




Fastholdelse og rekruttering i praksis

KU konference

20. januar 2022

Mette Bengaard,
konsulent, Cabi

Om Cabi



Mission:
At fremme et
arbejdsmarked med
plads til flere

Ambition:
At gøre det attraktivt
og lettere for flere
virksomheder at være
socialt ansvarlige
arbejdspladser

Vi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes

Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme:

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.



Hvornår er man udsat som senior?

- Manglende opkvalificering
- Sygdom og eftervirkninger
- Diskrimination (trivsel/anerkendelse)
- Livssituation

Hovedpointer

Inklusion og opkvalificering

‘Hvis man vil fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, er kodeordet fleksibilitet.’

Jesper Brask Fischer og Morten Thiessen,

hhv. programchef, PFA Pension og formand, ansattes råd, IDA

Seniorpraksis aktuelt i 2 spor

- Socialt ansvar og plads til flere på arbejdsmarkedet
- Virksomheder skal forholde sig til højere gennemsnitsalder blandt medarbejdere

Fra at seniorfastholdelse var 'det ordentlige' at gøre, er det nu 'det nødvendige' at gøre.

Virksomheders aktuelle udfordringer

- Rekruttering
- Driftsmæssigt ansvarlighed
- Økonomiske konsekvenser

Hvem lykkes?

Virksomheder, som med strategisk tilgang og vilje til at investerer i diversitet har styrket virksomhedens og medarbejdernes 'diversitetsmuskel'.

CASES

Trivsel

Rekruttering

Kompetenceudvikling

Fastholdelse

Vola om kompetenceudvikling og rekruttering

‘At fastholde og bevare, det er noget, museer gør. På VOLA handler det ikke om at fastholde arbejdskraft, men om at udvikle. Udvikle medarbejderne, så de kan udvikle og forbedre vores produkter. Vi har en forbedringskultur.’

‘Tænk alternativt i jeres rekruttering. Nogle kan med ganske lidt hjælp og opkvalificering bidrage i fuldtidsjob. Andre har udfordringer, der gør, at deltidsjob er deres mulige bidrag.’

‘Selvom vi lovgivningsmæssigt placerer mennesker i forskellige grupper, så er det vigtigt at huske på, at alle har vidt forskellige forudsætninger, udfordringer og muligheder for at bidrage på arbejdsmarkedet.’

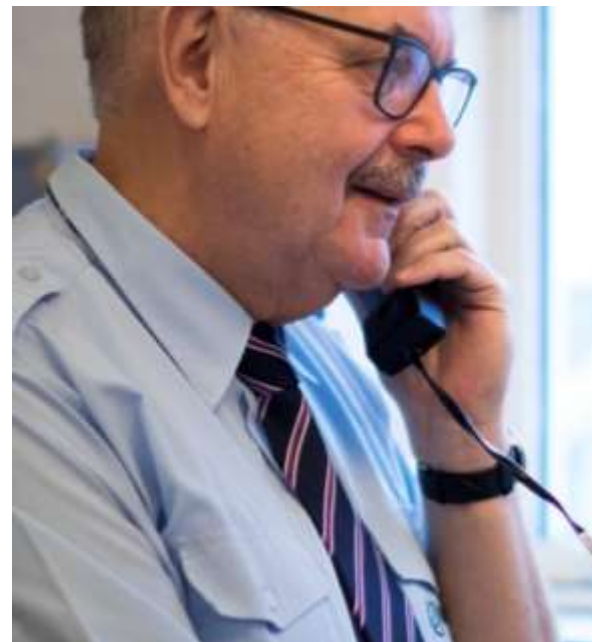


Arriva og seniorordninger med fuld pension

‘Det væsentligste, vi kan tilbyde medarbejderne, er seniorsamtaler. Hvad er det, vi som virksomhed har brug for, og hvad har medarbejderen brug for?’

‘Slut med enten-eller tankegang i seniorlivet er et mantra hos Arriva og fungere som afsæt for arbejdet med seniorerne. Vores medarbejdere kan sagtens skabe sig et godt seniorliv samtidig med, at de stadig arbejder nogle timer.’

Jens Boe Jacobsen, direktør for forretningsudvikling i Arriva Danmark



Arriva Danmark: 3 gode råd til andre virksomheder, som gerne vil fastholde sine seniorer:

- 1. Italesæt.** Lad være med at tro, at det er et tabu at være senior på en arbejdsplads. Tal med medarbejderen om deres ønsker og tanker for deres seniorliv, og lav en aftale ud fra dette.
- 2. Skab nogle relevante ordninger,** som kan bruges af medarbejderne. Du kan lave tusindvis af seniorordninger, men hvis det ikke er relevant for den medarbejdergruppe, du har ansat, så er det ligegyldigt.
- 3. Som virksomhed skal man investere både tid og penge** i arbejdet med at fastholde sine ældre medarbejdere. Det kræver investering. Når vi fx har ordninger såsom 80-80-100, så koster det lidt at indbetale 100 procent til deres pensionsopsparing. Men den investering betaler sig, da det fastholder medarbejderne.

Jobcenter samarbejdet



Tel: 9922 2000

Åbningstider: Mandag - Fredag kl. 9-16

Postadresse:

2100 København Ø

Tjenester Om Cabi Netværk & Arrangementer Brug Cabi Cabi's Hjælper Lovord



Home - Tjenester - Netværk & Arrangementer - **Handicapkomenserende ordninger**

Handicapkomenserende ordninger

Når en borger har en varig og betydelig funktionsnedsættelse, kan der være et stort behov for at søge i jobcentrets værktøjsskab - særligt ved at bruge de handicapkomenserende ordninger.



Det kan sagtens lade sig gøre at kombinere job og handicap

De handicapkomenserende ordninger kan anvendes over for både ledige og beskæftigede, som har en varig og betydelig funktionsnedsættelse.

Hør opmærksom på, at de handicapkomenserende ordninger ikke kan anvendes over for borgere, som modtager tilbud efter integrationsloven.



- De handicapkomenserende ordninger rummer et uudnyttet potentiale for personer med både fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Vores erfaringer fra jobcentrene har vist, at især langt flere borgere med psykiske funktionsnedsættelser kan komme fra ledighed til job, når de kompenseres.

Medie: Netværk, samarbejdet i Cabi



Personlig assistance

Når det gælder psykisk funktionsnedsættelse, vil behovet for compensation ofte være:

- Hjælp til at strukturere og planlægge arbejdsopgaver
- Gentagen og fortsat instruktion og kontrol af arbejdsopgaver
- Hjælp til at huske og hjælp til koncentration
- Hjælp til at skabe overblik, sammenhæng og forudsigelighed
- Hjælp til at skabe, forstå og bevare sociale relationer på arbejdspladsen
- Støttende samtaler.

HJÆLPEMIDLER

Hjælpemidler

- Som eksempler på hjælp til arbejdsredskaber kan nævnes:
 - værktøj
 - mindre arbejdsmaskiner til personligt brug
 - særlige arbejdsstole
 - særligt computerrelateret udstyr
 - ordblinderygsæk.
 - installation af ramper, lifte m.m.

Arbejdspladsindretninger

- Eksempler på arbejdspladsindretninger af mindre omfang er:
 - håndgreb
 - sænkning af gulv
 - udvidelse af døre

Hvem er for kræsen?

‘Som borger må man tage det arbejde der er.
Omvendt, men fuldstændig tilsvarende, må man som
virksomhed tage den arbejdskraft der er.’

**‘Manglen på arbejdskraft adresserer én ting,
nemlig ledelse og jobdesign’**

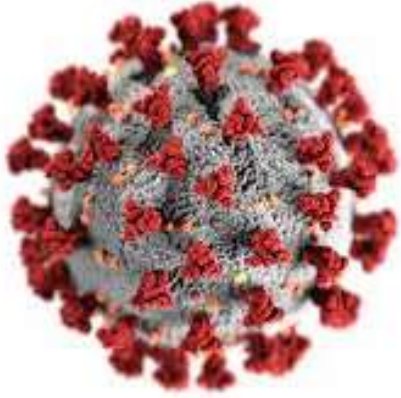
Jens Romundstad,

Adm.dir. Solartag, Tidl. HR-chef COOP

<https://www.bt.dk/kendte/martin-thorborg-revser-krasne-arbejdslose-ikke-samfundets-problem-at-forsorge-din>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6834037266659246080/>

Det nye normal?

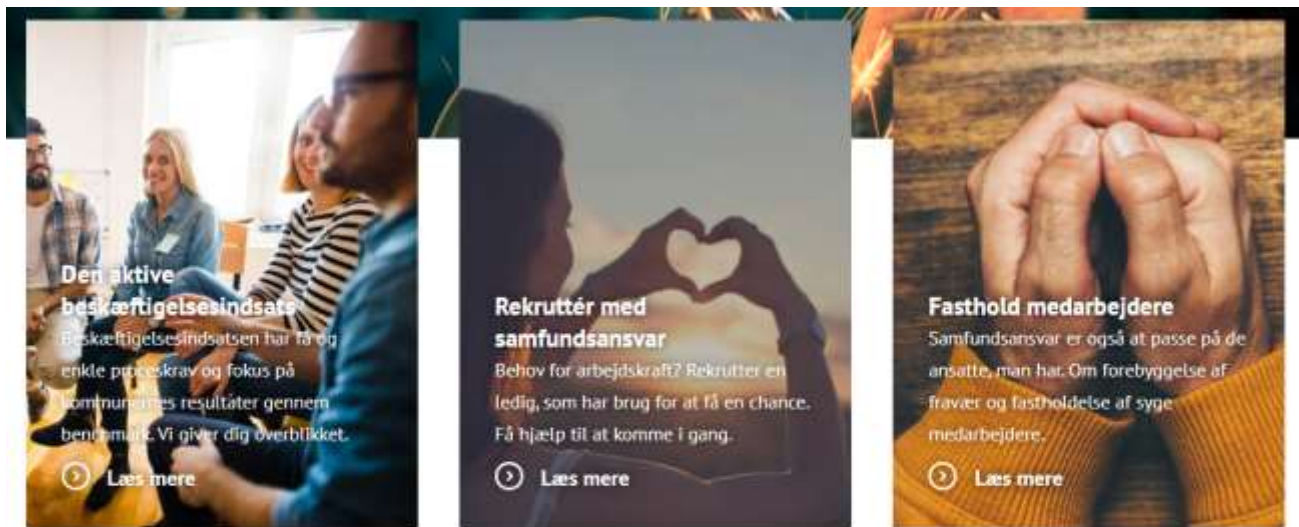


Fleksibiliteten og patchworkorganisering


Hovedpointer

- Fokus på trivsel og anerkendelse for alle generationer
- Samarbejd med Jobcentre
 - om alternative ansættelser
 - Og støtteordninger for nye og gamle medarbejder
- Tænk i alternative rekrutteringer, for en fremtidig patchworkorganisation, med plads til flere i arbejde.

Besøg Cabiweb.dk og se mere...



The image shows three promotional cards for Cabiweb.dk content. Each card features a background image and text. The first card shows a group of people in a meeting, the second shows hands forming a heart shape, and the third shows hands clasped together. Below each card is a list of related topics with circular icons.




Den aktive beskæftigelsesindsats

Beskæftigelsesindsatsen har få og enkle proceskrav og fokus på kommunernes resultater gennem benchmark. Vi giver dig overblikket.

[Læs mere](#)

- ▶ Aktiv beskæftigelsesindsats
- ▶ Kontanthjælpsmodtagere
- ▶ Sygedagpenge




Rekrutter med samfundsansvar

Behov for arbejdskraft? Rekrutter en ledig, som har brug for at få en chance. Få hjælp til at komme i gang.

[Læs mere](#)

- ▶ Alternativ rekruttering
- ▶ Hvem kan jeg ansætte?
- ▶ Værd at vide om fleksjob



Fasthold medarbejdere

Samfundsansvar er også at passe på de ansatte, man har. Om forebyggelse af fravær og fastholdelse af syge medarbejdere.

[Læs mere](#)

- ▶ Lavt fravær styrker bundlinjen
- ▶ Handicapkompenserende or...
- ▶ Seniorer på arbejdspladsen

Spørgsmål

Besøg Cabi på

WWW.CABIWEB.DK

Mette Bengaard, konsulent

Tlf. 2237 90 04

Mail: ben@cabiweb.dk

