

NEGATIVUDGAVEAFKAMPAGNELOGO



Job7.dk

Trekantområdets
Fælles Rekrutteringservice

Job7s eksistensgrundlag er ønsket om at yde god virksomhedsservice på tværs af kommunegrænser

To hovedspor i samarbejdet:

- Rekruttering af arbejdskraft
- Uddannelse og opkvalificering



Ramme - 7 forskellige jobcentre med 7 forskellige udgangspunkter:

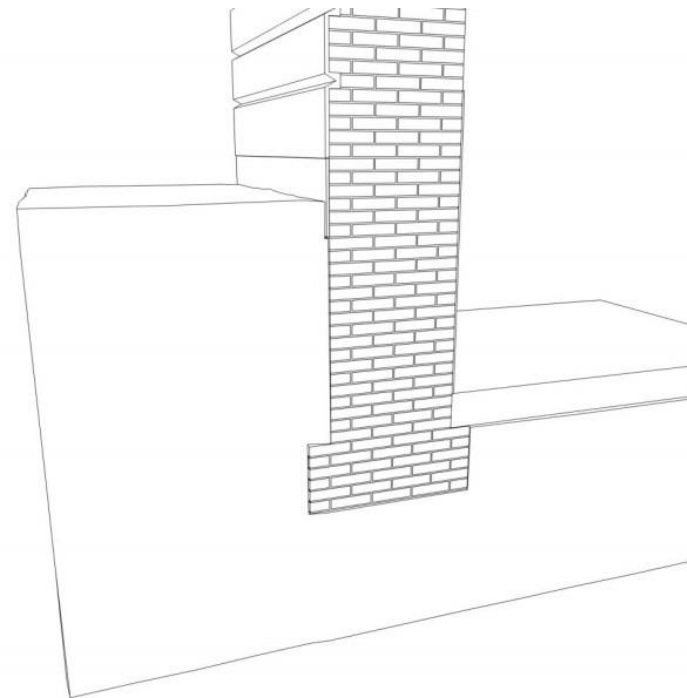
- Demografi
- Politiske prioriteringer
- Erhvervssammensætning
- Intern Organisering

Styring:

- Politisk styregruppe (udvalgsformænd + direktører)
- Embedsmandsgruppe (arbejdsmarkedschefer + deltagelse af rep. fra projektstyregruppe)
- Projektstyregruppe (virksomhedsservicechefer)
- Arbejdsgruppe (Job7 koordinatører)

Fundament:

- Politisk styring og opbakning
- Ledelsesmæssig opbakning
- Samarbejde og stor tillidsgrad. Tovholder-jobcenter har mandat til beslutninger.
- Nysgerrighed
- Tid/vilje/lyst
- Ingen fordelingsnøgler – deltagelse er efter behov.



Fælles opkvalificerings- og uddannelsesmodel

- Udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov/jobåbninger og jobcentrenes sammensætning af ledige.
- Målrettet opkvalificering – vi uddanner ikke til hylde.
- Tæt samarbejde med virksomhederne – virksomhederne bestemmer indhold.
- Tættere samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.



Resultater:

- I snit er det ca. 70% af deltagerne der opnår efterfølgende ordinær ansættelse eller ansættelse i voksenlære. Der måles direkte efter forløbets afslutning, samt efter 3 måneder
- Virksomhederne tager ejerskab for forløbene og når virksomheder bestemmer indhold har deltagere større chancer for at få job indenfor branchen.
- Virksomhederne oplever bredere rekrutteringsgrundlag
- Vidensdeling!

Generelle udfordringer:

- Udmeldelser af rekrutteringsproblematikker/flaskehalsproblematikker de enkelte virksomheder eller jobcentre ikke kan genkende.
- 7 forskellige jobcentre.
- Hyldevarer/kassetænkning på uddannelsesinstitutionerne

Udfordringer pt.:

- Lav ledighed – svært at finde ledige til eks. byg/anlæg
- Motivation til brancheskift