

# Jobløft-indsatsmodel

# Indhold

- Forord
- Kort om Jobløft-projektet
- De 4 kerneelementer i Jobløft – hvad, hvordan og særlige OBS-punkter
  1. Kontakt til virksomheder
  2. Rekruttering
  3. Jobformidling
  4. Renovering og nybyggeri
- Kontaktoplysninger for yderligere information om Jobløft



# Forord

I Jobløft-projektet er der udviklet en indsatsmodel, som andre boligorganisationer, boligsociale helhedsplaner og den kommunale beskæftigelse kan lade sig inspirere af, i deres arbejde med at få flere ledige beboere fra almene boligområder i job eller uddannelse.

## Der er fire kerneelementer i Jobløft-indsatsmodellen:

1. Kontakt til virksomhederne om jobløft-samarbejdet
2. Samarbejde med virksomhederne om rekruttering
3. Samarbejde med virksomhederne ved jobformidling
4. Samarbejde med virksomhederne ifm. renoveringer/nybyggeri

Nedenfor præsenteres hvert kerneelement med en kort beskrivelse af

- form og indhold
- opmærksomhedspunkter ved implementering af indsatsen.



# Jobløft-projektet

# Kort om Jobløft-projektet

## Mål:

- Mindst 96 ledige beboere fra de almene boligområder i Viborg og Silkeborg kommer i job eller uddannelse.

## Tiltag:

- Partnerskab mellem fire almene boligorganisationer, den kommunale beskæftigelse og de boligsociale helhedsplaner i Viborg og Silkeborg
- Udviklet og afprøvet en indsatsmodel, hvor boligorganisationernes leverandørvirksomheder og andre lokale virksomheder bidrager til jobskabelse for beboerne.
- Indsatsmodellen samt andre erfaringer fra Jobløft-projektet er udbredt til andre boligorganisationer og boligsociale helhedsplaner.

## Projektgennemførelse:

- Projektet er støttet af Grundfos Fonden i 4 år (2021 - 2024).
- DISCUS har stået for den overordnede projektledelse og evaluering.

## Resultater:

- 131 ledige beboere i de almene boligområder i Viborg og Silkeborg er kommet i job eller uddannelse



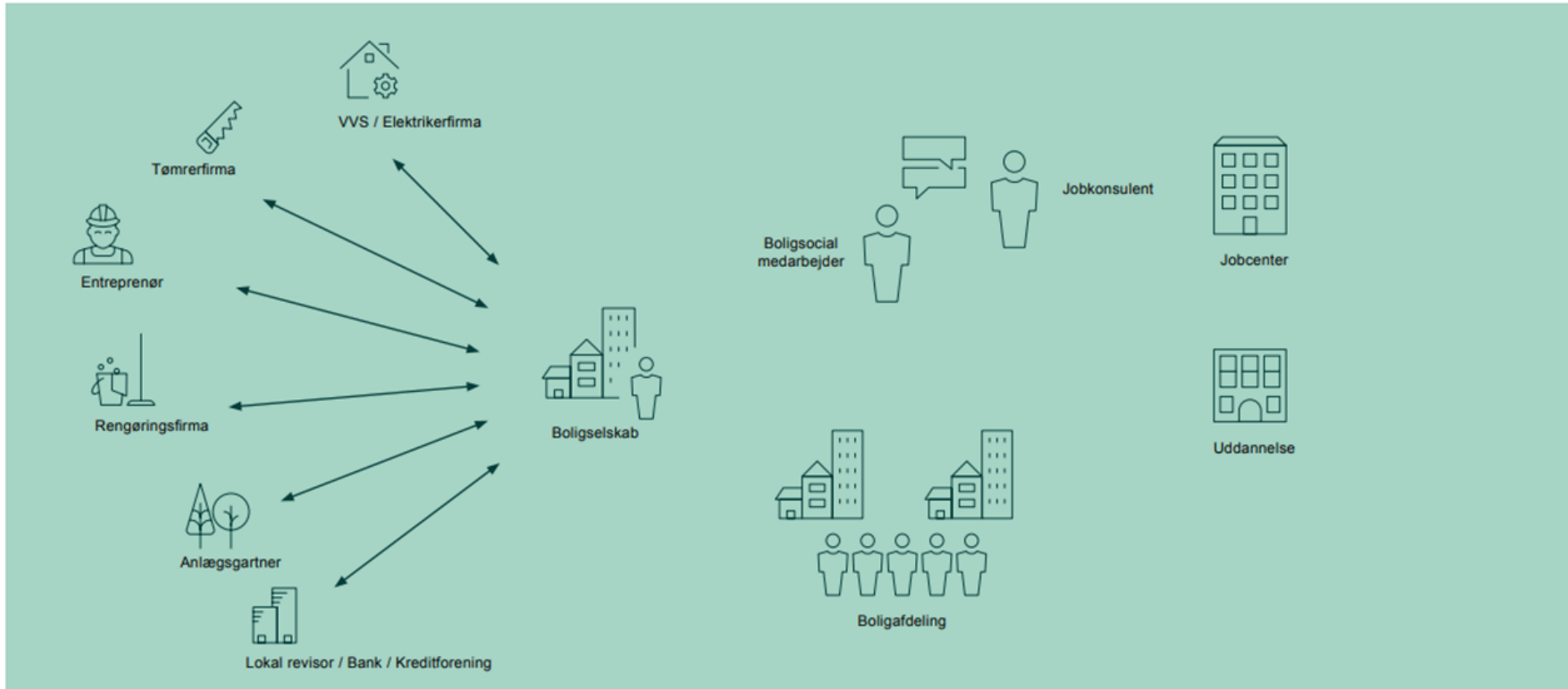
# Kort om Jobløft-indsatsen

1. **Den almene boligorganisation** anmoder sine leverandørvirksomheder og andre lokale virksomheder om at samarbejde om job og uddannelse til ledige beboere ifm.
  - Almindelige drift- og vedligeholdelsesopgaver i boligorganisationen
  - Større renoveringer og nybyggeri i boligorganisationen
  - Det generelle samarbejde med lokale butikker, hoteller, iværksættervirksomheder osv. osv..
2. **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 med andre problemer end ledighed kan ansættes til at løse i få timer om ugen.
  - **Sparring og netværk:** ved at virksomheden mødes med ledige beboere og gennem sparring og kontakter i eget netværk hjælpe de ledige beboere i job eller uddannelse eller tættere på arbejdsmarkedet, fx via Jobsamtaletræning og Uddannelsescafé.
3. **Tæt samarbejde** mellem repræsentanten fra **boligselskabet, det boligsociale og den kommunale beskæftigelsesindsats** bidrager i praksis til at matche til jobåbninger og til at understøtte beboerne i jobsøgningen og evt. jobmatch i virksomhederne.

# De fire kerneelementer i Jobløft-indsatsmodellen

# 1. kerneelement: Kontakt til virksomhederne

Det første skridt i Jobløft er, at boligselskabet kontakter leverandør- og samarbejdsvirksomheder om et samarbejde, som skal understøtte at ledige beboere kommer i job eller uddannelse.





# Kontakt til virksomhederne – hvad og hvordan?

- Boligselskabets ledelse – hhv. driftschef, projektchef eller evt. direktør – informerer relevante leverandørvirksomheder om Jobløft mhp. at forberede dem på samarbejdet. Fx ved en kort orientering i telefonen, og/eller ved at sætte emnet på dagsordenen til samarbejds møder med leverandørvirksomhederne.
- En repræsentant fra den almene boligorganisation (herefter Jobløft-konsulenten) henvender sig derefter til leverandør- og andre relevante samarbejds virksomheder og foreslår et møde for at drøfte og evt. aftale et samarbejde om jobløft. Jobløft-konsulenten 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
- Udgangspunktet for samarbejdet er, at flere af beboerne i det udsatte almene boligområde har brug for en håndsrækning for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Fx fordi de har fysiske eller mentale begrænsninger i arbejdsevnen eller de mangler rollemodeller og/eller netværk for at komme i job. Især unge kan have brug for ”det sidste lille skub” for at søge fx et fritidsjob, en lære- eller elevplads. Selvom beboeren har brug for hjælp til at lande jobbet, kan de hurtigt vise sig at være en værdifuld arbejdskraft for virksomheden.
- Jobløft-konsulenten mødes med virksomheder, som er interesserede i at samarbejde om jobløft, og drøfter og aftaler samarbejde. Der kan evt. indgås partnerskabsaftale mellem virksomheden og Jobløft. Fordelen ved en partnerskabsaftale er, at parterne har en fælles ramme for det kommende samarbejde og at intentionerne med samarbejdet bliver tydelige: at bidrage til at flere beboere kommer i arbejde, en hjælp til virksomheden til at løfte et socialt ansvar og evt. få flere kvalificerede ansøgere til vakante stillinger i virksomheden.
- Klar tale og 100% åbenhed og ærlighed om samarbejdet og om de ledige beboere, er alfa og omega for at virksomhederne er åbne for den indledende dialog og for at opbygge et langvarigt samarbejde.

# Kontakt til virksomhederne – OBS-punkter

**Forudsætningerne for en god indledende dialog med virksomheden** er, at Jobløft-konsulenten forinden afklarer det generelle samarbejde med den pågældende leverandørvirksomhed med boligorganisationens driftschef/kundechef.

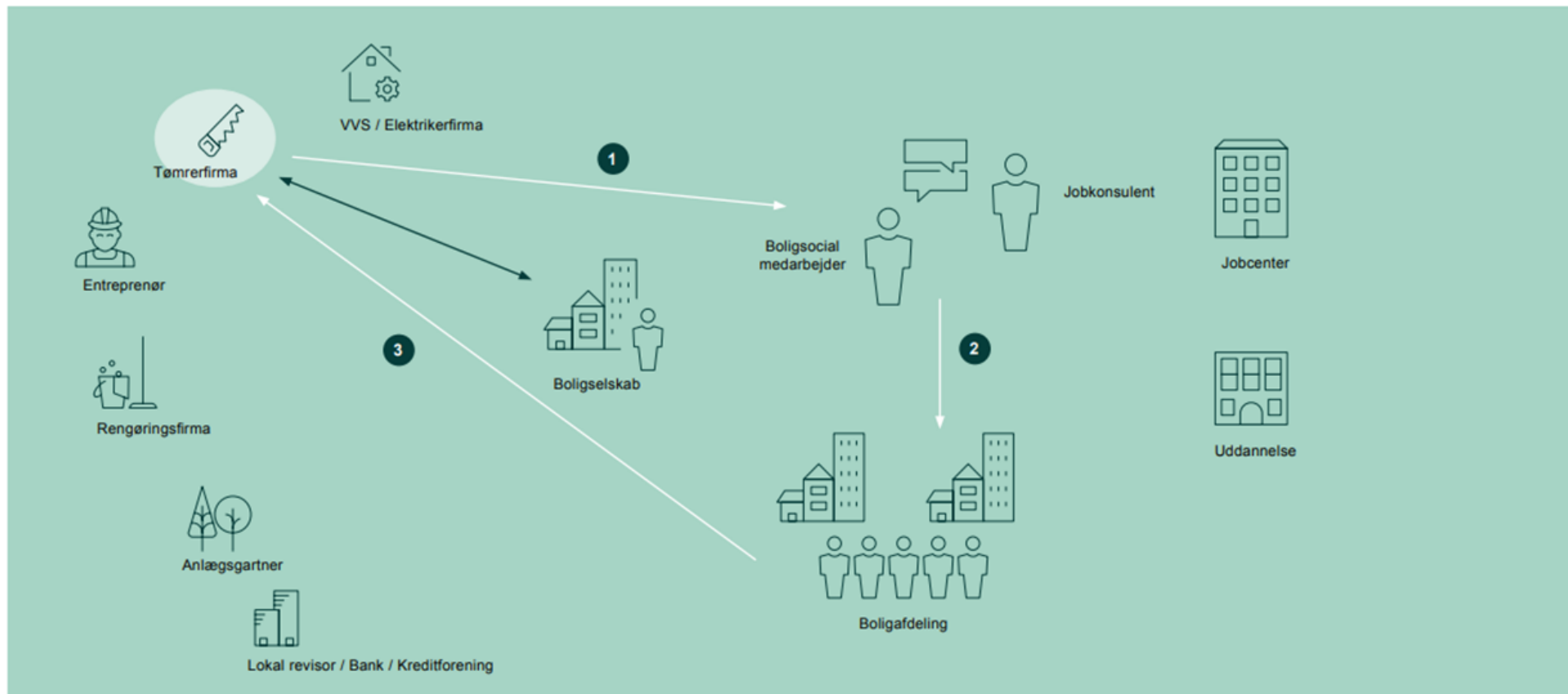
Er virksomheden en god samarbejdspartner? Er der aktuelle uoverensstemmelser i samarbejdet? Hvad ved driftschefen om aktuell travlhed i virksomheden, søger virksomheden medarbejdere eller er der ordrenedgang og/eller opsigelser på vej?

## **Jobløft-konsulenten skal**

- Sætte sig godt ind i det lokale arbejdsmarked, branchen og i virksomheden og dens behov for arbejdskraft
- Være tydelig om rammerne for samarbejdet og at det er til glæde for alle parter, at beboerne bringes tættere på job
- Give virksomheden taletid (80/20 reglen), og få afdækket deres ønsker og behov, evt. ifm. en rundvisning.
- Anerkende virksomheden for samarbejdet.
- Have et vist kendskab til de ledige beboeres ønsker, kompetencer og kvalifikationer, for ikke at "oversælge" de ledige
- Kunne fortælle virksomheden, hvordan boligorganisationen selv har arbejdet med socialt ansvar. (Fx ansætter unge i lommepengejob/fritidsjob, ansætter elever i driften og administrationen, prioriterer at ansætte ledige beboere, bidrager til jobsamtaletræning eller uddannelsescafé mm.)

## 2. kerneelement: Rekruttering

Virksomhederne inviteres til at samarbejde om at bringe ledige beboere i job eller uddannelse. Jobløft konsulenten hjælper med til at matche arbejdsopgaver med ledige beboere.



# Rekruttering – hvad og hvordan?

- Jobløft-konsulentens dialog med virksomheden tager udgangspunkt i virksomhedens behov for arbejdskraft, samt de ledige beboeres generelle ressourcer og kompetencer. Ofte vil der være større mulighed for at ansætte en ledig beboer i få lønnede timer om ugen frem for i en fuldtidsstilling.
- Hvis der i dialogen med virksomheden viser sig en jobåbning i virksomheden, sender Jobløft-konsulenten en jobordre videre til en fast kontaktperson i den kommunale beskæftigelse og/eller i den boligsociale indsats, som derefter samarbejder om at finde ledige beboere, der matcher.
  - Den kommunale beskæftigelse kan udsøge ledige, der har adresse i boligområdet og som matcher jobbet.
  - Den boligsociale indsats kan kontakte ledige beboere, som matcher jobbet.
- Derefter kan de ledige beboere selv kontakte virksomheden og/eller virksomheden får tilsendt CV'er fra mulige kandidater, inviterer dem til samtale og vælger den rette kandidat ud fra dette.
- Andre samarbejdsvirksomheder kan – i samarbejde med det boligsociale og den kommunale beskæftigelse – bidrage med at klæde den ledige beboer på til jobsamtalen i virksomheden.
- Det boligsociale og den kommunale beskæftigelse kan bidrage med at udrede evt. misforståelser, som – hvis ikke de opklares – kan føre til at vedkommende ikke ansættes. Fx hvis virksomheden ønsker at starte ansættelsen med en ulønnet praktik for at se den ledige lidt an, mens beboeren ser praktik som et krav om at arbejde gratis. Her kan de hjælpe med at udrede parternes forskellige syn på ulønnet praktik og med at finde et kompromis – fx en kort praktik på 2 uger.

# Rekruttering – OBS-punkter

**Forudsætningerne for at kunne udsøge og matche ledige beboere** til konkrete jobåbninger i leverandørvirksomheder er, at Jobløft-konsulenten har 1) fokus på og kompetencer til at drøfte rekrutteringsbehov med virksomheden, samt 2) viden om og overblik over hvilke ledige beboere, der er i boligområdet, herunder deres jobmål, -ønsker og –erfaringer.

**Overblikket** kan etableres ved

- En kvantitativ og/eller kvalitativ kortlægning af de lokale virksomheders rekrutteringsbehov og af de ledige beboeres jobmål, kompetencer og kvalifikationer
- Individuelle samtaler eller gruppeforløb med ledige beboere i det boligsociale mhp. kvalificering af deres jobmål samt CV i Jobnet.dk, så det er muligt at udsøge dem i jobcentrets udsøgningsdatabase.
- En fast søgestreng i jobcentrets udsøgningsdatabase, som gør det muligt hurtigt at udsøge ledige med adresse i de udsatte boligområder.

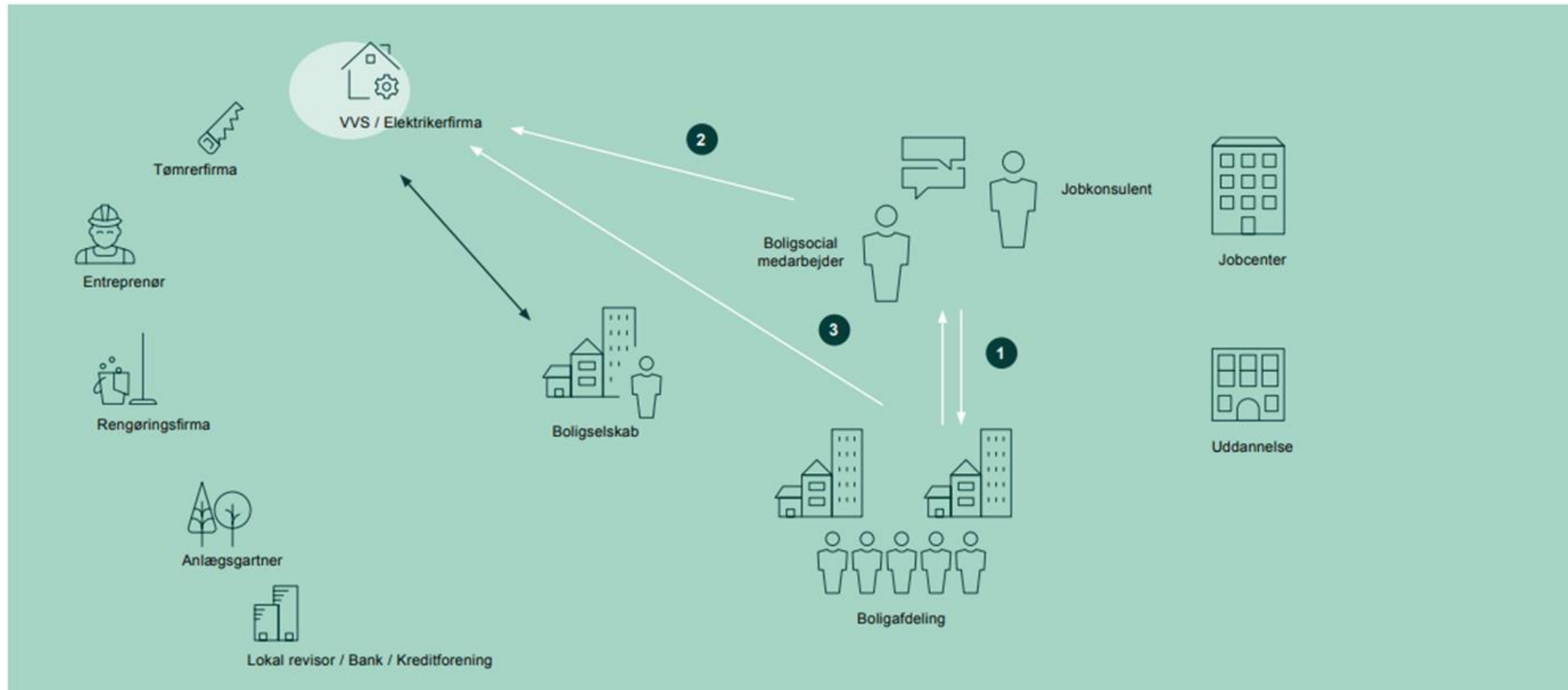
**Ingen krav om jobgaranti.** Virksomheden skal ikke presses til at ansætte ledige beboere. Det skal ikke være et krav for samarbejde, at virksomheden lover at ansætte.

**Skab rum og rammer for, at virksomheden og de ledige kan mødes** og se hinanden an – fx til jobsamtale-træning.

**Tilbyd at følge op på evt. udfordringer i ansættelsen.** Det boligsociale kan tilbyde at følge op på om alt er ok (fx i en kort telefonsamtale) og rykke ud på virksomheden, hvis der opstår udfordringer.

### 3. kerneelement: Jobformidling

Virksomhederne inviteres til at samarbejde om at klæde ledige beboere bedre på til selv at søge job. Det sker i tæt samarbejde med det boligsociale og den kommunale beskæftigelse



# Jobformidling – hvad og hvordan?

- Den boligsociale medarbejder holder sammen med den kommunale jobkonsulent **individuelle samtaler og/eller workshops** med beboere om job og uddannelse i boligområdet. Formålet er at klæde beboerne på til selv at søge job i relevante virksomheder. Emnerne kan fx være, hvordan beboerne bruger deres eget netværk (familie, fritidsaktiviteter mv.) til jobsøgning, arbejde med CV og ansøgning, forberede jobsamtaler, målrettet kontakt til relevante virksomheder mm.
- I nogle tilfælde kan det være en fordel, at det boligsociale først kontakter samarbejdsvirksomheder med en forespørgsel, om de fx kan bruge en medarbejder nogle timer om uge eller søger lærlinge/elever. Derefter kan den ledige beboer selv kontakte den eller de virksomheder, som er interesserede i at ansætte.
- For de beboere, som er længst væk fra arbejdsmarkedet, kan der være behov for flere 'mellemlinjer', inden målet om job og uddannelse er nået. Her kan virksomhederne bidrage i samarbejdet på den lange bane fx via
  - **Individuel jobsamtaletræning** – som er et tilbud til ledige beboere om træning, sparring og gode råd om at gå til jobsamtale.
  - **Jobløft-Uddannelsescaféer** – hvor virksomheder præsenterer en gruppe yngre beboere for karrieremuligheder inden for fx håndværksfag, fritidsjob, iværksætteri mv.

# Jobformidling – OBS-punkter

**Forudsætningerne** for en vellykket jobformidling er stabile og langsigtede samarbejdsrelationer med virksomhederne. Og at den kommunale beskæftigelse og de boligsociale medarbejdere samarbejder tæt om at finde de ledige beboere, som kunne være interesserede og som matcher mulighederne i virksomhederne.

## Det kan fx ske vha.

- sagsgennemgang i jobcentret af alle ledige i boligområderne, hvorefter de 5-10 mest relevante ledige udpeges til at blive klædt på til jobsøgning
- de boligsociale medarbejders personlige relation / kontakt til beboere i boligområdet
- opslag på Facebook/infotavler i afdelingen.
- at de ledige beboere får mulighed for at møde forskellige arbejdsgivere til træningssamtaler og/eller en Jobløft-Uddannelsescafé

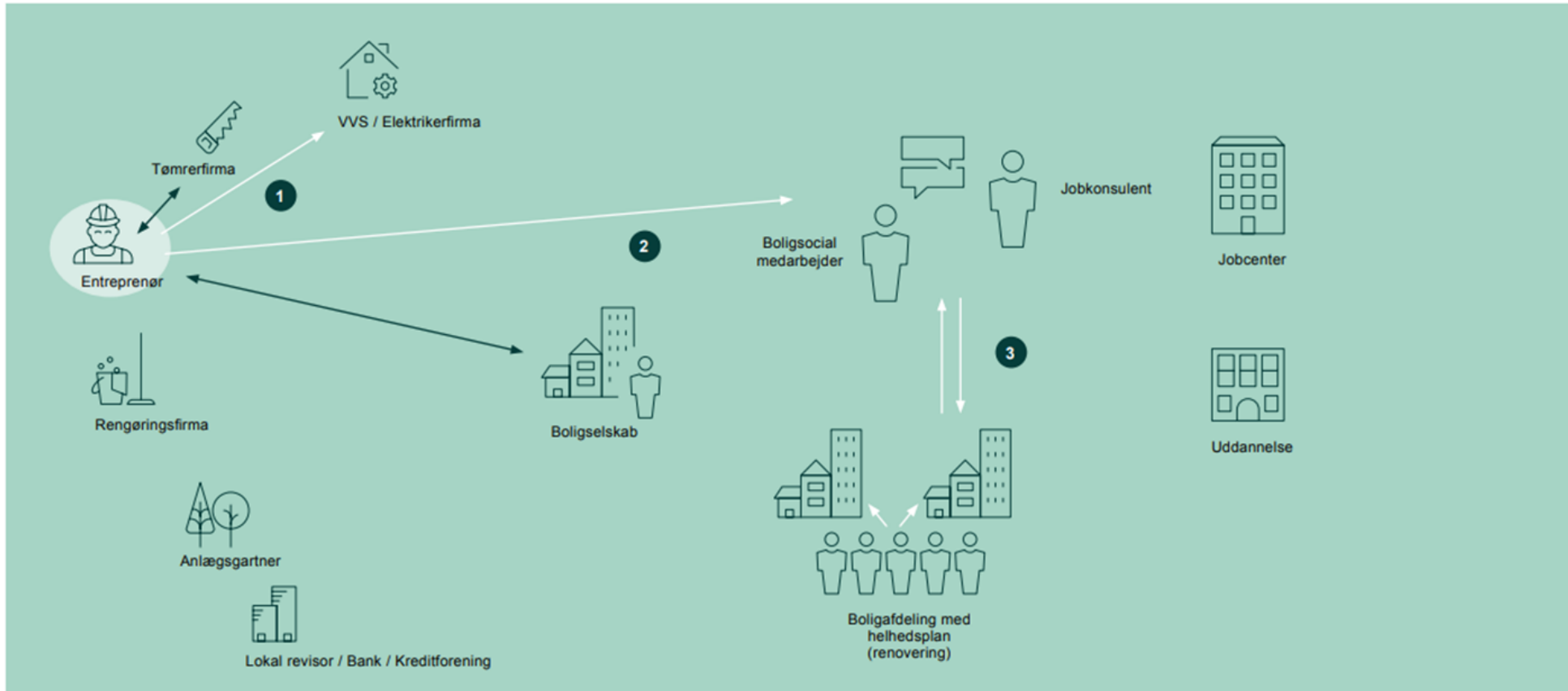
**Den boligsociale medarbejder**, som rådgiver beboerne i jobsøgning, skal kende til det lokale arbejdsmarked, dvs.

- hvilke virksomheder, der mangler ansatte og hvilke, der er i gang med opsigelser
- hvilke krav og forventninger, der er i forskellige brancher og virksomheder.



# 4. kerneelement: Renovation og nybyggeri

Samarbejde med entreprenør og underentreprenører ved renoveringer og nybyggeri om, at ledige *beboere* kommer i spil til jobåbninger på byggepladsen



# Renovering og nybyggeri – hvad og hvordan?

- Tag afsæt i allerede indgået Social klausul i udbudsfasen, hvor bygherre ved større byggeri (nybyggeri og renoveringer) skal stille krav til entreprenøren om, at minimum 14% af de ansatte på byggeriet skal være under oplæring.
- Når udbudsfasen er overstået kontakter Jobløft-konsulenten den vindende entreprenør og evt. lokale underentreprenører og aftaler samarbejdet. Det kan være at indgår en frivillig aftale (mundtlig eller skriftlig) om at, og hvordan, *beboerne fra det almene* kan komme i spil til jobs på byggepladsen (både med og uden uddannelsesaftale).
- Samarbejdet formidles til beboere, jobkonsulenter og boligsociale medarbejdere i området.
- De boligsociale medarbejdere og den kommunale beskæftigelse samarbejder om at finde ledige beboere, der matcher eventuelle jobåbninger på byggepladsen (som ved kerneelement 2. Rekruttering, og kerneelement 3. Jobformidling)
- Hele samarbejdet baseres på Bygherreforeningens paradigme om en systematisk tilgang til uddannelse af flere lærlinge på alment byggeri <https://bygherreforeningen.dk/vaerktoejer-metoder/> - men med særlig fokus på at få ledige *beboere* i spil til evt. jobåbninger på byggepladsen.

## 4. Renovering og nybyggeri - opmærksomhed

- **Forudsætningen** for at renoveringen bidrager til at ledige *beboere* kommer i spil til jobåbninger på byggepladsen er, at Jobløft-konsulenten tager initiativ til og koordinerer samarbejdet.
- **Fx ved at Jobløft-konsulenten**
  - **Er med til de formelle byggemøder** på byggepladsen, når ”bemanning” er på dagsordenen, og italesætter og baner vejen for jobåbninger/uddannelsesaftaler hos entreprenøren og evt. underleverandører.
  - **Arrangere uformelle møder på byggepladsen**, hvor byggeledelsen, det boligsociale og den kommunale beskæftigelse mødes og drøfter konkrete jobmuligheder på byggepladsen, samt ledige beboere, der kan matche mulighederne.
  - **Aftaler at samtaler med ledige beboere foregår i skuret på byggepladsen**, så der bliver kort vej fra jobønske til handling
- Det er vigtigt, at Jobløft-jobkonsulenten er opmærksom på evt. udfordringer i byggeriet, så en ellers interesseret og samarbejdsvillig entreprenør ikke oplever at blive presset til et samarbejde, der reelt ikke er muligt på byggepladsen.
- Hvis der opstår forsinkelser eller store udfordringer i byggeriet, kan det være nødvendigt at suspendere samarbejdet i en periode, indtil byggeriet er på sporet igen.
- På byggepladsen skal der afsættes ressourcer til opgaven, også til at tage imod nye medarbejdere – ellers kan det være en belastende oplevelse af komme ind på en byggeplads som nyansat.

# Kontaktoplysninger for mere information om Jobløft

**Per Knudsen** har igennem en årrække arbejdet med Jobløft - dels med fire boligorganisationer i hhv. Viborg og Silkeborg og dels med implementering af Jobløft-indsatsmodellen i andre boligorganisationer, boligsociale helhedsplaner og kommunal beskæftigelse.

Du er velkommen til at kontakte Per med spørgsmål eller kommentarer til Jobløft på

- Mail: [pk@discus.dk](mailto:pk@discus.dk)
- Telefon: +45 22509178

