



Jobpakker

Sikker vej til nye medarbejdere

Brug jobpakker

– når der er behov for nye medarbejdere

Fremover kan det blive en hel del lettere for virksomheder at rekruttere nye medarbejdere.

Et nyt redskab gør det nemmere at tage fat i en ledig, opkvalificere ham eller hende og – hvis alt går godt – få en ny dygtig medarbejder, ansat på helt almindelige vilkår.

Redskabet hedder en jobpakke. Det er et samlet forløb, som jobcentret kan tilbyde ledige, der ellers ville have svært ved at søge, få og klare et job. For eksempel flygtninge og indvandrere med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet.

En jobpakke er en skabelon, som virksomheder kan benytte, når ledige skal opkvalificeres til et job. Foreløbig er der udviklet tolv jobpakker, som retter sig mod tolv typer stillinger.

Hver pakke indeholder en række elementer, der er kendte i forvejen. Blandt

andet virksomhedspraktik, faguddannelse, løntilskud og – om nødvendigt – sprogundervisning.

Det nye er, at pakken giver en anvisning på, hvordan et forløb bedst muligt skrues sammen, så det ender, hvor det skal: Et fast job på ordinære vilkår og en ny medarbejder. Og så er det også nyt, at alle parter – fagbevægelse, arbejdsgivere, kommuner og staten – har været med til at

udvikle jobpakkerne. Det er en garanti for, at hvert forløb lever op til de krav, som stilles på det danske arbejdsmarked.

Når forløbet går i gang, ved den ledige og virksomheden fra første dag hvilken stilling, der arbejdes frem mod. Og der er gode chancer for et job. Jobpakkerne er udformet inden for brancher, hvor der er rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

12 pakker – 12 stillinger:

postarbejder
lastbilchauffør
slagteriarbejder
rutebuschauffør
butiksmedhjælper
køkkenmedhjælper
rengøringsmedarbejder
serviceassistent i staten
kabel- og ledningsarbejder
lagerarbejder inden for transport
lagerarbejder i medicinalindustrien
produktionsmedarbejder i industrien

Tolv pakker – klar til at blive brugt

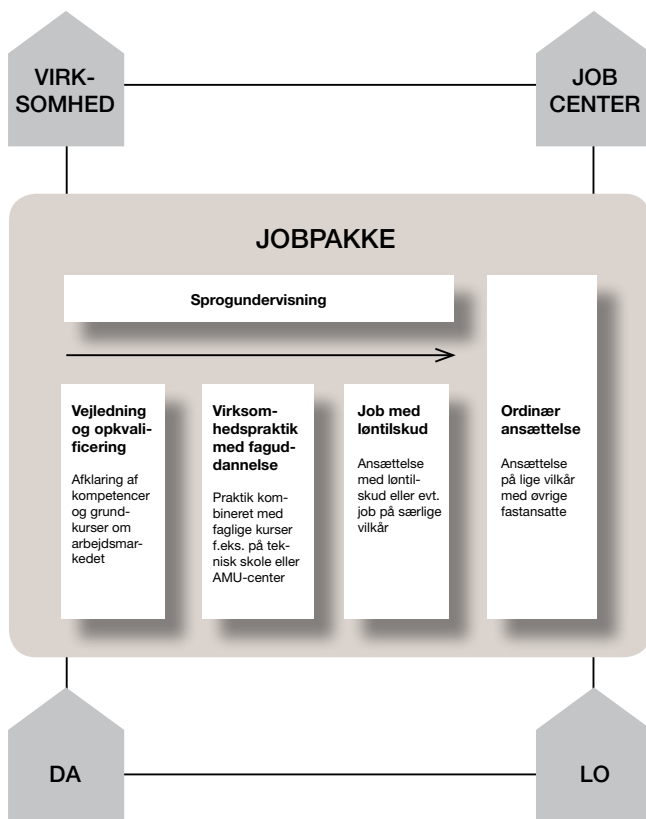
En jobpakke er et standardiseret forløb, som kan gøre ledige i stand til at mestre et job

Ideen er simpel: Hvis man benytter en jobpakke, skal man ikke opfinde noget nyt. Pakkerne indeholder gennemprøvede elementer, som erfaringsmæssigt virker.

Man behøver heller ikke at bekymre sig om at støde imod love, regler og aftaler. Arbejdsmarkedets parter har allerede på forhånd besluttet, hvad der skal indgå i hvert forløb, hvad der skal ske i forløbet, og hvorfor det sker. Det vil være med til at sikre, at både virksomheden og den ledige oplever et smidigt forløb, hvor den ledige hele tiden ved, hvad der skal ske.

Pakkerne indeholder konkrete eksempler på jobforløb, men det udelukker ikke andre kombinationer. Kombinationer, som tager udgangspunkt i den le-

diges forudsætninger og virksomhedens behov. Jobcentret og virksomheden tager lokalt stilling til, hvordan de vil kombinere jobpakkens elementer.



De tolv jobpakker følger – med små afvigelser – et traditionelt opkvalificeringsforløb, hvor den ledige gradvist nærmer sig ordinært arbejde. Det nye er, at der er tale om et forløb, som arbejdsmarkedets parter, KL og regeringen har sat sammen i fællesskab.

Sådan kommer du i gang

Kontakt Jobcentret for at få yderligere information

Jobcentret og virksomheden samarbejder om et jobpakkeforløb.

Udgifter til forsørgelse under forløbet følger de

almindelige regler. Det vil sige, at virksomheden kun har direkte udgifter, når den ledige ansættes i løn-tilskud.

Den ledige kan eventuelt også få tilknyttet en mentor, altså en kollega i virksomheden eller eventuelt en konsulent, som hjælper med at introducere en ny

medarbejder. Virksomheden kan få tilskud til mentorens løn.

Kontakt jobcentret eller læs mere om de tolv jobpakker på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside, Integrationsministeriets hjemmeside og KL's hjemmeside. Se adresser på bagsiden.



Alle parter er enige

”Det er en kanon gevinst, at de implicerede parter lokalt har kunnet enes om 12 pakker med løn og uddannelsesforhold. Det er forhåbentlig adgangsbilletten til et mere problemfrit forløb.”

Konsulent Ib Maltesen, LO



Vejen er klar på forhånd

”Jobpakker er en klar fordel for de ledige. Virksomhederne ruller en træningsbane ud, hvor de ledige kan se hele vejen på forhånd. De kender afstanden og tiden. Det må være motiverende.”

Chefkonsulent Birger Mortensen, KL



Fokus på kompetencer

”Det er positivt, at virksomhederne har været med til at definere de kompetencegivende elementer. De ledige får for eksempel kursusbevis i lagerstyring og truckcertifikat. Derfor ved de, at når de har gennemført en jobpakke, så er de kvalificerede til at beklæde et bestemt job.”

Arbejdsmarkedskonsulent Arne T. Hansen, DA

”Vi får dygtige medarbejdere”

Afdelingsleder Mogens Lindhard, Grundfos



Grundfos: Det virker faktisk

Hos Grundfos er man glad for den arbejdskraft, virksomheden får via jobpakke-modellen

En god, stabil arbejdskraft. Det er en af årsagerne til, at pumpevirksomheden Grundfos i Bjerringbro samarbejder med Viborg Jobcenter om at få indvandrere i job gennem skræddersyede forløb.

Afdelingsleder Mogens Lindhard ser en fordel for både virksomhed og de ledige: "Vi får nogle dygtige medarbejdere, og samtidig er vi med til at integrere de ledige i lokalsamfundet," siger han.

For øjeblikket er 20 personer i gang med et jobforløb, som både består af sprogundervisning, afklaring og opkvalificering. Af dem vil ca. 75 procent ende i fast

job som ufaglært operatør i produktionen på virksomheden. Det viser erfaringerne.

"Nogle vælger job andre steder, men langt de fleste bliver hos os, når de er kommet gennem forløbet," siger afdelingslederen.

Han understreger, at virksomheden lægger meget vægt på visitationssamtalen i begyndelsen, hvor det bliver afklaret, om personen er motiveret for et job i produktionsvirksomheden.

Derefter er målet klart: "Fra dag ét ved de, at her kan de få et rigtigt job. Vi er ikke bare endnu et kommunalt projekt. Når de får en Grundfos t-shirt og et id-kort, kan man se for-

vandlingen: De bliver glade og stolte. Det er noget, de kan identificere sig med," siger han.

De ledige arbejder tæt sammen med virksomhedens øvrige medarbejdere: "Hovedpointen er, at de nye får normer og metoder ind på kroppen. De oplever det fra kollegerne i stedet for at få det fortalt på en skolebænk," siger han.

Af samme grund er det i mange tilfælde nødvendigt, at de nye medarbejdere får tilknyttet en mentor.

"Vi bruger mentorordningen, hvor vi får tilskud til en kollega, som hjælper de nye i gang. Det fungerer rigtigt godt," siger Mogens Lindhard.

Salamat M. Yar i produktionen hos Grundfos i Bjerringbro





I job efter tre år i Danmark

Ceslava Thomsen fra Litauen er tæt på fastansættelse efter et jobpakkeforløb hos Grundfos

Hver morgen klokken 7.30 stempler Ceslava Thomsen ind hos Grundfos i Bjerlingbro. Her samler hun dele til grundvandspumper i en af virksomhedens montageafdelinger.

”Jeg er glad for at arbejde i et almindeligt produktionsteam”

Det siger Ceslava Thomsen, der her er sammen med kollegaen Hanna Bay Andersen (th.).

Hun vidste fra det øjeblik, hun begyndte på virksomheden, at målet var en fast stilling i produktionen på pumpevirksomheden. Det mål er hun nu tæt på.

Efter tre måneder med sprogundervisning, opkvalificering og virksomhedspraktik arbejder hun i en stilling med løntilskud. Næste trin er ordinær ansættelse som operatør på virksomheden. Det er der ret gode chancer for. Hidtil har alle, der har været i løntilskud på virksomheden, fået tilbud om fast arbejde.

”Jeg glad for at arbejde i et almindeligt produktionsteam med højere løn. Det er godt, for jeg bor alene med to børn,” siger Ceslava Thomsen. Hun er 32 år og er født og opvokset i Litauen.

Selvom hun har været tre år i Danmark, var det først, da hun begyndte på pumpevirksomheden, at hun for alvor begyndte at lære dansk. De første år i landet har hun nemlig været

hjemme meget af tiden med sine børn. Desuden har hun haft forskellige småjobs som jordbærplukker og gartner.

”På Grundfos har jeg lært dansk samtidig med, at jeg har været i virksomhedspraktik. Det betyder meget, for mine kollegaer i produktionsteamet taler alle dansk,” siger hun.

Danskundervisningen foregår i arbejdstiden på virksomheden. Det betyder, at underviseren kender dagligdagen i produktionen.

Hun synes, det har været et godt forløb: ”Jeg er glad for arbejdsmiljøet her på fabrikken, og så gør det heller ikke noget, at virksomheden ligger i Bjerlingbro, hvor jeg bor,” siger Ceslava Thomsen.

Nemt for virksomhederne

Jobcenter Århus oplever, at jobpakkerne åbner døre hos virksomhederne. Blandt andet hos busselskabet Midttrafik

Det er lettere at få kontakt med arbejdsgiverne, når man på forhånd kan præsentere et færdigt forløb, som fagforbundene er med på, siger afdelingsleder Lene Brink fra Jobcenter Århus.

”Arbejdsgiverne efterspørger en konkret arbejdskraft. Det kan vi give dem med jobpakkemodellen, hvor arbejdsmarkedets

parter på forhånd tager et ansvar for integrationsopgaven,” siger hun.

Samtidig er det stærkt motiverende for de ledige at vide, at der står et job klar til dem, når de er færdige med forløbet:

”Jobpakker er med til at tænde et lys i øjnene hos den enkelte. Den ledige er meget mere motiveret for at gennemføre, hvis han eller hun på forhånd kender målet,” siger Lene Brink.

Jobcentret samarbejder blandt andet med busselskabet Midttrafik om at uddanne buschauffører.

For øjeblikket er 10 personer i gang med forløbet hos Midttrafik, fortæller bus-

selskabets personalechef Bjarne F. Larsen.

”Vi tager en ledig ind til en samtale og en sprogttest, og hvis vi mener, at personen er egnet, så udsteder vi en arbejdsgivererklæring. Så ved han eller hun, at der står et job klar, når forløbet er slut. Derefter samarbejder vi med jobcentret om de kvalifikationer, den ledige sideløbende skal erhverve. For eksempel erhvervskørekort og danskundervisning,” siger Bjarne F. Larsen.

Udsigten til fast arbejde ansporer de ledige: ”De fleste har et ønske om at komme ud af ledigheden. De vil meget gerne have et job med god løn,” siger personalechefen.



Eksempel på jobpakkeforløb: Buschauffør i Århus

Vejledning og opkvalificering

- 3 uger - brancherettet sprogundervisning
- 6 uger - personbefordring med bus
- 2 dage - sundhed
- 3 dage - billettering og kundeservice
- 3 dage - konflikthåndtering
- 2 dage - kommunikation og kultur

Virksomhedspraktik

- Op til 10 ugers virksomhedspraktik

Løntilskud

- Op til 3 måneders ansættelse med løntilskud for at opnå kørerutine

Ordinær ansættelse

- Herefter ordinær ansættelse

Afsender:

Landsorganisationen i Danmark

Islands Brygge 32D
2300 København S
Telefon: 35 24 60 00
www.lo.dk

Dansk Arbejdsgiverforening

Vester Voldgade 113
1790 København V
Telefon: 33 38 90 00
www.da.dk

KL

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S
Telefon: 33 70 33 70
www.kl.dk

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Holbergsgade 6
1057 København K
Telefon: 33 92 33 80
www.inm.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Holmens Kanal 20
Postboks 2150
1016 København K
Telefon: 35 28 81 00
www.ams.dk