

SOCIAL BÆREDYGTIGHED

Webinar – Jobparate og ikke-jobparate ledige

Den 26. oktober 2023 kl. 09.00-10.30

VELKOMST OG CHECK IN



Berivan Duman
Chefkonsulent i DI Service

SOCIAL BÆREDYGTIGHED

MÅLGRUPPEEKSPONERING

Webinarer: der eksponerer forskellige målgrupper og giver indblik i, hvad der virker i forhold til at inkludere og fastholde den udvalgte målgruppe.

- 27. september: unge på kanten
- 12. oktober: mennesker med handicap
- **26. oktober: jobparate- og ikke-jobparate ledige**
- 9. november: etniske minoritetsgrupper

Aktørøverblik: der giver et samlet overblik over potentielle målgrupper og mulige samarbejdspartnere.

Vi har samlet indsatsen i et nyt digitalt univers her.



PROGRAM

Fakta om
målgruppen

09.05

Hvor er der hjælp at
hente?

10.00

Velkomst og check in

09.00

Sådan gør andre
kolleger i branchen

09.35

Tak for i dag!

10.25

FAKTA OM MÅLGRUPPEN OG POTENTIALER



Anne Brændbyge
Seniorkonsulent hos Cabi

SOCIAL BÆREDYGTIGHED



Jobparate og ikke-jobparate ledige

Webinar Dansk Industri
Oktober 2023

Seniorkonsulent
Anne Brændbyge



Viden &
Værktøjer



Projekter,
analyser og
evalueringer



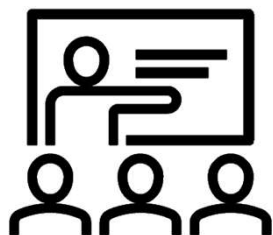
Arrangementer/webi
narer



Netværksgrup
per

Virksomheder bruger Cabi

www.cabiweb.dk



Dialog, kursus
og rådgivning



Nyt fra Cabi



Virksomhedsb
esøg



Spørg Cabi
Tlf.: 8612
8855





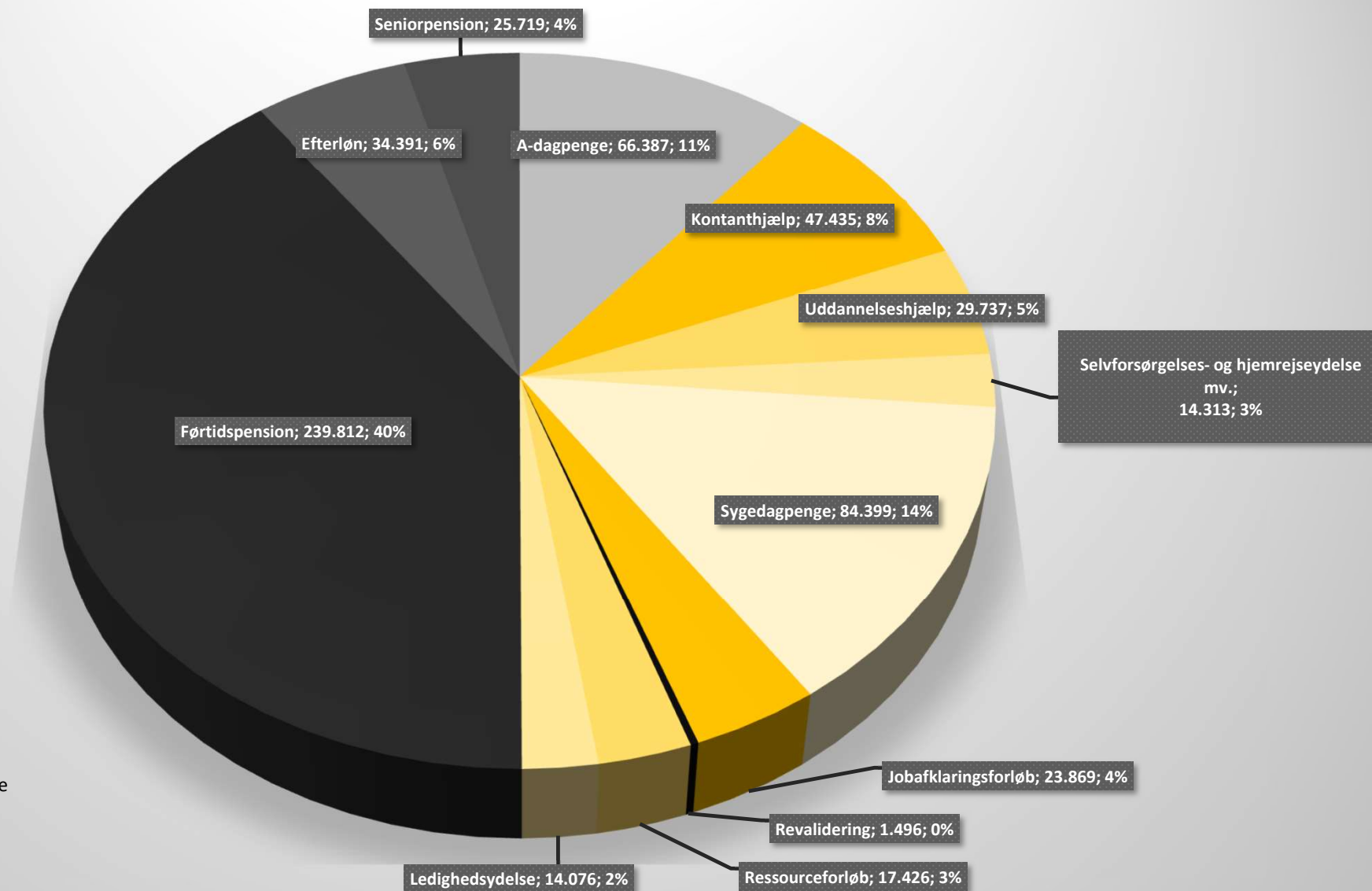
Oplæg

- Indsigt i jobparate og ikke-jobparate ledige,
- hvilke greb, der virker i forhold til at rekruttere og fastholde målgruppen, og
- hvor kan I få hjælp til arbejdet med målgruppen.

Uudnyttet potentiale – ledige fra kanten

- I alt ca. 125.000 ledige på kanten af arbejdsmarkedet
 - Kontanthjælp, Uddannelseshjælp, SH-ydelse (integration), Revalidering, Ressourceforløb, Ledighedsydelse (ledige visiteret til fleksjob)
- Vidt forskellige forudsætninger, udfordringer og potentialer for at bidrage på arbejdsmarkedet
- Nogle vil - med den rette tilgang og støtte - over tid kunne blive en fuldtidsressource
- For en dels vedkommende vil der være udfordringer, der gør, at et job på nedsat tid eller med særlige skånehensyn på sigt er det fulde potentiale

Antal på overførselsydelse (i alt 599.060 fuldtidspersoner pr. juni 2023)

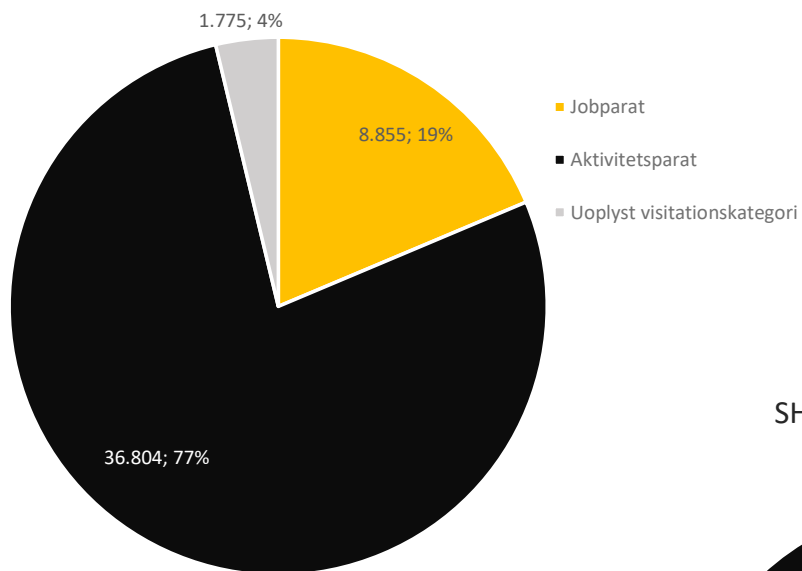


Kilde: www.jobindsats.dk

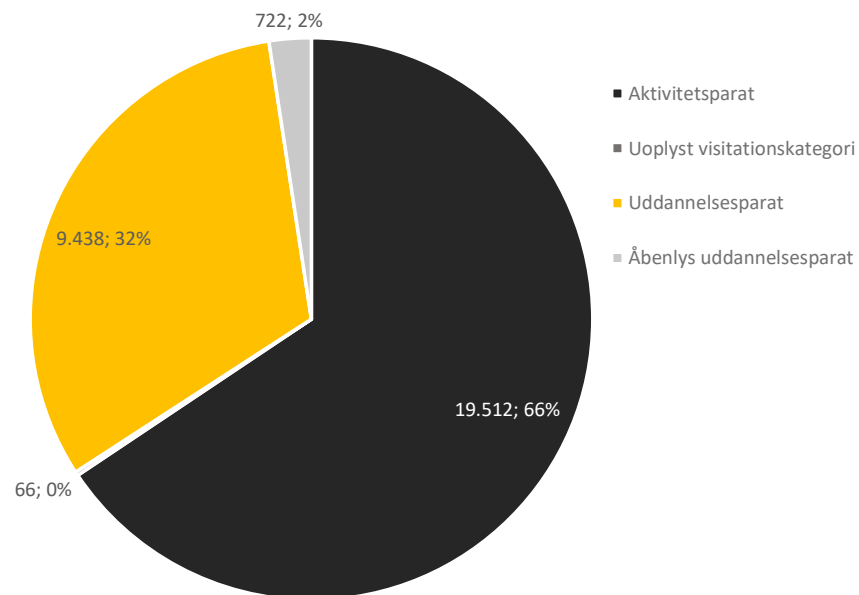
Nb: Fleksjob ikke medtaget, idet arbejdsgiver betaler løn for det arbejde den ansatte udfører i fleksjobbet

Ydelser fordelt på visitationskategorier (hele landet, fuldtidspersoner, juni 2023)

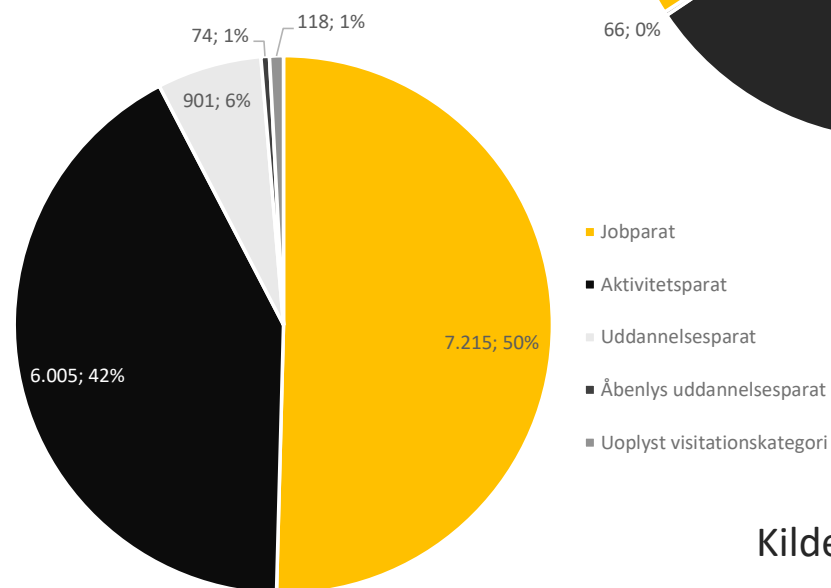
Kontanthjælp



Uddannelseshjælp



SH-ydelse



Hvad karakteriserer flere af målgrupperne?

- Fysiske skavanker
- Manglende faglige kompetencer
- Psykiske lidelser
- Misbrug
- Socialt Udsatte
- Unge
- Seniorer
- Handicappede
- Manglende sociale kompetencer
- Sprog
- Kultur
- Arbejdsidentitet
- Etc. ...

**Hvorfor taler
jobcentret så om
lønnede timer fra 1.
dag?**



Arbejdsmarkedsforskning: Lønnede timer virker

- Lønnede timer er et centralt redskab i beskæftigelsesindsatsen for udsatte ledige.
- Reformkommission: Erfaringer og data viser, at brugen af lønnede timer har positiv virkning. Opfordrer kommuner og virksomheder til øget udbredelse.
- Nyeste analyser fra STAR:
 - løntimer til udsatte ledige fører til varig tilknytning til arbejdsmarkedet
 - få lønnede timer bliver ofte til flere
 - mange udvikler sig fra at have få lønnede timer til deltids- eller fuldtidsbeskæftigelse
- BIP-projekt: Troen på den ledige giver 32 % bedre chance for job.

Småjob: Jobcentret taler om det, men hvad er det?

Mange kommuner arbejder målrettet med at finde ordinære løntimer til ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

Ansættelser på få timer kan både hedde:

- Småjob
- Ordinære timer
- Lønnede timer
- Deltidsansættelse.

Herudover er der også fleksjob og løntilskud.

Fordelene - I får løst opgaver og skaber diversitet...

- Dét at have medarbejdere i småjobs kan være en attraktiv mulighed for at få udført få timers arbejde om ugen.
- Flere virksomheder oplever, at diversitet i teams skaber bedre bundlinje.
- I får loyale medarbejdere.

Mangler I særlige kompetencer:

- Jobcentret kan bevillige kompetenceløft, hvis det fremmer muligheden for at opnå flere ordinært lønnede timer i virksomheden.

S'et i ESG og I hjælper nogle af de mest udsatte til selvforsørgelse...

- Verdensmål 8



Hvordan kommer vi i gang...?

Når der skal findes småjobs/ordinære timer til borgeren, er det vigtigt at have fokus på at tale om opgaver fremfor stillinger.



Tænk i opgaver fremfor stillinger!

- Virksomhederne kan med fordel udnytte deres faglærte arbejdskraft til faglært arbejde, og outsource småopgaver, der ikke kræver specifikke kundskaber til ordinære løntimer.
- Det kan være nemmere at tale med borgeren om konkrete opgaver fremfor hele stillinger.

- Cabis [opgaveværktøj](#)



Gå aktivt ind i medarbejderens forløb - og spørg jobcentret

Vær ekstra tydelig i forventningsafstemningen med jobcentret.
Hvilken medarbejder får I?

- Hvilke skånehensyn er der - kan han/hun fungere i dagligdagen i virksomheden?
- Hvad skal kollegaerne vide?
- Hvad skal virksomheden være særligt opmærksom på, og hvad skal I gøre, hvis I oplever noget, der undrer?
- Efterspørg gerne ideer til, hvordan de konkrete udfordringer kan løses.

Ordninger, som
kan hjælpe jer på
vej...



Ordningerne kan kombineres...

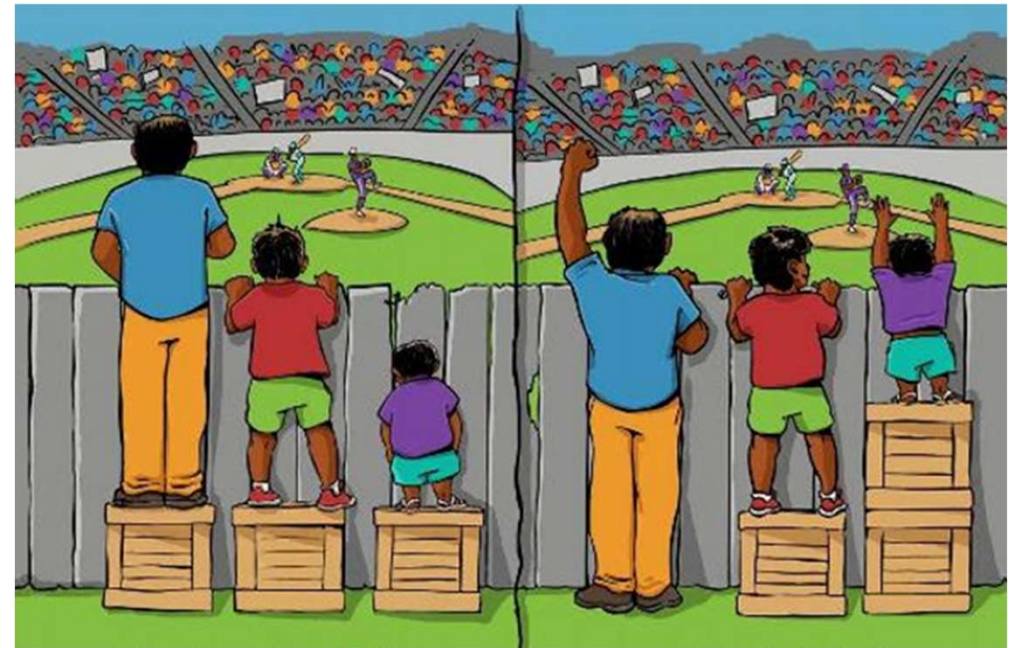
Ordninger og ansættelsestyper kan kombineres, hvis jeres person er i målgruppen.



Handicapkompenserende ordninger

Muligheder for støtte til ansatte med handicap

- Ordningerne har til formål at styrke og stimulere beskæftigelsesmuligheder for personer med begrænsninger i arbejdsevnen med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden funktionsnedsættelse.



De handicapkompenserende ordninger er i denne sammenhæng:

Personlig assistance

- Ved behov for assistance til at udføre bestemte dele af jobbet, fx tunge løft, hjælp til struktur/planlægning, mental støtte el. lign.
- Op til 20 t/u ved 37 timers job

Hjælpemidler og mindre arbejdspladsindretninger

- Hjælpemidlet er afgørende for, at vedkommende kan udføre sit arbejde
- Arbejdsredskabet ikke er almindeligt på arbejdspladsen

Isbryder-ordningen

- Særligt løntilskud for nyuddannede uden relevant erhvervserfaring
- Personen skal have gennemført en uddannelse på mindst 1½ år, som kan berettige til optagelse i en arbejdsløshedskasse.

Et konkret eksempel på personlig assistance

- [Cabi](#) var på besøg ved Bauhaus Sønderborg.
- De har 5 ansatte på særlige ordninger.
- De fortæller bl.a. om Sven Åge, en tidligere smed, der er ansat med skånehensyn og personlig assistance.




Brug også gerne mentorordningen

Mentor kan:

- Understøtte onboarding af en særlig sårbar ny medarbejder
- Understøtte fastholdelse undervejs eller efter sygdom for en sygemeldt medarbejder.





**Mentorordningen
kan hjælpe jeres
medarbejder godt
på vej i en svær
situation**

LØNTILSKUDS- ANSÆTTELSE

ULTRA KORT

Hvem kan få et løntilskud? Og Hvorfor?

- De fleste ledige kan få op til 6 måneders løntilskud.
- Løntilskuddet gives med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.



Spot på løntilskud

- Et tilbud om ansættelse med løntilskud betyder, at personen ansættes på virksomheden.
- Personen modtager løn fra arbejdsgiveren.
- Arbejdsgiveren modtager et tilskud fra kommunen.



- Når I indgår et ansættelsesforhold med løntilskud, oprettes der en ansættelseskontrakt/brev, hvor løn og arbejdsvilkår samt forventet tilskudsperiode fremgår.
- Medarbejderen er omfattet af de sædvanlige bestemmelser for lønmodtagere, fx barselsloven og ferieloven.
- Ansættelsesforholdet kan kun bringes til ophør i overensstemmelse med gældende overenskomster og lovgivning.

VIRKSOMHEDS- PRAKTIK

ULTRA KORT



cabi

I kan kombinere småjob og virksomhedspraktik

Løntimer = opgaver, man mestrer

Praktik = optræning i opgaver

Hvad er virksomhedspraktik?

Ingen ansættelse og ingen løn - **MEN**

- Muligheden for at deltage i arbejdet på en arbejdsplads
- Nye kompetencer
- Kolleger og stabil hverdag med indhold.

I august 2023 var 27.944 personer i virksomhedspraktik.



Værd at vide..



Arbejdsevnen udvikles på en arbejdsplads, men:

- Praktikken gennemføres på så kort tid som muligt, under hensyn til borgerens forudsætninger
- Borgeren bevarer sin forsørgelsesydelse under forløbet.

**Vil du vide
mere?**



Der er hjælp at hente:

Bliv inspireret her:

<https://www.cabiweb.dk/caseoversigt/>

Få overblik over lovstoffet under beskæftigelsestilbud:

- [Virksomhedspraktik](#)
- [Løntilskud](#)
- [Vejledning og opkvalificering](#)
- [Mentor](#)
- [Voksenlærling](#)
- [Jobrotation](#)

Kontakt det lokale jobcenter, hvis din medarbejder eller praktikant har brug for støtte.



Mange virksomheder er allerede engagerede

Becher Madsen Service

EGISS A/S

Søstrene Grene

Social Craft

Bjerregaard ApS

Den Jyske Kontrolcentral A/S

Borups Service ApS

Pana ApS


Carls.nu

KHRS ApS

Se endnu flere, der arbejder for sagen, på vores [hjemmeside](#)

Er du blevet inspireret?

Er du blevet inspireret til at sætte et nyt tiltag i gang eller ændre noget i din virksomhed, og vil du gerne have sparring på det, så ring til Cabi på

 8612 8855

Spørg efter Anne Brændbyge.

Det er helt gratis at sparre med os!

Tak for i dag

Anne Brændbyge
Seniorkonsulent

Tlf: 2063 3578

Mail: aby@cabiweb.dk

Cabi – plads til flere i arbejde

Åboulevarden 70, 3. sal
8000 Aarhus C



Nyt fra Cabi



Cabi/Instagram



Cabi/LinkedIn



#Cabi



Cabi/Facebook





Kort pause - vi ses om **lidt!**

SÅDAN GØR ANDRE KOLLEGAER I SERVICEBRANCHEN

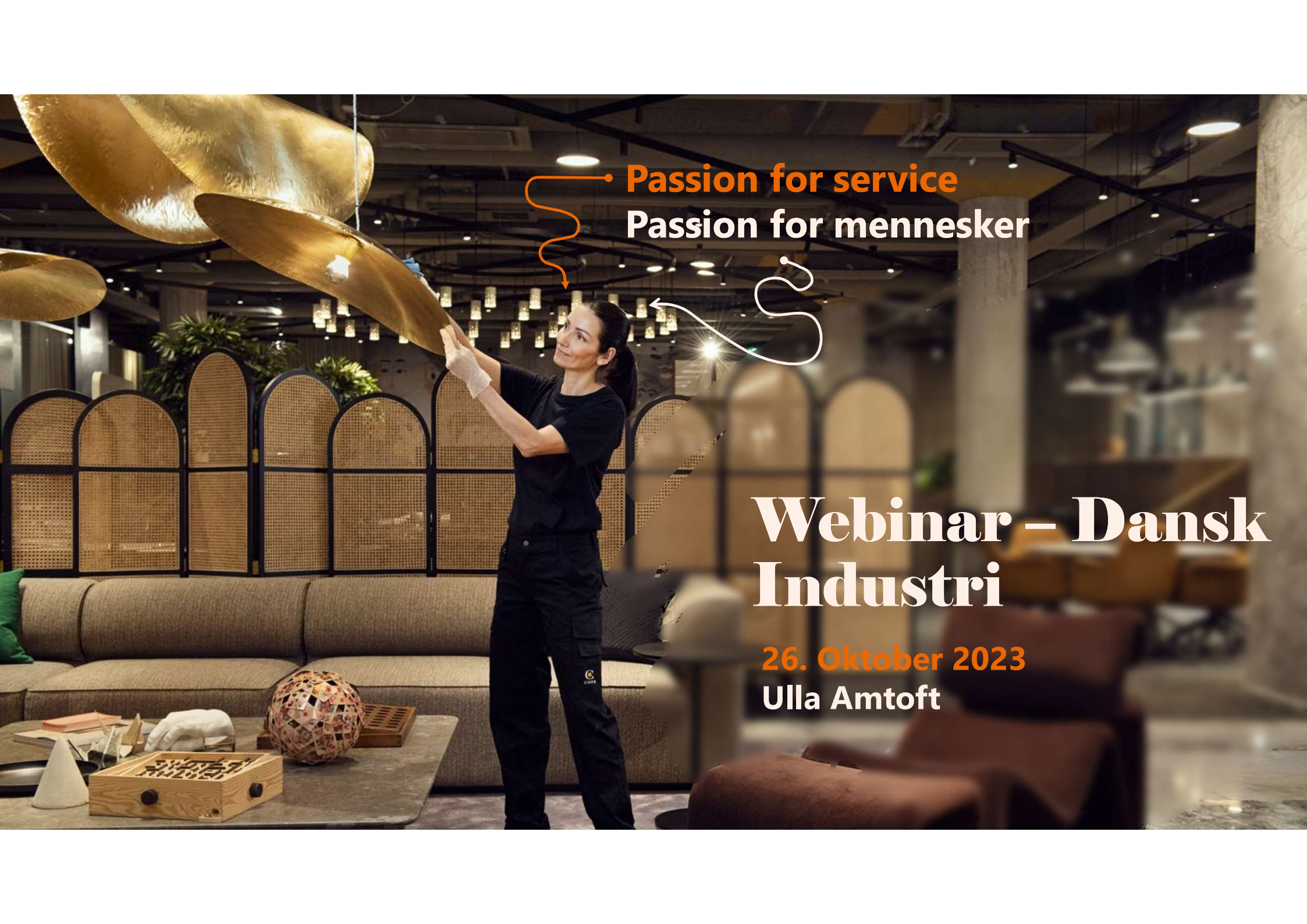
INSPIRATION, LÆRING OG ANBEFALINGER



Ulla Amtoft

HR Direktør hos Coor

SOCIAL BÆREDYGTIGHED



• **Passion for service**

Passion for mennesker

Webinar – Dansk Industri

26. Oktober 2023

Ulla Amtoft



Kolleger fra kanten af arbejdsmarkedet

Inspiration til at gøre en forskel

Historien om Turi







•.....• Servicebranchen har historisk altid været god til at tage imod mange forskellige medarbejdergrupper

•.....• Naturlighed i at tage imod nye kolleger, som har forskellige behov hjælp

•.....• Kolleger/sidemands-oplæring

•.....• Flexibilitet i lokation & arbejdstid

•.....• Loyale medarbejdere

Mangel på arbejdskraft – mulighed for småjobs



Lidt tal

- 2023 - indtil videre 11 praktikanter
- 2022 - 16 praktikanter

12 overgået til ordinært job

Fleksjob:

- Pt. 85 medarbejdere i fleksjob.



Passion for people

Hvad kræves:

- Opbakning fra virksomhedens ledelse
- Investering i kendskab til hinanden – Samarbejdspartner og virksomhed
- Vælg afdelinger/ledere som vil det
- Skab succeshistorier – og fortæl dem internt

- Gør det, fordi virksomheden vil gøre en forskel
 - ikke af tvang eller økonomi





Kort pause - vi ses om **lidt!**

HVOR ER DER HJÆLP AT HENTE?

To aktører fortæller hvordan de kan understøtte servicevirksomhederne i arbejdet med at rekruttere og fastholde mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

C O N C E R E

ballisager

CONCERE



Johan Schmidt
Adm. Direktør

SOCIAL BÆREDYGTIGHED

A close-up photograph of an olive branch with several green olives. The background is a soft, out-of-focus sunset or sunrise sky with warm orange and yellow tones. The entire image is framed by a white border.

CONCERE

HVAD KAN VI?



BESKÆFTIGELSE

AKADEMIKERE



**REKRUTTERING
& SEARCH**

JOBPARATE FAGLÆRTE



FLEKSJOB



**AKTIVITETSPARATE
KONTANTHJÆLPSMODTAGERE**



UDDANNELSESPARATE UNGE

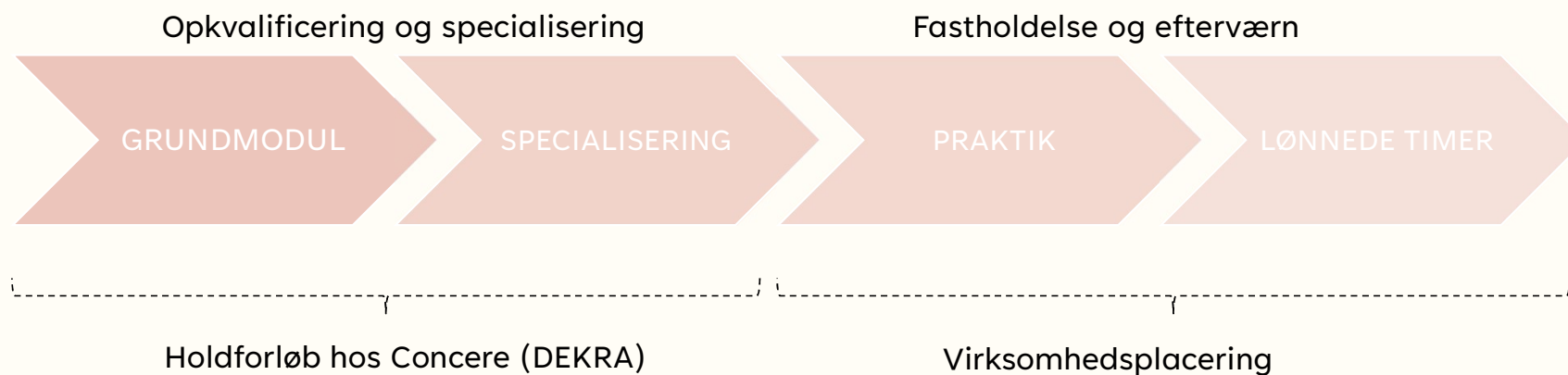


OUTPLACEMENT

INTEGRATION



FORLØBETS OPBYGNING



BRANCHEPAKKER



**KØKKEN, KANTINE
& CATERING**



RENGØRING



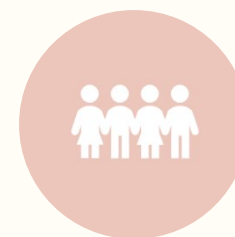
**FACILITY
MANAGEMENT**



**VASKERI &
TEKSTIL**



**SIKKERHED
/VAGT**



DAGINSTITUTIONER

**KONTAKT OS FOR
YDERLIGERE
INFORMATION**

**JOHAN SCHMIDT
ADM. DIREKTØR**

**+45 26 27 21 81
JJS@CONCERE.DK**

CONCERE
[konsera]

BALLISAGER



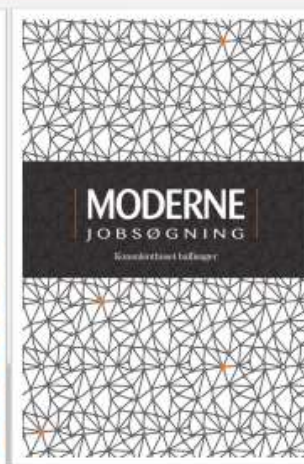
Tomas Ballisager

Adm. Direktør

SOCIAL BÆREDYGTIGHED

Kort om Konsulenthuset ballisager

- Grundlagt 2008
- HR-konsulenthus med ydelser og kurser indenfor bl.a. employer branding, rekruttering, outplacement, trivsel og udvikling
- Rådgivning af Jobparate og ikke jobparate
- Landsdækkende
- Vores DNA – vidensbaseret rådgivning og mere handling end ord



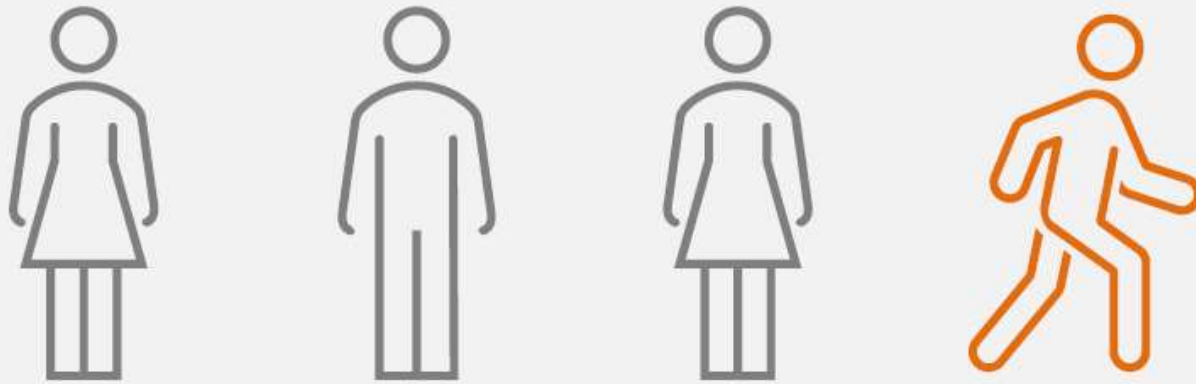
Konsulenthuset ballisager

Anmeldelser 659 • Fremragende



✓ VERIFICERET VIRKSOMHED

Hver fjerde dansker har søgt job inden for det seneste år



Hvad er din organisations strategi for at tiltrække og fastholde de gode medarbejdere?

Succes med ansættelser af borgere ”på kanten”



Match

Faglighed vs. personlighed



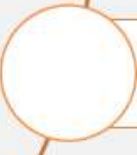
Pre-boarding

Er kolleger klar? Hvordan kan vi ”varme op”? Hvad må jeg kommunikere?



Onboarding

En god start - tænk hurtige succeser. Buddyordninger (Socialt, fagligt og kulturelt)



Ledelse

To typer af ledere....



Udvikling

Hvordan kan vi løbende udvikle ansættelsesforholdet

4 råd til dig der vil i gang

Hvis I som virksomhed gerne vil blive bedre til at gøre borgere på kanten til en fast medarbejder:

- 1 Skab et system der respekterer "driften"
- 2 Få alle interesser med – det lykkedes kun ved fælles hjælp
- 3 Skab succes-oplevelser og kommuniker dem
- 4 Accepter fejl og at de ikke er klar fra dag 1

Der er hjælp til dig....

- 1 Hvis du er nysgerrig på hvad medarbejdere efterspørger kan du hente kandidat-analysen her: <https://ballisager.com/kandidatanalysen/>
- 2 Hvis du vil have rådgivning og hjælp til at komme i kontakt med kandidater kan du skrive til mig på tb@ballisager.com
- 3 Skriv dig op til at modtage vores materiale på området.

ARBEJDSMARKEDSPOLITISK AFDELING I DI



Emma Barslund Fosse
Chefkonsulent

SOCIAL BÆREDYGTIGHED

DI's arbejde med beskæftigelsesindsatsen

Hvad gør DI for at flere jobparate og ikke-jobparate kan komme i job i virksomhederne?

Politisk arbejde sammen med Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

- Rettet mod Christiansborg (reformer, lovændringer mv.)
- Budskaber i medierne (landsmedier, lokale medier, DI Business)

Samarbejde med Kommunernes Landsforening (KL)

- Netværk om det lokale virksomhedssamarbejde

Regional forankring

- Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR): Medlemsvirksomhedernes lokale arbejde for en god beskæftigelsesindsats, DI har 19 pladser i de otte RAR
- DI's 18 regionalforeninger: Lokalpolitisk arbejde gennem bestyrelser og regionalforeningskonsulenter

TAK for i dag!