



Forløb baner vej for job

Hver dag møder ledige kandidater ind på jobrettede forløb på A2Bs centre i hele landet. Tag med på en almindelig dag i Silkeborg.

Side 2

Udviklingsmuligheder og certificeret arbejdsmiljø

Med egen internationalt godkendt coachinguddannelse og et certificeret arbejdsmiljø sikrer A2B deres rådgivere gode udviklingsmuligheder og en arbejdsplads, hvor de trives.

Side 4

Tæt samarbejde med jobcentrene

Tæt dialog med jobcentrene om de enkelte kandidater på forløbene, men også om tendenser og udvikling i gruppen af ledige er et vigtigt fundament for A2Bs resultater med at flytte ledige i job.

Side 5

Det bedste match mellem ledige og virksomheder

Den ledige skal passe ind i virksomheden, og virksomheden skal passe til den ledige. Læs hvordan A2B skaber det bedste match mellem ledige og virksomheder.

Side 6



Nydanskere får hjælp med at åbne døren

Nydanskere med kulturelle eller sproglige barrierer kan møde forhindringer, når de søger ind på det danske arbejdsmarked. A2B hjælper med at åbne døren til virksomheden.

Side 7

Succes med at få ledige i job

Mere end seks ud af ti ledige, der begynder på et jobrettet A2B forløb, afslutter forløbet med at være i job eller uddannelse. Grundig matchning mellem kandidat og virksomhed er den væsentligste forklaring, mener direktør Michael Vadgaard Jørgensen.

De ledige bliver afklarede, finder motivationen til at vende tilbage til arbejdsmarkedet, og mere end 60 procent af kandidaterne på A2Bs jobrettede forløb får job eller starter i uddannelse i forlængelse af forløbet.

"A2Bs opgave er ganske enkelt at få ledige i job, og derfor er vi stolte af, at det lykkes for os at få så mange kandidater i job. Det er jo en afgørende forudsætning for vores eksistensberettigelse," siger Michael Vadgaard Jørgensen, der er direktør og partner i A2B og var med til at etablere virksomheden i 2001.

Michael Vadgaard Jørgensen fremhæver A2Bs unikke tilgang til de ledige som forklaringen på de høje succesrater.

Nøgleordene er længerevarende forløb, hvor A2B har tid til fagligt at opkvalificere de ledige mod brancher, der mangler arbejdskraft. Og så er der hele tiden fokus på at komme i job.

Tid til at finde motivationen

"Vores rådgivere har den nødvendige tid sammen med den ledige i vores forløb, og derfor tid til at afklare og fagligt opkvalificere personen og motivere ham eller hende til at være jobsøgende. Vi tror på, at motivationen er fundamentet for at få en ledig i job, og derfor fokuserer vores rådgivere på at finde motivationen i den enkelte, finde frem til den enkeltes kompetencer og dernæst matche dem med en virksomhed. Vores drivkraft er at have tiden og mulighederne for at matche de rette ledige med de rette virksomheder, og dermed skabe en fremtidssikret holdbar løsning for den ledige," fortæller han.

A2B har med det koncept hvert år åbnet nye centre i alle dele af landet. I begyndelsen af 2009 var virksomheden oppe på 25 centre, der årligt sender flere tusinde ledige gennem de jobrettede forløb, som for hovedpartens vedkommende ender i beskæftigelse eller uddannelse.



Resultaterne har skabt vækst

"Vi har aldrig haft en målsætning om at vokse som virksomhed. Det er ganske enkelt resultaterne, som har skabt væksten. Når vi er lykkedes med at sende ledige i beskæftigelse, har nyheden spredt sig, og vi har fået større samarbejder og nye kommuner med. Derfor er vi vokset," siger Michael Vadgaard Jørgensen.

Væksten gav i 2008 A2B titlen som en af erhvervslivets absolutte hurtigløbere, da Dagbladet Børsen udnævnte A2B som årets gazellevirksomhed i delregion Århus.

"Det er en sjov ekstern anerkendelse af, at vi har skabt de resultater, vi har ønsket at skabe. Men min personlige glæde ligger i, at succesen viser, at vi er gode til at flytte ledige i job. At vi gør en forskel på det område," siger Michael Vadgaard Jørgensen.

Han understreger, at A2Bs samarbejde med jobcentrene i de enkelte kommuner er med til at gøre den afgørende forskel for de ledige. Samarbejdet er tæt og indebærer blandt andet dialog om den enkelte lediges situation, og om behovet for tiltag alt efter, hvordan ledighedsgruppen ser ud i kommunen.

Jobcentrene forventer resultater

Men uanset samarbejdets form, er det resultaterne, der tæller for jobcentrene:

"Vi har et tæt professionelt forhold og fungerer som gode samarbejdspartnere. Men der er heller ikke på noget tidspunkt tvivl om, at vi køber en ydelse hos A2B og forventer nogle resultater," siger Peter Steen Olsen, der er teamleder på Jobcenter Helsingør, hvor han blandt andet har samarbejdet med A2B om et forløb på flaskehalsområdet.

De gode resultater er og vil altid være omdrejningspunktet for Michael Vadgaard Jørgensen, der forventer, at der vil skyde flere lokale A2B centre op i de kommende år.

Men uanset virksomhedens størrelse, vil hans målsætning være den samme:

"Jeg ønsker, at vi bliver ved med at være rigtig gode til at få ledige i job, og at vi kan fastholde den succesrate, vi har nu. Vores primære opgave fremover er derfor at følge med i hvordan arbejdsmarkedet og de lediges situation udvikler sig, så vi altid har baggrunden for at lave det gode match mellem ledige og virksomheder."

Leder:

Kære læser

Ledighedskurverne har skiftet retning og efter en periode med historisk lav ledighed, står Danmark i en situation, hvor der igen bliver flere ledige hænder. Hvor virksomheder for få år siden råbte på arbejdskraft for at produktionen kunne følge med de hastigt indløbende ordrer, har mange af dem nu mærket den finansielle krise på ordrebogen, og har måttet afskedige medarbejdere.

For hele det arbejdsmarkedsrettede system er det en udfordring at manøvrere i sådan et markant skifte. Da der var mangel på arbejdskraft fokuserede indsatserne overfor de ledige på "den korteste vej til job". Med den stigende ledighed skal jobcentre med et kunne håndtere og servicere et betydeligt større antal ledige, og der vil formentlig blive tale om en lidt længere vej i job for de ledige, da der vil være behov for omskoling og opkvalificering for at flytte ledige over mod brancher, hvor der stadig er mangel på arbejdskraft.

For der er stadig mange ledige job i Danmark, selv om ledighedstallene stiger. Der er brancher som social- og sundhedsområdet, lager og transport og undervisningsområdet, hvor jobbene allerede er der i dag, og hvor prognoserne forudsiger, at hovedparten af arbejdsstyrken om få år har nået pensionsalderen.

I A2B tror vi derfor på, at det fortsat kan lykkes at flytte mange ledige fra arbejdsløshed til beskæftigelse. Og vi tror på, at det skal ske ved, at jobcentre og de private aktører fortsat lykkes med at motivere ledige til at omskole og opkvalificere sig til de områder, hvor der er gode muligheder for beskæftigelse. I A2B har vi erfaret, at jo tættere vores samarbejde med det enkelte jobcenter er, desto lettere er det i fællesskab at udvikle de løsninger, som skal til for at lykkes. Og derfor tror vi på, at det tætte samarbejde mellem jobcenter og de private aktører er nøglen til, at opgaven med de mange flere ledige bliver løftet og løst.

I denne A2B-avis beskriver vi, hvordan A2B løfter og løser opgaven med at få ledige i job eller uddannelse. Og vi beskriver, hvordan vores løsninger og erfaringer er udviklet i tæt samarbejde med jobcentre og virksomheder landet over.

Vi ønsker god fornøjelse med læsningen.



Michael Vadgaard Jørgensen
A2B

På vej mod et job

De er vidt forskellige. Kvinder og mænd, unge og ældre, uaglærede og nogle med uddannelser bag sig. Fælles for dem er, at de er ledige og hver dag møder ind på A2Bs forløb, får styr på deres kompetencer, bliver opkvalificeret og sender ansøgninger ud. Og så er de alle på vej mod et nyt job.

Klokken er lidt i ni. En for en kommer kandidaterne op ad vindeltrappen hos A2B på Torvet midt i Silkeborg og møder ind til undervisnings- og rådgivningsforløbet for ledige. Der er lige tid til at smutte forbi køkkenet og hente en kop kaffe, en ung fyr når at læse forsiden af en avis ved et af de små caféborde i fællesområdet, og en langhåret kvinde kigger ud over morgenlivet på torvet, mens hun starter sin computer op til dagens arbejde.

Karoline Lynggaard, der er rådgiver fra A2B, går gennem lokalet og hilser morgenfrisk på de fremmødte, inden hun henter sine ting på kontoret og gør klar

til morgenmødet. Lidt over ni er alle 30 kandidater på plads ved hesteskobordene i mødelokalet.

Job og praktikpladser

"Hvordan er det gået siden i går? Nogle job, praktikpladser eller nogen, der skal til samtale i dag?," spørger Karoline Lynggaard ud i rummet.

Forløbet hos A2B har det ene fastlagte mål at flytte kandidaterne fra ledighed til beskæftigelse. Processen sker ved, at de ledige finder frem til deres kompetencer, og dernæst i samarbejde med A2Bs rådgivere fagligt opkvalificerer sig, så han eller hun dernæst kan matches med virksomheder og brancher, som mangler arbejdskraft.

På forløbet får kandidaterne derfor hver dag faglig undervisning, og de får efter behov personlig rådgivning, og de lærer at skrive ansøgninger og CV. De besøger desuden virksomheder og uddannelsessteder og kommer ud i kortere praktikforløb.

Efter planen varer et A2B forløb enten 18 eller 26 uger, men for de fleste af kandidaterne vil det være kortere, fordi de kommer i job eller starter på en uddannelse undervejs.

Tæt kontakt til virksomheder

Morgenmødet er en fast bestanddel af forløbet, hvor kandidaterne og rådgiverne samler trådene fra dagen før og ser frem mod, hvad der sker de kommende dage.

"Vi er ved at ringe på praktikpladser til flere af jer, så forhåbentlig falder nogle af dem snart på plads," siger Karoline Lynggaard, der ligesom rådgiverne på alle A2Bs centre har en tæt kontakt til det lokale erhvervsliv, og som nærmest hver dag ringer rundt for at skaffe praktikpladser eller job til de kandidater, der er klar til det.

Fleere kandidater smiler tilfredse ved tanken om, at de nu er meget tæt på den eftertragtede praktikplads, og Karoline Lynggaard runder mødet af.



Morgenmødet er en fast bestanddel af forløbet, hvor kandidaterne og rådgiverne samler trådene fra dagen før og ser frem mod, hvad der sker de kommende dage.



De fleste kandidater strømmer ud til deres computerarbejdspladser, som er opstillet ved firemandsborde, hvor kandidaterne derfor kan sidde to og to overfor hinanden og sparre om ansøgningerne og CV'et.

A2B-avisen

Avisen er udgivet af
A2B A/S
Hasselager Centervej 35
DK-8260 Viby J

Telefon: 70 26 61 00
E-mail: infoa2b@a2b.dk

www.a2b.dk

Redaktion
Journalist Lotte Jahnsen

Grafisk layout og foto
A2B A/S
Journalist Lotte Jahnsen

Tryk
Greftha Tryk A/S
Oplag: 5.000 eksemplarer

Avisen er gratis og kan rekvireres hos A2B.

Avisen kan også hentes i elektronisk form på www.a2b.dk.

Tekster og fotos må ikke benyttes uden skriftlig tilladelse fra A2B.



Henrik Strøyberg på 38 søger job som sælger indenfor byggebranchen.



De ledige hjælper hinanden på A2Bs jobrettede forløb, fortæller Johnni Falk Tollund

Kompetencer ender i et CV

De fleste kandidater strømmer ud til deres computerarbejdspladser, som er opstillet ved firemandsborde, hvor kandidaterne derfor kan sidde to og to overfor hinanden og sparre om ansøgningerne og CV'et.

De seks nyest tilkomne kandidater på forløbet, der har rullende opstart, bliver tilbage i mødelokalet. Dagens undervisning består af, at Peter Kloppenborg sætter dem ind i, hvordan man finder frem til sine kompetencer og får lavet et godt CV. Når kandidaterne begynder på forløbet, skal de først skrive en totalliste over alt, hvad de har prøvet at arbejde med, alle funktioner, alle områder. Dernæst inddeler de kompetencerne under overskrifter i en såkaldt kompetenceprofil, hvorefter de samler det væsentligste i det færdige CV.

Faglig undervisning

De øvrige kandidater går ind i rummet ved siden af.

Her får de faglig undervisning indenfor sosu-området, detailhandlen, lager og transport eller andre områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, efter de har aftalt med A2Bs rådgiver, hvilke brancher de skal stifte bekendtskab med og følge tre til seks ugers faglig undervisning i.

Men i dag skal de arbejde ved compu-

teren, pudse deres CV eller ansøgning af, tjekke mails, printe ansøgninger eller få personlig rådgivning fra en af rådgiverne.

Henrik Strøyberg sidder og tjekker dagens jobannoncer. Han er 38 år og ledig efter halvandet års sygdomsforløb. Han søger job som sælger i byggebranchen og har blandt andet lært at skrive ansøgninger på kurset:

"Sidst jeg skrev en ansøgning var for 20 år siden, da jeg gik på handelsskole. Der er altså sket en del siden da. Jeg har nu fået uddybet mine faglige og personlige kompetencer, jeg har fået lavet et funktionsopdelt CV og en ansøgning, som er personlig og skarp, og har fået min helt egen personlige salgsmappe. Og jeg ser optimistisk på mine chancer for snart at få et job," siger han.

Samværet er vigtigt

Siv Linnea Strandberg på 19 år sidder ved vinduet ved siden af 20-årige Janne Petersen. Siv Linnea Strandberg søger arbejde som pædagogmedhjælper, mens Janne Petersen leder efter en elevplads i et parfumeri:

"Rådgiverne er ved at finde en praktikplads til mig i Matas, og jeg håber, at det måske senere kan give mig en elevplads, hvis jeg gør det godt," siger Janne Petersen.

For Siv Linnea Strandberg skal pædagogmedhjælperjobbet sikre en månedsløn i månederne frem til september, hvor hun skal studere lingvistik på universitetet:

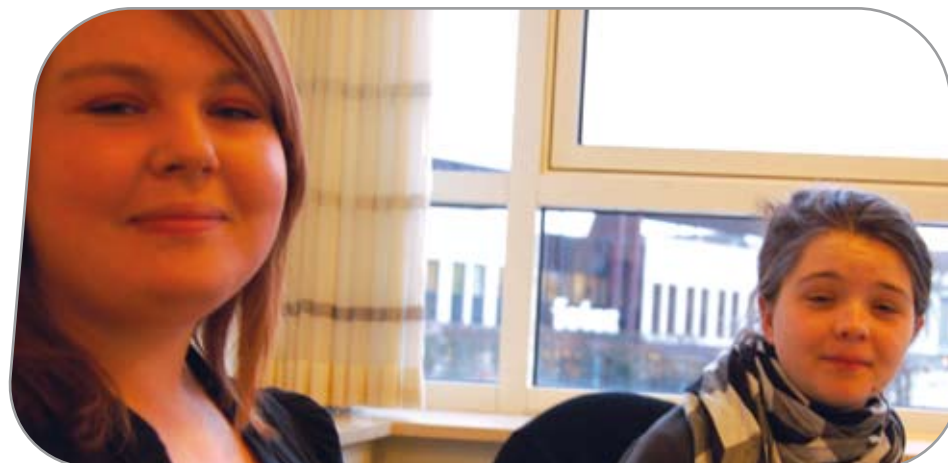
"Jeg er glad for at være her i stedet for at sidde derhjemme alene. Jeg har lært en masse godt her, blandt andet om kommunikation og om at skrive ansøgninger, og så er det dejligt at mødes med alle de andre, som er i samme situation," siger hun.

Samværet med de andre og den gode stemning på holdet betyder også meget for Johnni Falk Tollund, der er 45 år og søger job som sælger i byggebranchen.

"Vi fortæller hinanden om ledige job, vi har set, og hjælper hinanden med ansøgningerne. Vi er jo alle i samme situation, så vi er gode til at støtte hinanden," siger han.

Lidt i tre om eftermiddagen er kandidaterne færdige med undervisning, rådgivning og arbejde med at skrive ansøgninger. Mange ansøgninger er sendt ud med posten, endnu flere på mail. En del afslag er tikket ind i mailboksene, men to kandidater har fået praktikpladser, og andre ser ud til at være på vej.

Og kandidaterne har nu taget endnu et skridt på vejen mod et nyt job.



Janni Petersen (tv) håber på en praktikplads hos Matas, mens Siv Linnea Strandberg søger job som pædagogmedhjælper.

Sådan gør A2B

- A2B gennemfører jobrettede undervisnings- og rådgivningsforløb for ledige.
- Forløbene gennemføres i samarbejde med jobcentre eller kommuner.
- A2Bs udgangspunkt er at matche jobsøgende med virksomheders behov for arbejdskraft.
- A2B afklarer den lediges personlige og faglige kvalifikationer, og vil gennem rådgivning og faglig undervisning opkvalificere den ledige til at matche en virksomhed.

Sådan foregår forløbene

- De ledige er som udgangspunkt på forløb af 18 eller 26 ugers varighed.
- For mange vil forløbet være kortere, fordi de kommer i job eller på en uddannelse undervejs.
- I forløbet skal de ledige gennem en proces, som består af fire faser
 - Afklaring og faglig opkvalificering
 - Matchning
 - Praktik
 - Jobsøgning
- Kandidaten og A2B-rådgiveren finder gennem dialog ud af, hvornår den enkelte er klar til at gå videre til næste fase i processen.
- Minimum 60 procent af kandidaterne er i job eller uddannelse efter et afsluttet forløb.

Solidt bagland med garanti for udvikling



"I A2B tror vi på, at medarbejdernes sundhed og trivsel er et afgørende element for at sikre professionalisme og resultater for dem vi samarbejder med. Både når der er tale om kandidater, kunder og samarbejdspartnere," siger Lars Raun, drifschef i A2B.

Egen internationalt godkendt coachuddannelse, omhyggelig certificering af nye medarbejdere og et certificeret arbejdsmiljø er blot nogle af de redskaber internt i A2B, der er med til at udvikle og uddanne rådgiverne til at løfte opgaven med at flytte ledige i job eller uddannelse.

Der er høje krav til kvaliteten af den undervisning og rådgivning. A2Bs rådgivere præsterer på de lokale centre for at få ledige kandidater i job, og derfor er der også høj kvalitet i den interne undervisning og udvikling, rådgiverne løbende gennemgår internt i A2B:

"A2B vil være de bedste til at få ledige i job, og derfor skal vi også sørge for, at vores rådgivere har de bedste forudsætninger for at flytte kandidaterne på vores forløb mod arbejdsmarkedet. Det er vores coachuddannelse og certificering blandt andet med til at sikre," siger Charlotte Helleshøj Buch, der er udviklingsansvarlig i A2B.

"Lyst til at udvikle sig fagligt og personligt er da også en vigtig kvalifikation, når A2B rekrutterer nye rådgivere, hvilket sker løbende i takt med, at nye centre skyder op rundt om i landet. Samtidig skal kommende rådgivere have et godt drive, et solidt kendskab til erhvervslivet og hjertet på rette sted," fortæller drifschef Lars Raun, der er ansvarlig for rekrutteringen.

Mange kompetencer

"Vi forlanger meget, og det er vi nødt til, for rådgiverne skal både kunne være en indsigtfuld rådgiver for kandidaterne og skabe en god proces for dem, og de skal samtidig forstå mekanismerne på arbejdsmarkedet og kunne skabe velfungerende samarbejder med virksomheder og jobcentre. Heldigvis lykkes vi med at tiltrække nye, dygtige rådgivere," siger han.

Og A2B giver også meget igen til de nyansatte. Første gang, de oplever det, er ved certificeringen, der er et intensivt to-ugers program, som samtlige nyansatte gennemgår, inden de begynder deres arbejde i et af de lokale centre. På de to

uger skal de nyansatte sættes grundigt ind i A2Bs tilgang og metoder, de skal lære organisationen indgående at kende, og de skal igennem nogle af de opgaver og øvelser, de ledige kandidater får på forløbene.

Tage egen medicin

"Vi skal alle sammen tage vores egen medicin, og derfor skal vi alle have afprøvet de værktøjer, som rådgiverne senere skal præsentere kandidaterne for på forløbene. På den måde har vi en bedre forståelse for, hvad der kan være vanskeligt for den enkelte kandidat," siger Charlotte Helleshøj Buch, der koordinerer certificeringen og dermed sikrer, at nye rådgivere er godt oplærte, når de efter to uger skal rådgive kandidater på centrene.

I rådgivningen af kandidaterne har A2Bs rådgivere desuden brug for en række værktøjer til at skabe god kontakt, dialog og proces, og her kommer A2Bs interne coachuddannelse både rådgiverne og kandidaterne til gavn.

A2B har udviklet sin egen tilgang til coaching i stedet for at læne sig op ad eksisterende metoder. Simpelthen fordi A2B vil sikre sig, at rådgiverne får nøjagtigt de værktøjer og tilgange, som støtter dem bedst i arbejdet med at motivere ledige til at bevæge sig fra arbejdsløshed til beskæftigelse. Transition Coach hedder uddannelsen, som har været en stor opgave at udvikle, men som til gengæld har høstet den bedst mulige anerkendelse: den internationale godkendelse European Quality Award udstedt af European Mentoring and Coaching Council.

Populær coachuddannelse

"Det er den højeste mulige faglige anerkendelse for uddannelsens kvalitet, og vi er samtidig den eneste virksomhed i Danmark, der har opnået den godkendelse. Det er vi stolte af," siger Charlotte Helleshøj Buch.

Alle A2B ansatte skal gennemgå hele første del af Transition Coach, hvorefter der er to frivillige, udvidede trin, som rådgiverne bliver tilbudt at følge. Og der er rift om kursuspladserne:

"Det er den højst mulige faglige anerkendelse for uddannelsens kvalitet, og vi er samtidig den eneste virksomhed i Danmark, der har opnået den godkendelse. Det er vi stolte af," siger Charlotte Helleshøj Buch.

"Rådgiverne er interesserede i at udvikle sig og det er attraktivt for dem at tage en coachuddannelse, der er godkendt på så højt et niveau," forklarer Lars Raun.

Men ud over at sikre rådgiverne gode udviklingsmuligheder, prioriterer A2B også det daglige arbejdsmiljø højt. Således har A2B gennemgået en omfattende arbejdsmiljøcertificering, der har fået Arbejdstilsynets Kronesmiley som bevis på, at virksomheden har gjort en ekstraordinær indsats for at sikre et godt arbejdsmiljø for de ansatte.

Certificeringen har bestået i at beskrive hver enkelt proces i A2Bs daglige arbejde detaljeret og sikre en ensartethed i processerne i de enkelte centre:

Trivsel skaber resultater

"Arbejdsmiljøcertificeringen har egentlig ikke forandret hverdagen i centrene og for rådgiverne. Det har mere handlet om at nedskrive de ting, vi allerede gjorde," forklarer Lars Raun, og fortsætter:

"På den måde fungerer det som en dokumentation for, at vi i A2B tror på, at medarbejdernes sundhed og trivsel er et afgørende element for at sikre professionalisme og resultater for dem vi samarbejder med. Både når der er tale om kandidater, kunder og samarbejdspartnere."

Tæt samarbejde giver de bedste resultater

Hyppe dialog med jobcentrenes sagsbehandlere om de enkelte kandidater, og regelmæssige møder med jobcenterledelsen om status på samarbejdet og fremtidige behov er en vigtig del af forklaringen på A2Bs succes med at få ledige i job.

A2Bs konsulenter kigger ind til sagsbehandlere på jobcentre, hvis der er behov for at tale nærmere sammen om en kandidat eller et forløb, og sagsbehandlere besøger A2Bs centre for at se, hvor de investerer i udviklingen af de lediges jobmuligheder. Samtidig holder A2B løbende statusmøder med jobcenterledelsen og diskuterer aktuelle forløb og behov for fremtidige indsatser ud fra tendenser i gruppen af ledige.

"A2Bs tætte samarbejde med jobcentre foregår på alle niveauer, og er grundlaget for, at de jobrettede forløb hele tiden følger med udviklingen i ledigheden og arbejdsmarkedet og har succes med at sende mange ledige i job," mener Lone Gregaard, der er den ene af A2Bs to områdeansvarlige på Sjælland.

Deler erfaring og viden

"Vi har stor glæde af at dele vores viden og erfaringer med jobcentre, både når det gælder de enkelte kandidater, men lige så meget på et mere strategisk plan, hvor vi gennem vores mange centre landet over kan se nogle tendenser og udviklinger i ledighedsbilledet. Jeg møder typisk lederne fra jobcentre på statusmøder, hvor vi hvert kvartal evaluerer vores samarbejde

og de resultater, vi har opnået. Og her taler vi så også om, hvordan vi ser udviklingen i gruppen af ledige, og derefter kan vi i samarbejde udvikle vores forløb og måske sætte nye tiltag i gang for at imødekomme tendenserne," fortæller hun og tilføjer:

"På den måde er vi sammen med til at sikre, at vores jobrettede forløb hele tiden bliver tilpasset til den aktuelle gruppe ledige og dermed til jobcentrenes behov."

Peter Steen Olsen, der er teamleder på Jobcenter Helsingør arbejder sammen med A2B om et jobrettet forløb på flaskehalsområdet. Også han lægger vægt på en tæt kontakt med A2B og de øvrige private aktører, som er med til at løse jobcentrets opgaver.

Tæt dialog om borgerne

"Vi er løbende i dialog om resultaterne af

"Vi har stor glæde af at dele vores viden og erfaringer med jobcentre, både når det gælder de enkelte kandidater, men lige så meget på et mere strategisk plan, hvor vi gennem vores mange centre kan se nogle tendenser og udviklinger i ledighedsbilledet," siger Lone Gregaard.

Enstrenget system med ekstra udfordringer

En stigende ledighed bliver en ekstra udfordring for landets jobcentre, som fra 1. august skal lægges sammen, når kommunerne overtager de statslige jobcentre og beskæftigelsesindsatsen bliver enstrengt. Øget opkvalificering af ledige vil blive en vigtig indsats.

Den finansielle krise er blevet til en arbejdsmarkedskrise, hvor stigende ledighedstal og masseafskedigelses i særligt berørte brancher sender stadig flere ledige til jobcentrene. Men oven i de mange flere ledige, har jobcentrene endnu en stor opgave at løse, når alle landets kommuner fra 1. august overtager de statslige jobcentre og dermed overtager ansvaret for beskæftigelsesindsatserne for alle ledige.



"Fokus ved sammenlægningen skal først og fremmest være på sikker drift, altså at sikre at centrene fortsat kan løse opgaverne," fortæller Kasper Kyed, jobcenterchef ved Jobcenter Holbæk.

Kasper Kyed er jobcenterchef ved Jobcenter Holbæk, der siden 1. januar 2007 har været et af de 14 pilotcentre, som tyvstartede med den enstrengede model. Hans erfaring er, at jobcentrene skal gå gradvis frem i den organisatoriske sammenlægning, så medarbejderne har tid til at omstille sig.

Fokus på driften

"Fokus ved sammenlægningen skal først og fremmest være på sikker drift, altså at sikre at centrene fortsat kan løse opgaverne. Hos os sørgede vi for, at de ansatte bevarede de opgaver, som de altid havde haft, og først efter nogen tid begyndte vi at udviske grænserne, så nogle tidligere kommunale sagsbehandlere begyndte at have med de forsikrede at gøre og nogle fra det statslige del begyndte at arbejde med de ikke-forsikrede. Vi tog det bedste fra begge systemer og kogte det sammen," fortæller Kasper Kyed, der ikke har oplevet, at nogle af medarbejdere fra det gamle AF har forladt jobcentret siden sammenlægningen, hvilket for ham er et tegn på, at sammenlægningen er gået godt.

At arbejdsmarkedskrisen har indfundet sig omtrent samtidig med omlægningen til det enstrengede system betyder dog en ekstra udfordring for de mange centre, der har sammenlægningen foran dem, erkender Kasper Kyed.

Flere ledige gennem systemet

"Der skal mange flere ledige igennem systemet nu, og det kommer naturligvis til at give mere arbejde for sagsbehandlere.

Men samtidig ved vi, at mange af de ledige kun vil være i systemet i kortere tid, fordi de selv finder nyt job," siger han.

Som leder af et pilotcenter ser han desuden en række fordele ved sammenlægningen, som også kan være med til at få ledige hurtigere gennem systemet og ud i job.

Penge til opkvalificering

"Kommunerne har længe været gode til at tage tidligt fat i de ledige, og det førte vi ret hurtigt over på de forsikrede ledige, da vi blev pilotcenter. Således har vi taget fat i de forsikrede ledige allerede efter fem uger, hvor vi tidligere først gjorde det efter 13, og det har givet gode resultater," siger han.

Og med de stigende ledighedstal forventer Kasper Kyed, at de sammenlagte centre får mulighed for at give attraktive omskoling- og opkvalificeringstilbud til de ledige på et tidligere tidspunkt:

"Jeg kan forestille mig, at man politisk snart vil tildele nogle flere penge til uddannelse, og at vi vil se en øget omskoling og opkvalificering. Der er stadig brancher, hvor der er en masse ledige job, så vi

bliver nødt til at kvalificere de ledige til at flytte over mod de brancher. Vi ser faktisk allerede nu, at der er flere der søger ind på chaufførkurser og sosu-uddannelsen, fordi de ledige godt selv ved, at det er vejen til et job," siger Kasper Kyed.

Lokalt samarbejde

Og når det gælder opkvalificering og job til de ledige bør jobcentrene fokusere på at etablere tætte lokale samarbejder med lokale uddannelsessteder, virksomheder og andre aktører, mener professor og arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen, som er tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet:

"Kommunerne og dermed jobcentrene skal se tingene i en sammenhæng, og kræve at de lokale institutioner er med til at løfte opgaven med de mange ledige. Man kunne eksempelvis kræve af virksomheder, at de skal ansætte et vist antal ledige for at vinde et kommunalt udbud. Virksomhederne er jo også afhængige af den lokale arbejdskraft, så det er helt i orden at stille krav til, at de skal tage del i beskæftigelsesopgaven," siger han.

"Når det gælder opkvalificering og job til de ledige bør jobcentrene fokusere på at etablere tætte lokale samarbejder med lokale uddannelsessteder, virksomheder og andre aktører," mener Henning Jørgensen, professor og arbejdsmarkedsforsker.



Enstrenget system

- 1. august 2009 overtager kommunerne de statslige dele af jobcentrene.
- Kommunerne hjælper derefter både forsikrede og ikke forsikrede ledige.
- Fire beskæftigelsesregioner skal analysere og overvåge resultater og effekter af jobcentrenes indsats. Og de kan gribe ind, hvis indsatsen ikke er tilfredsstillende.
- De fire regioner hedder Nordjylland, Midtjylland, Syddanmark og Hovedstaden og Sjælland.

forløbet, og vi taler sammen for at justere og tilpasse indsatsen. Samtidig har sagsbehandlere her på centret altid en tæt dialog med A2Bs lokale konsulenter om de borgere, der er på et forløb. Særligt hvis der er tale om komplicerede sager, kan der være brug for at tale meget sammen," siger Peter Steen Olsen.

En af de konsulenter, der nærmest hver uge er i kontakt med sagsbehandlere på jobcentrene for at tale om kandidater og forløb, er konsulent Leif Sørensen fra A2B. Han lægger gerne vejen ind forbi jobcentrene og hilser personligt på de sagsbehandlere, han kender, og på den måde holder han tæt øje med, om A2B forløbet lever op til sagsbehandlernes forventninger:

"Der kan være situationer, hvor der er



"Vi er løbende i dialog om resultaterne af forløbet, og vi taler sammen for at justere og tilpasse indsatsen. Samtidig har sagsbehandlere her på centret altid en tæt dialog med A2Bs lokale rådgiver om de borgere, der er på et forløb. Særligt hvis der er tale om komplicerede sager, kan der være brug for at tale meget sammen," siger Peter Steen Olsen.

nogle særlige udfordringer omkring en kandidat, eller om processen i et konkret forløb. Ved at være i tæt kontakt med sagsbehandlere får vi løst de situationer hurtigt. Og i sidste ende kommer det jo den ledige til gode," siger han.

Besøg på centrene

Samtidig kommer besøgene også den anden vej, for både Leif Sørensen og Lone Gregaard samt de øvrige A2B-konsulenter inviterer jævnligt jobcentrene på besøg på A2Bs centre. På den måde kan sags-

behandlere og lederne få et nærmere indblik i hverdagen for de ledige borgere, som de sender på A2B forløb:

"Når de besøger vores centre får de et mere klart billede af, hvad vores kandidater laver på forløbene og hvilke omgivelser, de befinder sig i. Vi giver dem en meget grundig indføring i vores tilgange og metoder. Og samtidig inviterer vi ofte flere jobcentre på samme dag, så sagsbehandlere får mulighed for at netværke og udveksle erfaringer om forløbene og udviklingstendenserne. På den måde er vi ikke blot med til at sikre A2Bs tætte samarbejde med jobcentrene, vi er også med til at give jobcentrene en tættere kontakt til hinanden, så vi alle kan få gavn af hinandens erfaringer," siger Leif Sørensen.

Mentorer fastholder udsatte i job

Udsatte bliver i højere grad i et fast arbejde, hvis de har en kollega, der som mentor tager sig ekstra af dem. A2Bs datterselskab MENTOR company sikrer, at mentorerne ude på virksomhederne er både fagligt og personligt rustede til opgaven.

Uddannede mentorer er en god vej til at fastholde ansatte, som på grund af sproglige og kulturelle forskelle, psykisk lidelse, lang tids fravær fra arbejdsmarkedet eller andre årsager er mere udsatte end andre for at glide væk fra arbejdsmarkedet.

Flere bliver i job

”Omkring 75 procent af de udsatte ansatte bliver fastholdt i job, hvis der er en mentor, mens det kun gælder for 50 procent, når der ikke er en uddannet mentor tilknyttet. Det handler om, at mentoren får den udsatte til at føle sig tryk i jobbet fra dag ét og hele tiden holder øje med, hvad der skal til for at den udsatte bliver i jobbet,” fortæller Tom Thinggaard Pedersen, der er direktør for MENTOR company, som er en del af A2B.

MENTOR company har siden 2002 uddannet over 4000 mentorer på danske

virksomheder. Undervisningen består af et to-dages basiskursus, og derefter kommer mentorerne hvert kvartal på efteruddannelse, hvor de blandt andet får mulighed for at specialisere sig i at hjælpe særlige grupper. Uddannelsen fokuserer på at gøre mentoren bevidst om, hvilke opgaver en mentor skal løse, og give ham eller hende redskaber til at gøre det.

Kommunikere og motivere

”Mentorerne har en opgave med at hjælpe den udsatte med at finde sig til rette i jobbet og finde ud af virksomhedens kultur og omgangstone. Men de har en lige så stor opgave med at forberede virksomheden på den person, der kommer til arbejdspladsen, ved at fortælle ledelse og kolleger, hvilke udfordringer, personen kan have og hvilke hensyn, der må blive taget. Mentorerne skal derfor både lære at kommunikere med kolleger og ledelse og så skal de lære at aflæse en person og at finde frem til, hvordan man motiverer og fastholder vedkommende,” siger Tom Thinggaard Pedersen.

Helt konkret får mentorerne på uddannelsen værktøjer til at afdække den udsattes kompetencer, de lærer meget om

kommunikation, og så lærer de mere om, hvordan de skaber tillid til den udsatte, så de kan vejlede og tale med vedkommende om emner, som kan være meget personlige.

Følsomme emner

”Nogle har brug for at vide noget om personlig hygiejne, eller hvordan man taler til chefen og kollegerne, og derfor klæder vi mentorerne på til også at tale om de følsomme ting,” siger Tom Thinggaard Pedersen.

Deltagerne på MENTOR companys kurser kommer enten fra virksomheder, der af egen drift ønsker at have mentorer, eller de kommer, fordi et jobcenter har tilbudt virksomheden at finansiere uddannelsen af en mentor, fordi det vil give en konkret borger bedre mulighed for at fastholde et job. Økonomisk er der mulighed for at få refunderet udgifter til mentoruddannelsen og omkostningerne til at frikøbe en medarbejder til at være mentor, men det er sjældent økonomien, der motiverer virksomhederne til at uddanne mentorer:

”Vi oplever, at mange virksomheder er drevet af en lyst til at tage et socialt ansvar og være med til at give plads til nogle

personer, som ellers ville have en lang vej til arbejdsmarkedet,” fortæller Tom Thinggaard Pedersen, der i MENTOR company også er med til at uddanne mentorer til erhvervsskoler landet over.



En god mentor er

- moden
- respekteret blandt kolleger og ledelse
- har været nogle år på samme virksomhed
- er kendt for at tænke på andre

Støtte til mentorer:

- Virksomheder kan få støtte til en mentorfunktion for at styrke introduktionen på en arbejdsplads eller til en uddannelse for udsatte personer.
- En mentor er en medarbejder, som har et ekstra ansvar for at introducere, vejlede eller oplære den udsatte person.
- Virksomheden får dækket lønomkostninger til at købe medarbejderen fri til mentorfunktionen.
- Staten refunderer 50 pct. af kommunens udgifter til frikøbet af mentoren.

Virksomheder og ledige skal matche hinanden

Glasbyggerne i Svendborg tager imod A2B kandidater i praktik uden tøven, hvis der er arbejde til det. Virksomheden ved, at A2B kun kommer med kandidater, som med sikkerhed vil passe ind og er klar til jobbet.

Kandidaten skal passe til virksomheden, og virksomheden skal passe til kandidaten. Filosofien bag A2Bs effektive matchning af kandidater med virksomheder er enkel, men i praksis ligger der meget arbejde bag hver matchning:

”Vi skal både afdække kandidatens kompetencer og parathed til job, og så skal vi kende virksomhederne godt, så vi sikrer, at de to passer sammen,” fortæller områdeansvarlig i A2B Liselotte Ørskov.

Kandidater fortsætter i job

Glasbyggerne i Svendborg har tre gange haft A2B kandidater i praktik og alle gange har matchet været så godt, at kandidaterne er fortsat i job i virksomheden bagefter. Ifølge produktionschef Mary Davis Kromann fordi A2Bs lokale konsulent, Dina Madsen, kender virksomheden godt:

”Hun har været her flere gange og ved, hvad vores virksomhed kan bruge. Så hvis hun ringer og siger, at hun har en kandi-

dat, der lige vil passe ind her hos os, så ved jeg, at det passer,” siger Mary Davis Kromann, der understreger, at der skal være et udbytte for både virksomheden og kandidaten ved et praktikophold:

”Vi får et ekstra sæt hænder, men sørger også for en grundig oplæring. Praktikanten skal have noget fagligt ud af praktikken, og så skal han have udsigt til få arbejde bagefter, hvis han gør det godt. Derfor tager jeg kun praktikanter ind, hvis jeg ved, vi kan have arbejde til dem i en kortere eller længere periode bagefter, og det er altså lykkedes med alle tre. Og når vi har arbejde til det, vil vi gerne tage en praktikant ind igen,” siger hun.

Ifølge Liselotte Ørskov er statistikken god, når det gælder kandidaternes jobmuligheder efter en praktik.

Krav til virksomheden

”Omkring 50 procent af kandidaterne, som er ude i praktikpladser, ender med et job i samme virksomhed. Forklaringen er, at vi ikke bare tager den første og bedste praktikplads til den ledige, men venter til det rette match er der. Vi stiller krav til virksomheden om at være afklarede om, hvorfor de gerne vil tage en praktikant i praktik, og så garanterer vi, at vi leverer en

kandidat, som vil passe ind, og som har gennemgået et jobrettet forløb hos os og derfor er klar til jobbet,” forklarer hun.

Liselotte Ørskov oplever, at virksomheder mange steder i landet er begyndt selv at kontakte det lokale A2B center, hvis de har ledige job eller praktikpladser:

”Jeg oplever at A2B er blevet det foretrukne valg hos mange virksomheder, fordi vores troværdighed er høj. Det kommer vores kandidater til gode hver dag,” siger hun.



Både den ledige og virksomheden skal have et godt udbytte af et praktikforløb, mener produktionschef Mary Davis Kromann.

Sosu med mange muligheder

Hun havde aldrig drømt om at blive social- og sundhedsassistent. Nu er Jane Gadegaard Hviid en engageret studerende på Social- og Sundhedsskolen i Svendborg og regner med at kunne vælge og vrage mellem jobbene, når hun er færdig.

"Det skal jeg bare ikke."

Så kort og præcis var Jane Gadegaard Hviids første indskydelse, da hun på et A2B-forløb for ledige blev præsenteret for ideen om at blive social- og sundhedsassistent. Hun prøvede at undslå et informationsmøde på skolen, men efter et besøg på uddannelsen og et praktikophold på Svendborg Sygehus blev den 51-årige tidligere pædagog overbevist:

"Det var jo utroligt spændende og det viste sig, at der var mange muligheder med den uddannelse, som jeg slet ikke kendte til. Så pludselig fik jeg lyst til det," fortæller hun.

Og Jane Gadegaard Hviid er langt fra den eneste ledige, som gennem et A2B forløb er blevet flyttet hen mod et område, hvor der er ledige job.

Ville i stedet for at skulle

"Vi har stor succes med at motivere ledige hen mod flaskehalsområderne," fortæl-

ler markedschef Steen Jakobsen fra A2B. Han har været med til at udvikle konceptet Branche-Match, som handler om at opkvalificere ledige til job på flaskehalsområderne:

"Det centrale for os er, at vi prøver at give den ledige lyst til at flytte sig over på et af områderne i stedet for at tvinge ham eller hende. Vi tror kun på, at det kan lykkes, hvis den ledige vil i stedet for at skulle," forklarer Steen Jakobsen.

A2Bs rådgivere har alle flaskehalsområderne i tankerne, når de modtager ledige på nye forløb på centrene rundt om i landet. Og hvis rådgiverne har en formodning om, at en ledig kan være egnet til social- og sundhedsområdet, lager og transport eller noget helt tredje, vil den ledige gennem undervisning, virksomhedsbesøg, besøg på uddannelsessteder eller praktik få en bred forståelse for jobbet og få tilført kvalifikationer til at kunne bestride det. Og forhåbentlig få lyst til at flytte sig.

Viden giver forståelse

"Min modstand mod at blive social- og sundhedsassistent handlede meget om, hvordan jeg troede, det var. Jeg troede, det kun ledte til et fortravlet job på plejehjem, men ved informationsmødet på skolen fandt jeg ud af, at man også kan arbejde

på sygehuse og i psykiatrien. Og da jeg kom i praktik på Svendborg Sygehus, så jeg mulighederne i praksis," fortæller Jane Gadegaard Hviid, der begyndte på Social- og Sundhedsskolen i Svendborg i oktober 2008 og er færdig i maj 2010.

Og ifølge Steen Jakobsen er det ofte netop forestillingerne om, hvordan et job er, eller hvor svær en uddannelse er, som skaber modstanden.

Det handler om den enkelte

"Vi taler med den enkelte kandidat og finder ud af, hvad der skal til for at han eller hun flytter sig. For nogle handler det om at tale med andre studerende eller ansatte, for at høre om hverdagen. For andre handler det om at få nogle faglige eller personlige kompetencer, så de bliver bedre rustet, mens et praktikforløb for mange giver den bedste indsigt i, hvad jobbet eller uddannelsen handler om. Selvfølgelig er der nogle kandidater, der ikke har lyst alligevel, og så finder vi på noget andet til dem. Men det lykkes at flytte rigtig mange på den måde," siger han.

Jane Gadegaard Hviid havde lysten til at begynde på en ny uddannelse. Og hun er sikker på, at belønningen er til at tage og føle på, når hun bliver færdig og skal søge job:

"Jeg vil gerne på et sygehus, i psykiatrien eller som udekørende fra et plejehjem. Og jeg regner med at kunne vælge og vrage mellem jobbene, for der er mange af dem," siger hun.

Branche-Match

- er A2Bs brancheopkvalificerings- og matchningsforløb.
- Forløbet flytter ledige over mod et flaskehalsområde.
- Metoderne er blandt andet undervisning, praktik, virksomheds- og uddannelsesbesøg.
- er især succesfuld inden for detailhandlen, lager- og transport, social- og sundhedsområdet samt bygge- og anlægsbranchen.
- er optaget på Beskæftigelsesregionens aktivitetsliste over Flaskehalsmidler.

A2B åbnede døren til drømmejobbet

Nydansker og alenemor med tre børn. Med den bagage oplevede Binta Njie, der oprindelig stammer fra Gambia, mange afslag og afvisninger, da hun søgte lønnet praktikplads som del af sin uddannelse til cateringassistent. Men på et jobrettet A2B-forløb kom det eftertragtede job i hus.

Der er travlt i køkkenet hos Gentofte Kommune, hvor de 12 ansatte i køkkenet hver dag laver mad til kommunens omkring 700 ansatte og besøgende. 39-årige Binta Njie har kun været ansat i to uger af sin et år lange uddannelsespraktik som cateringassistent, men er allerede hjemmevant i køkkenet og arbejder hurtigt og målrettet.

Faglig respekt

"Det er vigtigt for mig at gøre det godt og

gennemføre uddannelsen. Jeg elsker at arbejde i køkkenet og har tidligere haft job som ufraglært køkkenassistent, men jeg vil have uddannelsen for at få den faglige respekt fra mine kolleger og for at få en bedre løn," fortæller hun.

Binta Njie gennemførte for et år siden første del af cateringuddannelsen, men da hun skulle finde den lønnede praktikplads, mødte hun forhindringer:

"Jeg søgte og søgte, men kom ikke engang til samtale," fortæller hun.

Først da hun som ledig kom på et jobrettet A2B-forløb, kom jobbet i Gentofte Kommune i hus.

Formidle kontakt

"Det handler mange gange om, at vi i A2B hjælper med at få åbnet døren på klem og

præsentere virksomheder for nydanskere, som vi mener, vil matche virksomheden. Og det var det, vi gjorde i Binta Njies tilfælde," forklarer Jens Balslev, der er en af A2Bs to områdeansvarlige på Sjælland.

Han understreger, at rollen som mellemmand mellem den ledige og virksomhederne i særdeleshed er vigtig, når det gælder kandidater, som er nydanskere:

"Ofte er der tvivl fra virksomhedernes side, om kandidaten sprogligt og kulturelt kan klare jobbet, og nydanskeren kan have svært ved at gennemskue, hvad det er for en type virksomhed. Derfor skal vi åbne den lediges øjne for, hvilke muligheder, der er på arbejdsmarkedet og i den konkrete virksomhed. Og vi skal fortælle virksomhederne, hvad den enkelte ledige kan, og hvorfor han eller hun vil passe godt ind hos dem," siger Jens Balslev.

Misforståelser skal væk

Han pointerer, at A2Bs indsatser overfor nydanskere er meget individuelle, fordi der er stor forskel på sproglige kompetencer, kulturel baggrund og kendskab til det danske arbejdsmarked. Men for alle nydanskere kandidaterne gør A2B den nødvendige indsats, og målet er fastlagt: at etablere en praktikplads, hvor virksomheden og nydanskeren har længere tid til at finde ud af, om de matcher hinanden.

For at hjælpe det match, følger A2B praktikforløbet tæt og taler flere gange både med virksomheden og med kandidaten, og ofte viser der sig at være misforståelser, der skal ryddes af vejen:

"Vi kan opleve, at en leder er irriteret over, at nydanskeren ikke af egen drift går i gang

med nye opgaver, mens nydanskeren forklarer, at han venter på chefens ordre, fordi det i hans kultur er respektløst overfor en leder at gå i gang med opgaver, uden at have fået ordre om det. Vi får løst misforståelserne hurtigt, og det tror jeg er forklaringen på, at så mange af praktikpladserne ender med job," siger Jens Balslev.

I Binta Njies tilfælde var det A2B-konsulent Poul Madsen, der åbnede døren på klem.

Job blev til lønnet praktikplads

"Jeg var imponeret over Bintas ønske om at få en uddannelse, og det ærgrede mig, at hun med det drive alligevel ikke kunne finde den lønnede praktikplads. Så da jeg så en annonce i avisen, hvor Gentofte Kommune søgte en kantinedhjælper, ringede jeg til dem og spurgte, om det ikke kunne blive til en uddannelsespraktik til Binta. Og efter et møde og to ugers virksomhedspraktik, var de med på ideen," fortæller han.

Anne Kühl, der er økonomi i Gentofte, ansatte derefter Binta Njie i kommunens køkken i et år:

"Vi syntes, det kunne være sjovt at få en elev indenfor vores døre, for det har vi ikke haft længe. Samtidig vil vi også gerne være med til at hjælpe en på vej til at få sin uddannelse. Og vi er meget glade for hende. Hun er dygtig, sød og meget hurtig til at opfange, hvad der skal laves," siger hun.

Når det ene års uddannelsespraktik er gennemført skal Binta Njie tilbage på skolebænken i ti uger, hvorefter hun er færdig som cateringassistent.

"Jeg er glad for at være her, og jobbet er spændende, så jeg drømmer om at blive her, når jeg er færdig med skolen," siger hun.



Anne Kühl (tv) er glad for at kunne være med til at hjælpe Binta (th) på vej til at få sin uddannelse.

En af de lokale

A2B har i løbet af få år etableret omkring 25 centre i større og mindre byer over hele landet, så ledige kan gennemgå jobrettede forløb lokalt. Og med gode systemer, samarbejde og energi kan A2B etablere nye centre og blive en af de lokale virksomheder på rekordtid.

Indkøbslisten er lang, når A2B skal etablere et nyt komplet center i tomme lokaler i en ny by. Alt lige fra antallet af opvaskebørster til computere, skriveborde og nye billeder til væggene står på listerne, og sammen med engagerede medarbejdere er listerne med til at sikre, at A2B på kort tid kan etablere sig i en ny by, når aftalen med et jobcenter om et jobrettet rådgivningsforløb for ledige er på plads.

Reagere hurtigt

"Vi er ofte nødt til at kunne reagere

hurtigt, for vi vil gerne tilbyde jobcentrene at kunne komme i gang med rådgivningsforløbet med det samme, når de har besluttet sig for at tilbyde det til kommunens ledige," siger Jens Dollerup, der er den ene af to områdeansvarlige i A2B for Jylland og Fyn.

Han har været med til at etablere en række centre i området, og han har derfor selv været med i processen fra aftalen med et jobcenter falder på plads, til centret modtager de første kandidater og har samarbejdet med det lokale erhvervsliv i gang:

"Det går efter en fast plan og går hurtigt og smertefrit hver gang. Vi har lister og procedurer for, hvordan vi griber det an, og arbejdsfordelingen er klar. En står for at finde egnede lokaler, en anden for at møblere dem, IT-afdelingen sørger for internetforbindelsen," fortæller Jens Dollerup, som også har ansvaret for at

finde konsulenter og rådgivere til at undervise og rådgive de første kandidater.

Klar på to uger

"Vores medarbejdere er meget fleksible, og der er altid en fra et center i nærheden, som er klar til at tage en tørn med at få nye centre op at køre. Så på mindre end to uger kan vi åbne dørene for et fuldt køreklart center og modtage et nyt hold kandidater i en ny by," fortæller Jens Dollerup.

Og allerede når dørene er åbne den første dag, begynder rådgiverne fra A2B at skabe kontakten til det lokale erhvervsliv i den nye by.

Kontakten til de lokale virksomheder og den lokale forankring er en vigtig forklaring på A2Bs succes med at flytte ledige over i beskæftigelse, og derfor er A2Bs rådgivere hurtigt i gang med at ringe rundt til virksomhederne:

"De ringer rundt og fortæller, hvem A2B er og om det undervisnings- og rådgivningsforløb, vi tilbyder de ledige. Og så spørger de, om virksomheden har ledige job eller er interesseret i at tage kandidater i praktik. På den måde får vi et overblik over beskæftigelsessituationen i lokalområdet og ved, hvad vi kan tilbyde kandidaterne. Og samtidig sikrer vi, at de lokale virksomheder ved, hvad A2B står for," forklarer Jens Dollerup.



"Vores medarbejdere er meget fleksible, og der er altid en fra et center i nærheden, som er klar til at tage en tørn med at få nye centre op at køre," siger Jens Dollerup.

Centre over hele landet

- A2B havde i begyndelsen af 2009 25 centre fordelt over det meste af landet.
- Centrene er af forskellig størrelse; de mindste har plads til 20 kandidater, de største til 100.
- Alle kandidater har egen computerarbejdsplads.

Kort om A2B

A2B blev etableret i 2001 og er i dag en landsdækkende virksomhed med mere end 80 rådgivere/virksomhedskonsulenter placeret rundt omkring i vores egne undervisnings- og rådgivningsfaciliteter.

A2B er specialiseret i at gennemføre jobrettede matchningsforløb, hvor ledige opkvalificeres mod brancher med mangel på arbejdskraft. A står for arbejdsløshedssituation, B står for beskæftigelsessituation. A2B flytter kort og godt ledige fra A til B. Processen fra A til B omfatter blandt andet fokus på motivation – fra at "skulle" til at "ville", viden om arbejdsmarkedet, personlig og faglig opkvalificering samt jobrettede virksomhedspraktikker.

Udgangspunktet er altid et lokalt samarbejde med kommunen eller jobcenteret i forhold til at opkvalificere og matche ledige mod konkrete job.

Et A2B-forløb er et kombineret undervisnings- og rådgivningsforløb som tager udgangspunkt i den enkelte jobsøgendes personlige, faglige og praktiske kompetencer. Med dette udgangspunkt opkvalificeres og matches den enkelte ledige mod konkrete job i virksomheder.

Her er vi



Jens Dollerup
Områdeansvarlig Jylland/Fyn
jdn@a2b.dk



Liselotte Ørskov
Områdeansvarlig Jylland/Fyn
lor@a2b.dk



Steen Jakobsen
Markedschef
sja@a2b.dk



Michael Vadgaard Jørgensen
Partner
mvj@a2b.dk



Lars Raun
Driftschef
lr@a2b.dk



Charlotte Helleshøj Buch
Udviklingschef
chb@a2b.dk



Lone Gregaard
Områdeansvarlig Sjælland
lg@a2b.dk



Jens Balslev
Områdeansvarlig Sjælland
jeb@a2b.dk

