

# Samtalekort

---

## Fokus på lønnede timer - sådan!

Vi ved, at lønnede timer kan være en gevinst for virksomheder og især for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet.

Det kan være svært at italesætte lønnede timer overfor en arbejdsgiver. Cabi har opsat forskellige situationer, du kan støde på hos en arbejdsgiver, når du vil tale om lønnede timer. Du får inspiration til, hvad du kan sige for at give en forståelse for, hvorfor det er en god idé med lønnede timer.

Dit kendskab til den konkrete virksomhed har betydning for hvilke perspektiver, der kan være relevante. Jo bedre du kan tale ind i dit kendskab til virksomheden, jo lettere er det at tale småjob og lønnede timer – uanset om du har en konkret borger i tankerne eller ej.

### Situationer:



*Vi har ikke ressourcer/tid til at kunne tage os af en borger fra kanten af arbejdsmarkedet*



*Vi har ingen opgaver på få timer*



*Vi har ingen erfaring med målgruppen*



*Vi vil gerne tage borgere fra kanten i praktik men vi kan ikke ansætte.*

Virksomhed: *“Vi har ikke ressourcer/tid til at kunne tage os af en borger fra kanten af arbejdsmarkedet”*

## Dig:

- I får en tæt samarbejdspartner fra jobcenteret i hele rekrutteringsperioden.
- Ved I, at det er muligt at få en mentor i opstarts-/oplæringsperioden?
- Det er muligt at tilbyde personlig assistance i både praktikken og ved senere ansættelse.
- Kender I til hjælpemidler og de øvrige handicapkompenserende ordninger?
- Er der opgaver, som kan aflaste det faste personale?
- Udnytter I jeres ressourcer bedst muligt? Er der opgaver, som kan varetages af en anden fx mødebooking, oprydning m.m.?
- Har I opgaver, der i dag løses af jeres faglærte medarbejdere, som kan omprioriteres og/eller løses af en ny ufaglært medarbejder?
- I får en kandidat, der er loyal og ikke smutter med det samme igen, når han/hun har fået en chance.
- Er I bekendt med, at der er kandidater, som er topmotiverede for at arbejde, men bare ikke kan arbejde fuld tid?
- Ved I, at jobcenteret kan formidle stabil arbejdskraft til jeres virksomhed fra to timer om ugen?
- I kan forme kandidaten til jeres arbejdsplads, kultur og de opgaver, I gerne vil have løst.
- Har I opgaver i virksomheden, som er enkle at udføre, ikke kræver meget oplæring/certifikater og kan udføres af en ufaglært?

Virksomhed: *“Vi har ingen opgaver på få timer”*

## Dig:

- Har I opgaver, som er nedprioriteret, fordi I har for travlt?
- Har I opgaver, som bliver løst ude i byen fx af underleverandører?
- Bruger I vikarer i travle perioder?
- Har I brug for ekstra hænder, der kan træde til få timer om dagen eller i særligt travle perioder fx midt på dagen eller ved store ordrer?
- Har I brug for aflastning til rutineopgaver?
- Hvilke rutinemæssige opgaver kan I have i virksomheden, som nemt kan løses af en ny kandidat?
- Ved I, at I kan ansætte en kandidat i småjob for en kort periode, hvis I fx har brug for en vikar eller en medarbejder til et projekt?
- Kan I være interesseret i at ansætte to kandidater i samme jobfunktion?
- Ved I, at I kan hjælpe en ung, senior, særlig udsat, veteran, flygtning, én i dit nærområde m.m.?
- Har I fået nye typer af opgaver ifm. Corona fx ekstra afspritning, rengøring, planlægning af møder m.m.?
- Har I opgaver i virksomheden, som er enkle at udføre og ikke er fysisk krævende fx opgaver for ufaglærte?
- Hvem rydder fx papkasser, fylder håndsprit op, rydder af efter møder, rydder op i omklædningsrummet, tager imod gæster eller lignende i jeres virksomhed?

## Virksomhed: “Vi har ingen erfaring med målgruppen”

### Dig:

- Kender I de forskellige ordninger, som jobcenteret kan tilbyde jer, når I ansætter en kandidat fra kanten af arbejdsmarkedet?
- Kender I til de handicapkompenserende ordninger?
- I har mulighed for at se en kandidaten an, inden I ansætter.
- I har mulighed for at afprøve og tilpasse de forskellige opgaver til kandidaten.
- I kan forme kandidaten til jeres arbejdsplads, kultur og de opgaver, I gerne vil have løst.
- Har I opgaver, som kan gives videre til en kandidat og derfor kan aflaste jeres faste personale?
- I får en tæt samarbejdspartner fra jobcenteret i hele rekrutteringsperioden.
- Når I giver en kandidat en chance, får I en medarbejder, som er loyal og ikke smutter med det samme.
- I får en potentiel kandidat, som kan løse opgaver på færre timer.
- Social ansvarlighed skaber medarbejdertrivsel og giver mulighed for opkvalificering af det faste personale.
- Har I en person, som har givet udtryk for, at han/hun er interesseret i at være mentor for at hjælpe en ny medarbejder ind på jeres arbejdsplads?
- Det bliver en fælles opgave at inkludere/integrere en ny kandidat i virksomheden.
- Kandidaten kan skabe værdi for jeres virksomhed, fordi....

TIP! Husk forventningsafstemning.

## Virksomhed: “Vi vil gerne tage borgere fra kanten i praktik, men vi kan ikke ansætte”

### Dig:

- Der er sket et paradigmeskifte fra praktik til lønnede timer.
- Lovgivningen er blevet skærpet, så virksomhedspraktik skal føre til lønnede timer og have et konkret mål for kandidaten.
- Vi ved, at kandidaterne bliver mere motiverede, engagerede og tager ejerskab for deres forløb, når de har udsigt til en reel løn. Jeres virksomhed er med til at hjælpe mennesker på vej.
- Kandidaten føler sig værdsat og en del af arbejdspladsen.
- I kan ikke blive beskyldt for at udnytte gratis arbejdskraft.
- Vi ved, at lønnede timer øger borgerens chance for at komme i fuld selvforsørgelse på ordinære eller særlige vilkår.
- Vidste I, at det er muligt at kombinere virksomhedspraktik med lønnede timer?
- Hvilke opgaver løser kandidaten på niveau med en anden ny medarbejder? Og hvilke opgaver skal han/hun stadig optrænes i?
- Kandidaten kan skabe værdi for jeres virksomhed, fordi....
- Hvad koster det at ansætte en ny kandidat i jeres virksomhed (rekrutteringsproces)?
- Hvad er udfordringen i forhold til, at jeres virksomhed kan ansætte en kandidat fra kanten af arbejdsmarkedet?
- Kender I til 225-timers reglen?

TIP! Tal ind i fx kulturen, rekrutteringsvejen og/eller normaliteten.