

# Jobløft-inspirationshæfte

STRATEGISK SAMARBEJDE OG STYRKET INDSATS LØFTER  
BESKÆFTIGELSEN I ALMENE BOLIGOMRÅDER



Januar 2025

## Indhold

Indledning.....	2
Kort om Jobløft-projektet.....	2
DEL 1. Jobløft-Indsatsen .....	3
Samarbejdet med virksomhederne .....	3
Samarbejdet med de ledige beboere .....	6
Individuel rådgivning og workshops for ledige beboere .....	6
Jobsamtaletræning .....	8
Jobløft-Uddannelsescafé .....	10
Job eller uddannelse ved renoveringer og nybyggeri .....	12
DEL 2. Strategisk samarbejde i Jobløft-partnerskab.....	13
Implementering af Jobløft-indsatsen .....	15
Den enkle og hurtige model .....	15
Den grundige og mere ressourcekrævende model.....	16

## Indledning

Alle kan blive enige om vigtigheden af at bringe ledige beboere i almene boligområder med relativt lav beskæftigelse i job eller uddannelse - eller tættere på job eller uddannelse. Det svære er hvordan. Det arbejdes der på forskellige måder med i hele landet, og det er dét, dette inspirationskatalog har som ambition at understøtte.

Der er flere forskellige betegnelser for almene boligområder med relativt lav beskæftigelse – de kaldes ghetto-områder, parallelsamfund, udsatte almene boligområder eller omdannelsesområder. Nogle af betegnelserne er lovbestemt, andre blot en del af hverdags sproget, men fælles for dem er, at de ofte anvendes forskelligt og lidt i flæng. I dette inspirationskatalog bruges betegnelsen *almene boligområder* om områder med relativt lav beskæftigelse, og de der bor i områderne, som ikke er i job eller uddannelse, betegnes *ledige beboere* eller blot *ledige*.

Inspirationskataloget er udarbejdet på baggrund af viden og erfaringer fra Jobløft-projektet. I første del præsenteres forslag til indsats, som kan bidrage til at bringe flere ledige beboere i de almene boligområder i job eller uddannelse. I anden del er der anbefalinger til etablering af strategisk samarbejde - et partnerskab - mellem boligselskaber, det boligsociale og den kommunale beskæftigelse og til implementering af Jobløft-indsatsen.

Strategisk samarbejde med lokale virksomheder er en central del af Jobløft-indsatsen, og derfor prioriteret forholdsvis højt i inspirationskataloget. Det er forhåbningen, at andre boligselskaber og boligsociale indsats kan bruge erfaringerne fra Jobløft-projektet til netop at styrke det strategiske samarbejde med virksomhederne. Og finde inspiration til at arbejde strategisk med bæredygtighed og ESG-rapportering - dels ved selv at ansætter ledige beboere og dels ved at skabe rammerne herfor for lokale virksomheder, herunder at bidrage til at faste leverandørvirksomheder kan leve op til sociale klausuler i evt. rammeaftaler.

### Kort om Jobløft-projektet

**Mål:** At minimum 96 ledige beboere fra de almene boligområder i Viborg og Silkeborg kommer i job eller uddannelse.

**Hvordan:** Fire almene boligorganisationer, jobcentre og de boligsociale helhedsplaner i Viborg og Silkeborg har i et partnerskab udviklet og afprøvet en indsatsmodel, hvor boligorganisationernes leverandørvirksomheder og andre lokale virksomheder bidrager til jobskabelse for beboerne.

**Virksomhederne** bidrager med

- **Ordinær ansættelse:** når virksomheden konkret skal bruge en ny medarbejder, en lærling/elev
- **Lønnede timer:** når virksomheden har mindre arbejdsopgaver, som ledige beboere kan ansættes til at løse
- **Sparring og netværk:** ved at virksomheden mødes med ledige beboere og hjælpe dem med job og uddannelse

Tæt samarbejde mellem repræsentanten fra boligselskabet, det boligsociale og den kommunale beskæftigelsesindsats bidrager i praksis til at matche ledige beboere til jobåbninger og til at understøtte de ledige beboere i jobsøgningen og evt. jobmatch i virksomhederne.

**Resultater:** I løbet af 4 år er 131 ledige beboere i de almene boligområder i Viborg og i Silkeborg kommet i job i leverandør- eller samarbejdsvirksomhederne eller i uddannelse på lokale uddannelsesinstitutioner.

Ca. ⅔ er ansat i få lønnede timer (i deltidsjob), ⅓ er ansat i fuldtidsjob, hvoraf ca. ¼ er unge, som er kommet i lære.

Projektet er støttet af Grundfos Fonden. DISCUS har stået for den overordnede projektledelse og evaluering, herunder for udarbejdelse af dette inspirationskatalog.

## DEL 1. Jobløft-Indsatsen

I Jobløft samarbejder boligselskaber, det boligsociale og den kommunale beskæftigelse om at bringe de ledige beboere i job eller uddannelse - eller tættere på job eller uddannelse.

Med samarbejdet bringes partnernes viden og ekspertise i spil til gavn for både beboerne og for lokale virksomheder. Partnerne deler viden om det lokale arbejdsmarked, om konkrete jobåbninger på lokale virksomheder og om beboernes jobønsker og kompetencer.

Anbefalingerne fra Jobløft-projektet er, at der skal arbejdes strategisk med kontakten til virksomhederne og med indsats for de ledige beboere. Og at det skal ske sideløbende, så der kan knyttes forbindelser mellem virksomhedernes og de lediges ønsker og behov. Nedenfor præsenteres først erfaringerne med det strategiske samarbejde med virksomhederne og derefter med indsatsen for de ledige beboere i det almene.

### Samarbejdet med virksomhederne

I Jobløft-projektet har både boligsociale medarbejdere, kommunale beskæftigelsesmedarbejdere og repræsentanter fra boligselskaberne været i dialog med virksomhederne om samarbejdet. Men uanset hvem der har taget kontakten, er det boligselskabet, som har inviteret virksomhederne til samarbejde, da det er boligselskabet, som leverandørvirksomhederne løser opgaver for. Boligselskabet står som afsender af ønsket om samarbejde, og det boligsociale og den kommunale beskæftigelsesindsats står som udførende.

#### Den første kontakt: Ledelsen informerer og forbereder samarbejdet.

- Boligselskabet udvælger de leverandørvirksomheder, som vil være mest relevante at starte samarbejdet med.
- Start med virksomheder, som generelt er gode samarbejdspartnere for boligselskabet, som jævnligt har brug for ny arbejdskraft og som er interesserede i at tage et socialt ansvar.
- Boligselskabets driftschef eller projektchef kan evt. tage den første kontakt til virksomhederne. Fx ved en kort orientering i telefonen i starten af Jobløft-samarbejdet, og/eller ved at sætte emnet på dagsordenen til samarbejds møder med leverandørvirksomhederne.

#### Budskabet til virksomhederne:

Jobløft er primært for de beboere, som har brug for en håndsrækning for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det kan være

- Beboere, som mangler netværk og kontakter til at finde job, evt. en læreplads
- Unge, som søger fritidsjob, eller en lære- eller elevplads
- Beboere, som kan arbejde i få timer om ugen, fordi de har fysiske eller mentale udfordringer

#### Virksomhedernes rolle i Jobløft kan fx være

- At ansætte ledige beboere, der matcher virksomhedens behov for arbejdskraft.
- At give ledige beboere 'en forlomme' når virksomheden har ledige job, uden dermed at garantere job. Fx ved at forpligte sig til at læse ansøgningerne samt indkalde de ledige beboere til jobsamtale.
- At ansætte unge fra de almene boligområder i fritidsjob
- At give sparring til ledige beboere ved jobsamtaletræning
- At informere unge om mulighederne for job og uddannelser på uddannelsescaféer

#### Gevinster

- Ved at bidrage til at flere beboere kommer i arbejde, løfter virksomheden et socialt ansvar
- Flere kvalificerede ansøgere til vakante stillinger i virksomheden
- En del af et tættere lokalt samarbejde og netværk med et fælles mål om bedre beskæftigelse

### Den næste kontakt: Jobløftkonsulentens mødes med de interesserede virksomheder

Når boligselskabets ledelse har åbnet døren, tager jobløftkonsulenten over (Læs om Jobløft-konsulentens opgaver og roller i boksen på side 15). Jobløft-konsulenten forbereder sig til mødet på virksomheden via

- en briefing fra boligorganisationens drifts- eller kundechef om de enkelte virksomheder:
  - Er virksomheden generelt en god samarbejdspartner?
  - Kører samarbejdet godt eller er der aktuelle uoverensstemmelser?
  - Er der aktuelt travlt i virksomheden – så der måske er jobåbninger? Eller er der ordredgang og måske opsigelser på vej?
- en briefing fra de boligsociale, der har den tætte kontakt til ledige beboere, om de ledige beboeres ønsker, kompetencer og kvalifikationer. Det handler primært om at få et realistisk billede af, hvem de ledige beboere er. Virksomhederne ønsker sig muligvis faglærte og erfarne medarbejdere – hvad mange af beboerne kan have vanskeligt ved at leve op til. Til gengæld tilbydes motiverede ledige, som kan løse mindre krævende opgaver, der tager tid fra virksomhedens faste medarbejdere.

#### Erfaringer med fælles strategi for virksomhedskontakten

- Samarbejdspartnerne skal lægge en fælles plan for virksomhedskontakten, så virksomhederne oplever én fælles koordineret indsats fra Jobløft.
- Vær 100% åben og ærlig om
  - samarbejdet – virksomhederne får ikke fordel ved kommende udbud i boligselskabet, hvis de går med i samarbejdet om Jobløft, men det er heller ikke 'pistolen for panden' hvor virksomheder, som vælger ikke at deltage, bliver valgt fra i kommende udbud.
  - de ledige beboere – mange af dem har udfordringer og brug for støtte, men vil med tiden kunne blive gode medarbejdere for virksomheden.
- Giv virksomheden taletid på mødet (80% taletid til virksomheden /20% til sig selv), og få afdækket behovet for arbejdskraft og krav til nye medarbejdere. Få en rundvisning på virksomheden, for ved selvsyn at se arbejdspladsen og måske få øje på opgaver, der egner sig til job på få timer.
- Anerkend virksomheden for samarbejdet.
- Vær forberedt på løbende at italesætte samarbejdet omkring Jobløft, så det ikke bliver glemt. Orientér fx om erfaringer og resultater på samarbejds møder.

Læs mere om En fælles strategi for kontakt til virksomheder *side 17*

## Forslag til samtaleguide til virksomhedsbesøg i Jobløft-samarbejdet

Undersøg inden mødet, hvad virksomheden producerer, samarbejdet med boligorganisationen mm.

### Fortæl kort om Jobløft

Giv virksomheden et klart billede af, hvad Jobløft er, og hvad virksomheden kan bruge Jobløft til.

### Spørg ind til virksomheden

Ved det første besøg og spørg ind til evt. ændringer ved næste besøg.

- Hvem er virksomhedens kunder? / hvem er leverandører?
- Handles der nationalt / internationalt?
- Hvilke jobtyper / fagområder beskæftiger I?
- Hvor mange ansatte?
- Hvordan rekrutterer/uddanner/fastholder I jeres medarbejdere?
- Hvad er I optaget af for tiden?
- Hvad er jeres største udfordringer her og nu? - og hvad vil jeres udfordringer være på sigt?
- Hvad er jeres fornemmelse af udviklingen inden for branchen - lokalt og globalt?

### Rund besøget af

- Hvad kan det give mening for begge parter at samarbejde om?
- Er der jobåbninger på virksomheden – her og nu eller på sigt?
- Kan virksomheden bidrage med sparring til ledige beboere, som kan bringe dem tættere på job?
- Er der evt. muligheder for få lønnede timer til ledige med udfordringer eller fritidsjob til en ung?
- Næste skridt? / udveksle kontaktoplysninger.

## Tjekliste til jobordre

Hvis der viser sig en jobåbning på virksomhedsbesøget kan følgende tjekliste bruges til at afklare virksomhedens forventninger til en kommende medarbejder samt få styr på de faktuelle oplysninger.

**Fakta om virksomheden:** Navn, adresse, CVR

**Kontaktperson på virksomheden:** Navn, stilling, telefon og mail.

**Om jobbet:** (ordinær beskæftigelse, lønnede timer, løntilskudsjob, praktik eller andet).

- Stillingsbetegnelse/arbejdsopgaver:
- Ansættelsesdato:

**De vigtigste funktioner/opgaver i jobbet:**

**De vigtigste faglige kvalifikationer hos ansøger:**

**De vigtigste personlige kvalifikationer hos ansøger:**

## Samarbejdet med de ledige beboere

I Jobløft er nogle af ansættelserne kommet i stand ved den indledende kontakt med samarbejdsvirksomhederne. Enten i forbindelse med det første besøg på virksomheden eller senere i samarbejdet.

De fleste jobs er dog skabt ved, at det boligsociale, i et samarbejde med den kommunale beskæftigelse og virksomhederne, har klædt de ledige beboere på til selv at søge jobs i samarbejdsvirksomhederne eller i andre virksomheder i deres netværk.

Indsatsen for at klæde de ledige på til jobsøgning har været et eller flere af nedenstående tilbud:

1. Individuel rådgivning og workshops for ledige beboere om CV og jobsøgning
2. Jobsamtaletræning, hvor virksomhedsledere har haft samtaler og givet sparring til de ledige
3. Uddannelsescafé, hvor virksomheder og unge mødes om mulighederne for job og uddannelse
4. Job eller uddannelse ved renoveringer og nybyggeri

Ikke alle tilbud er 'opfundet' i Jobløft, men tilsammen har de bidraget til projektets resultater.

### 1. Individuel rådgivning og workshops for ledige beboere

Mange ledige beboere har brug for både viden om det lokale arbejdsmarked samt vejledning i selv at søge job og uddannelse, for at komme i betragtning til ledige job.

Jobløft har tilbudt ledige beboere både individuel rådgivning og at deltage i gruppeforløb, hvor de sammen med andre har arbejdet på at styrke deres jobsøgning. Ofte har de ledige beboere først deltaget i individuel rådgivning, og derefter efter aftale i andre dele af indsatsen.

Tilbuddene til beboerne om rådgivning formidles på mange forskellige platforme: Opslag på Facebook, opslag i opgange i boligområdet, mund-til-mund og ved samtaler i den kommunale beskæftigelse.

Både boligsociale medarbejdere og medarbejdere fra den kommunale beskæftigelsesindsats har stået for rådgivning og workshops. Afsættet har været kendskab til konkrete jobåbninger i samarbejdsvirksomhederne samt viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft og deres forventninger og krav til ansøgere. Denne viden er bragt i spil for de ledige, fx i form af

- Liste med konkrete jobåbninger på virksomheder, som aktuelt mangler arbejdskraft. Dette bruges som motivation og inspiration i de individuelle samtaler med de ledige.
- Liste med virksomheder, som er åbne for ansættelse i lønnede timer eller på særlige vilkår.
- Viden om hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger. Denne viden bruges aktivt til at vejlede ledige i valg af opkvalificering eller uddannelse.

Desuden har beboerne fået støtte og vejledning i

- at kvalificere deres ansøgninger og deres CV
- at bruge deres eget netværk til at søge job
- at bruge det digitale i jobsøgningen, dvs. selvbooking mv.

De boligsociale medarbejdere mødes med jævne mellemrum med medarbejdere i den kommunale beskæftigelse og/eller Jobløft-konsulenten, for at dele viden og erfaringer.

## Samtaleguide om CV og jobsøgning

**Ved den første samtale:** Hvordan har dit arbejdsliv indtil nu set ud? Hvilke kurser og uddannelser har du?

**Ved de næste samtaler:** Hvordan er det gået siden sidste samtale?

**Ved alle samtaler:**

**Gennemgang af CV og evt. tidligere ansøgninger** - kan det forbedres/skal det opdateres?

### Jobsøgning

- Gennemgang af CV og tidligere ansøgninger.
- Hvordan kan du bruge dit netværk til at søge job?
- Hvor er der størst mulighed for job pt. og på længere sigt - brancher/virksomheder i lokalområdet.

### Kontakt til virksomheder:

- Hvilken slags job søger du? Fuldtidsjob, få lønnede timer, job med løntilskud mv.?
- Hvad har du brug for hjælp til for at komme i kontakt med arbejdsgiver? Er jobsamtaletræning, sparring eller praktik relevant?

**Andet:** Fx ferie, begrænsninger og behov for hensyn mv.

## Samtale om den lediges personlige kompetencer

For ledige uden særlig meget arbejdserfaring, kan det være svært at sætte ord på sine personlige kompetencer og styrker. Men ofte er det netop de personlige kompetencer, som interesserer en kommende arbejdsgiver. Den ledige kan få hjælp til at få sat ord på sine personlige kompetencer via samtaler om, hvordan vedkommende tidligere har tacklet forskellige situationer – i et tidligere job, en praktik, frivilligt arbejde eller andet.

En samtale, som kan bidrage til at tydeliggøre den lediges personlige kompetencer kan forløbe efter følgende model:

- Definer rammerne for samtalen: Vær tydelig om, at formålet med samtalen er at få sat ord på den lediges personlige kompetencer, fordi det er vigtigt for en kommende arbejdsgiver.
- Udpeg relevante situationer: Bed den ledige om at udvælge en situation hvor vedkommendes personlige kompetencer var i spil. Det kan være det sidste job, uddannelse, praktik, frivilligt arbejde, interesser etc.
- Spørg ind til praksis og identificer vedkommendes færdigheder og kunnen: Hvad gjorde du i dit sidste job, hvis der opstod en ny situation, hvor du selv skulle træffe en beslutning om....
- Hjælp med at beskrive (eller omskrive) vedkommendes færdigheder og kunne som personlige kompetencer: Hvis du gjorde x, y, z, så lyder til på mig til at du er.....

### Konkrete eksempler på personlige kompetencer

1. Kan du arbejde selvstændigt?: Går du fx selv i gang med opgaver uden at vente på besked?
2. Kan du samarbejde?: Kan du fx modtage en opgave fra andre og give dine opgaver videre til andre?
3. Hvordan takler du forandring?: Kan du fx løse nye ikke planlagte opgaver?
4. Er du fleksibel?: Er du fx indstillet på at kunne løse andre opgaver i dag end i går?
5. Er du opfindsom?: Kan du fx trække på forskellige erfaringer og kombinere dem på nye måder?



## 2. Jobsamtaletræning

En jobsamtaletræning handler om at hjælpe den ledige godt på vej. Dels ved at give vedkommende træning i at gå til samtale, dels ved sparring og gode råd fra en erfaren virksomhedsleder, som er vant til at læse ansøgninger og møde jobansøgere til en samtale. Det kan være en virkelig stor hjælp for en jobsøgende at komme til en samtale og få feedback på sin fremtrædelse og sit CV. Eller overhovedet få øjnene op for, at man kan benytte sig af sit netværk til at få et job.

I Jobløft har ledere fra lokale virksomheder holdt træningssamtaler med en gruppe udvalgte ledige beboere og giver dem træning, sparring og gode råd om at gå til jobsamtale. I andre situationer har den ledige beboer, som mangler træning i at gå til en jobsamtale, aftalt en tid med en virksomhedsleder om en individuel jobsamtaletræning, og er derefter mødt op på virksomheden til træningssamtalen.

Der er ingen forventning til, at virksomheden skal ansætte den ledige efter træningssamtalen. Dette er både den ledige og lederen afklarede med på forhånd.

Samtalerne kan enten foregå i et beboerhus i boligområdet, hvor ledere fra 4-6 virksomheder møder op til aftalt tid og på skift har 8-10 ledige beboere til træningssamtale. Eller det kan foregå på virksomheden, hvor den ledige beboer kommer til en individuel samtale hos personalelederen.

### Sådan foregår jobsamtaletræning i grupper

#### Før samtalen

- Jobkonsulent og den boligsociale medarbejder udvælger relevante kandidater og aftaler rammerne omkring samtalen med dem
- Den boligsociale medarbejder arrangerer det praktiske omkring samtalen, dvs. tid og sted.
- Virksomhedslederen inviteres til at møde op, og bruge sin ekspertise i 1-2 timer.
- Lederen får de lediges CV tilsendt på forhånd.

**Selve træningssamtalen** for den enkelte tager typisk 20 minutter, og ligner i store træk en almindelig jobsamtale.

- Den ledige møder 1-2 ledere og fortæller dem om sit jobmål og sin jobsøgning.
- Lederne stiller spørgsmål om fx den lediges erfaring og kompetencer

**Efter samtalen** får den ledige sparring og gode råd af personalelederen. Fx

- om sprog og fremtoning ved samtalen
- forslag til justering af CV'et
- om den videre jobsøgning
- forslag til relevante kurser, der kan forbedre den lediges jobchancer osv.

#### Hvad sker der efter jobsamtaletræningsforløbet?

- **Som minimum:** Den ledige går styrket til en jobsamtale i en anden virksomhed
- **Ofte:** Personalelederen anbefaler den ledige i sit netværk
- **Af og til:** Personalelederen ansætter selv den ledige

## Erfaringer med jobsamtale-træning

En direktør i en produktionsvirksomhed sagde ja til at bidrage til jobsamtaletræning, fordi det var overskueligt og fordi der ikke var krav om, at hun skulle ansætte de pågældende beboere.

Hun ser det desuden som en mulighed for at udvide sit netværk til andre erhvervsfolk, der lige som hun selv brænder for at være med til at skabe positive ændringer for ledige.

Sammen med en anden virksomhedsleder giver hun sparring til beboere, som søger job. Hun får beboernes CV tilsendt på forhånd og har en samtale med beboeren om indhold og form og giver gode råd.

Nogle beboere ser hun kun en gang. Andre kommer flere gange og det er meget meningsfuldt for hende at se, hvordan kandidaterne tager input til sig og rykker sig fra gang til gang. Hun sender også kandidater videre til andre virksomheder i hendes netværk, når hun bliver opmærksom på, at den lediges kompetencer og jobønsker matcher.

Hun er særligt opmærksom på kvinder, som ikke har uddannelse eller erhvervs erfaring og ofte søger rengøringsjob eller børnepasning, fordi det er det, de har erfaring med. Hun udfordrer kandidaterne til også at søge job i produktionsvirksomheder. For hvis kandidaterne er motiverede, kan de altid lære det praktiske, fx i en kort praktik. Desuden deltog direktøren i en fælles madlavningsworkshop sammen med ledige beboere, og fik på den måde lært de ledige at kende på en uformel og interessant måde.



Jobsamtaletræning i Jobløft Viborg

## Gode råd fra direktøren

### til boligsociale medarbejdere:

- Send kun kandidater, som rent faktisk er interesserede i job – kandidaterne skal være motiverede.
- Kandidaterne skal have et vist niveau i dansk – ellers giver sparring ingen mening for nogen af parterne.
- Hjælp med at forklare og 'oversætte' kulturelle forskelle og forskellige bevæggrunde hos kandidater og arbejdsgivere.

### til ledige jobkandidater, som deltager i samtaletræning:

- Vær ærlig – men du behøver ikke fortælle hele din livshistorie
- Billeder på CV'et er en god ide, men de skal vise, hvordan ansøger reelt ser ud – dvs. ikke billeder med solbriller.
- Kvinder med tørklæde er ikke en udfordring, så længe det ikke udgør en fare eller hæmmer opgaveløsningen
- Vær forberedt på at fortælle, hvorfor du gerne vil jobbet – arbejdsgiverne ønsker at kende din motivation for netop dette job.

### 3. Jobløft-Uddannelsescafé

I en Jobløft-Uddannelsescafé mødes en gruppe af unge fra de almene boligområder og repræsentanter fra lokale virksomheder hinanden til en uformel samtale om job, fremtidsplaner og muligheder. Samtalerne giver ny viden og inspiration hos begge parter.

I Jobløft-projektet har ca. 50 virksomheder og mere end 200 unge deltaget i forskellige Jobløft-uddannelsescaféer i lokale ungdomsklubber ved de almene boligområder.

De medvirkende virksomheder har primært været lokale håndværkere, butikker, velfærdsfag, hotel- og restaurationsbranchen og iværksættere. Repræsentanten fra virksomheden har

- fortalt de unge om deres egne job, uddannelse og personlige karrierer – hvordan er de kommet i de job, de har i dag og hvad betyder deres job for dem
- snakket de med de unge om de unges tanker og planer om fremtiden.

Ud over konkret sparring og inspiration til, hvordan de kommer videre i job og uddannelse, får de unge:

- 1. Viden** om mulighederne som faglærte, i fritidsjob og som iværksættere.
  - Hvad man laver som håndværker, butiksansat, regnskab, kontor, hotel og restauration osv.?
  - Hvad man får i løn (også over længere tid)?
- 2. Netværk**, som de unge kan benytte sig af, hvis de søger job eller læreplads
  - Hvilke virksomheder inden for branchen mangler evt. folk lige pt.
  - Hvordan kommer den unge videre? Hvem kan de ringe til / sende en ansøgning til og hvordan?
- 3. Rollemodeller** – især når elever og lærlinge fra virksomheder er med og fortæller om, hvorfor det er fedt at arbejde som lærling/elev eller ung håndværker. Fx at arbejdet som håndværker/elev
  - er mere praktisk og fysisk end stillesiddende og bogligt
  - også handler om relationer med mening og samarbejde med kunder og kolleger
- 4. Nye øjne på egne muligheder** og inspiration til at se deres erhvervskarriere som en fortælling, de selv er med til at skabe.
  - Det er nødvendigt at komme i gang – også selvom man ikke har en færdig karriereplan.
  - De første valg er ikke nødvendigvis for livet – ofte viser der sig nye muligheder senere.

#### Sådan foregår en uddannelsescafé:

Uddannelsescaféerne planlægges og afvikles i samarbejde med det boligsociale, lokale ungdomsklubber, uddannelsesvejledere, UU, FGU, den kommunale beskæftigelse og erhvervsskolen. Det giver størst fremmøde, hvis caféen afholdes i lokaler, hvor de unge i forvejen kommer – fx ungdomsklubben.

#### Før Uddannelsescaféen

- **Ungdomsklubben** lægger lokaler til og 'slår på tromme' for arrangementet
- **Uddannelsesvejledere, UU, FGU og de boligsociale medarbejdere**
  - er i dialog med de unge om, hvilke virksomheder, brancher og jobtyper, de er interesserede i og gerne vil have besøg af og dele viden med
  - informerer relevante unge om arrangementet
- **Den kommunale beskæftigelse** peger på relevante brancher og virksomheder
- **Erhvervsskolen** formidler kontakt til unge, der er i gang med uddannelser og som kan deltage med oplæg og som rollemodel
- **Jobløft-konsulent** kontakter relevante virksomheder og klæder dem på til caféen samt lægger program for uddannelsescaféen
- **Virksomhederne** siger ja til at møde op, evt. også med en lærling eller elev, og deltage i en uddannelsescafé i ca. 2 timer.

### På Uddannelsescaféen

- Snack og drikkevarer til pausen og facilitering af arrangementet.
- Virksomhederne
  - svarer på spørgsmål i et panel – ca. 10-15 min. for at fastholde de unges opmærksomhed
    - Hvad har været din vej ind i faget?
    - Hvad består uddannelsen og dit arbejde af?
    - Hvad er de tre bedste grunde til netop at arbejde inden for dit fag?
  - deltager i samtaler med en mindre gruppe unge ved cafébordene eller en-til-en. Er nysgerrig på de unge og spørger ind til deres fritidsinteresser, fremtidsplaner osv.

### Efter Uddannelsescaféen

- evaluering af arrangementet, ved at indsamle input fra de unge, virksomhederne, ungdomsklubben, de boligsociale medarbejdere m.fl. for at kunne udvikle uddannelsescaféerne
- boligsociale medarbejdere, UU, uddannelsesvejledere m.fl. følger op hos de unge, som deltog.

### Eksempel på program for uddannelsescafé:

Kl. 17.00: Velkomst og præsentation

17.10: Et panel med repræsentanter fra virksomhederne svarer på spørgsmål om deres arbejde, uddannelse og egne karrierer

17.30: Borddrøftelser, hvor 3-5 unge sidder sammen med en virksomhedsrepræsentant, som på skift snakker om mulighederne med udgangspunkt i de unges interesser og drømme.

Kl. 18.30 slut på arrangementet



Uddannelsescafé i Silkeborg

### Virksomhedernes erfaringer med Uddannelsescaféer:

**En leder i en dagligvarebutik i boligområdet**, sagde ja tak til indbydelsen til Jobløft-Uddannelsescaféen, fordi han så det som en ny måde at møde unge fra lokalområdet.

Butikken har altid 20-30 unge ansat i fritidsjob og der sker løbende udskiftning. Lederen foretrækker, at de unge bliver klædt på til selv at søge fritidsjob, frem for at de boligsociale medarbejdere eller de unges forældre kontakter ham. Caféen var en god lejlighed til at møde unge og fortælle dem om mulighederne for fritidsjob og hvad butikken lægger vægt på i en jobansøgning. Derfor deltog han sammen med butikkens souschef, som selv er startet i fritidsjob i butikken. Efter uddannelsescaféen har de boligsociale medarbejdere bl.a. med afsæt i input fra købmanden støttet de unge i selv at søge fritidsjob i butikken.

**En entreprenør** fra et firma, der løser opgaver for boligselskabet i boligområdet, fortalte på en uddannelsescafé om de forskellige fag i byggeriet, lønforhold og at der aktuelt mangler lærlinge inden for bl.a. murerfaget. Efter oplægget talte han især med de unge om, at de ikke skal være nervøse for at 'låse sig fast' som håndværkere, da der er gode muligheder for at læse videre senere. Han oplever, at dette perspektiv er en øjenåbner for såvel de unge som for deres forældre.

#### 4. Job eller uddannelse ved renoveringer og nybyggeri

Der er som bekendt krav om, at 14% af de ansatte på byggepladsen skal være under oplæring ifm. renoveringer af det almene, der modtager tilskud fra Landsbyggefonden. Derfor er det en oplagt mulighed for at få unge fra almene boligområder ind på arbejdsmarkedet. Men det er sjældent de ledige *beboere* fra lokalområdet, der kommer i spil til job og uddannelse i forbindelse med at en almen boligorganisation bygger nyt eller renoverer. Det kan der være mange forklaringer på.

Jobløft-projektet har udarbejdet en køreplan for at bringe ledige *beboere* i spil til job og uddannelse på byggepladsen. Køreplanen er baseret på Bygherreforeningens paradigme om en systematisk tilgang til uddannelse af flere lærlinge på alment byggeri, men med særligt fokus på at få ledige *beboere* i job og uddannelse ifm. byggeriet.

Læs mere om Bygherreforeningens paradigme: <https://bygherreforeningen.dk/vaerktoejer-metoder/>

I **udbudsfasen** kan Jobløft bidrage med input til teksten til udbudsmaterialet om

- At 14% af de ansatte på byggepladsen skal være under oplæring.
- At der er særligt fokus på at få ledige fra de almene områder i job og uddannelse, og forventninger til den vindende entreprenør om samarbejde om at nå dette mål.

Efter **udbudsfasen**, inden byggeriet går i gang, kan Jobløft deltage på møder med

- **byggeledelsen i boligselskabet** om samarbejdet om at sikre 14% under oplæring hos den vindende entreprenør og evt. underentreprenører.
- **afdelingsbestyrelser i afdelinger uden boligsocial indsats** om mulighederne for hjælp til beboerne om job/uddannelse, herunder udarbejder informationsmateriale til beboerne
- **erhvervsskolen, FGU, Det boligsociale og den kommunale beskæftigelse** om samarbejdet om at matche unge til lærepladser i byggeriet.
- **lokale folkeskoler** om mulighederne for fritidsjob på byggepladsen, hvor unge kan hjælpe med oprydning eller småreparationer mhp. job/læreplads.

Når **byggeriet går i gang**, kan Jobløft efter nærmere aftale

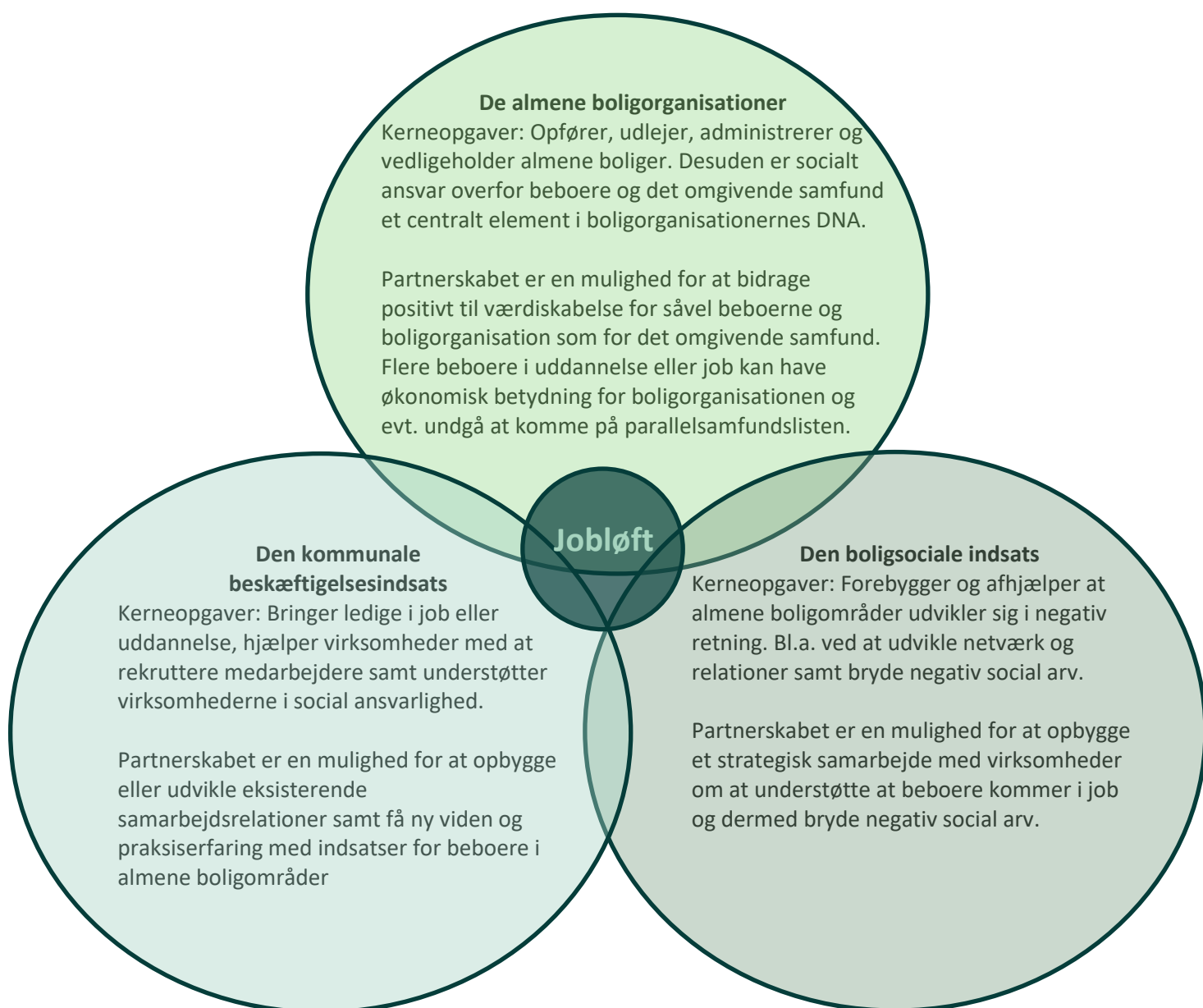
- **deltage i byggemøder**, når "bemanning" og/eller "lærlingeplanen" er på dagsordenen
- **arrangere uformelle samarbejds møder** mellem projektlederen på byggepladsen og repræsentanter fra FGU, den kommunale beskæftigelse, det boligsociale og evt. folkeskolen om konkrete muligheder. Fx lærepladser, rengøringsjob med få lønnede timer, job som pladsmand eller lign.
- **rundvisning på byggepladsen** for unge fra det almene med interesse i byggebranchen. Fx unge som går på erhvervsskolen, FGU, den kommunale ungeindsats eller i folkeskolens afgangsklasser
- **åben rådgivning** til unge fra det almene om at søge læreplads, kan fx afholdes i en skurvogn på byggepladsen
- **lærlingecafé på byggepladsen** hvor lærlingen mødes med faste intervaller, mhp. at fastholde dem i job på byggepladsen

## DEL 2. Strategisk samarbejde i et Jobløft-partnerskab

Kernen i Jobløft er det tætte samarbejde mellem de almene boligorganisationer, det boligsociale og den kommunale beskæftigelse. Alle tre parter har forskellige kerneopgaver, fokus og interesser, men de har også en fælles interesse i at finde løsninger på de fælles udfordringer med, at få flere ledige beboere i de almene boligområder i job eller uddannelse.

Med afsæt i parternes egne kerneopgaver og mål kan de i et partnerskab understøtte hinanden i at løse de udfordringer, der ligger i 'mellemmrummene' mellem deres kerneopgaver. Og på tværs af organisationerne at finde nye veje og nye løsninger, der ikke kan udvikles og eksekveres af den enkelte organisation alene mhp. at nå det fælles mål om beskæftigelse for de ledige beboere.

Det har vist sig afgørende, at en lokal projektleder eller koordinator - her kaldet en Jobløft-konsulent - binder trådene sammen og understøtter samarbejdet, så opgaverne bliver prioriteret i en travl hverdag.



**Jobløft-konsulent** er en nøgleperson i partnerskabet – især i starten, når samarbejdet skal løbes i gang.

Jobløft-konsulent følger op på boligselskabets indledende dialog med leverandør- og samarbejdsvirksomheder og indgår aftaler med virksomhederne, formidler jobåbninger og viden om virksomhedernes behov til den boligsociale indsats.

Jobløft-konsulent kan være ansat i boligselskabet, i det boligsociale eller i den kommunale beskæftigelse. Eller det kan være en ekstern person, som tilknyttes boligselskabet for at drive Jobløft-samarbejdet.

Hvis jobløft-konsulent ikke allerede har det i forvejen, er det vigtigt at opbygge

- Kontakter til både det boligsociale og til lokale virksomheder
- Et godt kendskab til det lokale arbejdsmarked, bl.a. viden om brancher der mangler arbejdskraft
- Et vist kendskab til de ledige beboeres jobønsker, kompetencer og kvalifikationer, og være tydelig overfor virksomhederne om deres udfordringer, men også have øje for deres ressourcer
- Viden om, hvordan boligorganisationen selv har arbejdet med socialt ansvar (Fx ansætter unge i lommepegejob/fritidsjob, elever i driften og administrationen, prioriterer at ansætte ledige beboere, bidrager til jobsamtaletræning eller uddannelsescafé mm.).

I Jobløft projektet har partnerne haft følgende **rolle- og ansvarsfordeling**:

#### De almene boligorganisationer

- Tilbyder virksomheder rekruttering af arbejdskraft fra boligområderne og en platform for virksomhedernes CSR arbejde
- Kommunikerer intentioner med partnerskabet ud i egen organisation
- Klæder egne medarbejdere på til at ansætte ledige beboere i driften.

#### Den kommunale beskæftigelsesindsats

- Understøtter kontakt til og dialog med ledige beboere om jobsøgning
- Rådgiver beboerne om jobsøgning og uddannelse ude i boligområderne.
- Understøtter kontakt og dialog med lokale virksomheder om at tage et socialt ansvar og ansætte medarbejdere i lønnede timer og på særlige vilkår.
- Udsøger relevante ledige med adresse i de almene boligområder både til konkrete jobåbninger og andre aktiviteter i Jobløft. Dette kræver intern koordinering og samarbejde i den kommunale beskæftigelse.

#### Den boligsociale indsats

- Har kontakten til virksomhederne om samarbejdet, og med beboerne for at klæde dem på til jobsøgning, primært ved håndholdt indsats
- Samarbejder tæt med lokale kommunale myndigheds personer, som mange beboere er tilknyttet, og bidrager til koordinering og videndeling så beboerne oplever en koordineret og sammenhængende indsats.
- Bidrager til at udvikle og dele viden om succesfulde indsatser til at få beboerne tættere på arbejdsmarkedet.

## Implementering af Jobløft-indsatsen

Erfaringerne fra Jobløft-projektet kan overføres til andre almene boligselskaber, boligsociale helhedsplaner og kommunale beskæftigelsesindsatser. Enten ved at plukke enkelte elementer ud til en enkel og hurtig implementering – eller ved at afsætte flere ressourcer til fuld implementering af indsatsen.

### Den enkle og hurtige model

#### Få et overblik over de tiltag, der allerede eksisterer i og omkring boligområdet

- Fx rådgivning af beboerne om jobsøgning og CV (individuel eller i grupper), jobcaféer eller sparring til jobsøgning i den boligsociale helhedsplan

#### Udvælg nogle få leverandørvirksomheder til samarbejdet

- Start med de virksomheder, som allerede er gode samarbejdspartnere til boligselskabet og har vist interesse for at være socialt ansvarlige eller ofte mangler arbejdskraft.

#### Kontakt virksomhederne og foreslå samarbejde om Jobløft

- Lad jer inspirere af 'Budskab til virksomheder' i boksen på side 3
- Udpeg faste kontaktpersoner i både virksomheden og i Jobløft til den fremtidige kontakt.

#### Aftal rammerne for det fremtidige samarbejde

- Hvordan ønsker virksomhederne at bidrage til Jobløft: Hvilke aktiviteter, hvor ofte og i hvilket omfang?
- Invitér virksomhederne med til aktiviteter, der allerede er i det boligsociale.
- Gør det let og overskueligt for virksomhederne at bidrage.

#### Aftal rammerne for jobmatch, dvs. hvem gør hvad, hvornår:

- Hvis en beboer ønsker at søge arbejde i en specifik virksomhed: Hvordan klædes beboeren bedst muligt på til selv at søge arbejde i virksomheden?
- Hvis virksomheden skal bruge en ny medarbejder, en lærling eller en elev, eller har mindre arbejdsopgaver, der egner sig til småjob: Hvordan sikres forventningsafstemning, formidling af kontakt til relevante kandidater blandt de ledige beboere og afklaring af den lediges eventuelle behov for særlige hensyn for at opnå tilknytning til arbejdspladsen?

#### Gør status ved i faste intervaller at spørge virksomhederne og de øvrige partnere:

- Hvad har fungeret godt – hvad kan blive bedre?

### Ressourcer til Jobløft

**Den enkle model** bygger videre på de indsatser, I allerede har. Afsæt ekstra tid til at kontakte virksomheder i starten og løbe indsatsen i gang. Forvent at bruge 5-8 timer om ugen på Jobløft – afhængigt af, hvor ambitiøse, I er – indtil Jobløft bliver en integreret del af partnernes arbejdsgange.

**Den grundige model** kræver en tovholder, som koordinerer og følger op på aftaler mm. Søg evt. midler til denne opgave i projektansøgning eller ifm. finansiering af helhedsplan. Forvent en halvtidsstilling indtil rammer og aftaler for Jobløft er på plads, derefter 10-15 timer om ugen.



## Den grundige og mere ressourcekrævende model

### Start med at samle samarbejdspartnerne.

- Boligselskabet, det boligsociale og den kommunale beskæftigelse mødes og fastlægger fælles mål og indsats.

### Beslut, hvem der tager teten

- Selv om I er enige om, at jobløft er en god ide, skal der ekstra kræfter til at løbe indsatsen i gang. Beslut, hvem, der har ansvaret og sæt ressourcer af til opgaven.
- De første trin i processen kan fx bestå i
  1. at udarbejde en kort projektskitse, som sammen med Jobløft-indsatsmodellen og dette inspirationskatalog sendes rundt til alle samarbejdspartnere i projektet
  2. bilaterale møder med hver samarbejdspartner om samarbejdets opstart, potentiale og mulige udfordringer mv.
  3. at udarbejde et kommissorie for samarbejdet for at sikre, at opgaverne i Jobløft bliver løst.

### Fastlæg rammerne for partnerskabet mellem boligselskabet, det boligsociale og jobcentret

- **Afsæt tid og ressourcer:** I et nyt samarbejde mellem partnere, der har forskellige kerneopgaver, arbejds gange, fagligheder og rammevilkår, vil der altid være udfordringer og dilemmaer. Sørg for at der er god tid til at drøfte og beskrive de løsninger og rammer, der skal gælde for jeres partnerskab.
- **Udarbejd et fælles grundlag** for indsatsen, herunder
  1. skitse til løsningsforslag på mulige dilemmaer/udfordringer i samarbejdet (fx hvordan håndteres 'frivillig indsats' i det boligsociale, kontra 'ret og pligt' i jobcentret)
  2. en 'parathedanalyse', af beboernes og leverandørvirksomhedernes 'parathed' til initiativet. Fx vha. kvantitativ / kvalitativ dataindsamling og analyse.
  3. en skitse til organisering, roller og ansvar i samarbejdet
  4. informationsmateriale til beboere og virksomheder
- **Afhold en kickoffworkshop** med ledere og praktikere fra partnerskabet for at udvikle konkrete arbejds gange for indsatsen
- **Udarbejd flowcharts og arbejdsgangsbeskrivelser** for det praktiske samarbejde mellem partnerne på grundlag af input fra workshoppen.

### Nedsæt en styregruppe, som sikrer fremdrift og overblik i implementering af indsatsen, og som

- består af ledere og repræsentanter fra alle partnere, som kan træffe beslutninger og bidrage med løsningsforslag mv.
- mødes indledningsvis og drøfter konteksten, opbakning i det politiske system mv.

### Drøft løbende udvikling og status i partnerskabet:

- **Ledelsesforhold:** Hvordan håndterer vi evt. udfordringer i den daglige drift? Hvordan sikrer vi løsning af mere komplekse eller evt. konfliktende problemstillinger i partnerskabet?
- **Kompetencer:** Hvordan sikrer vi uddannelse, træning og sparring til medarbejderne?
- **Organisation:** Er der brug for at opbygge en ny organisatorisk ramme eller tilpasning af organisering hos de respektive partnere? Hvis ja, hvordan?

## Udvikling af Jobløft-samarbejdet

### Videndeling og samarbejde på tværs af organisationerne

Ved etablering af samarbejdet er det afgørende, at partnerne kommunikerer samarbejdet ud i egen organisation, på tværs af alle afdelinger og teams. På den måde involveres alle – ikke alene ledelsen og nøglemedarbejdere – i opgaven med at bringe ledige beboere i job og uddannelse.

Information og videndeling i Jobløft-samarbejdet kan ske via:

- **Fællesmøder** med boligsociale medarbejdere og kommunale beskæftigelsesmedarbejdere på tværs af afdelinger (fx om lovgivning, redskaber i beskæftigelsesindsatsen, samarbejde og servicering af virksomheder)
- **Fælles temadage/kursusdage** om kvalificering af de lediges CV og jobsøgning
- **Videndeling, sparring og koordinering på tværs** af partnerskabet, fx
  - månedlige/ugentlige møder, hvor praktikere i samarbejdet mødes kort og opdaterer hinanden på mål og aktuelle sager.
  - Kvartalsmøder og temadage, hvor temaer og aktuelle spørgsmål debatteres.
  - Arbejdsgrupper på tværs af teams, der håndterer særlige opgaver (for eksempel rekruttering til renovering)
- **Informationsfolder** til hhv. virksomheder og ledige beboere om Jobløft

### En fælles strategi for kontakt til virksomheder

Det er vigtigt, at virksomhederne oplever én fælles koordineret kontakt med medarbejderne i hhv. det boligsociale og den kommunale beskæftigelsesindsats. Det skal være synligt og overskueligt for virksomhederne, hvad Jobløft gerne vil samarbejde med dem om, hvilke forventninger, der er til virksomheden og hvad de kan forvente af samarbejdet med Jobløft.

Understøt kontakten til virksomhederne ved fx

- At udpege **faste kontaktpersoner** i hhv. det boligsociale og den kommunale beskæftigelsesindsats
- At indgå **faste aftaler** partnerne imellem om kontakten til virksomhederne
- En plan for at sikre de **nødvendige kompetencer** hos medarbejdere, som opsøger og har dialog med virksomheder. Fx de boligsociale medarbejdere, som formentlig ikke har så mange erfaringer med at opsøge virksomheder.
- Udarbejde en **drejebog for virksomhedskontakten**, som ramme for samtalen med nye virksomheder.
- En **kontaktstrategi** for hvornår, hvordan og hvilke virksomheder Jobløft kontakter, herunder:
  - En plan eller årshjul over, hvilke virksomheder der skal kontaktes hvornår på året og hvordan
  - En plan for forberedelsen til virksomhedskontakt.
  - En skabelon med faste spørgsmål, som også har fokus på virksomhedens behov.
- **Arbejdsgange**, som sikrer at viden om virksomhedernes behov bringes med tilbage til jobcentret

### Matchning af ledige beboere med jobåbninger

Det er afgørende, at medarbejdere med virksomhedskontakt har et realistisk billede af de ledige beboeres kompetencer og ressourcer, så de ikke 'oversælger' de ledige beboere til virksomhederne.

Omvendt har medarbejdere, som rådgiver ledige, brug for at kende til de aktuelle jobmuligheder for give den bedst mulige rådgivning.

Kvalificering af matchning kan ske via jævnlige møder – individuelt eller mellem de to medarbejdergrupper - om fx

- de generelle udfordringer hos de ledige beboere – og hvordan kan der evt. kompenseres herfor?
- hvad rører sig på det lokale arbejdsmarked?
- hvilke virksomheder rekrutterer i øjeblikket?
- hvornår er der ansættelsesrunder til sæsonarbejde, fx turistvirksomheder, julehandel mv.?