

# Samtalekort

## *Selvfølgelig betaler vi løn for de opgaver, vi får løst...*

Når du som virksomhedskonsulent møder en ejer eller leder i en virksomhed, er fokus ofte på kvalificeret arbejdskraft, så forretningen kan fortsætte med deres produktion - uanset om det er fysiske varer eller services.

Der kan dog være barrierer i dialogen. Noget handler om gamle erfaringer, noget andet om de ord, vi bruger:

1. Når man i jobcentret taler om lønnede timer, så lyder det som noget ekstra i forhold til en praktik
2. Når en leder betaler en medarbejder for at kunne løse opgaver, så hedder det løn.

### **Men hvordan får du en god dialog, når du ikke kan tilbyde kvalificeret arbejdskraft fra dag ét?**

Med samtalekortene kan du tale budskabet ind i virksomhedens kerneforretning. Her kan virksomheden med stor gevinst afprøve en ledig med fysiske/psykiske udfordringer i en praktikperiode, hvor de samtidigt betaler løn for udførelse af de opgaver, borgeren allerede mestrer.

Samtalekortene virker allerbedst, når du sammenholder dem med den viden, du allerede har om virksomheden, dens opgaver, historik og værdier.

Det er relevant at fortælle virksomheden, at socialt ansvar tæller med i tilbud til kunder. Og når en virksomhed tager en ledig med udfordringer i praktik og giver løn for dele af opgaveløsningen - ja, så tæller det også med i tilbud.

Tendensen er generelt, at kunder – både offentlige og private – har fokus på socialt ansvar og social bæredygtighed. Dette fokus kan betyde krav til de leverandører, de samarbejder med.

Socialt ansvar er mange ting. Heldigvis. Det er bl.a. socialt ansvar, når man tager ansvar for:

- Unges vej til job og uddannelse (fritidsjob, praktik, elever, lærlinge, mv.)
- Genanvendelse, hvor sorteringsopgaver kan løses af ledige nogle timer om ugen
- Mangfoldig rekruttering, så vi både styrker sårbare mennesker, lokalsamfund og trivsel på arbejdspladsen.

Husk, at alle virksomheder normalt gerne vil betale for det arbejde, de får udført. Når en virksomhed rekrutterer fra kanten af arbejdsmarkedet kan det resultere i en bedre forretning - og ikke mindst, at et menneske lykkes!

*God fornøjelse med dialogen.*

### **Disse situationer berøres i samtalekortene:**

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

- Har I de hænder, som I skal bruge til næste sæson, om et halvt eller helt år?
- Udnytter I jeres ressourcer bedst muligt?
- Har I opgaver, der i dag løses af faglærte medarbejdere, som kan omprioriteres og/eller løses af en ny ufaglært medarbejder - fx mødebooking, oprydning m.v.?
- Er der maskiner og kvalifikationer, som I får brug for fremover? Så kan I få en ny medarbejder ind, der kan vikariere, mens jeres faste personale er på kursus (jobrotation).
- Er I bekendt med, at der er kandidater, som er topmotiverede for at arbejde, men bare ikke kan arbejde fuld tid?
- Har I opgaver i virksomheden, som er enkle at udføre, ikke kræver meget oplæring/certifikater og kan udføres af en ufaglært?
- Ville det betyde noget, at I kan forme kandidaten til jeres arbejdsplads, kultur og de opgaver, I skal have løst?
- Er I bekendt med, at det er muligt at tilbyde personlig assistance i både praktikken og ved senere ansættelse?
- Kender I til hjælpemidler og ordninger, der kan hjælpe mennesker med fysiske eller psykiske handicap i job?

### Ved I, at...

- jobcentret kan formidle stabil arbejdskraft til jer fra to timer om ugen?
- I får en tæt samarbejdspartner fra jobcentret i hele rekrutteringsperioden?
- I får en kandidat, der er loyal og ikke forlader jer med det samme, når han/hun har fået en chance for at vise sit værd hos jer?
- det er muligt at få en mentor i opstarts-/oplæringsperioden?

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

### Dig:

- Hvem rydder papkasser, fylder håndsprit op, rydder af efter møder, rydder op i omklædningsrummet, tager imod gæster eller lignende i jeres virksomhed?

### Har I...

- opgaver, som er nedprioriteret, fordi I har for travlt?
  - opgaver, som bliver løst ude i byen fx af underleverandører?
  - 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?
  - brug for aflastning til rutineopgaver?
  - fået nye typer af opgaver ifm. COVID-19 fx ekstra afspritning, rengøring, planlægning af møder m.v.?
  - opgaver, der er enkle at udføre og ikke er fysisk krævende fx opgaver for ufaglærte?
- 
- Bruger I vikarer i travle perioder?
  - Hvilke rutinemæssige opgaver har I, der nemt kan løses af en ny kandidat?
  - Ved I, at I kan ansætte en kandidat på deltid for en kort periode, hvis I fx har brug for en vikar eller en medarbejder til et projekt?
  - Er I interesseret i at ansætte to kandidater i samme jobfunktion?
  - Ved I, at I kan hjælpe en ung, senior, særlig udsat, veteran, flygtning, én i jeres nærområde m.m. ved at ansætte dem og lade dem vise deres værd?

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

### Dig:

- Ved I, at I har mulighed for at se kandidaten an, inden I ansætter?
- Har I tænkt over, at I har mulighed for at afprøve og tilpasse de forskellige opgaver, som I har brug for hjælp til, til den nye medarbejder?
- Ville det betyde noget, at I kan forme kandidaten til jeres arbejdsplads, kultur og de opgaver, I skal have løst?

### Kender I...

- de forskellige ordninger, som jobcenteret kan tilbyde jer, når I ansætter en kandidat fra kanten af arbejdsmarkedet?
- til hjælpemidler og ordninger, der kan hjælpe mennesker med fysiske eller psykiske handicap i job?
- Har I opgaver, som kan aflaste jeres faste/faglærte medarbejdere, som kan løses af den nye medarbejder? Ansættelsen af en ny medarbejder frigiver ressourcer og tid til opkvalificering af jeres faste personale.
- I får en tæt rekrutteringspartner fra jobcentret i hele perioden, der kan hjælpe med at følge op og finde løsninger, der passer til jer og den nye medarbejder. Jobcentret hjælper også med at skabe et godt introduktionsforløb for jeres nye medarbejder.
- Ved I, at I får en kandidat, der er loyal og ikke forlader jer med det samme, når han/hun har fået en chance for at vise sit værd hos jer?
- Ved I, at I får en ny medarbejder, der ikke behøver løse opgaver på fuld tid men i stedet kun de timer og på de tidspunkter, I har behov for?
- Social ansvarlighed skaber medarbejdertrivsel. Måske har I medarbejdere, der er interesseret i at være mentor og hjælpe en ny medarbejder ind på jeres arbejdsplads?

**TIP!** Husk forventningsafstemning

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

### Dig:

- Har I svært ved at rekruttere de medarbejdere, I har brug for, i dag?
- Hvordan rekrutterer I i dag?
- Hvad koster det at ansætte en ny kandidat i jeres virksomhed (rekrutteringsproces)?
- Ved I, at mange virksomheder rekrutterer deres nye medarbejdere igennem jobcentret?
- Har I overvejet, at I får en kandidat, som er motiveret og engageret, når der er udsigt til en reel løn og ansættelse? Også selv om det blot er få timer. Hvis praktikanten ikke løser opgaven, hvem gør så?
- Ved I, at kandidaten føler sig værdsat og som en del af arbejdspladsen?
- Har I tænkt over, at 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. Så I kommer til at gøre en forskel.
- Ved 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 forhindrer jeres virksomhed i at ansætte en kandidat fra kanten af arbejdsmarkedet?

**TIP!** Tal om, hvordan virksomheden normalt rekrutterer.  
Hvilke rutiner og hvilken kultur har de ved nyansættelser?