

9 gode ideer

Jobkonsulenten kan opbygge et tillidsfuldt samarbejde med virksomheden ved at lægge vægt på:

1. Den personlige kontakt
2. Ærlighed
3. Simpel formidling
4. Kendskab til virksomheden
5. Tydeligt formål
6. Klar ansvarsfordeling
7. Krav til alle
8. Støtte og opbakning
9. Evaluering



Projekt
Virksomhedsrettet
Integration

Gode idéer

3

Jobkonsulentens samarbejde med virksomhederne - et spørgsmål om tillid

Projekt virksomhedsrettet integration

"Projekt virksomhedsrettet integration" er et samarbejde mellem LO, DA, KL, 14 kommuner samt en række arbejdspladser i Ringkøbing Amt, Roskilde Amt og Københavns Vestegn. Formålet er at udvikle metoder til, at flygtninge og indvandrere kommer i arbejde ved hjælp af den trinvis model for arbejdsmarkedsintegration.

For at integrationen lykkes, skal samarbejdet mellem kommune og virksomhed fungere. Men hvad er et godt samarbejde? Og hvordan kan jobkonsulenten være med til at skabe en god, fælles integrationsindsats? I pjecen videregives en række gode ideer til, hvordan jobkonsulenten skaber et tillidsfuldt samarbejde med virksomheden.

Læs mere om projektet på www.projektvirksomhedsrettetintegration.dk

Jobkonsulentens samarbejde med virksomhederne – et spørgsmål om tillid



Når flygtninge og indvandrere skal integreres på det danske arbejdsmarked, kræver det til tider hjælp fra kommune og arbejdsmarked. For at kommuner og virksomheder kan lave en vellykket integrationsindsats, må de have et tæt og velfungerende samarbejde. Den kommunale jobkonsulent spiller en vigtig rolle i dette samarbejde, da han/hun har direkte kontakt til virksomhederne.

Denne pjece giver på baggrund af erfaringerne fra Projekt virksomhedsrettet integration 9 gode idéer til, hvordan jobkonsulenten kan skabe gode og tillidsfulde samarbejdsrelationer med virksomhederne.

“Jeg tror, at tillid er fundamentet for samarbejdet mellem kommuner og virksomheder. Der, hvor der er tillid, tør vi noget i fællesskab. Det er dér udviklingen sker.”

*Arne T. Hansen,
konsulent i DA*

1. Den personlige kontakt

Samarbejdet mellem kommunen og virksomheden bygger ofte på en personlig kontakt. Den personlige kontakt er vigtig, fordi den skaber tillid. Virksomheden skal have en fast kontaktperson i kommunen, og det kan med stor fordel være jobkonsulenten. Med en personlig kontakt får virksomheden en direkte indgang til kommunen og kan lettere komme i kontakt med de rette personer.

2. Ærlighed

Virksomheden skal kunne stole på jobkonsulenten. Det er især vigtigt, at jobkonsulenten ikke “oversælger” den ledige. Hvis virksomheden opdager, at jobkonsulenten har undladt at fortælle om nogle problemer, mister den tilliden og lysten til at samarbejde. Tilliden skal være gensidig, og virksomheden bør også være åben og ærlig omkring integrations-

arbejdet. Jobkonsulenten skal kunne stole på, at virksomheden udfører den opkvalificering, som er aftalt.

Jobkonsulenten er meget ærlig, og der er en utrolig tillid. Det betyder meget. Jeg stoler på hende, når hun siger, at en person er sådan og sådan. Og så er man jo ikke bange for at tage chancer.”

*Marianne Brostrøm,
butiksleder i Panduro Hobby i City2*

3. Simpel formidling

Nogle virksomheder kan være tilbageholdende med at deltage i et samarbejde, fordi de ikke tidligere har haft flygtninge og indvandrere ansat. Når jobkonsulenten henvender sig, er det vigtigt, at han/hun beskriver integrationsindsatsen – enkelt og overskueligt. Jobkonsulenten skal tale virksomhedens “sprog” og skabe et klart billede af virksomhedens rolle. Hvis virksomheden forstår og kan overskue indsatsen, vil den være mere åben overfor et samarbejde.

“Det skal være meget simpelt for en arbejdsgiver. Hvis jobkonsulenten tager bureaukratiet med og svinger ud med paragraffer, så står vi af.”

*Thor Palmhøj,
servicechef i Føtex Roskilde*

4. Kendskab til virksomheden

Virksomheden skal have tillid til, at jobkonsulenten kan lave det “gode match” mellem virksomhed og den ledige. Derfor må jobkonsulenten kende til den enkelte virksomheds rekrutteringsbehov og de arbejdsopgaver, den ledige skal udføre. Det kan sikres ved at have et godt branchekendskab. Den bedste strategi er dog, at besøge den enkelte virksomhed. Det giver en specifik og konkret viden om virksomheden.

5. Tydeligt formål

Det skal give mening for virksomheden at samarbejde. Der skal være et klart formål med det enkelte forløb på virksomheden, og formålet skal stå klart for alle parter. Formålet bør formuleres inden forløbet sættes i gang. Det er vigtigt, at jobkonsulenten inddrager de langsigtede mål med integrationsindsatsen, da forløbene kan være langvarige. Motivationen øges både på virksomheden og hos den ledige, hvis det er tydeligt, hvor indsatsen fører hen.

6. Klar ansvarsfordeling

I forlængelse af et tydeligt formål ligger ansvarsfordelingen. Samarbejdet har de bedste vilkår, hvis det er klart for både virksomhed og jobkonsulent, hvilke arbejdsopgaver de hver især har ansvaret for. Her bør jobkonsulenten gøre det klart overfor virksomheden, hvad der er virksomhedens opgaver, og hvad jobkonsulenten kan bidrage med. At virksomheden ved, hvad den kan forvente, øger tilliden og mindsker risikoen for misforståelser undervejs i forløbet.

7. Krav til alle

Det er ikke kun virksomheden, der kan stille krav til jobkonsulenten. Jobkonsulenten skal også stille krav til virksomhedens integrationsarbejde. Disse krav er med til at skabe rammer for virksomhedens opkvalificering af de ledige. Hvis forløbets formål og ansvarsfordelingen er afklaret, vil det være lettere for jobkonsulenten at stille konkrete krav til opkvalificeringen.

“Kommunen må også gerne stille krav til os. Det er mange gange sundt, at kommunen kommer ud og siger, at der er nogen ting, som denne medarbejder skal lære.”

*Thor Palmhøj,
servicechef i Føtex, Hillerød*

8. Støtte og opbakning

Virksomheden skal vide, at jobkonsulenten støtter op omkring deres integrationsarbejde. Hvis virksomheden føler, at den står alene med ansvaret, skaber det utryghed. Derfor bør jobkonsulenten lave en tæt opfølgning og stå til rådighed. Virksomheden skal vide, at jobkonsulenten reagerer hurtigt, hvis der opstår uforudsete problemer. Dette er også med til at forhindre, at forløb afbrydes i utide pga. mindre problemer, som kunne være løst.

9. Evaluering

Et forløb bør afsluttes med en evaluering, hvor alle parter mødes og vurderer indsatsen. Dermed kan de gode erfaringer fra forløbet og samarbejdet videreføres. Hvis et forløb bliver afbrudt før tid, er evalueringen særlig værdifuld. Det er vigtigt at finde ud af, hvad gik galt, og hvordan problemerne kan undgås i fremtiden. På den måde kan tilliden mellem virksomhed og jobkonsulenten opretholdes, og samarbejdet fortsætte.

“Der er nød til at være enorm stor opbakning fra kommunen, for at vi får noget ud af det som virksomhed.”

*Thor Palmhøj,
servicechef i Føtex, Hillerød*