

Flaskehalsproblem løst med stor succes **Side 3**

Kassen klapper i for det hele **Side 5**

A2B leverer resultater - vi sparer penge **Side 5**

En rummelig arbejdsplads **Side 4**

I job efter 17 år på kontanthjælp **Side 2**

Fra bænkevarmer til aktiv medspiller **Side 2**

Når livet bliver sundt **Side 7**

Respekt for mennesker **Side 8**

Fra at skulle til at ville **Side 6**

God til at finde de rette medarbejdere **Side 4**

Nærmest mit drømmejob **Side 4**

Humor og fast job **Side 7**



At gøre en forskel

Noratel i Brøndby har to nydanskere ansat med løntilskud. De forventer at fastansætte dem, og erfaringerne med dem er virkelig gode og positive. "Det betyder jo utroligt meget for dem at have et arbejde, og vi gør en forskel ved at ansætte dem. Det er dejligt," siger den tekniske chef.

Noratel fremstiller måletransformere til elsektoren, vindmølleindustrien og elværker m.fl. De mangler arbejdskraft, og da de fik en uopfordret ansøgning fra den 22-årige somaliske pige, Anisa Yacuub Hassan, rettede Dan Gunnarson kontakt til A2B, som havde hjulpet Anisa til at sende ansøgninger de rette steder hen, bl.a. til Noratel.

»Flemming Rønn fra A2B var kontaktperson. Jeg tog kontakt til ham, og vi fik tilbudt Anisa i et praktikforløb. Hun virkede meget interesseret, og da det lød som en rigtig god løsning for os, var vi meget positive overfor ideen. Der var ingen risiko ved at få hende i praktik, og vi manglede jo arbejdskraft. Hun skulle montere transformere, selv om hun ikke havde erfaring med det. Jeg

kunne se på Anisa, at værktøj var uvant for hende. Det har hun til gengæld lært her. Dansk mentalitet skal også læres. Vi er 12 mennesker i produktionen, og det er jo ikke så mange. Det væsentlige er, at de kan indgå i et team, og det kan de,« pointerer Dan Gunnarson, teknisk chef og produktionschef i Noratel.

Anisa blev sendt til Danmark med søsteren i 2000. Hun har haft svært ved fastholdelse og fik lidt af et kulturchok, da hun begyndte på Noratel. Hun startede med at udeblive. A2B har sammen med virksomheden lavet en mentorfunktion, og i dag kører det på skinner.

»Starten er utrolig vigtig. Vores nye medarbejdere glider rigtig godt ind i det, og det er meget positivt, synes jeg. For mig er det ikke umiddelbart et problem at tage indvandrere ind.

Konkret har vi knyttet nogle personer til Anisa og Nimo som en slags mentorer. Jeg har sammen med vores værkfører været på mentorkursus for at være mere rummelig og bedre kunne tage imod nye på arbejdspladsen,« siger Dan Gunnarson.

Fortsættes på side 6

I job efter 17 år på kontanthjælp

Lena Hansen har fået fast job hos Svigermors Blomster i Odense. Hun har fået et livsoverskud, hun aldrig har haft før.

Lena er en stor pige, og hun har været på kontanthjælp siden hun var 18. Indimellem har hun haft lidt arbejde på Fyns Æskefabrik og så en smule rengøringsarbejde.

»Ellers har jeg bare været på kurser, som kommunen arrangerer. Jeg er en stor pige, og har været på en daghøjskole på et slankekursus. Det var ok, men heller ikke mere,« fortæller Lena Hansen.

Hun fik så kontakt med A2B, og hurtigt kom hun på forløbet "Job i detailhandlen".

»Jeg skal love for, at der pludselig skete noget, og jeg kom så i to måneders praktik her i blomsterbutikken. Jeg har altid gerne villet noget med blomster, og jeg havde egentlig også et par gartnerkurser, der var relevante. Min praktik begyndte i november, og det blev forlænget en måned. Så blev jeg ansat med løntilskud i først et halvt og så et helt år. Den 1. februar i år skete det meget glædelige, at jeg blev fastansat,« fortæller Lena med glæde i øjnene.

Bare så glad

»Jeg er bare så glad, og det er ti gange bedre end alle de kurser tilsammen. Tiden går godt, og jeg er glad for mit arbejde og mine opgaver. Jeg har fået noget at stå op til, og jeg glæder mig til at komme på arbejde hver dag.«

Hun har fået kolleger, og hun synes, at hun har god kontakt til kunderne, og ikke mindst lærer hun noget om alt det faglige her.

»Min fremtid er med blomster, og jeg er god til det – det synes kunderne også. Jeg er glad for mine kolleger, og det er bare alle tiders. Som menneske har jeg fået mere energi, jeg er meget mere glad, og jeg er træt på den gode måde. Det giver mere livsoverskud, og jeg har langt mere lyst til at lave noget. Jeg cykler på arbejde hele året rundt. Familien derhjemme siger, det er godt, og jeg kan mærke, at de er glade på mine vegne. Jeg kan kun rose A2B, fordi de er meget konkrete og til at tage at føle på. De har virkelig hjulpet mig det rette sted hen,« mener Lena Hansen.



Med hjælp fra A2B fik Lena Hansen opfyldt ønsket om at arbejde med blomster.

Fra bænkevarmer til aktiv medspiller

»Fra starten lod jeg Lena komme på banen, og da hun altid har siddet på bænken, var det nyt. Via samtaler voksede hun med opgaven og begyndte at tage ansvar. Hun var jo pacificeret af kurser og konsulenter gennem tiden, og hendes odds var ikke gode. Men hun har altså klaret det flot!«

Sådan udtrykker blomsterhandler Karsten Stecher sig om Lena Hansen, som han har fået i arbejde i sin butik via A2B. Han ejer Svigermors Blomster i Odense. Egentlig var han afvisende, da A2B i sin tid ringede for at få Lena i praktik.

»Men konsulenten fra A2B havde et vindende væsen, han talte mit sprog, og han fik mig med ud at danse på den gode måde. Vi havde korte, indholdsrige samtaler, og det var et godt førstehåndsindtryk. En god ambassadør for A2B,« siger Karsten Stecher.

Han mener, at en ansvarlig arbejdsgiver har praktikanter. Han har haft tre-fire folke-

skolepraktikanter før. Både med og uden tørklæde. Det var en god erfaring, og man har ikke berøringsangst, når man har prøvet det, mener han.

»Vi troede, at Lena skulle gemmes væk her, og ledige bliver ofte gjort dårligere end de er, men der skal være plads til bænkevarmere. Hun kom, hun var stor og nervøs og havde mange sygedage i begyndelsen. Blomsterbranchen er ikke for sarte sjæle, her er koldt, men Lena har ikke haft en sygedag siden,« siger Karsten Stecher.

I begyndelsen manglede Lena selvtillid og tro på sig selv. Hun var usikker og kunne "skræmme" kunder væk af samme grund.

»Jeg sagde så til hende: Smil, vær mor, vær rund, spil med. Det hjalp, og hun har fået en helhedsbetragtning, er vokset med opgaven, og barrierer er blevet nedbrudt. Hun håndterer det hele meget bedre nu og har gennemgået en kolossal udvikling. Det sker meget gennem den daglige sparring. Jeg stiller hende spørgsmål og kræver

noget. En træner skal jo udvikle sig med spillerne. Jeg giver ikke op med hende. Jeg har forventninger om, at hun er på arbejde 100 procent, når hun er her, og i det hele taget har ansvarlighed,« siger Karsten Stecher.

En at danse med

Han husker også at rose, selv om han glemmer det indimellem. Hvis han kritiserer, forklarer han det grundigt.

»Vores samtaler er frugtbare, og det går bare fremad. Både hun og jeg har i os selv fundet ressourcer og værktøjer, som vi ikke kendte. Her var én, der ville danse med os, og vi sagde ja tak,« siger Karsten Stecher.

Han overtog butikken fra et familiemedlem, der faldt bort, og han har så forsøgt at gøre det til en levevej. Han har siden fået en medarbejder mere ligesom Lena, og hun trives også godt.

»Jeg giver dem faglig viden. Buketterne er i den grad blevet bedre siden starten.

Det skal øves, øves, øves – det kan man ikke læse sig til. Man skal som chef have tålmodighed og forstå dem, man arbejder med. Vi har bestået, hvis vi får et par stykker, der får job og bliver selvforsørgende. Bare kom med nr. 3. Hvis de kan grine og slappe af, er de på rette spor. Et åbent, hjerteligt smil kommer man utroligt langt med. Vi er runde, rummelige og nede på jorden her hos os. Jeg vil være humoristisk med følelserne udenpå, og jeg prøver hele tiden at sige noget, der får kunderne til at vågne op og smile. Vi bliver ikke rige af det her, men det skal være sjovt at komme på arbejde. Lena har kvaliteter, andre ikke har, og dem skal man jo bare lære at se,« understreger Karsten Stecher.

A2B-avisen

Avisen er udgivet af

A2B A/S
Hasselager Centervej 35
DK-8260 Viby J

Telefon +45 70 26 61 00
E-mail: infoa2b@a2b.dk
www.a2b.dk

Redaktion

Journalist Per Vinther

Foto

A2B A/S
Fotograf Peter Kamp Knudsen

Grafisk tilrettelæggelse

A2B A/S

Tryk

Grefta Tryk A/S

Oplag: 5.000 eksemplarer

Avisen er gratis og kan rekvireres hos A2B.

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

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

Flaskehalsproblem løst med stor succes

Der er mangel på arbejdskraft inden for bygge- og anlæg og social- og sundhedsområdet på Sjælland. Det problem bliver løst i et frugtbart samarbejde mellem jobcentrene i Frederiksborg og A2B. 93 procent af de visiterede er kommet i fast arbejde, og modellen har nu spredt sig til hele Danmark.

Det begyndte med, at der i den grad var mangel på arbejdskraft inden for de to områder. Den endte på Claus Friborgs bord. Han var konsulent hos Jobcenter Hillerød og senere hos Jobcenter Egedal. Samtidigt gik mange mennesker ledige inden for de to områder. Det måtte der kunne gøres noget ved. Claus Friborg kontaktede derfor A2B.

»Jeg tog kontakt til A2B, og vi tog udgangspunkt i A2B's "Job-Match" inden for Bygge & Anlæg. Sammen visiterede vi folk til projektet, og ret hurtigt kom de ledige i gang, og arbejdspladserne fik de folk, de efterspurgte. Det skete gennem faglig opkvalificering, afklaring og branchematch, så de blev rustet til job. Målgruppen er personer, der tidligere har været på området samt personer, der ønsker et karriereskift,« fortæller Claus Friborg.

Lone Gregaard er konsulent i A2B, og hun forklarer:

»Vi blev kontaktet for halvandet år siden af TIB og Jobcentret, fordi de både havde ledige tømrere og snedkere, som de gerne ville have på arbejdsmarkedet og samtidig manglede arbejdskraft. Der blev suppleret med andre bygge- og anlægsfolk.

Det gjaldt for mange, at de var fysisk nedslidte og havde f.eks. rygproblemer. Desuden havde flere sociale problemer. Som unge tjente de rigtig mange penge på akkord, men det kunne de ikke klare mere. Vi skulle altså have dem til at se mulighederne med deres fag,« siger Lone Gregaard.

Det gjorde A2B og Jobcenter Hillerød blandt andet ved grundige samtaler.

»De skulle derfor igen vænne sig til at

tænke på det, der er rigtig fedt inden for deres fag, deres håndværk – f.eks. restaurering af gamle træmøbler, håndværk mm. De skulle genfinde glæden ved det. Vi interviewede dem og gik i dybden. Vi begyndte matchning og opsøgte virksomheder, kontaktede for eksempel Slots- og Ejendomsstyrelsen, der har mange gamle ejendomme, der skal renoveres med gammelt håndværk med sjæl. Vi fandt praktikpladser til alle kandidater,« fortæller Lone Gregaard.

At kunne og ville

For Claus Friborg handler det grundlæggende om folk, der mangler det at kunne og ville.

»Du skal som konsulent kunne håndtere dem, der ikke så gerne kan og vil. Du skal kunne håndtere alle grupper. Vi har fokus på de to brancher, og det er specifikke, afgrænsede arbejdsområder. Brancheintroduktion er en vigtig indgang til en faglig verden, fordi det er noget helt konkret at forholde sig til. "Hvor svært kan det være", siger nogle folk inden for branchen – "de skal jo kun henvises til et job"..... Men det er altså meget mere end det: fagligt at opkvalificere, uddanne, finde muligheder for at blive voksenalrning, udvikle og justere, ændre målgruppe, evaluere og følge op. Vi må sige, at det er en succes, der har mindsket flaskehalsproblemerne, da folk er kommet hurtigt i gang. En stor udvikling på kort tid, og det har givet resultater, fordi en pæn del er kommet i arbejde, og mange er i gang med faglig opkvalificering. Det tegner lovende på længere sigt,« mener Claus Friborg.

Ikke alle kom ud som håndværkere igen, men de fik arbejde, der relaterede sig til deres fag. Det vigtige er, at Jobcentret var særdeles positive over for den oprydning, der er i, at 120 anviste ledige reduceres til to. Det sker, fordi halvdelen straks melder sig i arbejde, 60 kommer til samtale, 30 starter, og 29 får arbejde inden for flaskehalsområderne.



Lone Gregaard, A2B-konsulent og områdeansvarlig, Sjælland nord

»Nogle af dem fik vi ud som undervisere i deres fag, mens andre kom ud i byggemarkeder for at sælge byggematerialer. Andre fik job som viceværter og lignende. Vi talte med mange arbejdsgivere, og Jobcentret fik ryddet godt op i gruppen af personer, der ikke var i arbejde. Resultaterne kom nok mest, fordi vi havde samtaler med kandidaterne, og resultaterne taler for sig selv: 93 procent af de visiterede kom i arbejde, det er fantastisk,« siger Lone Gregaard.

At brænde for det

Flaskehalsproblemerne på Sjælland vokser og bliver tydeligere. Efter ansøgningen fra Claus Friborg til beskæftigelsesregionen med afsæt i erfaringerne fra det første projekt gjorde han og A2B den mere stram, og

det gav pote. De fleste jobcentre på Sjælland har frigivet midler til at købe projektet hos A2B.

»De har købt det i stor stil, og det vrimer ind med kunder. Alle jobcentre har en flaskehalspulje. Projektet startede i Nordsjælland, men er i dag udbredt til hele Danmark, og det er jo nok fordi man synes, vi har gjort det godt, og vi kan lette jobcentrene i deres arbejde. Nu udvikler vi det til alle brancher, hvor der er flaskehalsproblemer. Vi brænder for det i A2B, og kan alle se muligheder. Vi sender ikke nogen ud i noget, de ikke vil. Vi har samtaler med dem og viser flere muligheder, end de selv tror der findes. Det er nok forklaringen på den store succes,« mener Lone Gregaard.

Branche-Match – opkvalificering til job

»Branche-Match – opkvalificering til job» er et brancheopkvalificerings- og matchningsforløb, hvor den enkelte ledige klædes på fagligt og personligt til at varetage et job inden for et aktuelt flaskehalsområde.

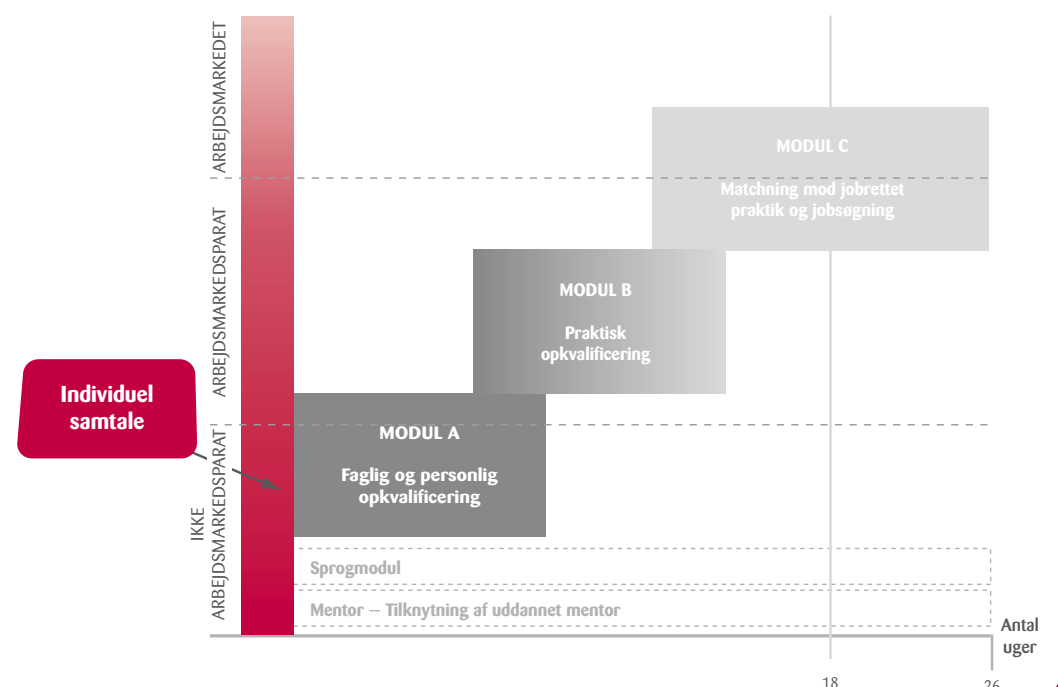
Branche-Match tilpasses altid de aktuelle flaskehalsområder i området. A2B har erfaring med at gennemføre faglig opkvalificering inden for

- Detailhandlen
- Lager- og transportområdet
- Bygge/anlæg
- Produktion
- Serviceområdet (herunder Social- og sundhedsområdet)

Branche-Match er godkendt på aktivitetslisten for flaskehalsmidler.

Branche-Match tilbyder gennem undervisning og mødet med virksomhedernes dagligdag praktisk viden om de udvalgte branchers konkrete krav til deres medarbejdere. Således er der tale om en faglig opkvalificering, der gør den enkelte klar til at opnå et job inden for en af de brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Forløbet tager udgangspunkt i følgende model



En rummelig arbejdsplads

Müller Gas Equipment A/S har en del nydanskere ansat, og i 2005 fik de Sønderborg Kommunes brobyggerpris for at gøre en god integrationsindsats. Senest har de ansat Shahnaz, der var tæt på at miste kontanthjælpen på grund af 300-timers reglen. I dag er både hun og hendes mand fastansat i firmaet.

”Virksomheden løfter sig fra at være en almindelig samarbejdspartner til at være en usædvanlig vigtig aktør i den lokale integrationsindsats i Sønderborg-området. Virksomheden er god til at se ressourcer i den enkelte medarbejder frem for begrænsninger.”

Sådan lyder det i kommunens begrundelse for prisen til Müller Gas Equipment A/S, der i alt har 220 ansatte. De 40 medarbejdere i værkfører Kim Jensens afdeling, og af dem er cirka 15 udlændinge. Kim Jensen fortæller om kontakten til Shahnaz gennem A2B:

»Den blev skabt ved en tilfældighed. Der var en ansat her, der kendte en i A2B, og da vi manglede arbejdskraft, fik jeg en hyggelig samtale med konsulenten. Jeg vidste jo godt, at en del af deres kandidater er nydanskere, og det bragte diskussionen om tørklæde eller ej på banen. Her har vi store, roterende maskiner, så af hensyn til sikkerheden går det ikke at bære tørklæde. Vi tog en chance og Shahnaz startede i praktik. Hun accepterede at arbejde uden tørklæde,« siger Kim Jensen.

Da der er mange udlændinge i afdelingen, tog kollegerne sig hurtigt af hende. I Kim Jensens afdeling efterbearbejder de virksomhedens mange produkter til alt inden for gas.

»De lærte hurtigt at kommunikere, og hun kom hurtigt ind i fællesskabet. Det kører godt med hende. Vi ansatte også hendes mand, da vi fik en ansøgning fra ham, da hun var til samtale,« fortæller Kim Jensen.

Fastansat

Han understreger, at Shahnaz og hendes mand er glade og smilende mennesker, og det gør det hele meget nemmere. Efter praktikken blev hun fastansat.

»Når folk som Shahnaz er indstillet på at arbejde, lærer de sproget og omgangstonen meget hurtigt. Det er det vigtigste, ellers er det en barriere. En del af A2B's målgruppe er de ”tunge”, som kan være svære at komme videre med, men sådan er det ikke i Shahnaz' tilfælde,« pointerer Kim Jensen.

Virksomheden har det mål at fastansætte folk, når de tager dem ind i praktik.

»Vi tager folk i praktik med ansættelse for øje, og alle praktikanter er blevet fastansat her. Men vi skal arbejde for det, det kommer ikke af sig selv. Dem, der kommer, skal have en viljestyrke, og har de det, så hjælper folk hinanden her. Shahnaz er indstillet på at arbejde, hun står op til det, og hun har en vilje. Det kan vi mærke. Hun smiler, når



Shahnaz var tæt på at miste kontanthjælpen på grund af 300-timers reglen. I dag er hun fastansat i Müller Gas Equipment A/S

hun kommer om morgenen og betyder virkelig meget her,« understreger Kim Jensen.

Han har dog også for kort tid siden sagt nej til en praktikant. Af sikkerhedshensyn.

»Det kommer meget an på holdningen hos dem, kommunen eller A2B

sender til os. Den anden de sendte, kunne vi ikke bruge, fordi hun ville bruge tørklæde, og det går altså bare ikke her med de maskiner, vi har,« siger Kim Jensen.

God til at finde de rette medarbejdere

Anette Lauritsen er inspektør i Elite Miljø. Hun er glad for de kandidater, hun tager i arbejde. ”De er veltalende og velformulerede”, siger hun.

Hun faldt over A2B ved en tilfældighed, fordi hun og Elite Miljø gjorde rent hos A2B i Sønderborg og Aabenraa. Hun har netop sagt farvel til Bilal Khassouk, som stoppede i sidste uge efter at have været hos Elite Miljø i godt et halvt år.

»Målet for ham var en fuldtidsstilling, men det er svært at holde til inden for ren-

gøring. Mange vil gerne leve af det fra dag ét, men 30 timers rengøring om ugen er maks., ellers er det for hårdt. Derfor holdt Bilal, fordi han gerne ville arbejde endnu mere og tjene flere penge for at forsørge familien,« siger Anette Lauritsen.

Hun og Elite Miljø har tidligere haft kandidater fra A2B som rengøringsmedhjælpere på hotellerne i Aabenraa.

»Vi har kun gode erfaringer med A2B's kandidater. A2B er hurtige til at finde de rette medarbejdere til os, og de er veltalende og velformulerede. Det er vigtigt i

vores fag at kunne kommunikere med de ansatte, at kunderne kan tale med dem. Vi har ikke oplevet problemer med sproget. Kandidaterne er gode til at læse og skrive dansk, og vi vil meget gerne have flere,« siger Anette Lauritsen.

Hun pointerer, at det med Bilal var positivt hele vejen rundt, og hun var ked af at skulle af med ham.

»En sød og rar mand, der virkelig har udført sit job godt. Han har for eksempel selv fundet afløser og hjælp til at finde dem. Det er vigtigt, at man har tid til sine

medarbejdere, kan tale med dem og vise dem, hvordan man gør. Man skal følge op hele tiden. I starten var jeg med Bilal rundt, ligesom vi har en anden, der kunne hjælpe ham. Starten for en ny medarbejder er den vigtigste for at undgå misforståelser. Der skal være god tid, så det bliver en positiv oplevelse for dem. Så bliver de her læn- gere,« mener Anette Lauritsen, inspektør i Elite Miljø, der er det tredjestørste rengøringsfirma i Danmark med i alt 2.500 ansatte.

Nærmest mit drømmejob

Bilal Khassouk forsørger otte børn og en syg kone. Han fik hjælp og et godt skub fra A2B til at komme i arbejde. Først fik han et deltidsjob som rengøringsmedhjælp, og i dag arbejder han på fuld tid hos Danfoss.

Bilal Khassouk er 36 år. Han stammer fra Libanon og har boet 15 år i Danmark. Han taler godt dansk, men han har ikke haft et rigtigt arbejde i Danmark, selv om han adskillige gange har været i jobtilbud eller aktivering. Han var tæt på at falde for 300-timers reglen, og det ville have været en katastrofe for ham og hans familie. Han

kom derfor sidst i januar i et jobrettet opkvalificeringsforløb hos A2B.

»Kommunen sendte mig til A2B, og på det tidspunkt var jeg i aktivering i et afdelsfirma. En losseplads. A2B hjalp mig med at søge arbejde forskellige steder. Det var svært i starten at finde noget, men så kom jeg til Elite Miljø 15 timer om ugen. Det var rengøring, og det var fint at få arbejde, selv om rengøring ikke lige var mig. Men de 15 timer om ugen var for lidt tid til at forsørge mig og min familie,« siger Bilal Khassouk.

Udover at drømme om at være selvstændig vinduespudder, er hans drøm at

arbejde i weekenderne på fuld tid og så holde fri i løbet af ugen, så han kan være sammen med familien.

En artikel gav pote

»Jyske Vestkysten lavede en artikel om mig, og dagen efter ringede et vikarbureau til mig for at bruge mig. Jeg sendte dem mit cv, og efter kort tid ringede de til mig. Danfoss stod og manglede en medarbejder til weekendvagter, og jeg sprang til med det samme. Jeg står og passer en maskine, og indtil videre er det for nogle måneder, men jeg har mulighed for at få ansættelsen forlænget. Jeg er rigtig glad for arbejdet, og

det er kun i weekenderne. Ja, det er nærmest mit drømmejob,« understreger Bilal Khassouk.

Han har muligheder for ansættelse i andre afdelinger hos Danfoss, og han håber på fastansættelse. Hvis ikke, må drømmen om vinduespudder efterfølges, så han selv kan bestemme, hvornår han vil arbejde.

At kommunen og A2B har presset og hjulpet ham i arbejde på den her måde, er han glad for. Han er træt af aktivering, og han sukker efter et reelt arbejde.

»Jeg har fået god hjælp til at komme i arbejde, og det er jeg glad for. Det er min familie også,« siger Bilal Khassouk.

A2B leverer resultater - vi sparer penge

En lovændring sidste år gjorde, at 300-timers reglen trådte i kraft. Den kræver, at folk på kontanthjælp skal have 300 timers arbejde over to år. Sønderborg Kommune havde en del, der ville falde for den regel, og der måtte gøres noget.

»Vi havde fra kommunens side prøvet rigtig meget, uden at de ledige var kommet i arbejde. Vi ville gerne give disse mennesker en ny chance, og vi havde fra kommunens side forsøgt, hvad vi kunne. Det er jo et alvorligt problem, hvis folks kontanthjælp falder væk. Derfor ville vi gøre noget,« siger Helle Mønsted Nielsen, leder af Kompetencecentret Sønderborg Kommune. Det er kompetencecentret, der køber og stiller tilbud til rådighed for jobcentret, og de valgte at kontakte A2B.

»Vi valgte A2B i slutningen af januar i år, fordi de var meget jobbrettede. Målgruppen har netop brug for det og ikke så meget afklaring. I A2B snakkede man direkte job. Vi er de praktiske, der får det foranstaltet, mens A2B står for den direkte kommunikation med kandidaterne, og det er det væsentlige. Man skal jo være sikker på som myndighed, at det bliver løst på en god måde, og det gør det hos A2B,« siger

Helle Mønsted Nielsen.

Hun tilføjer, at samarbejdet er godt, og det er meget veludviklet på så kort tid.

Tillid er et nøgleord

»Vi ved, hvor vi har A2B og deres konsulenter, vi kan sige ting til hinanden, og frem for alt har vi tillid til hinanden. Projektet skulle egentlig løbe 26 uger og stoppe her i august, men vi har valgt at forlænge det i indtil videre et halvt år, fordi A2B leverer resultater, og vi sparer penge. Det gør vi, fordi vi ikke har så mange på overførselsindkomst. Der er yderligere den fordel, at vi fra staten får 65 procent refusion til de, der er aktive, mens vi kun får 35 procent til de passive. Her kommer folk i rigtigt job, og det er bare godt,« pointerer Helle Mønsted Nielsen.

I den sidste ende over en større horisont tjener Sønderborg Kommune måske lige-frem penge på det her. Samarbejdet med kommunens sagsbehandlere er også godt, og det er essentielt.

»Vi kan ikke noget, I ikke kan, vi sidder bare et andet sted,« som A2B siger. Nu vil vi visitere flere til projektet, og i alt får vi nok 66 personer ind. Måske endda flere, fordi projektet er velkørende og etableret.

Der er også en stor synergieffekt i det, og alt i alt er det rigtig gode resultater. Vi visiterede i første omgang 33 personer til projektet, og de 13 er nu i fast, ordinært job. Det er rigtig godt på så kort tid. Vi har arbejdet aktivt med 22 personer, og 55 procent af dem er i job efter fem måneder

– det er en god succesrate. Specielt når vi tænker på, at det jo er borgere i match-gruppe 4, som er personer, der ikke umiddelbart matcher arbejdsmarkedet,« siger Helle Mønsted Nielsen.

»Vi ved, hvor vi har A2B og deres konsulenter, vi kan sige ting til hinanden, og frem for alt har vi tillid til hinanden. Projektet skulle egentlig løbe 26 uger og stoppe her i august, men vi har valgt at forlænge det i indtil videre et halvt år, fordi A2B leverer resultater, og vi sparer penge,« siger Helle Mønsted Nielsen, leder af Kompetencecentret Sønderborg Kommune



Kassen klapper i for det hele

Med 300-timers reglen hængende over hovedet giver det ekstraordinære udfordringer for en konsulent.

I Sønderborg har man gjort noget ekstra for at undgå, at mange falder for 300-timers reglen.

»En del personer falder for den regel, og så klapper kassen i for det hele, og det er de ledige ikke helt klar over. Men det lykkes for os at få nogle i fast arbejde. Det sætter nogle andre krav til konsulenten. Normalt har vi god tid til at udfærdige cv, arbejde med jobmål, lære om jobsøg-

ningsprocessen og især at motivere den enkelte kandidat fra at skulle tage et job til at ville have et job. Mange har aldrig haft et ordinært job, men har udelukkende haft aktiveringer. I den fase er mange bange for ikke at slå til, så der skal arbejdes hurtigt og individuelt. A2B har taget opgaven til sig og har indrettet dagligdagen til at kunne coache den enkelte til hurtigere at komme ind på arbejdsmarkedet og fastholde dem der,« siger A2B konsulent Liselotte Ørskov om indsatsen med de kandidater, der er tæt på at blive ramt af 300-timers reglen i Sønderjylland.

Hun pointerer, at A2B yderligere har den fordel, at de er stærke på virksomhedssiden, opbygger netværk og derfor kan appellere til virksomhedernes sociale engagement.

»Vi oplever også, at når vi arbejder med de jobsøgende, så skal nogle kun lige have et puf for at opbygge selvtilliden. Det betyder, at mange kan tage et job på ordinære vilkår og gerne giver den en ekstra skalle, nu de er kommet i gang. Selvfølgelig er det hårdt, når kandidater er frustrerede over, at de om kort tid kan miste deres overførselsindkomst. Det tror jeg, vi alle kan sætte

os ind i. Det lægger også et ekstra pres på kandidaten, men så sandelig også på konsulenten. Når man ser familier, der bryder ud i gråd over at skulle stå til at miste den ene overførselsindkomst, så får man som konsulent ekstra kræfter og vender alt. Man bliver så glad, når det lykkes, og når kandidater er så glade for vores indsats,« siger Liselotte Ørskov.

Lovændringer som følge af velfærdsreformen

Folketinget vedtog den 22. februar 2007 en række lovændringer i forhold til velfærdsreformen med henblik på en forstærket indsats for at nedbringe ledigheden.

Følgende udvalgte ændringer er allerede trådt i kraft

- Redskabsmikset falder bort – det vil sige restriktionen om, at uddannelsesaktivering kun må udgøre 50 % fjernes.
- Uddannelsespuljerne er forlænget indtil 1. januar 2009. Uddannelsespuljerne kan anvendes til køb af uddannelsesstilbud inden for flaskehalsområder for de ledige, som ikke kan finde arbejde inden for eget fagområde.

Pr. 1. oktober 2007 træder bl.a. følgende ændring i kraft

- Ledige med mere en 2½ års ledighed får ret og pligt til intensiv aktivering i resten af ledighedsperioden. Tilbudene kan så vidt muligt være virksomhedsrettede og på fuld tid (svarende til 6 timer om dagen).

Pr. 1. januar 2008 træder bl.a. følgende ændring i kraft

- Aktiveringsforløb skal have en minimumslængde på 4 uger og være på mindst 5 timer om dagen for at opfylde kravene til ret og pligt tilbud. Det betyder også, at refusionen på 65 % betinges af, at aktiveringen har en varighed på 25 timer om ugen.

At gøre en forskel *(fortsættelse fra forsiden)*

»Vi arbejder i små, selvkørende team. Kollegerne tager sig af hinanden og hjælper hinanden. Arbejdet er teamwork, og folk bliver ikke bare sat i et hjørne. Sprogligt skal de lære meget mere. Der er en kulturkløft ja, men der er også fremdrift at spore,« konstaterer Dan Gunnarson.

Nimo Abdi Yusuf er den anden kandidat fra A2B, der er ansat på Noratel. Hun står

og vikler ved en maskine. Da virksomheden ansatte hende, havde de egentlig brug for hende i pakkeriet, men det var ikke lige hende. Så flyttede de hende til der, hvor hun er nu.

»Da Nimo kom til samtale, kunne vi mærke, at hun brændte meget for at arbejde her. Det betyder jo meget, at man kan mærke det. Det er altså vigtigt, hvilken

udstråling kandidaterne har. Det betyder jo utroligt meget for nydanskerne at have et arbejde. Vi gør en forskel ved at ansætte nydanskere, og det er dejligt. Vi håber da på, at både Anisa og Nimo kan blive fastansatte – det har hele tiden været meningen fra min side. Vi investerer jo i at lære dem op, og det skal vi gerne få glæde af på lang sigt,« siger Dan Gunnarson.

Life is too short, anyway . . .

Livet er for kort til dårlige job. 40-årige Nimo Abdi Yusuf er født i Etiopien, men har boet i Danmark i 12 år. I dag er hun fastansat på Noratel i Brøndby efter en masse dårlige job. Hun er ovenud lykkelig for at være her.

Nimo bor alene i Brønshøj sammen med sin datter på fire og sin søn på fem år. Efter adskillige løse job, barsel og arbejdsløshed blev hun af Jobcentret sendt til A2B.

»Jeg var bare så træt af det arbejde, jeg havde før. Jeg kom på et forløb hos A2B, og de hjalp mig til dette job. Jeg viste Dan Gunnarson mit cv, og jeg blev senere kon-

taktet, om jeg ville arbejde her. Det ville jeg meget gerne, og jeg er bare glad. Det er mit drømmejob,« siger Nimo.

Hun har tidligere erfaring med montage på en fabrik, og hun startede på Noratel den 7. maj.

»Jeg har en kontaktperson her, Anette, og hende er jeg bare glad for. Hun hjælper mig meget, og fortæller mig, hvordan jeg skal starte som ny kollega. Det er en stor hjælp.

Indtil videre er det en midlertidig ansættelse med løntilskud, men jeg er bare så glad for at arbejde her, og selvfølgelig håber jeg på fastansættelse,« siger Nimo.

Fremtiden tegner lys, synes hun og bryder ud i et grin og siger på samme tid på engelsk:

”Life is too short anyway . . .”

»Det er helt fint at være udlænding her på Noratel, og Dan hjælper mig meget. Ham kan jeg komme til, hvis jeg har problemer. Det er alle tiders arbejdsplads,« fastslår Nimo.



»Jeg har en kontaktperson her, Anette, og hende er jeg bare glad for. Hun hjælper mig meget, og fortæller mig, hvordan jeg skal starte som ny kollega. Det er en stor hjælp,« siger Nimo.

Fra at skulle til at ville

A2B's kandidat er 25 år og blev mor som meget ung. Hun er alene med to børn, har ingen uddannelse, og har i årevis været tilknyttet forskellige kommunale aktiveringsprojekter. Hun har ikke kunnet fastholde noget job blandt andet på grund af store problemer med børnene og børnepasning samt manglende opbakning fra baglandet. I dag er hun fastansat i Jysk i Frederiksværk takket være en stor indsats.

Suzanne Reimers er butikschef i Jysk i Frederiksværk. For godt et halvt år siden blev hun af A2B spurgt, om forretningen ville have praktikanter.

»Det sagde vi ja til, men folk skal være motiveret, og man sporer sig ind på hinanden i den måned. For godt et halvt siden fik vi så kandidaten fra A2B i praktik. Hun blev fastansat efter praktikken. Vi spurgte hende, om det havde interesse, og det var helt tydeligt, at det havde det. Der skete meget for hende, og i dag er hun en god og ansvarlig medarbejder,« siger Suzanne Reimers.

Kandidaten får opgaver efter evne. Hun udfører forskellige arbejdsopgaver og bliver hele tiden udfordret. Der er af hensyn til børnene alternative mødetider for kandidaten.

»Hun er positiv, åben og falder rigtig godt ind i jargonen og den måde, vi arbejder på. Hun har friske bemærkninger og humor, og det er vigtigt her, hvor vi laver

sjov med hinanden. Den uformelle snak er meget vigtig her. Jysk er en uformel virksomhed, og det er gode signaler, der kommer fra ledelsen. Det er også gode værdier, som vi bruger i det daglige,« fortæller Suzanne Reimers.

Succesoplevelser

Hun tager gerne en ny praktikant eller en i et træningsforløb – men det kræver at de kan falde ind i det ligesom den første kandidat.

»Vi vil under alle omstændigheder have en samtale med dem først. Det er meget fint, at A2B har taget sig af det her, og det er et godt samarbejde i forhold til de 2-3 konsulenter, jeg har talt med. Vi prøver at få personer, der tror på sig selv, og så forsøger vi at skubbe dem i den rigtige retning ved at give de nye medarbejdere succesoplevelser i forhold til de opgaver, de får,« forklarer Suzanne Reimers, og tilføjer:

»Vi skal huske at rose, at give dem anerkendelse og vise, at vi tror på dem. Det kan flytte noget. Jeg har prøvet mange forskellige typer personer, og ros er det bedste til at motivere dem,« siger Suzanne Reimers.

I Jysk har man social ansvarlighed.

»De fleste kommer til vores sociale arrangementer: morgenmad, bowling, ture. Ja og så selvfølgelig vores legendariske julefrokoster. Socialt bliver der sørget godt for os. Alle er med, ingen er mindre værd,« siger hun.

A2B's kandidat har fået rutine ved kassen, og hun har lært noget om organisationskultur. Det er nemmere i større organisationer, og i Jysk får man ansvar for forskellige områder.

»Vi prøver at opbygge en helhed. Jeg forklarer personalet, at de ikke skal stresses men tage en kunde af gangen ved kassen. Selv om kunderne brokker sig, skal de ikke

tage det personligt. Vi har ikke haft episoder her i butikken. På den måde beskytter vi de yngre og nyansatte. Vi bruger dem, der har mest erfaring, som en slags mentorer, og vi giver erfaring videre ved lokale møder og på kurser. Det er alt sammen med til at klæde medarbejderne på,« siger Suzanne Reimers.



»Vi skal huske at rose, at give dem anerkendelse og vise, at vi tror på dem. Det kan flytte noget. Jeg har prøvet mange forskellige typer personer, og ros er det bedste til at motivere dem,« siger Suzanne Reimers.

Når livet bliver sundt

Mona Anita Ibsen er 59 år og har gennem mange år haft dårlig ryg og været langtidssygemeldt. I dag har hun ved hjælp af A2B fået fast arbejde i Naturkost i Odense, og ryggen er der ikke problemer med mere.

»Jeg er blevet trukket rundt i jobprøvnin-ger. Man vidste ikke, hvad man skulle stille op med mig. Jeg havde haft job som hjem-mehjælper og før det på kontor. Jeg fik så et receptionsjob, som jeg har prøvet før. Det gav også dårlig ryg, og jeg gik fire uger til fysioterapeut. Jeg var træt af det hele, deprimeret og mit privatliv fungerede hel-ler ikke.«

Sådan fortæller Mona Anita Ibsen om sin situation for få år siden, hvor hun flyttede til Fyn. Her fik hun job i et servicefirma, men fik igen dårlig ryg. Hun kunne ikke holde til det, gik ned og blev langtidssyge-meldt.

»Så tog jeg skeen i egen hånd og sagde til mig selv: Jeg vil gerne. Der er for me-get krudt i mig til at være syg og sidde hjemme. Jeg skulle bare noget andet, og jeg ville have noget med mennesker at gøre. Det er jeg god til. Jeg ringede rundt i Odense, og flere ville godt have mig. Jeg raskmeldte mig, men havde brug for hjælp til at finde det rigtige,« siger Mona.

Hun fik kontakt til A2B, og de hjalp Mona med det samme.

»De sagde helt klart: Du skal på et for-løb, du har gejsten, men du skal bare have hjælp.«

»Jeg kom på et opkvalificeringsforløb

inden for detailhandel, bl.a. fordi jeg havde stået i bagerbutik i min ungdom. Jeg havde ikke de store forventninger, men det her var helt fantastisk! A2B hjalp mig til at finde ud af, hvem jeg var,« understreger Mona.

God dynamik

»Vi snakkede i små grupper om bl.a. "Find dine styrker". Vi skrev det hele ned, hvad vi havde lavet og var gode til. Jeg tog alt med, og vi brugte megen tid på det. Det gav en masse ping-pong i sådan en gruppe, og der var en god dynamik. De unge var målløse over, hvad jeg foretog mig. Vi er jo forskellige som mennesker. De unge hjalp mig med pc-undervisning, og jeg lærte også at samarbejde i gruppen. Jeg fik også god hjælp af de to A2B-konsulenter, og nogle af os skulle have pisk,« fortæller Mona om forløbet.

Det var to meget vindende A2B-konsul-ter, og jeg har kun ros til dem.

En af konsulenterne kiggede på Monas cv, og han sagde, at de skulle finde en praktikplads sammen.

»Jeg ville gerne i blomsterbutik. Det synes han ikke, fordi der er megen kulde og træk. Og mig med min dårlige ryg. Han foreslog en helsekostforretning. Jeg tænkte over det - kost og ernæring. Jeg havde fået allergi nogle år tidligere, og kosten har jo stor betydning for det. Jeg gik ned i Naturkost, sagde "dav", og vi aftalte en praktikperiode. Efter fjerde uge sagde jeg, at her vil jeg gerne blive. De spurgte, om jeg ville være fastansat, og jeg sagde bare

yes! Jeg tror, det er mit gå-på-mod og min energi, der gjorde, at de gerne ville have mig,« mener Mona.

Jeg er ikke for gammel

Mona skulle have en helsevejlelederuddan-nelse, og den tog hun så i otte weekender over et år.

»Det var noget jeg kunne bruge, og jeg bruger den viden dagligt i butikken. Jeg er taknemmelig for det her. Jeg fik støtte og hjælp, da jeg havde brug for det. Men! Man skal altså også selv ville noget. Man skal ikke kun ville have og have. Forløbet var guld værd, fordi A2B-konsulenterne gav råd, støttede og vejledte én. De så os som individer og ikke en grå gruppe,« pointerer hun.

Mona har været halvandet år i Naturkost, og hun er meget glad. Når ejerne er på messe, passer Mona butikken.

»Inden forløbet hos A2B havde kommu-nen sagt til mig: "Vi ofrer ikke en uddan-nelse på personer i din alder". Jeg troede, jeg var for gammel, men det er jeg ikke! Jeg er god til mennesker og kontakten med kunderne. Jeg er blevet glad for Fyn og ser lyst på min fremtid. Min ryg har det meget bedre, jeg bevæger mig og mærker den stort set ikke.

Før havde jeg dagligt ondt i ryggen. I dag har jeg varierende arbejde, hvor jeg bruger min ryg aktivt. Tak til dem, der hjalp mig – jeg stortrives med dette arbejde,« siger Mona Anita Ibsen.



»A2B-konsulenterne gav råd, støttede og vejledte én. De så os som individer og ikke en grå gruppe,« pointerer Mona Anita Ibsen.

Humor og fast job

Amila Smajlagic kalder sig selv klassens klovn. Hun er fyldt med humor og griner meget. Hendes humor, en omskoling og opkvalificering hos A2B var vejen til et fast job i Silvan i Nyborg.

Hun er egentlig uddannet svagstrømsinge-niør hjemme i Bosnien.

»Den uddannelse dur ikke i Danmark, desværre. Her er jeg ufaglært,« siger hun og griner, selvom der jo egentlig ikke er noget at grine af.

»Hvorfor har jeg så brugt så mange år på at uddanne mig? Tjaa, jeg har også været psykisk langt nede her i Danmark, dels fordi jeg flygtede fra krigen i Bosnien og dels ikke kunne bruge min uddannelse. Jeg har så stået ved en båndsav i seks år på et savværk. Det er hårdt. Jeg kunne ikke holde til at stå stille ved maskinen otte timer hver dag. Jeg fik åreknuder, og jeg blev sygemeldt,« fortæller Amila Smajlagic.

Efter tre måneder blev hun fyret, og ef-ter otte måneder måtte hun på Jobcentret.

Hun spurgte, om de havde kurser. "Ja, om 14 dage", sagde de til hende. Hun kom på et opkvalificeringsforløb hos A2B, og det blev vendepunktet.

»Jeg var jo klassens klovn og fik et godt forhold til mine medkandidater. Forløbet hos A2B varede tre måneder, og A2B hjalp mig i praktik i Silvan. Jeg blev ret hurtigt

fastansat, og den dag jeg fik det at vide, ringede jeg til min mand og fortalte det. Han grinede bare og troede det var løgn. Men det var det ikke,« understreger Amila Smajlagic. Hun føler sig rigtig hjemme i el-afdelingen i Silvan.

Kom i gang!

Hendes budskab er, at man skal gøre no-get selv for at få et job.

»Kom i gang! Man skal ikke bare sidde hjemme og ikke lave noget. Lær noget af mig. Jeg har fået gode venner på forløbet, vi har kontakt med hinanden og ringer til hinanden. Og frem for alt har jeg fået alle tiders job,« siger Amila Smajlagic.

For hende er Silvan én kæmpe stor fa-milie.

»Silvan er det bedste, jeg har set til en dansk arbejdsplads. Vi var sæsonens butik sidste år i Silvan, og jeg er meget tilfreds med det. Jeg står tidligt op om morgenen og gør det virkelig med glæde. Jeg føler, at mine kolleger værdsætter mig, og de er tilfredse med mig her. Også selv om jeg er fra Bosnien. Her er megen humor, og vi laver en masse sjov med hinanden uden at blive sure. Humor er en genvej til at lære hinanden at kende, og uden humor havde jeg ikke fået dette arbejde. Men det skal man lære for at blive på en arbejdsplads,« mener Amila Smajlagic.

Sidste år havde Silvan besøg fra hoved-kontoret, og han sagde til Amila: "Du ska-ber et godt klima og er den fødte sælger". Amila snakker videre med et grin:

»Jeg er født sådan! Da jeg i sin tid blev fastansat ringede jeg til A2B og fortalte det. "Lav aldrig om på dig selv,« svarede de. Det kunne jeg bruge til noget, og jeg håber selvfølgelig at blive i Silvan i mange år. Det, at jeg er glad for mit arbejde gør, at det også er meget bedre derhjemme. Min

mand står op kl. 04.30 om morgenen og fløjter. Det er da fantastisk,« synes hun.

Hendes farfar og morfar havde forretning-er i Bosnien, så det med at sælge ligger nok i generne. Nu er hun så også blevet en rol-lemodel for andre.

»Jo, jeg er vel en god rollemodel...ha ha ha ha, nå, nu er der en af mine kolleger her ved siden af mig, der vil kaste op...ha ha ha.«



Amila Smajlagic er fyldt med humor og griner meget. Hendes humor, en omskoling og opkvalifi-cering hos A2B var vejen til et fast job i Silvan i Nyborg.

Respekt for mennesker

Liselotte Ørskov er A2B-konsulent. Hvis man skal gøre en forskel, handler det om at have tid til den enkelte, være forstående og give dem et puf i den rigtige retning. "De har jo altid fået at vide, at de ikke slår til. Jeg ser dem som et blankt blad og forsøger at få dem på den korteste vej til arbejdsmarkedet," siger hun.

Liselotte Ørskov er områdeansvarlig for Jylland/Fyn, og lige for tiden har hun fokus på Sønderborg-/Tønder-området. Hun er uddannet i salg og var tidligere administrerende direktør i et firma med trafikprodukter i Hvidovre. Og så er hun født i Kolding.

»Jeg kom til A2B, fordi jeg gerne ville arbejde mere med de bløde værdier. Jeg startede som konsulent i 2005, og min

rolle er at gøre kandidaterne klar til arbejdsmarkedet. Finde ud af, hvor deres kompetencer er, og herigennem give dem et indtryk af, hvilke muligheder de har på arbejdsmarkedet - eventuelt i et andet fag,« siger hun om sit arbejde.

Kandidater er A2B's betegnelse for de personer, som deltager på forløbene. Det er et bredt udsnit af den danske befolkning.

»Det vigtigste er sproget på en dansk arbejdsplads. Man skal som nydansker kunne et minimum af sprog og vide noget om kulturen. Derfor snakker jeg meget kultur, håndtryk, knus og lignende. Det er meget på det etiske plan med en nydansker – man kan ikke lave sjov med en nydansker på samme måde som med en dansker,« mener hun.

Som konsulent skal man have en stor kulturforståelse og indlevelse.

»Man skal følge med i samfundsdebatten, i integrationsdebatten. Frem for alt skal man have respekt for, hvad folk kommer fra. På forløbene siger jeg til dem: "Fortæl om din hjemegn", og de må ikke berøre politik eller religion. Så fortæller de langt og meget, og de bliver stolte,« siger Liselotte.

At gøre en forskel som konsulent

»For at gøre en forskel, skal vi arbejde på mange planer. Vi har gode virksomhedsnetværk. Vi arbejder med den enkelte, og det lykkes ganske godt, fordi der er tid til den enkelte. Jeg er som person kontant, så jeg forventer også meget. Men jeg er også meget forstående og nurser dem, giver dem et puf i den rigtige retning. De har jo altid fået at vide, at de ikke slår til. Jeg ser

dem som et blankt blad, og forsøger at få dem på den korteste vej til arbejdsmarkedet. Jeg lytter også meget, f.eks. hvis det er torturofre, jeg har med at gøre,« siger Liselotte.

Hun mener, at uden A2B var mange af kandidaterne ikke kommet videre, men det afhænger også meget af de personer, der tager sig af dem.

»Det handler om, at vi giver dem et andet syn på sig selv, og at de får øjnene op for at kunne se andre muligheder. Når man lykkes med nogle, så lykkes man virkelig i dette job. Det er det, der driver mig,« understreger hun.

Det er jo vigtigt at have et job – man er noget, hvis man har et job. Det gælder i høj grad for en del kandidater.

»Vi gør mange ting – stort og småt. Giver kandidaterne muligheder, praktik, afprøvning mm. Vi gør også meget for at fastholde dem. Det kræver løbende opfølgning. Jeg ved, hvor alle mine kandidater er henne i dag. Jeg tager fat i den enkelte, i virksomheden og finder ud af, hvad der dur, og hvad der ikke dur. Fastholdelse er det vigtigste. Med virksomhedskontakten tager vi mange problemer i opløbet. Dem jeg sender ud i et forløb klarer sig godt og mange kommer direkte i job. Så succesraten er stor,« fortæller hun ikke uden stolthed i stemmen.

Hun mener selv, at hun er med til at gøre en forskel.

»Ja, jeg synes, vi gør en forskel, fordi vi har tid til deres hverdag. Og mit klare bud på den personlige succes er: Vær ærlig, sig din mening og vær dig selv. Jeg skal hvile i mig selv, være mig for ikke at køre flad,« understreger Liselotte Ørskov.



Kort om A2B

A2B er startet i 2001 og er i dag en landsdækkende virksomhed med mere end 40 rådgivere/virksomhedskonsulenter placeret rundt omkring i vores egne undervisnings- og rådgivningsfaciliteter.

A2B er specialiseret i at gennemføre jobrettede matchningsforløb for nydanskere og faglige opkvalificeringsforløb for udsatte ledige. 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 udvikling 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

