøde over i kapellet om natten.

– Barske oplevelser kræver somme tider barsk humor og en barsk omgangstone, og det skal kandidaterne kunne klare. Det er et vilkår, som vi ikke kan lave om på. Til gengæld er det også »

en arbejdsplads med stor solidaritet, hvor man tør vise omsorg for hinanden, fortæller Johnny Jensen.

Tillidsrepræsentanterne er meget positive over for samarbejdet med Jobcenter Brøndby omkring virksomhedscentret. Helt fra begyndelsen, da centerkontrakten blev underskrevet af Glostrup Hospital og jobcentret, har tillidsrepræsentanterne været med til at aftale rammerne for samarbejdet med jobcentret. Skal rammerne ændres, sker det også i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Som regel er tillidsrepræsentanterne også med, når der indgås nye aftaler med kandidaterne, hvor kandidaten, jobkonsulenten og virksomhedens koordinator deltager.

– Det giver os mulighed for at se kandidaten an og prøve at vurdere, om vedkommende kan fungere hos os. Men det er også et signal til vores kolleger om, at vi skal tage os godt af dem, der kommer i virksomhedscentret, siger Johnny Jensen. Tillidsrepræsentanterne er mere involverede i centrets drift, end man ser på de fleste andre arbejdspladser.

– Virksomhedscentret er en mulighed for at opdyrke nye talenter, og så er det en rar fornemmelse, hvis man kan redde en kandidat og måske få et par ekstra hænder til at hjælpe, siger Johnny Jensen og smiler.

En samarbejdsmodel med store fordele

Souschef i driftsafdelingen og leder af virksomhedscentret, Peter Wissing, er enig med tillidsrepræsentanterne. – Vi er som en stor arbejdsplads i området forpligtet til at tage et socialt ansvar, både over for vores egne medarbejdere og over for de, som står på kanten af arbejdsmarkedet.

– Og så har vi fundet ud af, at der er en klar rationaliseringsgevinst i at drive et virksomhedscenter med flere ledige til sammenligning med de mange henvendelser, vi får fra diverse aktører om enkeltplaceringer, siger Peter Wissing. Kontrakt om rammer og vilkår for virksomhedscentret og kontrakt med den enkelte kandidats målsætninger skærper fokus for alle parter.

– Det gør, at vi er mere præcise med at finde kandidater, der passer til os. Og at der altid er én indgang til jobcentret. Jobkonsulenten kommer en gang om ugen, hvor der følges op på målsætninger og tages hånd om problemer. Jeg må sige, at samarbejdet med Jobcenter Brøndby er forbilledligt, siger Peter Wissing, som sagtens kunne forestille sig, at virksomhedscentret blev en permanent institution på hospitalet, der er klar til tage endnu 50 år i offentlighedens tjeneste. ■



SAMARBEJDET INTERNT PÅ VIRKSOMHEDEN ER NØGLEN TIL SUCCES

Det interne samarbejde på virksomheden omkring virksomhedscentrene er meget betydningsfuldt.

- Allerede fra planlægning af virksomhedscentret bør tillidsrepræsentanter eller andre medarbejderrepræsentanter inddrages.
- Alle medarbejdere skal informeres om virksomhedscenterkonceptet, om formål med kandidaternes forløb i virksomheden og om virksomhedens interesse i at have et virksomhedscenter.

- De medarbejdere, der skal være nærmeste kolleger til kandidaterne, skal informeres ekstra grundigt bl.a. om hvilke forventninger, de kan have til kandidaternes arbejdsindsats og til kandidaternes forudsætninger. Endelig bør de også informeres lidt om, at kandidaterne kan have psykiske og sociale problemer at slås med.
- Den medarbejder, der skal være mentor for kandidaterne og stå for kontakten til jobcentret, har brug for opbakning til op-

- gaven fra både ledelse, tillidsrepræsentanter og de øvrige medarbejdere.
- Forventningsafstemning mellem ledelsen, virksomhedens mentor, tillidsrepræsentanterne og kollegerne er meget vigtig. Man kan ikke på forhånd løse alle problemer – der kan være brug for at finde løsninger undervejs.

Åben dialog, klare linjer og faste procedurer sikrer tilfredsheden på virksomheden – og giver kandidaterne de bedste rammer.

SÅDAN FOREGÅR SAMARBEJDET MELLEM VIRKSOMHED OG JOBCENTER

Det er enkelt for både virksomheder og jobcentre at samarbejde omkring virksomhedscentre. Enkelt, fordi der indgås en virksomhedscenterkontrakt mellem virksomhed og jobcenter om et bestemt antal pladser i virksomhedscentret og om de fælles vilkår for pladserne. De fælles vilkår er fx formål med forløbene, et fast antal mentortimer, arbejdsopgaver for kandidaterne o.a. Der skal altså ikke laves nye aftaler ved hvert enkelt forløb. Det er også enkelt, fordi der etableres et fast samarbejde mellem én jobkonsulent og én virksomhedsmentor om forløbene for kandidaterne.

Når kontrakten er underskrevet og virksomhedscentret etableret, drejer samarbejdet sig om vejledning og støtte af

kandidaterne, så de bevæger sig i retning mod arbejdsmarkedet. Det sker gennem samarbejde mellem kandidaten, mentoren på virksomheden og jobkonsulenten, og også her indgås en kontrakt – en kandidatkontrakt, der underskrives af alle tre parter. Her står anført formålet med forløbet, tidsrammen, skånehensyn o.a.

Samarbejdet mellem fællesmentoren og jobkonsulenten er omdrejningspunktet i virksomhedscentret. Virksomhedsmentor er den koordinerende person på virksomheden mellem ledelse, kandidat og kolleger. Jobkonsulenten er indgang-en til det kommunale system både for kandidaten og for virksomheden.

- Mentor og jobkonsulent samarbejder om
- visitation af nye kandidater og indgåelse af kandidatkontrakter.
- håndtering af fravær.
- opfølgning på kandidaternes udvikling og mål (fx timetal og arbejdsfunktioner).
- etablering af understøttende aktiviteter (fx hvad angår sprog, bolig eller mibrug).
- udslusning af kandidaten fra virksomhedscentret – til job, uddannelse, behandling eller anden kommunal indsats.

I virksomhedscentret er der en tæt opfølgingsindsats fra jobkonsulenten. Som regel besøger jobkonsulenten virksomheden en gang om ugen, men mentoren har også en hot-line til jobkonsulenten, så der er mulighed for at få hurtig hjælp ved problemer.



– Jeg tror, vi er helt på linje med vores kunder og medarbejdere. De roser os for vores rummelighed, og det er for mig den største anerkendelse af vores arbejde.

Ole Juel Jakobsen
direktør, Kvickly Middelfart

HOS KVICKLY I MIDDELFART ER SOCIAL ANSVARLIGHED EN DEL AF EN GOD FORRETNING:

DIREKTØREN GÅR I SPIIDSEN

AT UDØVE ET SOCIALT ENGAGEMENT ER EN NATURLIG DEL AF PERSONALELEDelsen I EN MODERNE VIRKSOMHED. DET MENER DIREKTØREN I KVICKLY MIDDELFART.

– Hvis vores butik ikke havde plads til et socialt engagement, hvor vi både kan tage os ordentligt af vores egne medarbejdere og samtidig hjælpe dem, der står uden for arbejdsmarkedet og har det svært, så blev det uden mig som leder. Så kontant udtrykker direktør Ole Juel Jakobsen fra Kvickly Middelfart sig på spørgsmålet om, hvorfor varehuset valgte at deltage i virksomhedscenterforsøget.

– For mig er dét at tage et socialt ansvar en livsindstilling. Det påvirker min ledelsesstil og de værdier, jeg synes er vigtige at få spredt i organisationen. Det kan selvfølgelig ændre sig, den dag jeg går på pen-

sion, og en ny direktør tager over. Jeg håber det ikke, for så kan jeg ligeså godt handle et andet sted. Og dér tror jeg, jeg er helt på linje med vores kunder og medarbejdere. De roser os for vores rummelighed, og det er for mig den største anerkendelse af vores arbejde, fortæller direktør Ole Juel Jakobsen.

Næsten som en familie

HK's tillidsrepræsentant Susanne Gammelby, som også er medarbejderrepræsentant i butikkens bestyrelse, bekræfter direktørens udsagn.

– Ole er fantastisk opmærksom på personalepleje, og det smitter af på os andre. Når det er okay helt fra toppen, at vi tager os lidt ekstra af vores kolleger, så føler vi andre det samme. Vi skal selvfølgelig passe vores arbejde, men det er lidt som en familie, og derfor ydes der lidt ekstra. Det kan ses på regnskabet, siger hun.

Kvickly Middelfart ligger i centrum af Middelfart og er en selvstændig brugsforening med 125 ansatte. Virksomhedscentret hos Kvickly Middelfart råder over fem pladser, som fordeles mellem butikkens forskellige afdelinger, alt efter behov og muligheder. Men oftest hjælper de i afdelingerne for tekstil, frugt og grønt samt kølevarer. Nogle afdelinger har sjældent kandidater, fordi de enten ikke har egnede arbejdsopgaver eller har vanskeligere ved at håndtere sidemandsoplæring.

I løbet af forsøgsperioden har cirka 35 kandidater været tilknyttet centret, heraf har tre fået fast job i Kvickly, og tre kandidater fået arbejde andre steder. Et ganske flot resultat.

– Vi bruger virksomhedscentret som rekrutteringskanal i det omfang vi kan, men vi har en lav personaleomsætning, for personalet er simpelthen glade for at være her. Det kan godt virke som et paradoks, når vi nu driver et virksomhedscenter. ▶

Når kandidaterne starter i virksomhedscentret, får de udleveret uniform, så de bliver en del af holdet i Kvickly, Middelfart.



Vi kan ikke love de dygtige kandidater job bagefter, selvom vi gerne ville, men vi kan til gengæld give dem en god anbefaling, siger Ole Juel Jakobsen.

Lederen som mentor

Mentorrollen er uddelegeret til butikken to mellemledere. Den ene er nonfoodchefen Morten Sundahl, som har været i virksomheden i ni år. Den anden er foodchefen Jørgen Engel, som kom til butikken for et halvt år siden.

Under interviewet fortæller Morten Sundahl, at han netop denne dag har sendt en af kandidaterne til jobsamtale i Lidl.

- Det er en ung kvinde, som vi har haft i tre måneder. En rigtig lærevillig pige, som

gerne vil arbejde, men som aldrig har fået en chance for at bevise, hvad hun kan, siger Morten Sundahl og fortæller videre, at hun aldrig har lært at søge job. Han har derfor støttet hende i forbindelse med ansøgningen.

De har også været på biblioteket, så hun kunne bruge deres computer til at få oprettet en mailadresse.

- Hun skal bare klø på, så får hun også job, konstaterer Morten Sundahl uden skyggen af tvivl.

Med på holdet

Når kandidaterne starter i Kvickly får de uniform, stort set de samme personlegoder og inviteres til sociale arrangementer på lige fod med de fastansatte

medarbejdere. De er en del af holdet, og sådan introduceres de også over for de øvrige kolleger.

- Jeg tror, det er meget vigtigt, at de føler sig som en del af fællesskabet, for det gør det nemmere for dem at se sig selv i et job, siger Morten Sundahl. - Det er lidt det samme som at have en ung elev, der ikke har ret meget erfaring, ikke nogen selvtillid og tro på sig selv.

Han pointerer, at det er vigtigt, at kandidaterne får ros for deres arbejde, selvom en af de faste medarbejdere kunne gøre arbejdet dobbelt så godt og tre gange så hurtigt.

- Det handler jo om, at man skal lære, hvordan man gør. Det tager tid, og det kræver, at man er motiveret. Det bliver man kun, hvis man får anerkendelse for

sit arbejde og føler, at det gør nytte. På den måde er kandidaterne ikke spor anderledes end alle andre medarbejdere. Det er nok også derfor, jeg synes, det kan være vanskeligt at skille lederrollen og mentorrollen helt ad. Som leder vil jeg i en eller anden forstand også altid være mentor, uanset om vi havde kandidaterne eller ej. Lederen skal involvere sig, det er man nødt til, for at noget kan lykkes.■



DERFOR HAR 100 VIRKSOMHEDER OPRETTET ET VIRKSOMHEDSCENTER:

EN VEJ TIL UDVIKLING OG REKRUTTERING

HVER VIRKSOMHED HAR SIN EGEN GRUND TIL AT OPRETTE ET VIRKSOMHEDSCENTER, MEN TRE INCITAMENTER GÅR IGEN: SOCIALT ANSVAR, REKRUTTERING OG MEDARBEJDERUDVIKLING.

Der ligger forskellige ledelsesmæssige bevægrunde og overvejelser bag virksomhedernes engagement i at etablere et virksomhedscenter. Men tre incitamenter går igen i de omkring 100 virksomheder, der har sagt ja til at have et virksomhedscenter:

- Virksomhederne vil gerne udvise et socialt engagement og være med til at sikre, at færre skal forsørges af det offentlige.
- Virksomhederne ser virksomhedscentre som en rekrutteringskanal både på kort og på lang sigt. På kort sigt kan ufaglært arbejdskraft rekrutteres, og på længere sigt kan der via uddannelsessystemet rekrutteres flere.
- Virksomhederne giver deres medarbejdere nye udfordringer, navnlig mentorerne, der får nye ansvarsområder. De kompetencer, mentorerne får, kan i det hele taget anvendes i virksomhedernes arbejde med personaleudvikling.

Virksomhedscentrene er fordelt på mange brancher. Erfaringerne viser, at virksomhederne kan udnytte særlige brancheforhold i virksomhedscentrene på forskellig vis.

Eksempler på dette er:

- Virksomheder med stor kundekontakt kan signalere mangfoldighed i medarbejderstaben, der kan modsvare mangfoldigheden hos kunderne, fx detailhandelen.
- Virksomheder med afdelinger med forskellige typer arbejdsopgaver kan give kandidaterne mulighed for at afprøve forskellige jobfunktioner, og i afdelingerne har lederne og kollegerne mulighed for at „spotte“ den enkelte kandidats jobpotentiale, fx produktionsvirksomheder med lager, pakning, montage o.a.
- Virksomheder, der indgår i en kæde, kan sende potentielle jobkandidater til hinanden fx butikskæder, der samarbejder om ansættelse af medarbejdere.
- Et forløb i et virksomhedscenter kan tilrettelægges som afklaring til uddannelse og således blive rekrutteringskanal til social- og sundhedsuddannelserne.

- Servicevirksomheder kan anvende deres uddannelsesprogrammer til oplæring af kandidaterne. Det er fx undervisning i fagbegreber og regler for personlig fremtræden.
- Virksomheder med andre virksomheder som kunder kan hjælpe kandidaterne i job, fx rengøringsfirmaer og vikarbureauer.

Ledelsens rolle

Ledelsen spiller en vigtig rolle ved etableringen af virksomhedscentret, når kontrakten indgås med jobcentret, og fastsættelse af antallet af pladser, mentortimer o.a. skal ske. I den videre daglige drift af virksomhedscentret overgiver ledelsen meget af ansvaret til fællesmentoren.

Ledelsens opgave er:

- at sikre, at tillidsrepræsentanterne er inddraget
- at sikre, at medarbejdere er tilstrækkeligt informeret om virksomhedscentret
- at udpege en egnet mentor
- at bakke mentor op bl.a. ved at sikre, der er afsat tilstrækkelige ressourcer til mentorarbejdet

JAKOB, 21 ÅR – PÅ KONTANTHJÆLP SOM 18-ÅRIG:

HANS LIVS FØRSTE JOB

Jakob er 21 år. Han startede i virksomhedscentret i Føtex i april 2008. Han hjalp i første omgang på lageret, men prøvede også andre opgaver bl.a. i kolonial- og bagerafdelingerne. Senere rykkede han til opgaver i elektronikafdelingen, hvor han efterhånden fik lov til at servicere og rådgive kunder. Jakob begyndte med 20 timer om ugen, men i løbet af sin deltagelse i virksomhedscentret fik Jakob mere selvtillid og engagement, og han gik gradvist op til 37 timers arbejdstid. Undervejs i forløbet har Jakob bl.a. deltaget i motionsprogram, haft samtaler med ergoterapeut omkring arbejdsstillinger og om, hvordan man kan indgå i det sociale liv på arbejdspladsen.

Jakob er blevet ansat i Føtex i hele december. I januar 2009 begynder han på VUC, hvor han skal tage forberedende fag til handelsskolen. Jakob har modtaget Føtex' opfordring til at fortsætte i et fritidsjob under uddannelsen, så han kan supplere sin SU.

Jakob har været på kontanthjælp, siden han blev 18 år. Han har ikke afsluttet folkeskolen og har kun lidt arbejdserfaring. Jakob lider af social angst. Han har ikke været i kommunal aktivering, men har deltaget i kurser på VUC, hvor han stoppede pga. manglende interesse og for meget fravær. I foråret 08 begyndte han hos militæret, men måtte stoppe efter få dage pga. social angst.

PÅ LINIMATIC I HELSINGE TAGER MENTOREN HÅND I HANKE MED KANDIDATERNE FRA FØRSTE DAG:

LIVLINE FOR KANDIDATERNE

PÅ ZINKSTØBERIET LINIMATIC HAR MENTOR HELLE LARSEN VÆRET MED TIL AT FORANDRE FLERE KANDIDATERS LIV. EN AF KANDIDATERNE KVITTEREDE FOR INDSATSEN VED AT INVITERE HENDE MED TIL SIT BRYLLUP.

På zinkstøberiet Linimatic i Helsingør har de sans for detaljen og kvalitetssikring. Det er nødvendigt, når virksomhedens kernekompetence er trykstøbte zinkelementer i alle afskygninger, der skal monteres i luksusvarer hos kunder som Bang & Olufsen og Fritz Hansen.

– Kunden kommer med en tegning eller en form på produktet, som vi drøfter med dem. Derefter laver vi et tilbud på en form, fortæller Søren Arentoft, der på 10. år er direktør og ejer af Linimatic. Virksomheden har også fokus på detalje og kvalitet, når det handler om at udvise et socialt engagement, både når det gælder om at fastholde egne medarbejdere og hjælpe ledige ind på arbejdsmarkedet.

Eksempelvis har 40 % af medarbejderstaben en anden etnisk baggrund end dansk. For den gruppe medarbejdere afholder Linimatic sprogkursus en gang hver 14. dag, både for at styrke deres danske sprog og for at lette kommunikationen og arbejdsgangene i produktionen. – En af vores medarbejdere er analfabet, og sprog-læreren har lovet ham, at han både kan læse og skrive, når han er færdig med kurset, siger Søren Arentoft med et smil.

Styr på tingene

Linimatic har i flere år samarbejdet med kommunen om afprøvning af ledige. Søren Arentoft fortæller:

– Vi var egentlig lidt trætte af samarbejdet. Vi vil helst arbejde for, at de ledige kommer i job frem for på førtidspension. Da vi blev kontaktet af jobcentret om at etablere et virksomhedscenter med fire kandidater, blev vi begejstrede, fordi der i virksomhedscenterforsøget er fokus på at finde vej til job. Og fordi der med kontrakter med jobcentret og kandidaterne er klare aftaler og styr på tingene.

Det sociale engagement eller CSR (Corporate Social Responsi-

lity), som direktøren kalder det, er en del af virksomhedens politik. Helt grundlæggende er det vigtigt for virksomheden at 'levere noget godt', både når det gælder om at levere produkter til kunderne og om at hjælpe mennesker. Linimatic skriver om virksomhedscentret i deres månedlige nyhedsbrev til kunderne. For som Søren Arentoft siger: Kunderne skal vide, at kandidaterne i virksomhedscentret er med til at levere kvaliteten i vores produkter.

LEAN skaber effektivitet og kreativitet

Linimatic har i tre år arbejdet med effektiviseringsmetoden LEAN i produktionen, og alle medarbejdere har været på LEAN-kursus. Det har betydet, at der er kommet mange gode ideer til, hvordan produktionen kunne blive mere effektiv, og resultaterne taler vist for sig selv. Det har givet færre stop i produktionen, en øget omsætning og en større arbejdsglæde.

Arbejdet med LEAN smitter også af på arbejdet i virksomhedscentret på Linimatic. For nogle virksomheder kan det være vanskeligt at få metoden LEAN og optræning af ledige med forskellige begrænsninger til at spille sammen. Det gør sig ikke gældende hos Linimatic – tværtimod. Leder af montageafdelingen og mentor for virksomhedscentrets kandidater, Helle Larsen, har brugt sit arbejde med LEAN til at finde og planlægge arbejdsopgaver til kandidaterne. – Når man har en skrøbelig fysik, giver det god mening af arbejde med LEAN. Det handler bl.a. om at få indrettet arbejdspladsen, så den enkelte medarbejder ikke skal tage så mange skridt eller række så langt efter tingene, siger Helle Larsen.

Når tro flytter bjerge

– Min funktion er at være holdepunkt for kandidaterne og være den, de kan regne med, svarer Helle Larsen på spørgsmålet om, hvad man skal kunne som mentor i et virksomhedscenter. Helle Larsen har en uddannelse som social- og sundhedshjælper bag sig og ser det som en stor fordel i sit samarbejde med kandidaterne. Det gælder særligt i kommunikationen med kandidaterne, hvor der er brug for at tage en snak om vanskelige emner, som fx hygiejne. At fortælle en kandidat, at hun skal huske at gå i bad, er ikke så nemt.

– Vi fortæller åbent om virksomhedscentret, fordi vores kunder skal vide, at kandidaterne i virksomhedscentret er med til at levere kvaliteten i vores produkter.

Søren Arentoft
direktør og ejer af Linimatic



– Jeg snakker stille og roligt med kandidaten og fortæller, at jeg også selv kan trænge til et bad. Så får vi løsnet op for emnet, og hun fortæller, hvorfor det er vanskeligt at komme i bad. Og så bliver vi enige om, hvordan hun kan få det løst, fortæller Helle Larsen.

Fra sin tid som social- og sundhedshjælper har Helle Larsen også lært at adskille sit professionelle liv og sit privatliv. Det betyder, at hun 'pakker sin mentorfunktion væk' efter kl. 16, når det er fyraften. – Det kan være svært at høre om kandidaters svære barn-dom med vold og misbrug, men jeg kan ikke lade det fylde for meget, for i morgen kan der komme en ny historie, der er lige så trist, konstaterer Helle Larsen. Man skal dog ikke tage fejl af, at Helle Larsen ofte er en livline for kandidaterne. Det er hende, de kontakter, når de ikke kan møde op eller de har brug for en snak om deres problemer.

Helle Larsens indsats som mentor har været med til at forandre flere kandidaters liv, både når det handler om at rykke tættere på arbejdsmarkedet og i det hele taget at få en bedre tilværelse. En kandidat, der nu er ansat i job med løntilskud på Linimatic, har gennemgået en kolossal forandring, siden hun mødte op første dag på Linimatic:

– Hun kom ind ad døren med nedbøjet hoved og turde ikke se os i øjnene. I dag kommer hun glad og tager opgaver på eget initiativ, fortæller Helle Larsen med et stort smil. At mentoren har en stor aktie i kandidatens positive udvikling, kan der ikke være meget tvivl om. Helle blev inviteret med til vielsen, da kandidaten skulle giftes.

– Efter vielsen kom hendes forældre hen til mig, og sagde: 'Du er den første, der nogensinde har troet på vores datters evner. Det skal du have stor tak for', fortæller en tydeligt berørt Helle Larsen.

MENTORSKAB ER ET CENTRALT ELEMENT I ET VIRKSOMHEDSCENTER

MENTOREN SKAL KLÆDES ORDENTLIGT PÅ

Mentorbegrebet er flere tusinde år gammelt og går tilbage til det antikke Grækenland. Grundbetydningen af *mentor* er en erfaren og respekteret rådgiver, der hjælper sin elev/kandidat med det, der nu er brug for.

I et virksomhedscenter er mentorfunktionen helt afgørende.

Virksomhederne har organiseret mentorfunktionen lidt forskelligt, men fælles for alle virksomheder er, at de har en fællesmentor med det overordnede ansvar for virksomhedscentret og for kontakten til kandidaterne. Derudover kan der være tilknyttet daglige mentorer, der hver for sig sørger for den konkrete oplæring af 1-2 kandidater.

Fællesmentoren er enten en del af ledelsen eller samarbejder tæt med ledelsen for at sikre den nødvendige opbakning og forståelse internt i virksomheden. Blandt andet for at sikre, at der afsættes den nødvendige tid til at løse mentorfunktionens arbejdsopgaver.

Rekruttering af de rette fællesmentorer og daglige mentorer er meget afgørende for virksomhedscentret. For en leder eller medarbejder med de rigtige kompetencer og personlige egenskaber er det en spændende og udfordrende opgave.

Det særlige ved at være mentor i et virksomhedscenter:

- at der er en fælles ramme for alle forløb i virksomheden
- at mentoren har et fast, tæt samarbejde med jobcentret i kommunen og én bestemt jobkonsulent
- at mentoren har en nøgleposition som den samlende, koordinerende person mellem kandidaterne, jobcentret, ledelsen og kollegerne på virksomheden
- at mentoren er mentor for flere kandidater ad gangen – og at der løbende kommer nye kandidater til
- at mentorerne bliver klædt på gennem mentorforløb i jobcentret og desuden deltager i netværk med andre mentorer og får løbende sparring fra jobkonsulenten

Mentorens arbejdsopgaver er

- at være ansvarlig for samarbejdet med jobcentret, virksomhedens ledelse og kolleger
- at matche kandidaten rigtigt i forhold til arbejdsopgaver og placering i virksomhedens afdelinger og nærmeste kolleger og sikre de nødvendige skånehensyn for kandidaten

- at samarbejde med jobkonsulenten om opfølgning på kandidatens udvikling
- at vejlede og støtte kandidaten fagligt, socialt og personligt til at nå de aftalte mål
- at supervisere de daglige mentorer
- at være bærer af virksomhedens kultur, fx de uskrevne regler

Personlige egenskaber

Mentoren må være i besiddelse af de nødvendige kompetencer til at kunne bestride ovennævnte opgaver, men grundlæggende er det mentorens personlige egenskaber, der er vigtige for arbejdet med kandidaterne. Mentoren må være i stand til

- at etablere et tillidsforhold til et menneske i en situation, der er meget forskellig fra ens egen
- at stille krav og sætte klare rammer
- at være rummelig og tolerant
- at have empati og evne til at lytte til andre
- at motivere og synliggøre udvikling
- at vise tydelig anerkendelse
- at kommunikere på en respektfuld måde



- På en konference i efteråret 2008 for virksomheder med virksomhedscentre deltog 58 ledere og mentorer fra 41 virksomheder.

SÅDAN UDDANNES MENTORERNE

Personlige kvaliteter er afgørende for at være en god mentor, men det er også vigtigt at få de nødvendige redskaber til opgaven.

Mentorforløb

Mentorerne skal klædes på inden etablering af virksomhedscentrene. Jobcentrene afholder mentorkurser, der:

- forbereder mentorerne på de kandidater, de skal møde
- giver mentorerne redskaber til at foretage den løbende opfølgning på kandidaternes forløb
- giver mentorerne redskaber til at supervisere de daglige mentorer

Udover et opstartskursus har mentorerne brug for løbende opkvalificering og for netværk med andre mentorer. Opkvalificeringen finder i høj grad sted gennem det tætte samarbejde med jobkonsulenterne, hvor mange forskellige problemstillinger løses henad vejen.

Netværksmøder

Mentorerne har også behov for at udveksle erfaringer med hinanden og få faglige input fra fagpersoner, der har en specifik viden om kandidaternes problemkomplekser. Emnerne, der tages op på netværksmøder, kan fx være

- skrøbelige personer med psykiske vanskeligheder

- konfliktløsning
- integrations- eller misbrugsproblemer

Jobcentrene afholder netværksmøder for mentorerne. Her deltager også de jobkonsulenter, der samarbejder med mentorerne om virksomhedscentrene. Derved kan erfaringer fra netværksmøder inddrages i det daglige samarbejde.

HENRIK CHRISTENSEN ER MENTOR FOR EN AF KANDIDATERNE PÅ FRODE LAURSENS LAGER I JYDERUP:

BALANCEGANG

EN AF MENTORENS VIGTIGSTE OPGAVER ER AT HJÆLPE KANDIDATERNE MED AT HOLDE BALANCEN MELLEM AT LAVE FOR MEGET OG FOR LIDT, MENER HENRIK CHRISTENSEN. KOMMER KANDIDATERNE FOR HURTIGT OP I GEAR, RISIKERER DE AT GIVE OP AF TRÆTHED.

Store drenge leger med store lastbiler. Men de mange trucks, der står uden for de røde lagerbygninger i Jyderup midt på Sjælland, er ikke til leg. Dette er stedet, hvor transportfirmaet Frode Laursen ompakker og distribuerer varer for bl.a. Dansk Supermarked. Firmaet er en af byens største arbejdspladser med 160 medarbejdere.

I de enorme lagerhaller, hvor mange tusinde paller med kaffe, kiks, kølevarer og hvad der i øvrigt hører til en moderne dagligvareforretning, drøner en ung kvinde rundt med en langløber, som bruges til at flytte pallerne med. For det utrænede øje tumler hun den motoriserede langløber professionelt og stilfuldt. Hun er en af de fire kandidater, der er i virksomhedscentret hos Frode Laursen, og en af dem, Frode Laursen satser på, der kan komme i job i virksomheden.

– Hun var rædselsslagen for langløberen den første dag. Det tog hende hele dagen, før hun turde gå op på det første trin, men i dag ræser hun bare rundt med den. Det er herligt at se den udvikling, siger Henrik Christensen, som er mentor for den unge kandidat.

Det stod ikke skrevet i stjernerne, at Henrik skulle have sin daglige gang mellem babybleer og citronmåner og være kollega til de 160 andre medarbejdere på lageret i Jyderup. Inden Henrik Christensen kom til Frode Laursen for to år siden, havde han drejet en campingplads, som han måtte opgive.

– Jeg har selv stået i den situation at måtte gå til kommunen, fordi jeg ikke havde arbejde. Det er ikke nemt, så jeg kan godt sætte mig ind i, hvad kandidaterne tænker og føler som arbejdsløse, siger Henrik Christensen, som nu er formand for et lagersjak på tre medarbejdere og mentor for en af kandidaterne.

– Det er en utrolig dejlig arbejdsplads, hvor vi tager meget fis på hinanden. Selvom der til tider er fart på, så går vi ikke og råber af hinanden. Der kan være en hård, men hjertelig tone ind i mellem, og det må kandidaterne lære at leve med. Nogle kan ikke, men de fleste finder hurtigt ud af, at det ikke er dem personligt, det handler om, og så kan de godt svare igen, fortæller Henrik Christensen.



Med i sjakket

Det er Henrik Christensens opgave at koordinere arbejdet i sit sjak og sikre, at de varer, der 'plukkes' fra hylderne, er i overensstemmelse med fragtbrevene. For at arbejde i Henriks sjak skal man have en god fysik, for selvom der bruges maskiner og hjælpemidler til det meste, skal man også kunne styre dem. Og ind imellem skal man også løfte en kasse.

– Man skal også kunne læse et fragtbrev, finde varenumre og finde ud af de forskellige pallestørrelser, fastslår Henrik Christensen, som har oplevet flere ordblindede kandidater.

– Det er ikke nogen skam, men i sådan et tilfælde er det nødvendigt at få fragtbrevet bekræftet af en kollega, for at der ikke sker fejl. På den måde lærer man også vigtigheden af at kunne samarbejde og turde spørge om hjælp, fortæller Henrik Christensen, som også selv er ordblind.

Hos Frode Laursen har man valgt at sprede kandidaterne i forskellige sjak for at bryde deres sociale status. Kandidaterne skal så vidt muligt indgå i sjakket som enhver anden ny medarbejder, og det er en af mentorens opgaver at sikre det.

– De skal ikke bare sættes til at feje gulve og rydde op efter os andre. De skal være med på holdet fra første dag, siger Henrik Christensen.

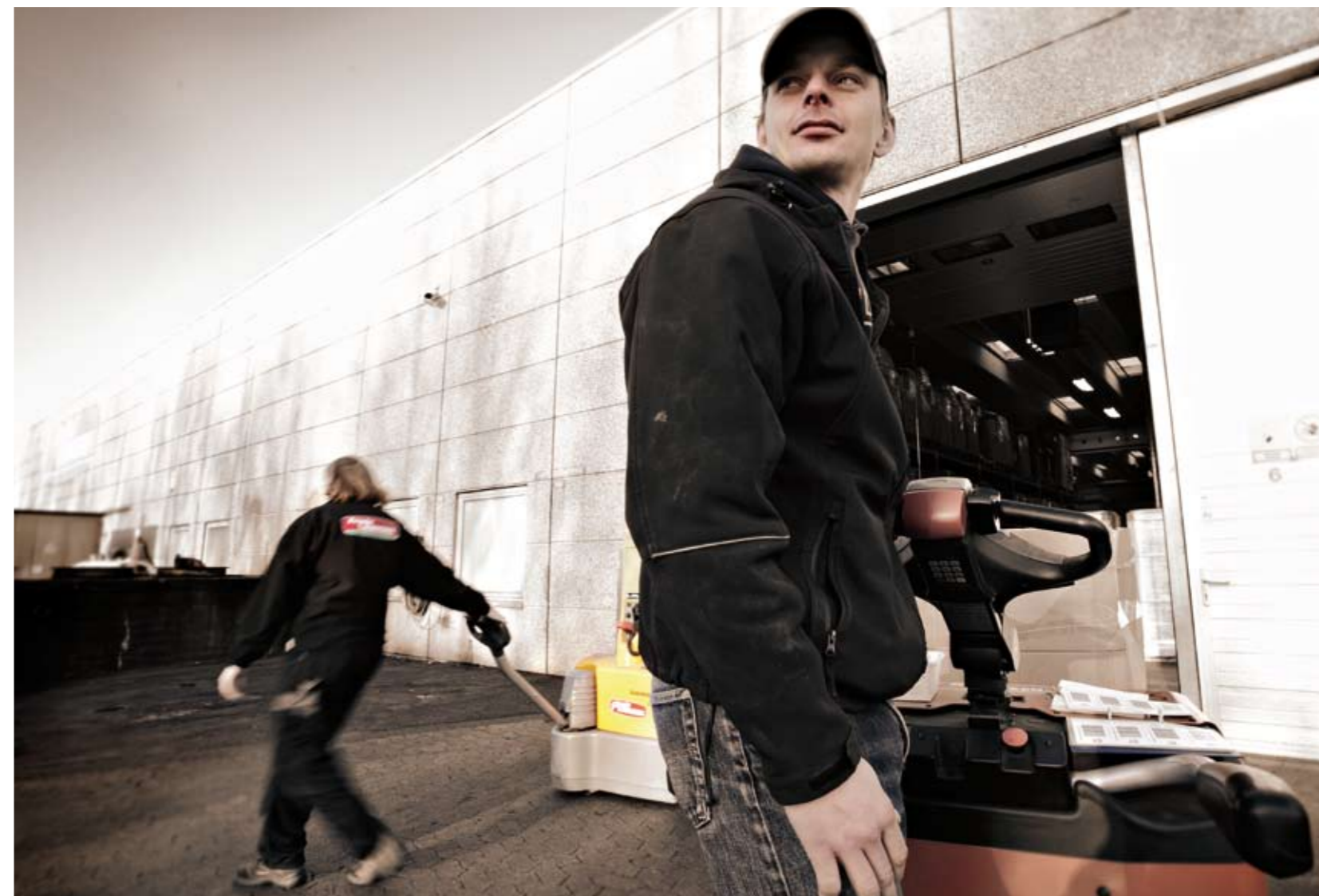
Rettidig omhu

Kandidaterne får samme introduktion til virksomheden som andre nye medarbejdere. Men til forskel fra andre nye medarbejdere starter de på 25 timer om ugen, samtidig får de i starten selv lov til at vælge, hvad de vil lave, inden de langsomt indgår i den normale arbejdsrutine.

– Jeg har oplevet kandidater, som alt for hurtigt er kommet for højt op i gear, og som derfor var tæt på at give op. Det er hele tiden en balancegang mellem for lidt eller for meget, siger Henrik Christensen, som også oplever, at kandidaterne har vanskeligt ved at tage et initiativ, hvis han ikke er til stede. Især på spidsbelast-

– Jeg behandler kandidaterne, som jeg selv vil behandles – plus lidt ekstra. For jeg skal give dem lidt mere tid, give dem lige en ekstra chance, og for alt i verden aldrig bære nag.

Henrik Christensen
fmd. for et lagersjak og mentor



nings-tidspunktet, når lastbilerne til Jylland ankommer omkring klokken 13. Så er der meget papirarbejde, som Henrik selv må tage sig af. For en transportvirksomhed er det helt afgørende med rettidig omhu – den rigtige vare skal leveres til tiden.

– Jeg har efterhånden lært, at kandidaterne kobler sig selv af på det tidspunkt, derfor har jeg nu nogle små arbejdsopgaver, de kan tage sig af uden, at jeg er der. Ellers går de i stå.

Henrik kan godt mærke, at kandidaternes mange år i kontant-hjælpssystemet og de forskellige skavanker de døjer med, har en negativ indflydelse på deres selvtillid, og på den måde de opfører sig på. De har brug for en mentor, de kan støtte sig til, men det er også vigtigt, at mentoren kan skubbe dem i den rigtige retning. Og så selvfølgelig behandle dem ordentligt.

– Det lyder måske banalt, men jeg behandler kandidaterne, som jeg selv vil behandles, plus lidt ekstra. For jeg skal give dem lidt mere tid, give dem lige en ekstra chance, og for alt i verden aldrig bære nag. Det dur ikke at være den leder, som er frembrusende og dominerende, for så går det galt, mener Henrik Christensen. Han peger også på, at man som mentor er nødt til at have personlige egenskaber som imødekommenhed og indlevelse i forhold til andre mennesker.

– Og så tror jeg helt enkelt, man skal være nysgerrig over for andre mennesker og have lyst til at lære noget om, hvordan de oplever verden, fastslår Henrik Christensen.

MATHIAS, 19 ÅR – HJÆLP TIL PRIVATLIVET:

NATHOLD ER SAGEN

Mathias er 19 år. Han startede i virksomhedscentret på bogbinderiet GRAMO A/S i marts 2008 på fuld tid, hvor han skulle arbejde med forskellige serviceopgaver i produktionen. Mathias blev hurtigt i forløbet sat på nathold, da det passede godt til hans døgnrytme. Efter tre måneder blev han ansat med løntilskud i virksomheden 37 timer om ugen. Mathias har tidligere haft et misbrugsproblem, der er blevet kraftigt minimeret, men som der af og til kan være problemer med i weekenden. Undervejs i virksomhedscenterforløbet har Mathias også fået bevilget timer til en psykolog.

Mathias har været på kontanthjælp i et år og har i den periode været i forskellige typer af virksomhedspraktikker. Han har grundforløb hos HTX som højeste uddannelsesniveau og har haft sociale og økonomiske problemer. Udover misbrugsproblemer er Mathias umiddelbart før opstart i virksomhedscentret blevet diagnosticeret med ADHD (tidligere kendt som DAMP), som han bliver medicineret for. Udover samtaler om misbrug og psykologsamtaler får han p.t. også hjælp fra kommunen til at håndtere privatlivet – fx få betalt regninger og andre praktiske ting.

OPBAKNING FRA VIRKSOMHEDENS MEDARBEJDERE ER ALFA OG OMEGA:

KANDIDATERNE SKAL KUNNE SPEJLE SIG I KOLLEGERNE

I det daglige arbejde er kontakten til de øvrige ansatte af stor betydning for kandidaterne i virksomhedscentret.

Et godt kollegialt samarbejde har indflydelse på kandidaternes motivation, fordi menneskers motivation næres gennem samspillet med omgivelserne. Kollegerne har en vigtig rolle, da de kan bidrage til anerkendelse af kandidaterne både fagligt for godt udført arbejde, og socialt som en accepteret del af fællesskabet. Anerkendelse fra kolleger giver øget selvtillid og selvværd. Kolleger har endvidere betydning som rollemodeller, kandidaterne kan spejle sig i og blive inspirerede af. 'Det han gør, kan jeg også' eller 'et job som hendes, kan jeg også få engang'.

Opbakning fra virksomhedens medarbejdere er altså vigtig for stemningen omkring et virksomhedscenter.

Forberedelse af kolleger er nødvendig

Medarbejderne må forberedes til virksomhedscentret og kandidaterne. Erfaringerne viser, at det kan skabe problemer for kandidaternes forløb, hvis kollegerne ikke inddrages i processen.

Det kan ske gennem

- inddragelse af tillidsvalgte eller andre medarbejderrepræsentanter, der kan være formidler i det daglige arbejde
- information om virksomhedscenterkonceptet

og det faste samarbejde med jobcentret

- information om virksomhedens motivation for at have et virksomhedscenter
- holdningspåvirkning af rummelighed ud fra klar kommunikation af virksomhedens værdier
- aflivning af myter som fx 'kandidaterne tager vores job'
- information om mentorens rolle og funktion
- dialog om nødvendigheden af at tage særlige hensyn - samtidig med at kandidaterne skal behandles som ligeværdige kolleger
- dialog om de konkrete hensyn og om de ting, der er vigtige for den enkelte kandidat fx ved fysiske begrænsninger
- dialog om særlige forhold, bl.a. nedsat arbejdstid og arbejdstempo mv.

PÅ TRISCAN I ÅRHUS KAN MAN IKKE SE FORSKEL PÅ KANDIDATERNE OG DE ANDRE MEDARBEJDERE:

FRA KANDIDAT TIL KOLLEGA

PÅ LAGERET HOS TRISCAN HJÆLPER OTTE KANDIDATER, I TÆT SAMARBEJDE MED DE FASTANSATTE KOLLEGER, MED AT PAKKE OG PAKKE AUTORESERVEDELE TIL GROSSISTER OVER HELE NORDEUROPA.

En række pakkeborde står i den ene ende af den store lagerhal og bryder ensformigheden af lange gange flankeret af gulv-til-loft-reoler med Triscans karakteristiske gule og sorte æsker. Indimellem afbrudt af stativer med udstødningsrør og andre større autoreserveredele. Her finder man alt, hvad et mekanikerhjerne kan begære – og lidt til.

– Vi er den største distributør af reservedele til autogrossister i Skandinavien og eksporterer også en hel del til Tyskland, fortæller proceskonsulent Claus Bjørnbak, som har været på virksomheden i tre år og som leder virksomhedscentret med de otte pladser.

En håndfuld er mødt frem i dag, og sammen med de øvrige medarbejdere er de i gang med at pakke en større ordre. Det er vanskeligt at se forskel på, hvem der er kandidat, og hvem der ikke er, for alle bærer virksomhedens sorte arbejdstøj med firmalogo. Claus Bjørnbak fortæller, at det er vigtigt for Triscan, at kandidaterne behandles på lige fod med de øvrige medarbejdere. Det er også grunden til, at de får arbejdstøj fra første dag i virksomhedscentret. Kandidaterne deltager også i frokostordningen, og de bliver tilbudt de samme personalegoder som alle andre medarbejdere. Triscan har desuden et motionsrum, som kandidaterne også benytter sig af. Det er nødvendigt at være i god fysisk form for at løse opgaverne på lageret.

– Det er vigtigt at vise, at alle er med på holdet. Vi er sådan set ikke særligt interesseret i, hvem folk er, og hvad de har bedrevet, før de kom til os. Her får folk en chance for en frisk start, men så vil vi heller ikke høre, at en dårlig barndom er en undskyldning for ikke at møde om morgenen, fastslår Claus Bjørnbak. Han pointerer samtidig, at der selvfølgelig skal tages de nødvendige skånehensyn for de kandidater, som har brug for det. Det er en del af den forventningsafstemning, der foretages sammen med kandidaten og jobcentret, før vedkommende starter hos Triscan.

En medarbejderkultur, hvor alle har et ansvar

– Helt banalt handler det jo om at opføre sig ordentligt over for hinanden. Vi siger til alle medarbejdere: 'Hvis du opfører dig ordentligt, så gør vi også.' – Vi skal kunne stole på hinanden, siger Claus Bjørnbak. Han må også medgive, at det ikke altid er nemt, og at det også forekommer, at kandidater svigter virksomhedens tillid.

– Vi har haft et par stykker, som ikke blot har forsøgt at springe over, hvor gærdet var lavest, men har revet hele gærdet ned. For eksempel ved at blive væk, fordi de vidste, jeg ikke var der, fortæller Claus Bjørnbak indigneret, så svigter de jo faktisk mig. Virksomhedscentret er blevet en hjertesag, men der ligger også andet bag.

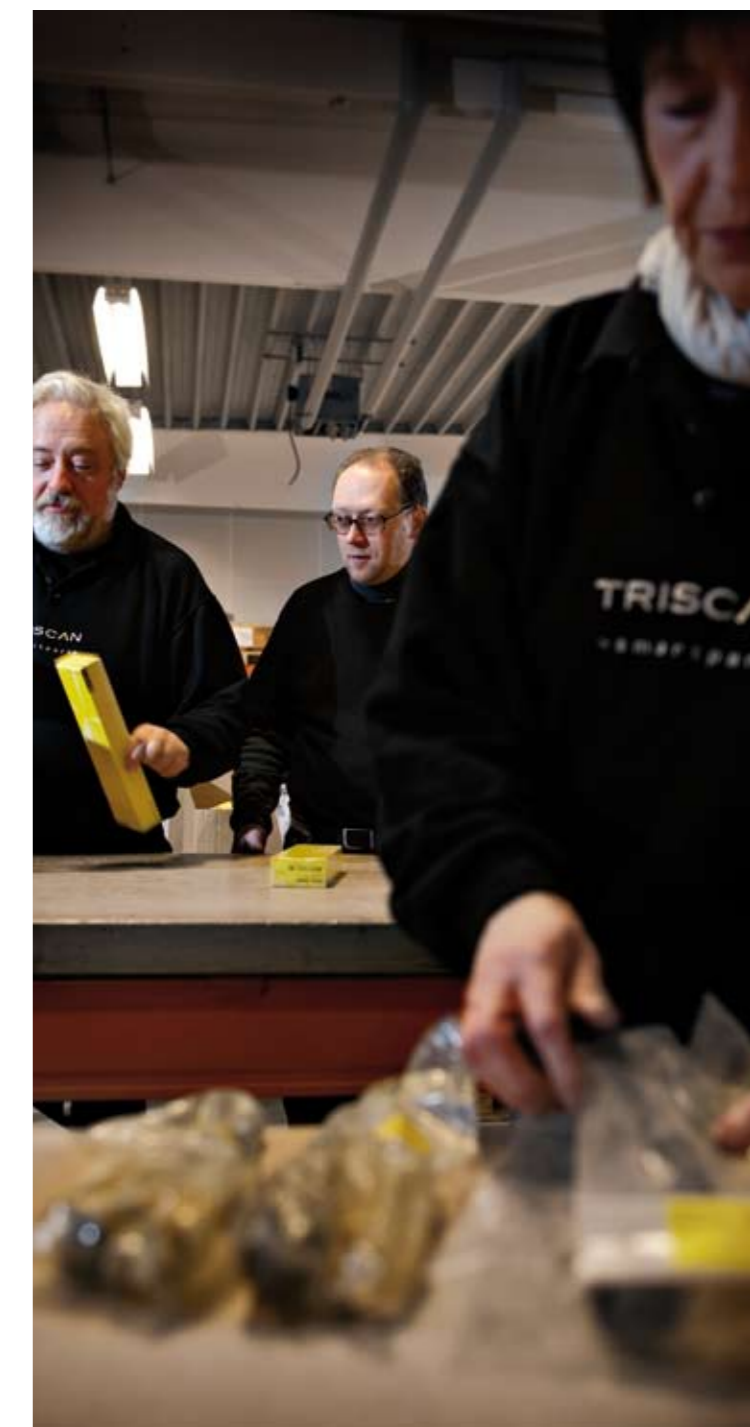
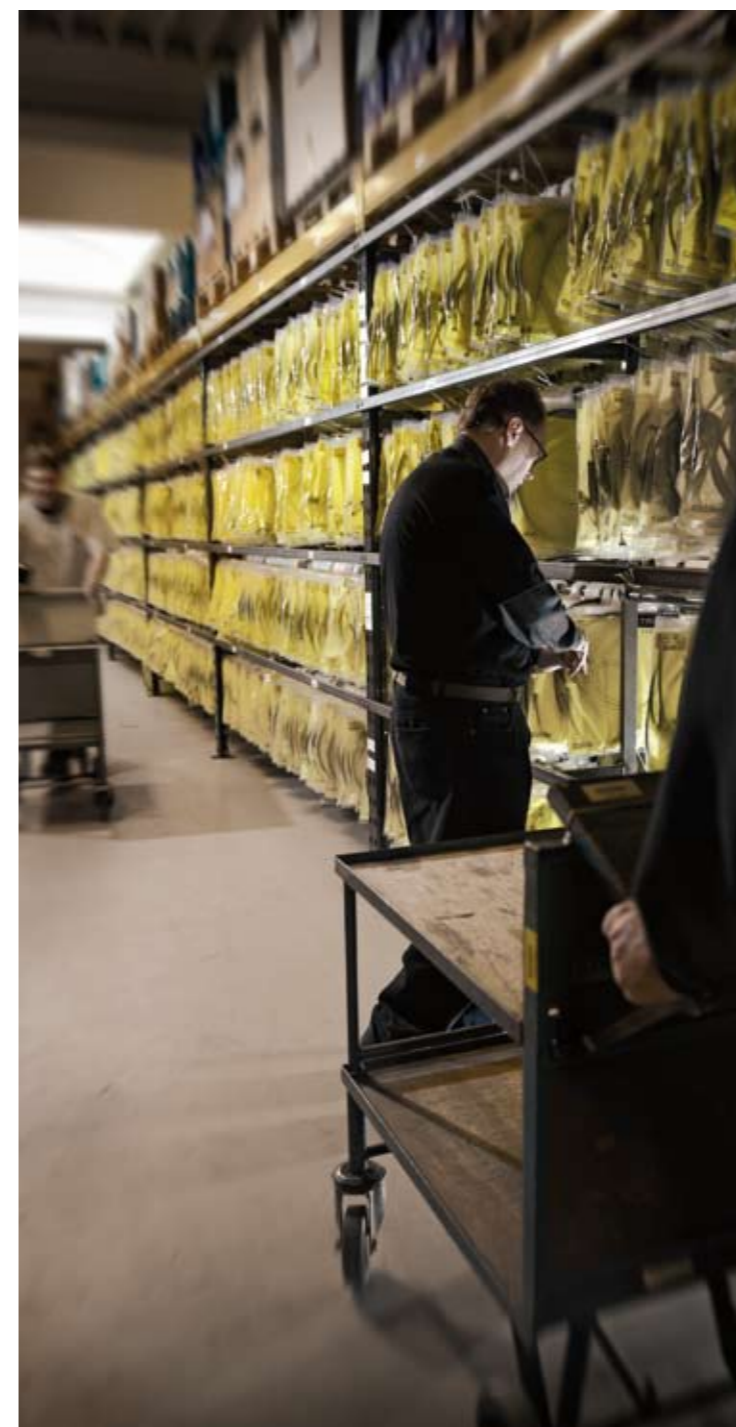
– Jeg går snart på pension sammen med mange andre i min generation, og så skal andre til at betale for vores velfærdssamfund, og det er jo blandt andre kandidaterne. Det fortæller jeg dem, for det her handler ikke kun om dem selv, men os alle sammen, konstaterer Claus Bjørnbak og smiler.

5 af de cirka 35 kandidater, som har været på virksomhedscentret på Triscan, har i dag ordinært job på virksomheden. Lidt flere har fået job i andre virksomheder eller er begyndt på uddannelse.

Kolleger blev klogere på værdier

På Triscan er virksomhedscentret kommet for at blive, men nogle af kollegerne var skeptiske, da virksomheden for snart to år siden kom med i forsøget. Claus Bjørnbak fortæller, at Triscan dengang ikke havde ansatte med indvandrerbaggrund, og at der netop blandt de første kandidater var en del indvandrere. Det gav anledning til racistiske bemærkninger fra en lille gruppe medarbejdere på lageret.

– Det var meget ubehageligt, fortæller Claus Bjørnbak. – De få medarbejdere, det handler om, er heldigvis ikke hos os længere. Den slags kan vi ikke tolerere. Men episoderne gav anledning til selvansøgelse, hvor vi fik sat ord på de værdier, vi repræsenterer som virksomhed, og det gav os en anledning til at udvikle vores medarbejderkultur. Det har betydet, at kollegerne er blevet rigtig gode til at tage imod vores nye kandidater. ▶



– Vi giver folk en chance for en frisk start, men så vil vi heller ikke høre, at en dårlig barndom er en undskyldning for ikke at møde om morgenen.

Claus Bjørnbak
proceskonsulent, Triscan A/S

At være kollega til kandidater

En af de kolleger, som dagligt pakker sammen med kandidaterne, er Mie Oxholm:

– Jeg synes, det er vigtigt at hjælpe andre, som gerne vil i job. Det er ikke sundt for nogen af os at gå hjemme hele dagen, men man skal heller ikke have særbehandling, siger Mie Oxholm og fortæller, at en af hendes opgaver er at hjælpe kandidaterne til rette og at oplære dem ved pakkebordet. Den udfordring tager hun gerne imod, med de muligheder og udfordringer, det indebærer.

– Nogle er gode og får lynhurtigt andre arbejdsopgaver, mens andre har det meget svært, siger hun. De har mange problemer at slås med lige fra dårlig fysisk form, psykiske problemer – og sprogsvækkeligheder hos nogle af indvanderne. Desuden har der været enkelte episoder, der giver særlige udfordringer for kollegerne. Hvad gør man, når en kandidat besvimer? Eller en mand med anden etnisk baggrund end dansk nægter at arbejde under en kvinde? I sådanne episoder har centerlederen handlet og igangsat det nødvendige beredskab.

– Det kan være belastende, men så tænker jeg på dem, som jeg har været med til at hjælpe videre og alle de gode kolleger, jeg har på Triscan. Nogle af dem startede jo faktisk i sin tid i virksomhedscentret, siger Mie Oxholm.

En anden kollega, Tom Kjeldsen, som står for oplæring af kandidater, møder kandidaterne med en positiv indstilling. Han mener, at man som kollega skal huske at rose kandidaterne og motivere dem til at lære nyt. – Jeg plejer at sige til dem, at de skal lære mindst to ting hver dag. Og så spørger jeg dem, hvad de gerne vil lære. Det er også vigtigt for os kolleger, at de lærer mest muligt, så vi sammen kan afslutte vores ordrer til tiden, for her hjælpes vi alle ad, til vi er færdige, smiler han.■



HVAD SKAL KANDIDATERNE EGENTLIG LAVE I ET VIRKSOMHEDSCENTER?

RIGTIGE ARBEJDSOPGAVER I RIGTIGE VIRKSOMHEDER

KANDIDATERNE SKAL LØSE REELLE ARBEJDSOPGAVER, MEN DE MÅ IKKE UDFØRE FUNKTIONER, DER KAN VIRKE KONKURRENCEFØRVIDENDE.

Blandt de virksomheder, der har etableret virksomhedscentre, er der stor branchemæssig bredde. Der er etableret virksomhedscentre inden for følgende branchegrupper

- Detailhandel (fx dagligvarer, nærings- og nydelsesmiddel)
- Produktionsvirksomheder (fx industriel produktion, design og grafisk arbejde)
- Transport, bygge og anlæg (fx gartneri, bustransport)
- Service og kultur (fx kultur og turisme, hotel og restauration, vikarservice)
- Offentlige virksomheder (fx social og sundhed)

Den enkelte virksomheds brancheforhold kan give særlige muligheder for at drive et virksomhedscenter i virksomheden. Det kan fx være særligt egnede arbejdsopgaver, uddannelsesmuligheder, arbejdstid, særlige skånemuligheder o.a.

Arbejdsopgaver

Det er helt afgørende, at kandidaterne løser reelle arbejdsopgaver for virksomheden. Men det er også et krav, at der ikke udføres funktioner, der kan virke konkurrenceforvridende.

Da mange af kandidaterne har sparsom eller ingen arbejds erfaring, er *rigtige* arbejdsopgaver i en *rigtig* virksomhed i sig selv motiverende, hvis opgaverne opleves som mulige at udføre. Det er godt at starte med arbejdsfunktioner, der er meget overskuelige og afgrænsede, så der hurtigt opnås små succeser med arbejdsopgaverne.

Arbejdsopgaverne i virksomhedscentrene er typisk manuelle, ufaglærte funktioner som fx:

- små produktionsopgaver
- reparationsopgaver
- serviceopgaver
- pakkeri
- medhjælper for andre medarbejdere i virksomheden
- opgaver i køkken eller kantine
- montage af forskellige dele i en produktion
- pasning af grønne områder på virksomheden
- opgaver i pleje og omsorg
- ... og meget mere

SÅ LIDT ARBEJDSERFARING HAR KANDIDATERNE:

Hver 6. kandidat i virksomhedscentrene har ingen arbejds erfaring.

Kandidaternes arbejds erfaring fordeler sig således:

16%	Ingen erfaring
22%	Under 1 år
19%	1 - 3 år
14%	3 - 5 år
12%	5 - 10 år
17%	Over 10 år

Arbejds erfaringen dækker over både ordinære ansættelser og ansættelser i job med løntilskud.

Tal pr. 1. januar 2009 fra hovedforsøget

MUSIKTEATRET HOLSTEBRO HAR FIRE KANDIDATER BAG KULISSERNE:

KULISSER, KANDIDATER OG KABELSYSTEMER

PÅ MUSIKTEATRET HOLSTEBRO KAN KANDIDATERNE KASTE SIG OVER EN MEGET BRED VIFTE AF ARBEJDSOPGAVER – LIGE FRA AT HÆNGE PLAKATER OP TIL AT HJÆLPE MED AT RENOVERE TEATRETS KABELSYSTEM.

Ved bredden af åen ligger en moderne bygning i hvidt beton, stål og glas, der huser Musikteatret i Holstebro. Indenfor strømmer lyset ned fra ovenlysvinduerne og spiller på væggene i den store hall, hvor der hænger store plakater for teatrets kommende forestillinger. Den næste opsætning er den danske filmklassiker 'Baronesen fra Benzintanken' fra 1960. Her knap 50 år senere er Ghita Nørby afløst af Sofie Lassen-Kahlke som hovedrolleindehaver.

Musikteatret er også fra 60'erne, nærmere bestemt 1966 og er blevet gennemrenoveret i 2005-2006. I løbet af de 40 år, har hundredvis af danske og udenlandske kunstnere og teaterensembler gæstet huset sammen med omkring 10 mio. teatergæster. I en lang årrække var Musikteatret et privatdrevet aktieselskab, men i 1997 blev det en selvejende institution. Holstebro Kommune overtog bygningerne og yder i dag tilskud til vedligeholdelse og drift af teatret.

– Vi har i dag 12 fastansatte medarbejdere og yderligere 15 deltidsstillinger om

året, men det er ikke nok til at drive stedet. Vi er helt afhængige af frivillige hænder til de store produktioner, fortæller direktør Anders Jørgensen, som bruger meget af sin tid på at skaffe sponsorer til teatret.

– Selvom rammerne er moderne, har vilkårene for at drive teater ikke ændret sig væsentligt. Gøgleren skal stadig lade hatten gå rundt for at få penge til dagen og vejen. Men det er også kunstnerverdenen, som gennem tiden har givet plads til 'skæve' eksistenser, som resten af samfundet har haft svært ved at rumme, fortsætter Anders Jørgensen.

For Musikteatret Holstebro var det derfor naturligt at sige ja til at etablere et virksomhedscenter med fire pladser, da de fik en henvendelse fra jobcentret.

– Det handler om at finde lejet mellem de sure og de søde opgaver for den enkelte kandidat. Hvad der kan være surt for en kandidat, kan være sødt for en anden.

Tom Christensen
teknisk chef, Musikteatret Holstebro

Det sure med det søde

På Musikteatret summer det af aktiviteter: mange mennesker – kendte såvel som ukendte – går gennem svingdørene, og teatrets opgaver dækker over et bredt

spektrum. Det gør virksomhedscentret i Musikteatret til et attraktivt sted for kandidaterne.

To af virksomhedscentrets fire pladser er placeret bag scenen i 'teknikken'. Det er her, de tekniske opgaver omkring opsætninger af forestillinger løses, såsom opsætning af lys, lyd og fremstilling af kulisser. I teknikken findes også de forefaldende arbejdsopgaver som fx rengøring og opstilling af borde og stole, som findes i mange virksomhedscentre. I Musikteatret får kandidaterne også ansvar for delopgaver, der knytter sig til teatrets kerneområde, nemlig forestillingerne. Fx opsætning af plakater og sponsorkilte, fremstilling af kulisser, opsætning af lys, lyd og af scene.

– Det handler om at finde lejet mellem de sure og de søde opgaver. Det er meget afgørende for kandidaternes motivation og succes i virksomhedscentret, at de også er med til at løse spændende opgaver, fortæller teknisk chef Tom Christensen. Han har været i teaterbranchen i 32 år og er mentor for de fire kandidater i virksomhedscentret.

– På den anden side er kandidaternes forudsætninger og fremtidsdrømme forskellige. Så hvad der kan være 'surt' for en kandidat, kan være 'sødt' for en anden.

Ligesom arbejdsopgaverne er arbejdsstederne på Musikteatret meget vekslende,

alt efter hvilke arrangementer og forestillinger der er på programmet. De fleksible arbejdstider har vist sig at være en fordel for flere kandidater. Særligt for de unge, der ikke har stiftet familie, og som trives bedst med at vende rundt på døgnrytmen. Så kan det være attraktivt at sove længe om morgenen og gå sent i seng.

En dannelsesrejse mod arbejdsmarkedet

Lydtekniker Jørgen Lindholm, som har daglig kontakt med flere kandidater, fortæller her om kandidaternes forskellige forudsætninger, når der skal løses arbejdsopgaver:

– En af kandidaterne har virkelig flair for det teatertekniske. Han er blevet så dygtig, at han har fået lov til at afvikle forestillinger på egen hånd. Hvis der er mulighed for det, ville en uddannelse som teatertekniker være vejen frem for ham. En anden kandidat er fiks på fingrene, når der skal løses praktiske opgaver, så han har efterhånden hjulpet med at renovere vores kabelsystem, sat plakater op og opsat og nedtaget kulisser til forestillinger.

Ikke alle kandidater går til opgaven med krum hals. Nogle kandidater har vanskeligt ved at løse opgaverne, også de simple opgaver. Og andre er ikke motiverede for at løse de simple opgaver, fordi de betragtes som kedelige og rutineprægede. Her har Musikteatret erfaret, hvor vigtigt det er afstemme forventninger ved første møde med kandidaten og sætte nok tid af undervejs.

– Vi skal bruge en del tid på at vise dem, hvordan de skal løse opgaverne, og nogle gange fortæller de så en lang historie om deres baggrund imens. Det skal man lige vænne sig til. Så glæder vi os særligt, når vi kan se, at de efterhånden når længere i deres dannelsesrejse – hen mod arbejdsmarkedet, fortæller Jørgen Lindholm.

Et socialt netværk

Selvom der ofte er fart over feltet bag scenen, er der altid kaffe på kanden. – Vi tager indimellem en snak over en kop kaffe, både fordi de kan have brug for en ekstra pause, men også for at vi kan komme ind på livet af hinanden, siger mentor Tom Christensen. Kandidaterne er med i de sociale aktiviteter, der foregår blandt kollegerne i den tekniske afdeling bag scenen. Da medarbejderne var på firmaudflugt til Århus, blev kandidaterne også inviteret med.

– Vores medarbejdere møder på arbejde, fordi der er et godt socialt miljø, og det gælder også for kandidaterne. Det kan godt være, at vi ikke har mulighed for at fastansætte dem alle sammen efter praktikkens ophør, men de får i hvert fald nogle arbejds erfaringer og et socialt netværk, som kan være de første skridt i retningen af et drømmejob, slår direktør Anders Jørgensen fast.



MAJA, 23 ÅR – GIGT I RYG OG SKULDRE:

ENDELIG I JOB

Maja er 23 år. I august 2008 startede hun i virksomhedscentret hos ISS. Formålet var primært at afprøve hendes fysiske arbejdsevne. Gennem forløbet i virksomhedscentret blev Maja gradvist meget motiveret for at få et job. Hun kunne lide at gøre rent, og hendes ryg kunne klare arbejdsopgaverne. Samtidig med forløbet i virksomhedscentret deltog Maja i et kost- og motionsprogram på en idrættsdagshøjskole. I ISS fik hun undervisning i forskellige områder inden for rengøring. Antallet af arbejdstimer blev forsøgsvist forhøjet i en periode, men Maja kunne ikke klare mere end 25 timers arbejde om ugen. Nu er Maja ansat i ISS i et job med løntilskud i 25 timer om ugen foreløbig i tre måneder; her gør hun rent på et hospital. Målet for Maja er på sigt ordinær beskæftigelse.

Maja har været på kontanthjælp i fire år. Hun har folkeskole som højeste uddannelsesniveau og har forsøgt at tage en uddannelse som frisør, men måtte opgive pga. smerter i ryg og skuldre. Som ledig har Maja været i forskellige typer kommunal aktivering – ofte med skånehensyn – men hun har ikke været i stand til at gennemføre disse aktiveringsforløb pga. smerter i ryggen. I 2007 fik hun konstateret gigt i ryg og skuldre og deltog efterfølgende i gigtbehandling.

HØJDESPRINGER ELLER LANGDISTANCELØBER:

KLAR, PARAT, FORANDRING

FÆLLES FOR ALLE KANDIDATER ER MÅLET OM FORANDRING AF DERES JOB- OG UDDANNELSESMÆSSIGE SITUATION. MEN VEJEN MOD MÅLET ER HELT FORSKELLIG.

I virksomhedscentrene er der et flow af kandidater, der indleder og afslutter forløb. Kandidaterne er i virksomhedscentret i en periode, der er aftalt individuelt, ligesom der aftales individuelle mål for forløbet. Fælles for alle kandidatforløb er dog målet om forandring og udvikling hen mod et fast job eller uddannelse. Men kandidaterne har forskellige forudsætninger og deres udviklingsforløb er naturligvis meget forskellige.

Nogle fælles forhold har betydning for kandidaternes forandringsprocesser i virksomhedscentret, bl.a.

- om et sygdomsbillede kan blive vendt til en arbejdsidentitet – fx fra 'jeg har dårlig ryg' til 'jeg pakker frugt ud i grønsagsafdelingen'
- at der sættes små realistiske mål – fx at arbejdstiden øges til 22 timer om ugen fra 20 timer eller, at kandidaten får lidt flere arbejdsopgaver
- at mentor og jobkonsulent synliggør den forandring / udvikling, der finder sted for kandidaten – fx 'i denne uge har du faktisk haft tre forskellige slags opgaver' eller 'du har nået mere i dag end i går'
- at der hos mentor og jobkonsulent er forståelse for, at forandringerne kan afstedkomme nogle reaktioner og 'tilbagefald', og at man så må starte processen igen – fx efter en lang druktur i weekenden, længerevarende fravær o.a.

For ca. 1/3 af kandidaterne fører forandringerne og udviklingen i virksomhedscentret til, at de umiddelbart bliver ansat i job eller påbegynder en uddannelse. For nogle sker det hurtigt – i løbet af nogle uger eller få måneder, dem kalder vi højdespringerne. Andre – dem kalder vi langdistanceløberne – behøver mere tid og skal derfor træne på den lange bane for at udvikle de nødvendige kompetencer. Navnlige for de kandidater, hvis udvikling er usynlig for dem selv, er det meget afgørende, at mentor og jobkonsulent, og også kolleger er med til at synliggøre den udvikling, der langsomt finder sted.

For de øvrige kandidater fører forløb i virksomhedscentre ikke til job eller uddannelse – de holder måske op før tid, bliver væk eller bliver langtidssygemeldte. Men for nogle vedkommende igangsættes en afklaring eller forandringsproces, der senere måske kan hjælpe dem videre – måske via et nyt forløb i et virksomhedscenter.

MILEPÆLE I UDVIKLING

De afgørende skridt i udviklingen hos kandidaterne sker gennem en række positive forandringer:

- øget selvtillid gennem synlige forandringer som nye opgaver, højere arbejdstid, et virksomhedsrettet kursus fx i rengøring eller truck o.a.
- bearbejdning af barrierer, der afklares eller fjernes – ved hjælp af misbrugsbehandling, psykologhjælp, samtaler med mentor og jobkonsulent o.a.
- opbygning af arbejdsidentitet – oplevelsen af at være en del af en virksomhed samt at få struktur og rutine i hverdagen
- nye forpligtelser, positive forventninger fra kolleger og tillid fra omgivelserne

KANDIDATERNE HAR BRUG FOR STØTTEAKTIVITETER

Et forløb i et virksomhedscenter har som mål, at der skal ske en forandring for kandidaten i retning mod job. Men da alle kandidater har problemer udover ledighed, er det nødvendigt, at der parallelt med forløbet i virksomhedscentret, arbejdes med at løse kandidaternes problemer gennem samarbejde med socialfaglige instanser og andre parter.

Støtteaktiviteter er derfor en betydningsfuld del af virksomhedscenterkonceptet. Nogle støtteaktiviteter vil kun omfatte én kandidat, mens andre kan omfatte alle kandidater i et virksomhedscenter eller fra flere virksomhedscentre i samme lokalområde. Hvis det er muligt, foregår støtteaktiviteterne på virksomheden, hvis ikke deltager kandidaterne i støtteaktiviteterne uden for virksomheden. I så fald skal det koordineres med kandidatens arbejdstid i virksomhedscentret.

FÆLLES STØTTEAKTIVITETER ER FX

- motion/træning
- sprogundervisning
- fælles vejledning fra ergoterapeut om arbejdsstillinger
- fælles møder for kandidaterne i virksomhedscenter om fx personlig fremtræden, kommunikation o.a.

INDIVIDUELLE STØTTEAKTIVITETER ER FX

- misbrugsbehandling
- psykologsamtaler
- sundhedsvejledning (kost og motion)
- individuel vejledning af ergoterapeut
- bo/familie støtte
- støtte til at styre privatøkonomi

For at undgå et tilbagefald til ledighed for de kandidater, der kommer i job eller uddannelse, tilbyder jobcentrene i nogle tilfælde efterværn til kandidaten. Det er naturligvis frivilligt for kandidaten. Efterværn kan bestå i muligheden for at ringe til jobkonsulenten, en månedlig samtale med jobkonsulenten eller jobcenter-arrangeret fællesspisning en gang om måneden for alle kandidater, der er kommet i job.

I GARAGEANLÆGGET HOS ARRIVA HAR MANGE LEDIGE TAGET DET FØRSTE SKRIDT MOD FAST ARBEJDE:

NÆSTE STOP – JOB

ARRIVAS GARAGEANLÆG PÅ DJURSLAND HAR VÆRET GENNEM MANGE FORANDRINGER I TIDENS LØB. DET SAMME HAR KANDIDATERNE I GARAGEANLÆGGETS VIRKSOMHEDSCENTER.

Midt på Djursland omgivet af skove og marker skærer jernbanen sig gennem det bakkede landskab. Her ligger stationsbyen Ryomgård, som har været trafikknudepunkt, siden jernbanen kom til byen i 1876 og sikrede, at man kunne sende industri- og landbrugsprodukter fra de midtjyske købstæder til udskibning i Grenå Havn og videre ud i verden.

Jernbanen forandrede Danmark fra et landbrugssamfund til et industrisamfund, og i kølvandet på udviklingen kom busserne, som i fast rutefart bandt landsbyerne sammen med jernbanen og de større byer. Før i tiden var der mange små vognmænd, som drev få ruter, men efterhånden blev driften koncentreret hos større lokale eller regionale busselskaber. I dag er passagertransport ligesom godstransport en global forretning.

– I de seneste ti år har busbranchen skiftet karakter, fordi man politisk ønskede at gå væk fra kontraktentrepriser til licitationer. Det har betydet, at konkurrencen er blevet større, og busdriften i dag er på færre og større selskaber, fortæller Erling Secher, som gennem 35 år var selvstændig vognmand på Djursland, men som i 1990'erne valgte at sælge sin forretning til det svenske 'Svebus'. Det danske selskab blev solgt flere gange, og er i dag ejet af Arriva Scandinavia.

Virksomhedscentret i garagen

– Jeg har lært fra barnsben, at man skal være åben og fordomsfri. Man skal have et 'hul i hækken' ud til samfundet. Det skal man også på personalesiden, og derfor har vi også altid haft ledige i optræning og

praktik. Det har især været udlændinge, og i årenes løb har der været mange under vores vinger. Flere af dem kører den dag i dag som chauffører for os, siger en stolt Erling Secher.

På Industrivej i Ryomgård ligger det garageanlæg, som i sin tid husede Erling Sechers egne busser, før Arriva kom til. På gårdspladsen står en snes busser. Dette er en arbejdsplads og mest for mænd. Det er her, kandidaterne i virksomhedscentret holder til. Et par stykker hjælper med rengøringen af busserne, en hjælper mekanikere, og en kandidat har forskellige piccoline-opgaver på kontoret.

– Vi mangler chauffører, og vi har forsøgt med et par kandidater, men det gik ikke rigtigt. Kandidaterne tror, at det bare handler om at få et stort kørekort, men man skal kunne mange andre ting som chauffør. Både løse konflikter og være serviceminded, og det kræver et mentalt overskud, fortæller Niels Outsens, som er mentor for kandidaterne, og som også har en fortid som vognmand. Niels Outsens var egentlig gået på efterløn, men da Erling Secher ringede og spurgte, om han ville være med i projektet, sagde han ja.

Forandringerne sker på virksomheden

Niels Outsens fortæller, at det er en stor forandring for kandidaterne pludselig at skulle møde på en arbejdsplads hver morgen og få stillet arbejdsopgaver, som forventes at blive gjort.

– Det er jo ikke, fordi opgaverne er svære, eller at det er et stort problem, hvis de ikke bliver udført, men vi skal lære kandidaterne at arbejde, for det har mange af dem ikke lært. Kandidaterne begynder med at løse opgaver i deres eget tempo, og efterhånden sætter vi tempoet op og forsøger også at sætte timeantallet op. Kan de udvikle sig på de to punkter, så har de også gode muligheder for ansættelse i andre

virksomheder, vurderer Niels Outsens. Som mentor gør han meget ud af at rose kandidaterne, når de har nået de mål, som de i fællesskab har sat. Forandring kan dog også gå for hurtigt. En af kandidaterne havde succes fra begyndelsen og fik hurtigt flere udfordrende opgaver.

– Filmen knækkede for ham, så set i bakspejlet, skulle han nok have haft mere støtte, fortæller kollegaen Kim Veng.

En anden kandidat har gennemgået en stor forandring i sit forløb i virksomhedscentret. Det er en ung fyr, der er vokset op med alkoholmisbrug i hjemmet, og som selv er blevet alkoholiker i en ung alder, og det er gået ud over hans helbred.

Niels Outsens fortæller: – Drengen var lynende intelligent og rigtig god til det med IT, men det vidste jeg jo ikke til at begynde med. For selvom han mødte stabilt hver morgen, så havde han siddet oppe hele natten, og der var ikke meget energi tilbage, når han skulle gøre rent i busserne. Der gik et par måneder, før han fik vendt dag og nat rigtigt. Efterhånden gik det op for mig, at han var landet på den forkerte hylde, og jeg syntes, han skulle videre til noget andet. Han kom i et forløb på et revalideringscenter i en periode, men der ville han ikke være, så han kom tilbage til os.

– Jeg talte meget med ham om, at han skulle få styr på drikkeriet, for det var simpelthen spild af talent. Og jeg tror, det hjalp, for han gik i behandling med antabus, og sammen med jobcentret fandt vi en IT-virksomhed, hvor han er ansat i dag. Det er ikke så længe siden, han ringede og sagde, at han ville kigge forbi os en dag. Flere andre kandidater er kommet i job i andre virksomheder umiddelbart efter et forløb i garageanlæggets virksomhedscenter fx i en lagervirksomhed og i en kiosk.

– Det er ikke altid, at førstegangsyndtrykket af kandidaterne er det rigtige, og nogle kandidater kan meget mere, end man tror. Man skal bare tro på forandring, fastslår Niels Outsens.

–Det er ikke altid, at førstegangsyndtrykket af kandidaterne er det rigtige. Nogle kandidater kan meget mere, end man tror. Man skal bare tro på forandring.

Niels Outsens
mentor hos Arriva

JOBCENTRENE I FORSØGET

De jobcentre, der deltager i Virksomhedscenterforsøget, har på eget initiativ ansøgt om at komme med i forsøget med at etablere virksomhedscentre i deres lokale arbejdsmarkedsområde. Jobcentrene er beliggende i alle fire beskæftigelsesregioner og repræsenterer en variation i størrelse, organisering og lokal erhvervsstruktur.

13 jobcentre deltager i hovedforsøget:

Jobcenter Aabenraa
 Jobcenter Aalborg
 Jobcenter Brøndby
 Jobcenter Gribskov
 Jobcenter Holstebro
 Jobcenter Kalundborg
 Jobcenter København
 Jobcenter Middelfart
 Jobcenter Norddjurs
 Jobcenter Rebild
 Jobcenter Skive
 Jobcenter Vesthimmerland
 Jobcenter Århus

6 jobcentre deltog i pilotforsøget:

Jobcenter Esbjerg
 Jobcenter Høje-Taastrup
 Jobcenter Middelfart
 Jobcenter Rødovre
 Jobcenter Skive
 Jobcenter Århus

RAMMER

KONTRAKT

Aftale om etablering af virksomhedscentre

Et virksomhedscenter skal etableres ved en skriftlig kontrakt mellem jobcenter og en virksomhed. I kontrakten fremgår det bl.a., hvor mange pladser der er aftalt, støtteaktiviteter og mentorens timeantal.

Den indgåede aftale fremlægges for det lokale beskæftigelsesråd (LBR), der drøfter og godkender aftalen for at sikre opbakning fra de relevante organisationer. I øvrigt er det et krav, at LBR inddrages allerede i planlægningen af forsøget i de enkelte kommuner og informeres løbende undervejs.

LOVRAMMER

Særligt tilrettelagt projekt eller virksomhedspraktik

Kandidaterne er kontanthjælpsmodtagere i aktivering. Forløbet i virksomhedscentret kan enten organiseres som et særligt tilrettelagt projekt eller som virksomhedspraktik. Hvorvidt den ene eller anden bestemmelse tages i anvendelse afhænger helt af forsøgsstrukturen for det enkelte virksomhedscenter.

Ved brug af virksomhedspraktik skal følgende krav være opfyldt:

1. Krav om et rimeligt forhold mellem antal ordinært ansatte og antallet af personer i ansættelse med løntilskud eller i virksomhedspraktik
2. Krav om at en virksomhedspraktik skal medføre merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse.

Hvis disse to krav ikke kan opfyldes, kan man anvende rammerne for et særligt tilrettelagt projekt. I så fald skal man være særlig opmærksom på, at projektet ikke må være konkurrenceforvridende.

Støtte til mentorfunktionen

I forbindelse med Virksomhedscenterforsøget er der udarbejdet en forsøgsbekendtgørelse om bevilling af støtte til mentorordningen. Bekendtgørelsen giver de deltagende jobcentre tilladelse til at bevilge støtte til mentorfunktionen i et fast antal timer på den enkelte virksomhed for personer, der deltager i Virksomhedscenterforsøget. I kontrakten mellem jobcentret og virksomhedscentret aftales mentorens timetal. Der forventes at træde en ny mentorordning i kraft den 1. juli 2009, der bl.a. inddrager forsøgsbekendtgørelsens timefastsættelse.

DORTE, 28 ÅR – MANGE SYGDOMSPERIODER:

ENDELIG I GANG MED EN UDDANNELSE

Dorte er 28 år. Hun startede i virksomhedscentret på Kultur- og Messecenter Aars i maj 2008, hvor hun skulle hjælpe til i messecentrets køkken. Dorte begyndte med 20 timer om ugen. Hun har bl.a. haft en fødselsdepression og har haft svært ved hurtige skift til nye omgivelser. Derfor var det vigtigt, at hun startede stille og roligt op, så hun kunne føle sig tryk i virksomhedscentret. Midt i forløbet blev Dorte sygemeldt flere gange over en periode, da hun ikke kunne overskue at være på arbejdspladsen. Men med mentors og jobkonsulentens indsats kom Dorte tilbage i virksomhedscentret. Hun fik gradvist større selvtillid, og hun gik efterhånden op i arbejdstid til 30 timer om ugen. Undervejs har Dorte haft ugentlige samtaler med en psykolog.

Dorte søgte optagelse på HF og påbegyndte uddannelsen i august 2008 på SU. Det er aftalt, at jobkonsulenten kontakter Dorte, for at høre, hvordan det går, selvom hun ikke længere er ledig.

Dorte har været på kontanthjælp i et par år og havde før opstart i virksomhedscentret været i et kommunalt projekt, hvor der bl.a. blev arbejdet med Dortes psykiske barrierer for at komme i job. Dorte har folkeskoleeksamen og et par års erhvervs erfaring fra ufaglærte jobs.

Disse virksomheder driver aktuelt virksomhedscentre (februar 2009):

ABC MONTERING APS • ABENA PRODUKTION A/S • ARRIVA SKANDINAVIEN A/S • AZ MONTERING A/S • BALLETSKOLEN HOLSTEBRO • BAUHAUS • BERENDSEN TEXTIL SERVICE A/S • BEST WESTERN HOTEL EUROPA • BEST WESTERN HOTEL GL. SKIVEHUS • BILKA, HOLSTEBRO • CHRISTIE'S SDR. HOSTRUP KRO • COMWELL MIDDELFART A/S • COMWELL REBILD BAKKER A/S • DS SM A/S • ENTREPRENØRGÅRDEN, NORDDJURS KOMMUNE • ETA-TAU ERHVERVSPARK • EUROGRAN A/S • FLINTEBJERGHUS TØMRER OG TALENTERPRISE • FONDEN RØNBJERG ALMENNUTTIGE FERIECENTER • FORENEDE RENGØRING A/S • FRODE LAURSEN A/S • FØTEX, KALUNDBORG • FØTEX, KØBENHAVN • FØTEX, MIDDELFART • FØTEX, SKIVE • FØTEX, AABENRAA • FØTEX, AALBORG • GELSTED BYGNINGSINDUSTRI A/S • GELSTED PLEJECENTER • GLOSTRUP HOSPITAL • GPV PRINTCA A/S • GRAMO A/S • HJÆLPEMIDDELDEPOTET, NORDDJURS KOMMUNE • HOTEL ROYAL HOLSTEBRO • HSM INDUSTRI A/S • HVIDEBÆK SLAGTERI I/S • ISS FACILITY SERVICE ÅRHUS • JELD-WEN A/S • KAJ BECH A/S • KULTUR- OG MESSECENTER AARS • KVICKLY XTRA, NØRRESUNDBY • KVICKLY XTRA, RANDERS • KVICKLY, BRØNDBY • KVICKLY, GRENÅ • KVICKLY, KALUNDBORG • KVICKLY, MIDDELFART • KØBENHAVNS HOTEL OG RESTAURATIONS SERVICE • LINIMATIC A/S • MILJØ TEAM A/S • MUSIKTEATRET HOLSTEBRO • NKT FLEXIBLES I/S • NØRGAARD TEKNIK A/S • OMSØRGSCENTERET UDSIGTEN • PLANTAS • PLEJECENTER GAMMELGÅRD • PLEJECENTRET PARKVÆNGET • PLEJEHJEMMET FUGLSANGGÅRDEN • RESEN DAGINSTITUTION • RESTAURANT BARBARA'S • SANKT HELENE • SCANDIC FOOD A/S • SILVAN • SILVATEC SKOVMASKINER A/S • SKIPPERKROEN • SKØRPING ÆLDRECENTER • STILA A/S • SUPERBRUGSEN, GLESBORG • SUPERBRUGSEN, LØGSTØR • TANGKÆRCENTRET • TRISCAN A/S • VIKARBUREAUET MAN2MAN • VIKARGRUPPEN DANMARK • VW - EGON HANSEN & SØN A/S • WESTPACK A/S • ÆLDRECENTER VESTERLUNDEN • ØSTHIMMERLANDS UNGDOMSSKOLE • AALESTRUP REALSKOLE

Kolofon

Titel:

Virksomhedscenter – afsæt til arbejdsmarkedet

Idé, tekst og redaktion:

Virksomhedscenterforsøgets projektledelse
DISCUS A/S

Sparring på tekst:

Christian Schou, STMP

LAYOUT:

STÆRK reklamebureau A/S

Fotografi:

Hans Peder Sølvbjærg

Tryk:

PROffset

Oplag:

3.000

Udgivet:

Februar 2009

Henvendelse om magasinet kan ske til:

DISCUS A/S

Sønderhøj 5

8260 Viby J.

Tlf.: 7020 2229

E-mail: discus@discus.dk

Website: www.discus.dk



LÆS MERE OM VIRKSOMHEDSCENTRE

PÅ FORSØGETS WEBSITE: WWW.VIRKSOMHEDSCENTER.DK.
HER KAN DOWNLOADES:

Januar 2009:

PRÆSENTATION AF VIRKSOMHEDSCENTER – KONCEPT OG FORSØG

Præsentationen beskriver grundtanken med virksomhedscentre, indhold og rammer for konceptet samt forsøgets formål, deltagere og resultater.

September 2008:

OPSTARTSEVALUERING AF HOVEDFORSØG MED VIRKSOMHEDSCENTRE

Opstartsevalueringen belyser, hvordan det er gået med kandidaterne de første tre måneder af hovedforsøget samt hvordan jobcentre og virksomheder har løst opgaven.

September 2008:

VIRKSOMHEDSCENTRE FOR ANDRE FORSØRGELSESGRUPPER – NOTAT

Flere jobcentre i hovedforsøget bruger konceptet til andre forsørgelsesgrupper. Notatet bygger på drøftelser på lederworkshop for jobcentrene suppleret med erfaringer fra evalueringen.

August 2008:

MOTIVATIONSUNDERSØGELSE

Undersøgelsen har fulgt 20 kandidater i fire måneder, fra ugen før de startede på et virksomhedscenter. Undersøgelsen bygger på interviews med kandidater, mentorer og jobkonsulenter.

Juni 2008:

EVALUERING AF PILOTFORSØG MED VIRKSOMHEDSCENTRE

Evalueringen belyser, hvordan det samlet set er gået med de kandidater, der har deltaget i pilotforsøget og sammenligner resultaterne med andre aktiveringsformer. Derudover evalueres jobcentrenes og virksomhedernes indsats.

December 2007:

OPSAMLING FRA PILOTFORSØGET

– 36 GODE RÅD TIL OPSTART AF VIRKSOMHEDSCENTRE

Rådene er målrettet jobcentrene og omhandler samarbejdet med virksomhederne, med kandidaterne og den interne organisering i jobcentret.

November 2007:

INSPIRATIONS KATALOG – EKSEMPLER FRA PILOTFORSØGET

Kataloget beskriver 31 virksomhedscentre, som har indgået i pilotforsøget.