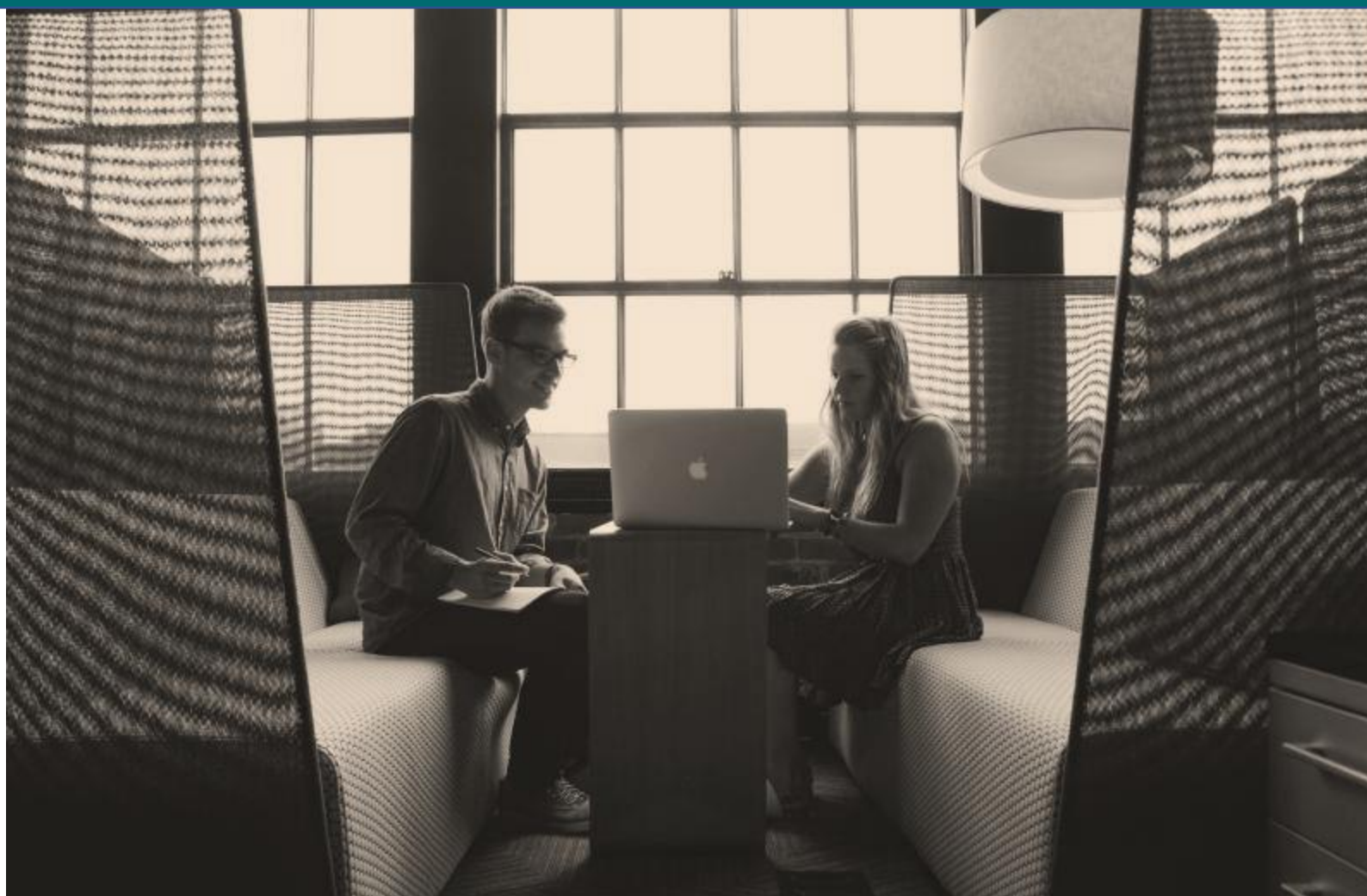


# JOBFORMIDLING OG VIRKSOMHEDSSERVICE I A-KASSERNE

A-kasserne er bindeled mellem medlemmer og arbejdsgivere



**Jobformidling og virksomhedsservice i a-kasserne**

Udarbejdet af Danske A-kasser

Marts 2022

Trykt hos: FOAs trykkeri

Oplag: 70

## Indhold

FORORD .....	5
HK JOBBØRS HAR TRAVLT MED AT MATCHE ARBEJDSGIVERE OG MEDLEMMER .....	7
HJÆLP FRA A-KASSEN FIK BUGT MED DIREKTØRENS FORDOMME.....	12
PRODUKTIONSVIRKSOMHED SKULLE BRUGE ÉN NY AKADEMISK MEDARBEJDER, MEN ANSATTE TRE EFTER SUCCESFULD HJÆLP FRA A-KASSEN.....	16
SENIORSERGENTEN ARBEJDER NU MED FIBER OG KABLER.....	20
DIN SUNDHEDSFAGLIGE A-KASSE: VI ER DET PROFESSIONELLE BINDELED MELLEM ARBEJDSGIVERE OG LEDIGE MEDLEMMER.....	23
A-KASSE SCREENER HELT NED PÅ 'KEMIEN', NÅR MEDLEMMER OG ARBEJDSGIVERE SKAL MATCHES.....	27
DE RETTE HÆNDER” FYLDER MEGET, NÅR FOA JOBMATCH HJÆLPER ARBEJDSGIVERE OG MEDLEMMER MED AT FINDE HINANDEN .....	31
JOBKONSULENT HOS SL-A: NOGLE GANGE FÅR JEG HURTIGT EN HEL KLAR KANDIDAT I TANKERNE .....	36



## FORORD

I A-kasserne er tæt på medlemmerne, de kender medlemmernes arbejdsmarkeder og er tæt på arbejdsgiverne. Derfor har a-kasserne en unik mulighed for at hjælpe deres medlemmer i job - og dermed også hjælpe arbejdsgiverne med at finde nye medarbejdere, bl.a. gennem jobformidling og virksomhedsservice.

I Danske A-kasser samler vi på gode eksempler på a-kassernes jobformidling og virksomhedsservice. I publikationen her finder du artikler, der giver et indblik i, hvordan en række forskellige a-kasser arbejder med at matche medlemmer og arbejdsgivere.

Publikationen er udgivet i forbindelse med Danske A-kassers temadag om jobformidling og virksomhedsservice i a-kasserne, som bliver afholdt den 28. marts 2022.

God læselyst!



## HK JOBBØRS HAR TRAVLT MED AT MATCHE ARBEJDSGIVERE OG MEDLEMMER

HK JobBørs er en landsdækkende, gratis service for arbejdsgivere, der har brug for medarbejdere. 10 kollegaer dækker hele landet, og de har travlt. Administrationselskabet DAB er en af de arbejdsgivere, der med succes har brugt JobBørsen. Indtil videre har DAB ansat syv medarbejdere med hjælp fra HK



Sabrina Kjær Hansen (tv), teamchef hos DAB, har benyttet sig af HK JobBørs syv gange på det seneste år. En af de medarbejdere, som DAB har ansat via JobBørsen, er Birgül Ökmen (th), der begyndte som vikar, men nu er fastansat som boligrådgiver i DAB. Foto: DAB.

*"Det er jo både en virksomhedsservice og medlemspleje. For vi hjælper arbejdsgiverne, og så skaffer vi vores medlemmer i job."*

Sådan siger Marianne Jensen, som er rekrutteringskonsulent i HK Hovedstadens JobBørs. JobBørsen har eksisteret siden 2014, og i år er der tilføjet ekstra ressourcer, så der kan skrues yderligere op for indsatsen.

*"Så vi har rigtig travlt. Der bliver forventet meget af os, og jeg kan heldigvis sige, at vi leverer. Vi finder medarbejdere til både faste stillinger og længerevarende vikariater,"* understreger Marianne Jensen.

HK JobBørs er landsdækkende og betjenes af i alt 10 kollegaer. Som udgangspunkt passer medarbejderne hver deres område af landet, men koordinerer også på tværs. Blandt andet fordi der er arbejdsgivere, som administrationselskabet DAB, der har kontorer på tværs af landet.

---

*"Nogle arbejdsgivere har et fikst og færdigt jobopslag og andre skal vi hjælpe lidt på vej."*

*Marianne Jensen fra HK JobBørs*

---

Marianne Jensen forklarer, at arbejdsgiverne kan vælge at ringe op til JobBørsen og forklare, hvad de har brug for. Alternativt kan de registrere sig i HK's system direkte, hvor de skal indtaste nogle oplysninger på en hjemmeside. Efterfølgende kontakter JobBørsen dem pr telefon.

*"Nogle arbejdsgivere har et fikst og færdigt jobopslag og andre skal vi hjælpe lidt på vej. Det er især de mindre arbejdsgivere, der måske ikke er så rutinerede og som ikke har en HR-afdeling, som vi hjælper med*

at få noget formuleret. Derudover rådgiver vi også arbejdsgiverne – fx i forhold til, hvilken medarbejder, de egentlig har brug for,” siger Marianne Jensen.

### Hjælper med Plan B og C

Et eksempel på rådgivningen kan handle om en virksomhed, der har haft en medarbejder ansat i rigtig mange år, og som med tiden har fået samlet en masse opgaver sammen. Når vedkommende så går på pension eller får nyt job, så ønsker virksomheden som udgangspunkt ofte en medarbejder helt magen til.

*”Men så må vi måske sige til arbejdsgiveren, at sådan en ny medarbejder findes ikke én til én. Så hjælper vi arbejdsgiveren med at finde ud af, hvilke opgaver de skal have løst, og hvis vi ikke lige kan finde den perfekte profil til det, så hjælper vi med at udtænke en plan B og C. Ikke mindst i denne tid hvor alle gode kræfter bliver revet ned af hylderne. Det kan være, vi taler med arbejdsgiveren om, at de må være indstillet på at lære nogen op, splitte stillingen op eller noget helt tredje,”* forklarer Marianne Jensen.

Når Marianne Jensen eller en af hendes kollegaer har fået jobordren ind og ved hvilke kompetencer arbejdsgiveren ønsker, så udsøger de medlemmerne i deres CV-database, hvor både ledige og beskæftigede medlemmer har mulighed for at lægge sit CV ind.

---

*”Når vi har screenet vores medlemmer så godt, så er der jo ingen grund til, at de skal sidde og vride hjernen over en ansøgning i flere dage.”*

*Marianne Jensen fra HK JobBørs*

---

Derefter screener de CV'erne, så de er helt sikre på, at profilerne passer til ønskerne om fx sprogkundskaber, kendskab til et bestemt økonomisystem eller noget helt tredje.

*”Så kontakter vi medlemmerne og siger: ’Vi har fået denne her jobmulighed ind, kunne det være interessant for dig at søge?’. Og så foregår det på den måde, at medlemmet skal søge selv. Men for at smidiggøre processen og spare tid, så spørger vi ofte arbejdsgiverne, om medlemmerne kan nøjes med at sende et motiveret CV. Når vi har screenet vores medlemmer så godt, så er der jo ingen grund til, at de skal sidde og vride hjernen over en ansøgning i flere dage. Og slet ikke hvis arbejdsgiveren også gerne vil have, at processen går stærkt,”* siger Marianne Jensen og forklarer, at det videre forløb så er, at arbejdsgiverne selv ringer til de ansøgere, som de vil se til en samtale.

*”Vi er så med på sidelinjen resten af vejen, og til slut taler vi med virksomheden om, hvem de endte med at ansætte. I forhold til vores medlemmer er vi også med under meget af processen – dem giver vi fx rådgivning om, hvad der skal lægges vægt på i CV'et, i ansøgningen eller i samtalen. Til slut plejer arbejdsgiver og et medlem så at finde hinanden i en ansættelse, og så er vi alle sammen glade.”*

### Jobbørsen screener for os

Sabrina Kjær Hansen, teamchef hos DAB, arbejder på DAB's hovedkontor på Frederiksberg. Teamchefen har fået hjælp af HK JobBørs syv gange, siden hun hørte om konceptet for cirka et år siden.



---

*”Derfor er det relevant, at vi får nogle medarbejdere, der er robuste og har haft med mennesker at gøre. Og der synes jeg også, at Marianne er rigtig god til at screene.”*

*Sabrina Kjær Hansen fra DAB*

---

Hun hørte om HK JobBørs fra sine kollegaer i HR-afdelingen, som var blevet ringet op i forbindelse med en kampagne, der blev ført for JobBørsen.

*”Første gang jeg brugte JobBørsen, stod vi og skulle bruge en vikar her og nu på grund af en langtidssygemelding. Og for at undgå en lang proces med opslag, en masse ansøgninger der skal læses, og folk der skal sige op, så prøvede jeg at kontakte Marianne i JobBørsen. Jeg skrev til hende, at vi havde brug for en vikar, og jeg vedhæftede nogle stillingsprofiler med opgaver mv, så hun vidste nogenlunde, hvad det drejede sig om,”* forklarer Sabrina Kjær Hansen.

Kort efter blev hun kontaktet af Marianne Jensen, der spørger, hvilken proces DAB ønsker. Om ansøgningerne fx skulle gå direkte til Sabrina Kjær Hansen eller via DAB’s HR-afdeling.

*”Jeg siger, det bare skal gå igennem mig, og inden for en uge får jeg 15-17 henvendelser på den første stilling. Jeg går selvfølgelig i gang med at læse dem igennem, og der er nogle, jeg pænt må takke nej til, og nogle, hvor jeg tænker, at det kan godt lade sig gøre. Stillingen var i vores Servicecenter, hvor man tager mange telefoner. Der var en del relevante ansøgere, fordi de var vant til kundeservice. Jeg indkalder så nogle stykker, og vi får også ansat en vikar, som fungerer rigtig fint,”* siger Sabrina Kjær Hansen, og fortsætter:

*”Det var en god proces, hvor Marianne lagde virkelig stor vægt på at hjælpe os. Så vi besluttede med det samme, at vi ville bruge HK JobBørs igen. Fordelen for os er, at det går meget hurtigere. Alle henvendelser er jo sorteret igennem for os fra Mariannes side. Vi kan bare sige, at vi fx skal bruge en medarbejder til kundeservice eller en til sagsbehandling. Og jeg kan fx sige til Marianne, at vi gerne vil have ansøgere, som har været i en kommune, fordi de typisk har haft med borgere at gøre og også er gode til at klare de triste sager. Vi har jo fx sager med folk, vi desværre er nødt til at sætte på gaden. Derfor er det relevant, at vi får nogle medarbejdere, der er robuste og har haft med mennesker at gøre. Og der synes jeg også, at Marianne er rigtig god til at screene.”*

### **Birgül er vores solstrålehistorie**

DAB har indtil nu primært brugt HK JobBørs til at finde vikarer, men Sabrina Kjær Hansen forklarer, at Marianne Jensen sagtens kan finde på at spørge, om hun alligevel må sende ansøgere i DAB’s retning, når hun spotter, at der er et almindeligt jobopslag på en fast stilling.

*”Og jeg kan også finde på at ringe til Marianne og sige, at hvis du har nogle relevante kandidater til denne her faste stilling, så send dem endelig i min retning”,* siger Sabrina Kjær Hansen og fortsætter:

*”Vi har også prøvet at fastansætte en af vores vikarer, som var fantastisk. En vikar, som kom fra Marianne. Årsagen var, at vi havde ansat en ny medarbejder, som alligevel ikke var det rigtige match for os. Så hende måtte vi sige farvel til i prøveperioden. Men vores vikar Birgül, som vi havde fået via Marianne og HK JobBørs, fungerede simpelthen så godt hos os, så det endte med, at vi fastansatte hende i stedet for, og det fungerer stadig fantastisk. Hun er vores solstrålehistorie. Hun er i vores Servicecenter,*

hvor hun tager telefoner, kundehenvendelser mv. Hun kommer netop fra en kommune, og hun er knaldygtig, har gå-på-mod, og så elsker hun at være hos os,” siger Sabrina Kjær Hansen.

### Det bedste, der er sket for mig

Den udlægning bekræfter 35-årige Birgül Ökmen, der nu er fastansat boligrådgiver hos DAB, men altså startede som vikar i august sidste år.

*”Det er simpelthen det bedste, der er sket for mig, at jeg kom til jobsamtale her. Jeg er så glad for at være her. Jeg elsker mit job. Lige så snart jeg trådte ind ad døren, så hørte jeg bare til her. Jeg elsker at hjælpe andre mennesker, mine kollegaer er søde, og min chef er sød. Og mine arbejdsopgaver er også bare lige noget for mig. Jeg sidder i Servicecentret med telefoner fra 9.30 til 15, og hjælper beboere. Jeg skriver dem op, tager mig af ventelister og den slags. Og når telefonerne er lukkede, besvarer jeg mails,”* siger Birgül Ökmen.

Hun fortæller, at hun undervejs i rekrutteringsprocessen fik rigtig god hjælp af både HK’s A-kasse og jobcenteret.

---

*”A-kassen fandt jobbet til mig og hjalp mig med sparring på min ansøgning. Jeg sendte også ansøgningen til min sagsbehandler i Rødovre Jobcenter, der har hjulpet mig rigtig meget.”*

**Birgül Ökmen fra DAB**

---

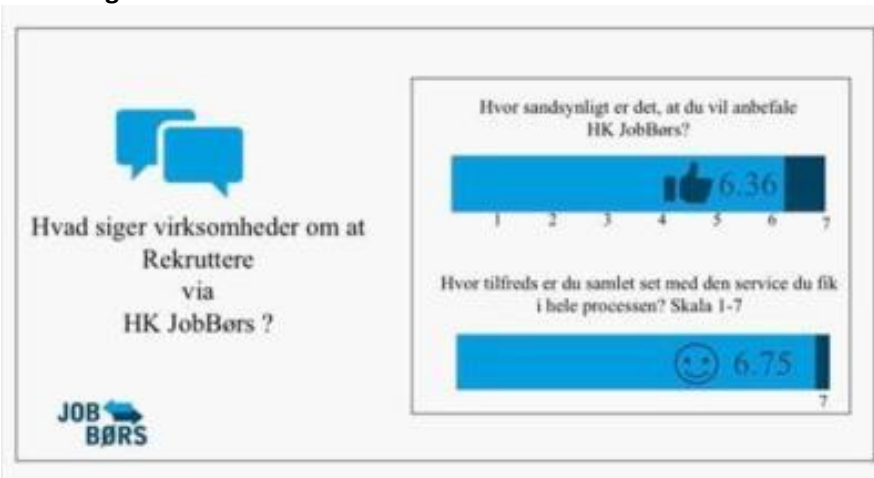
Processen startede, da hun blev kontaktet af HK JobBørs, der mente, at de havde et vikariat, der var lige noget for hende.

*”A-kassen fandt jobbet til mig og hjalp mig med sparring på min ansøgning. Jeg sendte også ansøgningen til min sagsbehandler i Rødovre Jobcenter, der har hjulpet mig rigtig meget. Han har givet mig god feedback og har troet på mig hele vejen. Han har altid været så støttende. Jeg har jo mange års erfaring, og det var simpelthen så uheldigt, at jeg lige præcis var ledig der, hvor coronaen ramte og alting næsten gik i stå,”* siger Birgül Ökmen, der blev kontoruddannet inden for offentlig administration i 2011 og har arbejdet i to kommuner siden.

I december 2021 – da Birgül Ökmen havde været i DAB i tre måneder af det ni-måneders vikariat, hun var ansat i – besluttede Sabrina Kjær Hansen at tilbyde hende en fast stilling som boligrådgiver i Servicecentret:

*”Da jeg fik tilbudt den faste stilling i december, blev jeg simpelthen så glad, at jeg fik tårer i øjnene. Min familie blev også meget glade, for de vidste, at jeg virkelig gerne ville have fastansættelse her. Men jeg havde tænkt, at der nok ikke var håb for, at jeg kunne blive, fordi der jo egentlig ikke var nogle ledige stillinger. Men så kom der pludselig denne her plads, og jeg fik tilbuddet. Og så blev jeg bare så glad,”* slutter Birgül Ökmen.

Virksomheder, der har benyttet sig af JobBørsen, er generelt meget tilfredse og har givet den følgende vurdering:



### Kort og godt om HK Jobbørs

HK JobBørs er en service for virksomheder og organisationer, der har brug for medarbejdere til faste stillinger eller vikariater i forbindelse med barsel, længerevarende sygefravær, behov for ekstra ressourcer i en travl periode eller andet.

JobBørsen kan på få dage udsøge og screene profiler og sætte de relevante kandidater i forbindelse med arbejdsgiverne. På den måde får arbejdsgiverne nemt og hurtigt et kvalificeret og motiveret ansøgerfelt, som de selv kan invitere til personlige samtaler ud fra.

Arbejdsgivere sparer ikke bare penge til dyre jobannoncer. De sparer også meget tid på at behandle ofte flere hundrede ansøgninger, nogle mere relevante end andre. Denne service er gratis for virksomheder og HK's medlemmer.

JobBørsen hjælper gerne med formulering og konkretisering af ønskede kompetencer og kvalifikationer til en stilling.

## HJÆLP FRA A-KASSEN FIK BUGT MED DIREKTØRENS FORDOMME

Lasse Thomsen, der er grundlægger og direktør i robot-virksomheden LT Automation, indrømmer gerne, at han indtil for nylig havde mange fordomme om dagpengeledige og a-kasser. Men et vellykket Talent Attraction-forløb med Akademikernes A-kasse fik bugt med fordommene og skaffede Lasse Thomsen de medarbejdere, som han stod og manglede



CEO Lasse Thomsen, LT Automation ApS (øverst til højre) flankeret af interesserede kandidater rundt om virksomhedens mødebord. Foto: LT Automation.

LT Automation i Aalborg bygger robotter til blandt andet industrivirksomheder og hospitaler. For nylig fik virksomheden en meget stor ordre – faktisk den største i dens 10-årige levetid.

For virksomheden skal udstyre fire nye svenske hospitaler med robotteknologi. Og sådan en stor ordre kræver ifølge Lasse Thomsen – direktør i LT Automation – at virksomheden ret hurtigt skal mande op med nye medarbejdere.

Virksomheden gik fra fem ansatte i august 2021 til 20 ansatte nu – og den skal nok ansætte 10 mere i den nærmeste fremtid. Og heldigvis endte opmandingen med at gå godt. Blandt andet takket være Akademikernes A-kasse. Men Lasse Thomsen startede med de værste anelser, da han til at begynde med forsøgte at rekruttere via de sædvanlige kanaler.

Virksomheden skulle fx bruge en projektleder – en stilling, hvor ansøgerne kan have meget forskellig baggrund. Det skrev Lasse Thomsen også i det jobopslag, som han formulerede og som sædvanlig slog op via Jobindex, virksomhedens hjemmeside samt LinkedIn og Facebook.

*”Til at begynde med blev jeg ret glad og overrasket, for vi fik hele 80 ansøgninger til den projektlederstilling. Da jeg altid har travlt med møder fra morgen til fyraften, måtte jeg sidde om aftenen og læse alle ansøgningerne igennem – og så blev jeg irriteret i stedet for glad. For ud af 80 ansøgninger, så var der kun to, der måske lige kunne bruges,”* forklarer Lasse Thomsen.

## Ingen forhåbninger

Direktøren forklarer, at der derefter gik en periode, hvor han var temmelig irriteret og meget i tvivl om, hvordan han skulle skaffe medarbejdere til de tre ledige stillinger, som han havde på det tidspunkt.

---

*”Jeg var nødt til at prøve alt, så jeg hev fat i a-kassen og sagde, at detastede.”*

Lasse Thomsen

---

Udover projektlederen manglede virksomheden også en programmør til robotter og en mekanisk konstruktør. Og Lasse Thomsen nåede faktisk at være i kontakt med en række rekrutteringsbureauer, fordi han overvejede at gå den vej. Men så hørte han om Talent Attraction-forløbene, hvor Akademikernes A-kasse hjælper med at matche arbejdsgivere med deres medlemmer.

*”Så tog jeg fat i a-kassen, men jeg må indrømme, at jeg egentlig ikke regnede med, at de kunne hjælpe. Skal jeg være helt ærlig, så var min holdning, at lige netop a-kassens ledige er dem, der ikke gider lave noget – fordi de kan gå på dagpenge i stedet. Den holdning havde jeg simpelthen, og jeg kender mange, der har den. Jeg havde altså ingen forhåbninger til a-kassen, men hvad skulle jeg gøre? Jeg var nødt til at prøve alt, så jeg hev fat i a-kassen og sagde, at detastede. Selv om jeg tænkte, at a-kasser og hastesager ikke lige hang sammen”.*

Lasse Thomsen satte kontaktpersonen i a-kassen ind i hvilke profiler, han manglede, og der blev i fællesskab udarbejdet materiale om stillingerne samt invitation og program til en Talent Attraction-dag i virksomheden. Derefter skulle a-kassen til at kontakte potentielle medlemmer.

*”Jeg tænkte bare ’held og lykke’ – hvordan vil I dog få fat i alle jeres medlemmer,”* siger Lasse Thomsen.

## Som at få guld mellem hænderne

A-kassen brugte to uger på at kontakte medlemmer, screene dem mv. Og derefter stod de med 11 kandidater, som umiddelbart var interesserede i jobbene og som gerne ville deltage i en Talent Attraction-dag hos den nordjyske virksomhed.

---

*”Da så halvdelen havde præsenteret sig, så tænkte jeg, at det var fuldstændigt fantastisk – det var simpelthen det rene guld, jeg havde fået mellem hænderne.”*

Lasse Thomsen

---

Den 14. september 2021 klokken 10 slog LT Automation så dørene op for interesserede kandidater. Lasse Thomsen indrømmer, at han stadig på det tidspunkt havde sine fordomme.

*”Jeg regnede faktisk ikke med, at der kom nogen på trods af, at jeg havde fået at vide, at i hvert fald 11 personer var interesserede. Men de kom jo så alle sammen, og jeg startede med at bede dem om at præsentere sig selv helt kort. Og da så halvdelen havde præsenteret sig, så tænkte jeg, at det var fuldstændigt fantastisk – det var simpelthen det rene guld, jeg havde fået mellem hænderne. Jeg måtte derfor bede om en kort pause og hev straks min partner og teknisk chef Anders Kjergaard Madsen ud fra et møde, fordi han bare skulle være med til resten af forløbet. Og så kørte vi speeddating med dem alle 11 resten af dagen – det var virkelig vildt,”* siger Lasse Thomsen.

Lasse Thomsen og Anders Kjergaard Madsen var enige om, at de i princippet kunne have ansat alle 11, da de både var meget kvalificerede og engagerede. De endte med kun at ansætte to, fordi de helt tilfældigt ad anden vej pludselig fik en ansøgning til stillingen som mekanisk konstruktør fra en person med mere erfaring, end dem der var mødt op til Talent Attraction-dagen.

*"Men vi havde det simpelthen, som om vi havde fundet guld. Og jeg vil sige, at det ændrede mit syn på både a-kassen og de ledige i a-kassen. De 11 personer passede hver især helt perfekt til en af de tre forskellige profiler, vi søgte. A-kassen havde virkelig formået at finde nogle gode kandidater – og så var de ovenikøbet meget engagerede. De ville alle sammen rigtig gerne arbejde hos os".*

### Selvskreven til stillingen

Det a-kasse-medlem, der endte med at blive ansat som projektleder hos LT Automation, var 29-årige Malik Kruse Gaardbo. Han er oprindeligt uddannet fysioterapeut og har bygget oven på med en kandidatgrad i Klinisk videnskab og teknologi, der handler om teknologi, organisation og projektledelse inden for sundhedssektoren.

---

*"Malik er jo perfekt til vores virksomhed. Både på grund af hans overbygning med projektledelse mv inden for sundhedssektoren, og også fordi han med sin oprindelige uddannelse er virkelig godt inde i sundhedssektorens sprog og måder at tænke på."*

Lasse Thomsen

---

Så med Lasse Thomsens ord var Malik næsten selvskreven til stillingen, selv om direktøren aldrig ville have tænkt på at annoncere efter en fysioterapeut i stillingsopslaget.

*"Malik er jo perfekt til vores virksomhed. Både på grund af hans overbygning med projektledelse mv inden for sundhedssektoren, og også fordi han med sin oprindelige uddannelse er virkelig godt inde i sundhedssektorens sprog og måder at tænke på. I kan jo selv forestille jer, hvordan det går, hvis vi sender en ingeniør hen på Skejby Sygehus for at tale med nogen på Patologisk Afdeling – det går i hvert fald bedre, hvis det er én, der taler sproget,"* forklarer Lasse Thomsen.

### Vil gerne hjælpe så mange som muligt

Malik Kruse Gaardbo er også meget begejstret for matchet mellem ham selv og robotvirksomheden, selv om han siger, at hans forløb omkring Talent Attraction var lidt anderledes, end de andre deltageres, fordi han faktisk selv havde spottet TA-dagen via LinkedIn.

*"Så jeg henvendte mig selv, fordi jeg gerne ville med til dagen hos LT Automation, men man kan sige, at TA-dagen slet ikke havde været der uden min a-kasse".*

---

*"Jeg ville gerne arbejde med noget styring og projektarbejde, og så trak det også i mig at kunne lave nogle løsninger, der kan hjælpe flere og ramme bredere end at hjælpe et enkelt menneske ad gangen."*

Malik Kruse Gaardbo

---

Jobbet hos robotvirksomheden passer godt til de forventninger og jobønsker, der fulgte med Malik Kruse Gaardbos begrundelse for at tage en kandidatgrad i Klinisk videnskab og teknologi.

*"Jeg tog overbygningen for at komme til at arbejde med nogle mere håndfaste og hårde værdier og gå lidt væk fra de bløde værdier. Jeg ville gerne arbejde med noget styring og projektarbejde, og så trak det også i mig at kunne lave nogle løsninger, der kan hjælpe flere og ramme bredere end at hjælpe et enkelt menneske ad gangen. Da jeg var fysioterapeut, sad jeg 'one-to-one' med en patient. Det var også mega-fedt, men det er ikke så effektivt, hvis man gerne vil hjælpe så mange mennesker som muligt. Og det kan jeg netop i mit job hos LT Automation," forklarer Malik Kruse Gaardbo, der gik ledig i 2,5 måned efter, at kandidatgraden var i hus.*

*"Jeg var egentlig rimelig rolig, mens jeg ledte efter job. Jeg har jo lidt erfaring fra arbejdsmarkedet før, da jeg nåede at arbejde som fysioterapeut i et par år. Så derfor følte jeg mig godt klædt på i forhold til hele ansættelsesprocessen med at skrive jobansøgninger, gå til samtaler mv. Så jeg var ikke så nervøs for det. Jeg kan forestille mig, at det er sværere, når man kommer ud som helt nyuddannet".*

### LT Automation vil bruge a-kassen igen

Hvad angår Lasse Thomsen, så er han slet ikke i tvivl om, at han vil bruge a-kassen igen, når han mangler folk. Men lige nu er det kun en økonomichef og en anden chef han mangler, så der vil han gå andre veje.

*"Men så snart jeg skal bruge programmører og den slags medarbejdere igen, så vil jeg henvende mig til a-kassen. For at få 11 kvalificerede og interesserede kandidater via den vej er jo langt bedre end at få 80 ansøgninger via de sædvanlige kanaler, som jeg ikke kunne bruge til noget. Det er jo en gave for mig, at der sidder folk i a-kassen, der finder og screener folk til os – og som er med til at arrangere og gøre reklame for sådan en Talent Attraction-dag".*

### Sådan matcher AKA medlemmer og arbejdsgivere

I Akademikernes A-kasse arbejder de med en særlig rekrutteringsindsats, som de kalder 'Akademikernes Rekruttering'. Indsatsen hjælper medlemmer i konkrete jobs gennem et stærkt samarbejde med erhvervslivet. Akademikernes Rekruttering matcher medlemmer med relevante jobs, som kommer fra virksomheder fra hele landet og fra forskellige brancher.

Indsatsen drejer sig fx både om håndholdte rekrutteringsprocesser, og om det de kalder Talent Attraction-events, som er grupperekruttering, hvor virksomheden møder et kandidatfelt på otte til 12 personer på en gang. Ved sådanne events kommer flere kandidater end ellers i dialog med virksomheden.

En Talent Attraction-dag kan forløbe lidt forskelligt. Nogle gange er det speeddating, mellem virksomhed og kandidater, der er omdrejningspunktet, og nogle gange bliver kandidaterne sat til at løse opgaver eller cases - i grupper - så virksomheden kan få indblik i deres kompetencer mv.

A-kassens fokus er at øge det gensidige kendskab for både virksomheder og kandidater. Virksomhederne får øje på nye uddannelsesretninger, og kandidaterne får øje på nye jobmuligheder, fx de mange fordele, der kan være ved at blive ansat i en lille eller mellemstor virksomhed.

## PRODUKTIVIRKSOMHED SKULLE BRUGE ÉN NY AKADEMISK MEDARBEJDER, MEN ANSATTE TRE EFTER SUCCESFULD HJÆLP FRA A-KASSEN

Hos Outline Vinduer, der producerer døre og vinduer fra deres adresse i Farsø, har de normalt ikke besvær med at få ansøgninger til virksomheden. Men ved den seneste ansættelse var virksomhedens ønsker til profilen så specifikke, at den valgte at bruge Akademikernes A-kasse til at hjælpe med processen. Og det har de ikke fortrudt på virksomheden



Direktør for Outline Vinduer, Jens Sørensen, med sin nuværende trainee Anders Mikkelsen. Akademikernes A-kasse hjalp virksomheden med at finde og rekruttere Anders Mikkelsen. Foto: Outline Vinduer.

Fra adressen i Farsø i Nordjylland har Outline Vinduer susende travlt med at producere døre og vinduer – en produktion, som i dag er meget teknisk og digital og nærmest er drevet af data. Virksomheden, som har omkring 320 medarbejdere, er en del af en større svensk børsnoteret koncern Inwido med hovedsæde i Malmø.

250 af medarbejderne er i produktionen og resten arbejder i virksomhedens administration. Da Outline så dagens lys for 30 år siden, var der ikke en eneste akademiker ansat. Den første blev ansat, da den nuværende direktør Jens Sørensen startede i virksomheden for 12 år siden. I dag er en god del af dem, der arbejder i administrationen, akademikere. Særligt i virksomhedens Logistik & Supply Chain, hvor der arbejdes meget med data.

*”Akademikerne giver bare rigtig meget til virksomheden – vi kalder dem nogle ’store motorer’. Og nej – vi kan ikke nøjes med dem, men det er jo kombinationen af, at vi har dem og så har vi de andre medarbejdere, der kan det mere fagtekniske. Det lykkes bare rigtig godt, når vi blander de højtuddannede med de faglærte og de ufaglærte, der er autodidakte,”* siger Sarah Nauwer-Newstead, HR Business Partner hos Outline Vinduer.



## Ville prøve noget andet end vi plejer

På grund af akademikernes store værdi for virksomheden, gør den meget ud af at få ansat nogle gode såkaldte trainees, der refererer direkte til direktøren og hjælper ham med mødemateriale, oplæg, projekter og meget andet, som også har forbindelse til resten af organisationen.

---

*”Vi ledte efter en med ingeniørbaggrund og en masse viden om supply chain. Og da jeg vidste, at Akademikernes A-kasse netop har den slags kandidater som medlemmer, så foreslog jeg ledelsen, at vi tog fat i a-kassen.”*

Sarah Nauer-newstead

---

Trainees er altid nyuddannede akademikere, som er ansat i den stilling i op til to år. Meningen er så, at de i løbet af den tid finder ud af, hvor i virksomheden de har lyst og evner til at gøre videre karriere. Og håbet er, at de passer ind og har lyst til at fortsætte i virksomheden.

*”Vi gør meget ud af at finde de rigtige til vores såkaldte trainee-stillinger, så da vi sidste gang havde meget specifikke ønsker til profilen, så tænkte vi, at vi skulle gøre noget andet, end vi plejer, når vi rekrutterer. Vi ledte efter en med ingeniørbaggrund og en masse viden om supply chain. Og da jeg vidste, at Akademikernes A-kasse netop har den slags kandidater som medlemmer, så foreslog jeg ledelsen, at vi tog fat i a-kassen. De jublede ikke over min ide – altså der var en sund nordjysk skepsis - men jeg fik lov til at prøve. Normalt laver vi almindelige opslag, som vi deler på fx Jobindex og vores sociale medier,”* siger Sarah Nauer-Newstead og tilføjer:

*”Men sidste gang ville vi altså gøre noget særligt for at nå relevante kandidater, som måske slet ikke ved, hvor Farsø ligger eller som i hvert fald ikke har kendskab til vores virksomhed. For vi er godt klar over, at vi ikke er kendte, og at vi ligger et stykke uden for Aalborg-området. Så vi ved, at man ikke nødvendigvis får øje på os så let.”*

I Akademikernes A-kasse var de straks parate til at hjælpe virksomheden. Så sammen med Outline arrangerede de en såkaldt Talent Attraction-dag, hvor interesserede kandidater med den rette profil kan komme ud på virksomheden. Her kan de høre nærmere om arbejdspladsen, de kan præsentere sig selv og vise, hvad de kan ved at løse en case. De fleste kandidater til dagen bliver udsøgt og screenet af a-kassen fra deres medlemsdatabase. Kandidater med den rigtige profil bliver derefter kontaktet af a-kassen og gjort opmærksomme på dagen, virksomheden og det aktuelle job, der skal besættes.

## Guld på gaden

Talent Attraction-dagen hos Outline endte med at løbe af stablen i oktober 2020. A-kassen fandt 11 kandidater, der kom til Farsø, hvor direktøren samt et par andre fra ledelsen tog imod. En af lederne var selv startet som trainee i virksomheden for år tilbage.

---

*”Det er meget interessant at møde kandidaterne på en helt anden måde, og det giver cheferne mulighed for at se dem arbejde og på den måde spotte, om der er nogle særlige profiler, de er interesserede i.”*

Sarah Nauer-newstead

---

Efter præsentationsrunder af både virksomhed og kandidater, skulle kandidaterne i hold løse en case og efterfølgende præsentere resultaterne. Casen handlede om en realistisk udfordring, som virksomheden kunne komme ud for.

*”Den handlede blandt andet om supply og skulle munde ud i, at deltagerne skulle træffe nogle beslutninger under tidspres. Altså en meget realistisk situation. Og det var spændende at se, hvordan de arbejdede. Her handlede det ikke om, at deltagerne skulle give et godt førstehåndsindtryk, men om at bevise sit værd gennem sit arbejde. Det er meget interessant at møde kandidaterne på en helt anden måde, og det giver cheferne mulighed for at se dem arbejde og på den måde spotte, om der er nogle særlige profiler, de er interesserede i,”* siger Sarah Nauer-Newstead.

Den videre proces – efter Talent Attraction-dagen – var så, at de kandidater, der stadig var interesserede i stillingen kunne sende en ansøgning. Og dagen endte med at munde ud i fire første-samtaler. Efterfølgende gik to videre til en anden samtale – efter at have været igennem en kognitiv samt en personligheds-test.

*”Vi endte så med at vælge Anders til trainee-stillingen. Anders er en meget stille, rolig og jordnær fyr – og det fantastiske er, at når man lærer ham bare lidt at kende, så tænker man: ’hvordan pokker kan sådan noget guld bare gå rundt på gaden uden at blive taget’. Altså Anders bliver her hos os defineret som et multitalent, men jeg er ikke sikker på, vi havde fundet ham via en ordinær ansættelsesproces. Han siger selv, at han aldrig ville være lykkedes så godt, hvis han var kommet ind til en helt ordinær samtale. Altså det at han fik lov til at vise, hvad han kunne og komme ind til os, gjorde, at han fik meget mere mod og følte at det var mere behageligt til samtalen efterfølgende, fordi vi ikke var fremmede længere,”* siger Sarah Nauer-Newstead.

### Stor fordel at kende chef og virksomhed først

Den udlægning bekræfter Anders Mikkelsen, som fik stillingen efter, at han havde været jobsøgende i mere end et år som nyuddannet kandidat inden for Operations and innovation management.

*”Jeg kan godt virke lidt introvert og nervøs af natur, når jeg først møder folk, og jeg synes, det kan være svært at bryde igennem til en 30 minutters jobsamtale. Så sådan et forløb som Talent Attraction-dagen var helt sikkert en fordel for mig. Jeg var meget mindre nervøs til den rigtige samtale, fordi jeg syntes, jeg kendte dem lidt, og vidste de kendte mig.”* forklarer Anders Mikkelsen.

Da han blev kaldt til samtale, fik han at vide, at han skulle lave en præsentation til samtalen. Og i forhold til det var det for Anders Mikkelsen også en fordel at have mødt direktøren før:

*”Der hjalp det også, at jeg havde mødt Jens før og havde fået en føling med, hvor han var henne rent fagligt. Da jeg skulle forberede materialet til samtalen, så vidste jeg jo lidt om, hvilken retning jeg skulle bevæge mig i. Jo sikrere man er på sit materiale, jo nemmere er det at være i sådan en situation – og jo mindre nervøs er jeg. Så ja – hele forløbet var en stor fordel for mig”.*

## Ekstra svært på grund af corona

Anders Mikkelsen havde hørt om Talent Attraction-dagen fra sin a-kasse, Akademikernes A-kasse.

---

*”Det kan godt være svært at slå igennem som nyuddannet, så jeg var ikke i tvivl om, at jeg skulle til denne her dag hos Outline. Min tid som ledig blev også ramt af corona, for lige pludselig lukkede landet nærmest ned.”*

Anders Mikkelsen

---

Han var blevet uddannet i 2019 og var jobsøgende i mere end et år, før han fik mailen fra a-kassen om den ledige trainee-stilling:

*”Det kan godt være svært at slå igennem som nyuddannet, så jeg var ikke i tvivl om, at jeg skulle til denne her dag hos Outline. Min tid som ledig blev også ramt af corona, for lige pludselig lukkede landet nærmest ned. Jeg havde ellers søgt en del løbende, og jeg havde også været til samtaler flere gange. Så jeg havde gang i jobsøgningen, men det blev sværere på grund af corona,”* siger Anders Mikkelsen, der endte med at have det som en fisk i vandet i stillingen som management trainee for direktøren hos Outline.

En stilling, som han har haft siden november 2020. Sarah Nauer-Newstead siger, at ledelsen har været så glad for ansættelsen af Anders Mikkelsen, at den netop har annonceret internt i organisationen, at han er blevet ansat som produktionsanalytiker.

*”Det er bare gået strygende med Anders, så han starter i sin nye stilling den 1. april. Vi vil bestemt bruge a-kassen igen til at rekruttere, for selv om ledelsen ikke ligefrem jublede, da jeg foreslog at gå via a-kassen, så har den jo nu set, at den metode skaffede os Anders,”* siger hun og tilføjer, at Talent Attraction-dagen faktisk skaffede virksomheden flere gode medarbejdere end Anders Mikkelsen:

*”De fire vi havde til første samtale var rigtig gode på hver deres måde. Så da vi kort tid efter fandt ud af, at vi godt kunne bruge en medarbejder mere i afdelingen for Logistik & Supply Chain, så valgte vi at tilbyde en af de andre kandidater jobbet. Og for at det ikke skal være løgn, så tog vi faktisk én til af kandidaterne, som var ansat et andet sted, men havde et brændende ønske om at komme herud til os. Så vi gav ham et ring og spurgte, om han var interesseret i at komme til samtale på en stilling, som vi ikke havde slået op endnu. Han var heldigvis interesseret, så han er også ansat nu. Så ud af den pulje på fire vi valgte ud til samtaler, så har vi nu ansat tre, selv om vi til at starte med kun skulle have besat en enkelt stilling,”* forklarer Sarah Nauer-Newstead og fortsætter:

*”Det gør så også, at ledelsen var meget hurtige til at sige ja til, at vi skal prøve at rekruttere på den samme måde igen nu hvor vi skal finde en trainee til. Også fordi vi skal bruge en med en profil rettet mere mod bæredygtighed i forhold til sidst, og det er et svært område at rekruttere til. Så vi vil gerne benytte os af den fantastiske hjælp, som vi fik fra a-kassen. Det var simpelthen spot-on med hensyn til den profil, som vi skulle bruge”.*

## SENIORSERGENTEN ARBEJDER NU MED FIBER OG KABLER

A-kasserne er gode til at matche medarbejdere og arbejdsgivere. FTFa's match mellem deres medlem, seniorsergent Kristian Nielsen, og arbejdsgiveren Andel Lumen, der arbejder med fiberkabler, er et godt eksempel på noget af den jobformidling, der sker i a-kasserne.



Kristian Nielsen arbejder efter et succesfuldt match fra FTFa's side nu som ind-måler i virksomheden Andel Lumen. Foto: Privat.

---

*"Da mailen kom, tænkte jeg: Hold da op – sidder der virkelig én i a-kassen og kigger på mine kvalifikationer, så de kan sende netop det job i retning af mig."*

**Kristian Nielsen, medlem hos FTFa**

---

Dette er historien om en win-win-win-situation for en tilfreds arbejdsgiver, en tilfreds ny medarbejder og en tilfreds a-kasse.

Medarbejderen hedder Kristian Nielsen, og han er uddannet inden for Forsvaret, hvor hans sidste titel var seniorsergent. Han nåede at arbejde i 30 år i Flyvevåbnet indtil 2008, hvor hans daværende arbejdsgiver begyndte at skære ned.

De seneste 13 år har han både været selvstændig, arbejdet som pedel, arbejdet i Vejdirektoratet, været tour-guide og senest har han haft et halvtidsjob som servicemedarbejder i et sportscenter. Halvtidsjobbet har han suppleret op med dagpenge for at få det hele til at løbe rundt. Med sine 60 år var Kristian Nielsen efterhånden begyndt at indstille sig på at se langt efter det faste fuldtidsjob, som han ellers drømte om.

*"Jeg følte langt fra, at jeg var færdig med at arbejde fuld tid, så jeg har løbende holdt øje med, om der kom et job, som kunne være relevant for mig. Jeg vil gerne være på arbejdsmarkedet en del år endnu. Også fordi jeg jo har min økonomi at tænke på. Men længe måtte jeg nøjes med småjobs med dagpenge ved siden af,"* siger Kristian Nielsen og fortsætter:

*”Og så pludselig dukkede der en mail op fra a-kassen om, at der var et job, som kunne være noget for mig. Da mailen kom, tænkte jeg: Hold da op – sidder der virkelig én i a-kassen og kigger på mine kvalifikationer, så de kan sende netop det job i retning af mig!”*

Og svaret på det spørgsmål er et 'ja'. For der sad netop en medarbejder i Kristian Niensens a-kasse FTFa, der spottede, at han tidligere i karrieren havde beskæftiget sig med den type måleropgaver, som det nye stillingsopslag blandt andet indeholdt.

### Arbejdsgiver tog fat i a-kassen

Stillingsopslaget var fra virksomheden Andel Lumen, som er en del af Andel-koncernen og som tidligere hed SEAS-NVE. Andel ejer blandt andet hele elnettet i Østdanmark og selskabet Fibia, som er ved at grave fiber-forbindelser ned på det meste af Sjælland.

Andel Lumen drifter og vedligeholder gadelysene i 27 danske kommuner og har også oprettet en intern såkaldt 'indmåler-afdeling', som hjælper bl.a. Fibia med at få indmålt alle de kabler, der skal graves ned. En afdeling som vækster hurtigt, og som derfor hele tiden skal bruge nye folk, fordi de - som Business Development Manager i Andel Lumen Morten Gjølstad Kristensen siger – asfalterer, mens de kører på vejen.

*”Normalt går jeg efter at ansætte folk, der er uddannede kort- og landmålingsteknikere, og det er også derfor jeg kontaktede FTFa for at høre, om de havde nogle ledige med den baggrund. For kort- og landmålingsteknikere er altid svære at få fat i. Jeg kan også bruge folk med en baggrund i entreprenørbranchen, der ved, hvordan man graver kabler ned, lægger dem i rør mv. Men lige nu er det svært at få nogen overhovedet – også fordi vi vækster så hurtigt, og derfor konstant mangler folk,”* forklarer Morten Gjølstad Kristensen.

### Passede lige til mig

A-kassens medarbejdere kunne heller ikke skaffe ledige, der var uddannet kort- og landmålingsteknikere, men de kunne med et tjek blandt medlemmerne se, at Kristian Nielsen fra 2008 og nogle år frem havde arbejdet hos Vejdirektoratet, hvor han blandt andet var i deres Målingssektion som indmåler. Og derfor kontaktede a-kassen Kristian og gjorde ham opmærksom på jobbet hos Andel Lumen.

*”Da jeg så stillings-beskrivelsen tænkte jeg, at det lige passede til mig. Jeg har ikke direkte beskæftiget mig med fiberkabler, men meget af det andet, som virksomheden efterlyste. Så der var ikke andet at gøre end at slå til med det samme. Jeg mener, at a-kassen henvender sig den 1. oktober – og så griber jeg knoglen med det samme og ringer til arbejdsgiveren. Jeg bliver inviteret til samtale den 12. oktober og har første arbejdsdag den 1. november. Det hele går altså temmelig stærkt,”* forklarer Kristian Nielsen, der nu har været i virksomheden i knap to måneder.

*”Og jeg må sige, at alt lever op til forventningerne. Undtaget vejret, men det er jo ikke min arbejdsgivers skyld”.*

## Stor indsats fra a-kassens side

Også Morten Gjølstad Kristensen er ovenud tilfreds med matchet, som a-kassen har lavet.

---

*”Jeg oplevede en enorm positiv respons fra de to medarbejdere, der hjalp i a-kassen, efter jeg havde henvendt mig. De gjorde virkelig en indsats for at hjælpe, og at de sendte netop Kristian vores vej, var et rigtig godt match.”*

**Morten Gjølstad Kristensen, Business Development Manager hos Andel Lumen**

---

*”Vi er virkelig glade for at have Kristian med på holdet. Han har de grundlæggende kompetencer, vi skulle bruge, og så passer han godt til jobbet, som kræver meget selvdisciplin og at man kan planlægge sin egen tid og indsats,”* siger han og tilføjer også en omgang ros til a-kassen:

*”Jeg oplevede en enorm positiv respons fra de to medarbejdere, der hjalp i a-kassen, efter jeg havde henvendt mig. De gjorde virkelig en indsats for at hjælpe, og at de sendte netop Kristian vores vej, var et rigtig godt match. Og efterfølgende var de også meget proaktive med at følge op på, om der var nogen, der havde søgt, hvem der havde søgt mv. Så vi er glade for samarbejdet med a-kassen, og at de rent faktisk gjorde noget for at guide deres medlemmer over i en anden branche, da vi havde brug for folk,”* siger Morten Gjølstad Kristensen, der med glæde vil bruge a-kassen til at finde medarbejdere en anden gang:

*”A-kassen må fortsat godt sende potentielle kandidater min vej. Ligesom jeg generelt gerne vil opfordre folk til at søge job hos os, hvis man har interessen og tror, man har kompetencerne. Som sagt skal vi løbende bruge folk til et område i vækst”.*



Business Development Manager i Andel Lumen Morten Gjølstad Kristensen vil fortsat bruge FTFa til at rekruttere medarbejdere. Foto: Daniel Fogh.

## DIN SUNDHEDSFAGLIGE A-KASSE: VI ER DET PROFESSIONELLE BINDELED MELLEM ARBEJDSGIVERE OG LEDIGE MEDLEMMER

Din Sundhedsfaglige A-kasse er på samme tid karrierepartner for medlemmerne og rekrutteringspartner for arbejdsgiverne. Karrierechef Pernille Hinge er gerne proaktiv, når kontakten til arbejdsgiverne skal etableres. Region Hovedstaden har a-kassen fået et godt samarbejde med, fordi karrierechefen responderede på et LinkedIn-opslag fra regionen



Karrierechef Pernille Hinge. Foto: Din Sundhedsfaglige A-kasse.

I Din Sundhedsfaglige A-kasse samarbejder de med arbejdsgiverne for at få deres medlemmer i job. Karrierechef Pernille Hinge kalder a-kassen for det professionelle bindeled mellem arbejdsgivere og arbejdstagere:

*”Vi er karrierepartner for vores medlemmer og professionel rekrutteringspartner for arbejdsgiverne, og helt overordnet har vi som mission at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked for sundhedsprofessionelle,”* forklarer Pernille Hinge.

Hun står i spidsen for 14 karrierekonsulenter i Din Sundhedsfaglige A-kasse, der alle har en sundhedsfaglig baggrund (jordemoder, sygeplejerske, fysioterapeut, bioanalytiker eller ergoterapeut) og dermed har indgående kendskab til det sundhedsfaglige område.

---

*”Vi har arbejdet strategisk i mange år med vores jobmatch og rekrutteringsservice. Jeg har været med på rejsen i 12 år, og i den tid er vi kommet på et helt andet niveau – i en helt anden liga.”*

Pernille Hinge

---

Flere af de 14 har efter- og videreuddannelse på diplom-, kandidat- eller masterniveau inden for pædagogik, ledelse, folkesundhedsvidenskab eller vejledning. Derudover har a-kassen som led i deres strategiske kompetenceudvikling prioriteret, at karrierekonsulenterne gennemfører et diplommodul i virksomhedsindsats samt en systemisk coachinguddannelse af et års varighed med certificering. Din Sundhedsfaglige A-kasse er i mål med sidstnævnte uddannelse i 2023.

*”Vi har arbejdet strategisk i mange år med vores jobmatch og rekrutteringsservice. Jeg har været med på rejsen i 12 år, og i den tid er vi kommet på et helt andet niveau – i en helt anden liga – og det er blandt andet, fordi vi prioriterer, at konsulenterne uddannes så målrettet til opgaven samtidig med, at de kender det sundhedsfaglige område indgående”.*

### Ledige har førsteprioritet

Din Sundhedsfaglige A-kasse har forskellige strenge at spille på, når de arbejder med jobmatch og rekrutteringsservice.

*”En arbejdsgiver kan komme i dialog med os ved at indtaste en jobordre til os, hvis de har akut mangel på arbejdskraft. Når den så rammer en karrierekonsulents bord, så servicerer vi arbejdsgiveren on the spot – men det kræver naturligvis, at vi har potentielle kandidater med de efterspurgte kompetencer,”* siger

Pernille Hinge og understreger, at det altid er de ledige medlemmer, som står først i køen til at blive hjulpet ind i en jobåbning:

*”Det er altid de ledige, der ligger øverst i vores prioriteringshierarki, fordi det er vores fornemmeste opgave at få dem hurtigst muligt i arbejde og gerne i varigt arbejde. Men det er sådan set også vores beskæftigede medlemmer, som vi kan servicere, fordi vi også gennem årene har udviklet en lang række karrieretilbud til vores medlemmer i beskæftigelse, hvor vi kan nævne en jobåbning, når vi ser den”.*

Pernille Hinge forklarer, at de fx også arbejder med at indgå såkaldte rekrutteringsaftaler med arbejdsgivere. Det er hensigtserklæringer om, at arbejdsgiveren henvender sig til a-kassen, når de mangler arbejdskraft, og at de så får hjælp med at finde den. Sådanne rekrutteringsaftaler har a-kassen 20 af i øjeblikket, og de laves direkte med de enkelte arbejdsgivere.

*”Vi ønsker også at indgå strategiske samarbejder, som vi fx har indgået med Region Hovedstadens overordnede HR-funktion, og det er et samarbejde, hvor vi har en tæt dialog om, hvordan vi kan hjælpe hinanden i en situation, hvor der er mangel på arbejdskraft,”* forklarer Pernille Hinge.

### LinkedIn skabte kontakt

Vejene ind til et samarbejde med Din Sundhedsfaglige A-kasse er også mangfoldige. Samarbejdet med Region Hovedstaden kom i stand, fordi regionen havde lavet et opslag på LinkedIn om en kampagne, som den kører med 29 kommuner om at få flere sundhedsprofessionelle til at vende tilbage til regionen som arbejdsplads. Et LinkedIn-opslag som Pernille Hinge så en søndag aften og straks reagerede på ved at skrive til regionen og tilbyde hjælp fra a-kassens side.

---

*”Det var så godt, at Pernille skrev til os efter LinkedIn-opslaget. Vi blev meget glade.”*

**Anne-Mette Bang Termansen**

---



Anne Mette Bang Termansen. Foto: Region Hovedstaden.

En reaktion som Anne-Mette Bang Termansen, der er chef for Ledelse og Organisation i Region Hovedstaden, blev meget glad for.

*”Det var så godt, at Pernille skrev til os efter LinkedIn-opslaget. Vi blev meget glade. Jeg ser store gevinster i, at vi får et meget tættere samarbejde med a-kasserne. På grund af Pernille har vi fået øjnene op for, at vi kan lave en masse spændende initiativer sammen. Efterfølgende er vi også gået i dialog med andre a-kasser og faglige organisationer om, hvordan vi kan få flere gjort interesserede i regionen,”* forklarer Anne-Mette Bang Termansen.

### Skabe en mere positiv fortælling sammen

Hun forklarer, at Region Hovedstaden, der er arbejdsgiver for samlet set 45.000 medarbejdere, har for mange ledige stillinger inden for flere arbejdsområder.

*”Vi vil gerne blive dygtigere til at holde på de medarbejdere, vi har. Gøre det tydeligt at man fx som sundhedsfagligt uddannet kan have en lang og spændende karriere i regionen, fordi vi er så store, at der*



*er mange muligheder for at udvikle sig fagligt og personligt på tværs af arbejdspladserne i regionen. Vi oplever heller ikke kun, at personalet forlader os som arbejdsplads - mange forlader simpelthen sundhedsvæsenet helt. Det ser vi fx med jordemødrene, og det er et stort problem. Så når jeg bliver rigtig glad for henvendelsen fra Din Sundhedsfaglige A-kasse, så er det, fordi jeg synes, det er en opgave, vi kan løse i fællesskab – det her med at få vendt fortællingen om sundhedsvæsenet til noget mere positivt; til et sted hvor man bliver og udvikler sig,”* siger Anne-Mette Bang Termansen, der er lidt ærgerlig over, at det i medierne kan fremstå, som om jobbene som jordemor eller sygeplejersker udelukkende er hårdt arbejde til ringe løn.

*”Jobbene er også fagligt spændende og udviklende, og det offentlige har fx meget at tilbyde i kraft af virkelig gode pensionsforhold og muligheder for at tilpasse jobbet til den livsfase, du er i. Her vil jeg gerne understrege, at jeg ikke vil tegne et glansbillede eller lukke øjnene for der, hvor der er problemer. For problemerne skal vi naturligvis også tage os af. Men jeg synes overordnet, at det sundhedsfaglige område har meget at byde på, og bør tales op,”* siger Anne-Mette Bang Termansen.

### Åbne alles øjne for potentialer og muligheder

Det er Pernille Hinge enige i, og det ligger også i missionen om at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked for sundhedsprofessionelle at åbne både medlemmernes og arbejdsgivernes øjne for hinandens potentialer og muligheder.

*”Og det ligger i det at være bindeled mellem parterne, at vi er med til at lave en forventningsafstemning mellem dem. Vi siger fx til arbejdsgiverne, at en del af vores nyuddannede medlemmer kan være i tvivl om, hvilke job, de kan søge, fordi der i de fleste stillingsopslag er nævnt, at man skal have nogle års erfaring. Her bør arbejdsgiverne måske være mere opmærksomme på, hvornår der virkelig kræves erfaring, og hvornår de sagtens kan bruge en nyuddannet. Ligesom vi vejleder vores medlemmer til at søge en stilling, selv om de ikke helt lever op til de ønsker, der er listet op,”* siger Pernille Hinge.

I forhold til den konkrete aftale med Region Hovedstaden startede samarbejdet op med en række møder mellem Din Sundhedsfaglige A-kasse og regionen om, hvilke behov regionen har mv. Efterfølgende har a-kassen både ved samtaler med ledige og på deres hjemmeside gjort særligt opmærksom på de jobåbninger, der er i regionen. Og fx lister den også op, hvilke stillinger, der er særligt rettet mod nyuddannede.

Din Sundhedsfaglige A-kasse har også oplyst regionen om deres direkte Jobmatch-mulighed, så alle regionens arbejdsgivere på det sundhedsfaglige område kan henvende sig for at få sat en proces i gang med udsøgning af relevante kandidater til ledige stillinger mv. Det er kun cirka en måned siden, aftalen blev indgået, så det er svært at sige noget endnu om det konkrete udbytte, og Anne-Mette Bang Termansen understreger, at det vil være de enkelte arbejdspladser, der kan sige noget om udbyttet til sin tid.

*”Men jeg er sikker på, at samarbejdet kommer til at gavne os,”* siger hun.

## Stor gevinst med hjælp fra Din Sundhedsfaglige A-kasse

**Hvor samarbejdet mellem Din Sundhedsfaglige A-kasse og Region Hovedstaden stadig er nyt, så har Region Midtjylland til gengæld brugt a-kassen til rekruttering flere gange. Med succes**

Et eksempel på samarbejdet mellem Din Sundhedsfaglige A-kasse og Region Midtjylland er fra, da coronaen rasede i februar 2021, og vaccinationscentre skulle stables på benene landet over med lynets hast. Vaccinationscentre som hurtigt skulle være fuldt bemandede med kvalificeret arbejdskraft. Anette Rantala Sørensen var leder af vaccinationsindsatsen ved Aarhus Universitetshospital, og hun skulle samle en medarbejderstab på 300 fuldtids- og deltidsansatte, der kunne sikre vaccinationen af danskerne.

Da hun tidligere med succes havde brugt a-kassen til rekruttering, henvendte hun sig igen for at få akut hjælp. Med a-kassens hjælp via SoMe (LinkedIn og Facebook) og en opfølgingsmail til jobsøgende i Region Midtjylland blev der skaffet medarbejdere til 40 tidsbegrænsede fuldtidsansættelser.

*”Vi har oplevet det som en kæmpe gevinst, så hurtigt at kunne rekruttere en stor mængde kvalificeret arbejdskraft, der tæller både sygeplejersker, jordemødre samt nyuddannede ergo- og fysioterapeuter,”* har Anette Rantala Sørensen udtalt til en artikel på Din Sundhedsfaglige A-kasse’s hjemmeside.

Karrierechef Pernille Hinge fra a-kassen forklarer, at henvendelsen fra Region Midtjylland både var en hasteopgave og en meget stor jobordre:

*”Når en arbejdsgiver mangler så mange medarbejdere og skal bruge dem meget hurtigt, så kaster vi selvfølgelig det helt store net ud. Så tager vi simpelthen fat i medlemmer inden for alle faggrupper og også blandt de studerende og dem der er gået på pension. Og så siger vi direkte til dem, at der er brug for vaccinatører, så nu skal I ud at vaccinere. På den måde fik vi faktisk løst den jobordre ret hurtigt,”* siger Pernille Hinge.

## A-KASSE SCREENER HELT NED PÅ 'KEMIEN', NÅR MEDLEMMER OG ARBEJDSGIVERE SKAL MATCHES

3F Industri Vestegnen er en lille afdeling med omkring 2500 medlemmer. Det gør - ifølge a-kasseleder Charlotte Nielsen – at de er helt tæt på både medlemmerne og arbejdsgiverne. 'Og det er en stor hjælp i vores jobformidling, fordi vi kan screene helt ned på kemien', siger hun



Christian Andersen var helt nyuddannet industrioperatør, da han via a-kassen fik at vide, at der var et ledigt job hos OFS, som ville passe lige til ham. Han søgte stillingen og er i dag ansat hos OFS sammen med tillidsrepræsentant fra 3F Tina Bahr. Foto: OFS

3F har 64 afdelinger landet over, og en af dem er 3F Industri Vestegnen, hvor Charlotte Nielsen er leder af a-kassen. Hun er glad for, at de er en lille afdeling, som derfor kan være helt tæt på både medlemmer og arbejdsgivere.

---

*"Men arbejdsgiverne kan også altid ringe til mig. Jeg kan godt lide - ikke bare at kende medlemmerne - men også at have en følelse af, at jeg ved, hvordan virksomhederne er."*

Charlotte Nielsen

---

De har i afdelingen indrettet det sådan, at to medarbejdere i a-kassen har den tætte kontakt til de ledige medlemmer, imens to medarbejdere i den faglige del er helt tæt på arbejdsgiverne og 3Fs' tillidsrepræsentanter ude på arbejdspladserne.

*"Men arbejdsgiverne kan også altid ringe til mig. Jeg kan godt lide - ikke bare at kende medlemmerne - men også at have en følelse af, at jeg ved, hvordan virksomhederne er. Fx hvordan jargonen er derude og hvilken kemi, man skal have som medarbejder. Det er ekstremt vigtigt for mig, og jeg har sagt til alle medarbejderne, at vi simpelthen skal rundt på virksomhedsbesøg. Vi skal ud til dem med jobbene, så vi kan blive bedre klædt på i a-kassen, når der er en arbejdsgiver, der ringer og siger, at de mangler*

medarbejdere. For så ved vi allerede lidt om, hvad der skal til for at hjælpe dem bedst muligt,” forklarer Charlotte Nielsen.

### Går op i at få svesken på disken

Hun understreger, at a-kassen naturligvis også tager en snak med arbejdsgiverne, når de ringer med en jobordre.

*”Hvor dyb snakken bliver, afhænger af hvor godt jeg kender virksomheden. Er det en rimelig ny virksomhed, som vi ikke før har haft et tættere samarbejde med, så tager vi en ret grundig snak. Jeg kan også godt finde på at tage ud til virksomheden for at møde arbejdsgiveren ansigt til ansigt og få en føling med, hvem de er, og hvad de leder efter. Bagefter tager jeg så hjem i afdelingen og leder efter egnede kandidater til dem,”* siger Charlotte Nielsen og tilføjer, at afdelingen også kender deres ledige medlemmer rigtig godt:

*”Vi kender simpelthen vores medlemmers kemi gennem samtaler og andre møder. Man får jo mange ting at vide løbende, når de kan tale helt åbent med os. Om hvad de godt kan tænke sig at lave, hvor de har nogle begrænsninger og den slags. Jeg går meget op i at få svesken på disken, for det er jo også vores ry, der er på spil, hvis jeg rekrutterer et af vores medlemmer til et job og matchet slet ikke er godt og vedkommende derfor stopper efter 14 dage. Det skal vi helst ikke ud i. Det er vigtigt, at både medlemmer og arbejdsgivere er glade, når vi har været i gang.”*

### Hjulpet med ni medarbejdere på tre måneder

Når der bliver ringet fra virksomheden OFS, der producerer optisk fiber, har 220 medarbejdere og ligger i Brøndby, så behøver medarbejderne i 3F-afdelingen sjældent at tage en dybere snak med dem.

---

*”Når vi skal hjælpe dem, så kan det gå stærkt, fordi vi kender dem så godt og ved, hvilken type medarbejdere, de har brug for.”*

Charlotte Nielsen

---

Det er en virksomhed, som de seneste otte år har fået hjælp fra afdelingen til at rekruttere industrioperatører og ufaglærte operatører. Alene inden for de seneste tre måneder har afdelingen hjulpet OFS med at skaffe ni medarbejdere.

*”Virksomheden manglede pludselig seks medarbejdere i slutningen af sidste år, og så manglede de tre her i starten af året. Når vi skal hjælpe dem, så kan det gå stærkt, fordi vi kender dem så godt og ved, hvilken type medarbejdere, de har brug for. Fx kendte jeg til et medlem, der blev udlært fra en anden virksomhed den 10. februar, men som desværre ikke kunne blive i virksomheden – jeg vidste bare, at medlemmet ville være et godt match med OFS, så lige efter endt læretid skrev han under hos OFS og startede den 1. marts. Så hurtigt kan det gå,”* forklarer Charlotte Nielsen.

### Bliv endelig siddende, den klarer vi

Samarbejdet mellem a-kassen og OFS går langt henad vejen gennem 3F's tillidsrepræsentant på virksomheden, Tina Bahr.

---

*”Så ringede jeg til afdelingen og efterlyste nogle folk. Afdelingen og jeg tog så en snak om, hvad vi manglede, og vi fik dem vi skulle bruge.”*

Tina Bahr

---

Hun forklarer, at det tætte samarbejde startede for otte år siden, da virksomheden havde fået en ny produktionschef, og de to kom til at tale om, at der skulle rekrutteres flere medarbejdere ret pludseligt.

*”Sådan en ny chef skal jo sætte sig ind i meget på en gang, og mens vi snakkede om de medarbejdere, vi akut manglede, så hører jeg pludselig mig selv sige: ’Bliv endelig siddende. Vi klarer den med rekrutteringen’. Og så ringede jeg til afdelingen og efterlyste nogle folk. Afdelingen og jeg tog så en snak om, hvad vi manglede, og vi fik dem vi skulle bruge. Så har samarbejdet sådan set været der siden,”* siger Tina Bahr.

### Det rigtige match er vigtigt hos os

Hun forklarer, at virksomheden siden dengang har fået en HR-chef, og at stillingerne nu også typisk bliver slået op via Jobindex og de mere almindelige kanaler. Men Tina Bahr går jævnligt stadig til afdelingen for hjælp – fx hvis rekrutteringen skal gå meget hurtigt, eller hvis virksomheden bare gerne vil gøre brug af den gode screeningsfunktion, der ligger i afdelingens indsats.

*”At arbejde med optiske fibre er et meget specielt arbejde, og der er ikke mange virksomheder, der gør det. Det tager lang tid at blive lært op i det, efter du er startet i jobbet hos os. Derfor er det rigtige match meget vigtigt for os. Vores medarbejdere er her ofte i mange år. Vi kan ikke ansætte nogen, der er ude igen efter kort tid,”* siger Tina Bahr, men understreger samtidig, at alle ansøgninger til en stilling hos OFS naturligvis bliver læst og vurderet seriøst.

*”Når jeg siger, at jeg stadig går til afdelingen for at få hjælp til at finde de rette medarbejdere, så er det altså ikke fordi alle andre bliver sorteret fra. Medlemmerne fra afdelingen skal søge på lige fod med andre. Men en stor fordel ved, at afdelingen hjælper, er fx også, at de kan spotte, hvis et medlem er perfekt til jobbet, selv om vedkommende måske er ordblind eller bare ikke er så god til at skrive ansøgninger. Sådanne personer ville jo ellers hurtigt blive sorteret fra i den store bunke af ansøgninger, der kommer, når stillinger bliver slået op på traditionel vis. Men her kan jeg så gå ind og sige, at vedkommende er blevet screenet af afdelingen og vil passe perfekt ind hos os og derfor bør komme til en samtale. Den tanke kan jeg godt lide,”* siger Tina Bahr.

### Godt, effektivt og hurtigt forløb

Christian Andersen er den nyuddannede industrioperatør, som Charlotte Nielsen straks fik i tankerne og hurtigt fik i job, da OFS henvendte sig sidst.

---

*”Mit forløb i a-kassen var godt, effektivt og hurtigt. Jeg blev kun mødt af søde og rare mennesker, som havde en god forståelse af, at jeg gerne ville have noget at lave hurtigt og som kendte til min sag.”*

Christian Andersen

---

Han er meget tilfreds med forløbet fra a-kassens side, og kan sagtens genkende billedet af en a-kasse, der er helt tæt på både virksomheder og medlemmer.

*"Mit forløb i a-kassen var godt, effektivt og hurtigt. Jeg blev kun mødt af søde og rare mennesker, som havde en god forståelse af, at jeg gerne ville have noget at lave hurtigt og som kendte til min sag. A-kassen reagerede rigtig hurtigt via deres kontakter ude i virksomhederne. Jeg fornemmede helt klart, at de er tæt på arbejdspladserne – ikke mindst gennem deres tillidsrepræsentanter,"* siger Christian Andersen.

Efter a-kassen havde prikket til ham og gjort ham opmærksom på jobbet hos OFS, sendte han hurtigt en ansøgning afsted. Kort efter blev han kaldt til samtale med en chef og to teamkoordinatorer, der - da samtalen var slut - sagde til ham, at han lige skulle mærke efter i et par dage om arbejdspladsen vil være den rigtige for ham.

*"Det gjorde jeg så, og da vi talte sammen et par dage efter, kunne jeg sige, at jeg havde en god fornemmelse af dem og af arbejdspladsen. Og de kunne heldigvis sige det samme om mig. Så kort tid efter skrev jeg under med start den 1. marts. Det, synes jeg, var en god måde at blive ansat på, og der har virkelig været en god kemi fra starten. Her er en god stemning og folk behandler hinanden respektfuldt. Jeg er virkelig glad for mit nye job, så det var helt rigtigt set af a-kassen, at OFS og jeg var et godt match."*

## DE RETTE HÆNDER” FYLDER MEGET, NÅR FOA JOBMATCH HJÆLPER ARBEJDSGIVERE OG MEDLEMMER MED AT FINDE HINANDEN

Hos FOA blev de ledige medlemmer så glade for tilbuddet om jobformidling, at det to-årige JobMatch-projekt blev gjort permanent i 2018. Forventningsafstemning og vejledning i forhold til både arbejdsgiverne og medlemmerne er en stor del af opgaven, forklarer de to konsulenter, der fra centralt hold arbejder med FOA JobMatch



Konsulenterne Rie Villemos og Eva Pihl udgør det team, der fra centralt hold står for FOA JobMatch. Derudover samarbejder de to om jobformidling med kollegaer i FOA's afdelinger over hele landet. Foto: FOA

FOA JobMatch var egentlig et projekt, der startede den 1. januar 2016 og skulle køre i to år. Men projektet blev så stor en succes, at det stadig findes – nu som et permanent tilbud til alle ledige FOA-medlemmer.

*”Man fandt ud af, at medlemmerne synes, det er en virkelig god service fra FOA's side, at de kunne få hjælp til at finde et arbejde. Så derfor eksisterer FOA JobMatch stadig. Medlemmerne skal tilmelde sig aktivt, og som det ser ud nu, er det ni ud af ti ledige medlemmer, der er tilmeldt,”* siger konsulent Rie Villemos, der er ansat centralt hos FOAs A-kasse i afdelingen 'Udvikling og arbejdsmarked'.

Sammen med sin kollega konsulent Eva Pihl, der er i samme afdeling, udgør hun det team, der fra centralt hold står for FOA JobMatch. Derudover samarbejder de to med kollegaer i FOA's afdelinger over hele landet.

Rie Villemos og Eva Pihl arbejder både med den konkrete jobformidling og med alle de opgaver, der hører med til at udvikle og drifte FOA JobMatch.

---

*”Derudover bruger vi meget tid på vores tillidsrepræsentanter, som er vores unikke bindeled ud til arbejdsgiverne.”*

*Eva Pihl*

---

Det er fx løbende møder med arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter samt almindelig support og teknisk support af de systemer, som de bruger til JobMatch.

*”Og så har vi kontakten til vores kollegaer ude i landet. Det er også en del af vores arbejde at støtte deres jobformidling og fx forklare, hvordan man tager fat i arbejdsgivere, og hvordan samarbejdet mellem de faglige og a-kassen bedst fungerer. Derudover bruger vi meget tid på vores tillidsrepræsentanter, som er vores unikke bindeled ud til arbejdsgiverne. Det er ikke mindst dem, der skal gøre arbejdsgiverne opmærksomme på, at FOA JobMatch findes,”* forklarer Eva Pihl.

### Hjulpet flere end 2000

FOA JobMatch har indtil videre hjulpet godt 2000 medlemmer i arbejde, og tallet dækker over, at det over tid er meget forskelligt, hvor let eller svært det er at få arbejdskraft for arbejdsgiverne.

*”De job, vi oftest formidler, er dem, hvor arbejdsgiverne har svært ved selv at finde medarbejdere, og det er typisk til helt almindelige stillinger på vores område. Og lige nu er det faktisk sådan, at der er mangel på arbejdskraft på alle FOA’s områder, så det kræver ofte en større indsats, når vi skal finde medarbejdere. Til gengæld kan vi godt se, at når der kommer nogle af de mere specielle stillinger – fx med lidt skånehensyn til nedslidte medarbejdere – så er det langt lettere at finde folk hurtigt,”* siger Rie Villemos.

### Testcentre gjorde det svært at få vikarer

Gitte Maach, der er leder af den integrerede institution Solsikken i Køge, kan godt skrive under på, at det længe har været svært at finde medarbejdere til helt almindelige stillinger.

---

*”Det har mildeste talt været forfærdeligt at få personale her under coronakrisen.”*

*Gitte Maach*

---

Hun forklarer, at det især er svært at finde uddannet personale, og at coronakrisen så også gjorde, at det pludselig var svært at finde ufaglærte også.

*”Det har mildeste talt været forfærdeligt at få personale her under coronakrisen. Vi plejer at benytte os meget af unge, der tager et sabbatår fra studielivet, til at være vikarer hos os. Men de har alle sammen stået i testcentre de seneste år. Så når vi har haft sygdom i institutionen, har vi selv måtte dække det ind. Derfor har vi virkelig haft brug for folk,”* forklarer Gitte Maach, der benyttede sig af alle muligheder og kanaler, da hun kort før jul manglede arbejdskraft.

*”Da jeg havde slået stillingen op alle tænkelige steder – fra de helt traditionelle til de sociale medier – og der stort set ikke skete noget, så gik jeg i tænkeboks, for så slemt har det trods alt ikke været før. Løsningen for mig blev så at skrive direkte til både BUPLs og FOAs a-kasser. Og jeg var derude, hvor mit eneste krav var, at det ikke skulle være en 20-årig helt uden livserfaring, men at baggrunden og*



uddannelsen ellers var underordnet. Det skulle bare være en med lidt livserfaring – som kan gå ind på en stue og tage noget ansvar og sætte lidt struktur på det hele. For det handler jo ikke kun om at få hænder, men også at få de rette hænder til opgaven,” siger Gitte Maach.

### Dejligt og nemt med FOA JobMatch

Institutionslederens ønsker om livserfaring blev i den grad imødekommet via FOA JobMatch, og hun fik endda også en ny medarbejder med papir på sine kompetencer.

---

*”JobMatch er lige noget for mig, fordi man bare melder sig til, og så kommer der målrettede tilbud til én ud fra de kriterier, som man selv har skrevet.”*

Annette Pollas

---

For efter at FOA JobMatch havde modtaget henvendelsen fra Gitte Maach kontaktede de pædagogisk assistent Annette Pollas, som netop havde meldt sig ledig, fordi hun var flyttet fra Hørsholm til Stevns og derfor havde fået for lang transporttid til arbejde.

*”JobMatch er lige noget for mig, fordi man bare melder sig til, og så kommer der målrettede tilbud til én ud fra de kriterier, som man selv har skrevet. Det er rigtig dejligt og nemt. FOA skrev til mig om tre forskellige job, og jeg ringede til alle tre steder og blev straks inviteret til samtaler. Det er dejligt nemt, fordi det foregår helt uden ansøgning, men bare ud fra mit CV. Alle tre steder virkede gode, men jeg valgte Solsikken - blandt andet fordi institutionen er tæt på mit hjem og de netop ledte efter en med erfaring. Det må man jo sige, jeg har, når jeg er en gammel kone på 66 år. Så jeg synes, det er dejligt, at de vil have mig,”* forklarer Annette Pollas.

Gitte Maach forklarer, at alderen slet ikke bekymrede hende i forhold til at ansætte Annette Pollas.

*”Annette var meget ærlig ved den første samtale og sagde, at hun måske kun havde et år tilbage på arbejdsmarkedet, men det bekymrede mig heller ikke. Jeg sagde bare til hende, at jeg tager de erfarne hænder, jeg kan få, og at både Danmark og vi er et helt andet sted om et år – og så ser vi, hvad der sker der. Så hvis jeg kan få dig i en periode, så er jeg glad, og så blev vi enige om, at hun skulle starte, og jeg synes, det er gået rigtig fint. Annette er bare gået lige ind på stuen og har sat rammer og systemer op – og så slapper børnene af, fordi de kan mærke, at hende ved de, hvor de har. Det er så godt,”* siger Gitte Maach.

Annette Pollas har været pædagogisk assistent siden 2011, men har endnu længere erfaring med at arbejde med børn – erfaring fra mange steder på kloden, da hun har boet i flere forskellige lande med sin mand, der har været konsul og charge d'affaires ved forskellige ambassader. Derfor har Annette Pollas blandt andet arbejdet ved den amerikanske skole i Moskva, været dagplejer for diplomatbørn i Bagdad, arbejdet på børnehjem i Nigeria og med multihandicappede gadebørn i Ankara.

### Forventningsafstemningen er vigtig

For Eva Pihl og Rie Villemos handler jobmatchet langt fra bare om at finde et medlem og en arbejdsgiver, der på papiret lyder som om de passer til hinanden.

---

*”Jeg synes, vi kan mærke gennem de her seks år med JobMatch, at vi har fået nogle gengangere, der bruger Eva og mig som støttepersoner.”*

*Rie Villemos*

---

Det handler virkelig om at finde de rette hænder. For som de forklarer, så skal der ofte lidt forventningsafstemning og ekstra vejledning og support til. Og det gælder både i forhold til arbejdsgiverne og medlemmerne.

*”Vi tager fx gerne en snak med konkrete arbejdsgivere, hvis deres forventninger i jobopslagene er alt for høje. Så siger vi til dem, at det simpelthen ikke kan lade sig gøre at få alt det, de beder om, og så tager vi en dialog om, hvad de så kan få. Fx havde vi også en periode, hvor der var stor efterspørgsel på pædagogmedhjælpere, imens vi havde en masse pædagogiske assistenter, der ikke kom ud af startboksen. Der brugte vi en del tid på at tale med arbejdsgivere og få dem til at overveje at ansætte pædagogiske assistenter i stedet. Og vi kom rundt om alle spørgsmålene omkring, hvad får man med en assistent og hvorfor er de dyrere. Nu oplever vi i stedet, at arbejdsgiverne typisk siger, at de bare skal bruge enten en assistent eller en medhjælper. Så der har vi rykket mange af dem, synes jeg,”* siger Eva Pihl og fortsætter:

*”Forventningsafstemningen kan også være, hvis en arbejdsgiver ringer og siger, at de har et job på 20 timer i køkkenet, som de gerne vil have besat. Og vi så svarer, at de altså er nødt til at tilbyde job, som folk kan leve af. Så kan det være, de siger ’ok – så kan vi finde 10 timer inde på en stue kombineret med timerne i køkkenet’. På den måde er vi meget direkte over for arbejdsgiverne nogle gange – for vi har jo også en forpligtelse over for vores medlemmer”.*

### Laver også tværfaglig jobformidling

Rie Villemos supplerer med, at de også giver en ekstra håndsrækning til de medlemmer, der har brug for det:

*”Der er en del medlemmer, der kontakter os, som vi skal holde lidt i hånden, fordi de har problemer med at komme ind på arbejdsmarkedet. De kan have nogle småting, der gør, at det kan være svært for dem, og der gør vi så en ekstra indsats for at få dem i gang. Jeg synes, vi kan mærke gennem de her seks år med JobMatch, at vi har fået nogle gengangere, der bruger Eva og mig som støttepersoner. Så taler vi med dem om, hvilke begrænsninger de har og prøver at kontakte nogle relevante arbejdsgivere for at høre om de alligevel har mulighed for at ansætte dem. Det kan være nogle fysiske begrænsninger eller en lille plet på straffeattesten, der gør det svært. Det er meget tilfredsstillende, når vi også får lavet nogle gode match her,”* siger Rie Villemos.

De to konsulenter vil til slut gerne slå et slag for den tværfaglige jobformidling, som der laves på tværs af a-kasser, og som blandt andet slår en pæl igennem myten om, at a-kasserne holder på egne medlemmer.

*”Vi hjælper meget gerne med brancheskift, og vi kan da godt afsløre, at vi i samarbejde med en håndfuld andre a-kasser har ansøgt om puljemidler til tværfaglig jobformidling. Så vi håber, at vi kan prioritere det noget mere, hvis der kommer flere ressourcer til. Men i forvejen har vi samarbejde med fx 3F, fordi mange af vores faggrupper ligger tæt op ad hinanden. Og hvis de ikke kan besætte en jobordre, så ringer de lige over til os eller omvendt. Så vi er i gang med det, og det er jo også spændende i forhold til, at både FOA og*

*3F har rigtig mange medlemmer, der er nedslidte på den ene eller den anden måde. Og kan vi hjælpe dem rundt i systemet, så er det jo meget bedre end, at de ryger helt ud. Det er vores holdning i hvert fald,”* siger Eva Pihl.

## JOBKONSULENT HOS SL-A: NOGLE GANGE FÅR JEG HURTIGT EN HEL KLAR KANDIDAT I TANKERNE

Jobkonsulent Mehendi Deol fra Socialpædagogernes A-kasse bruger både mini-jobmesser, møder for nyledige og speeddating til at matche medlemmer og arbejdsgivere. Derudover laver hun også helt konkret 'én til én-jobmatch' ud fra konkrete jobordrer fra arbejdsgiverne. I sådan et vellykket jobmatch fandt leder Torben Corydon og socialpædagog Rolf Brodersen hinanden



Mehendi Deol er jobkonsulent og står for a-kassens jobformidling i Syddjylland. I alt dækker 11 jobkonsulenter hele landet og derudover har SL-A én virksomhedskonsulent, som arbejder på tværs. Foto: SL-A.

To gange inden for kort tid stod Torben Corydon og manglede en medarbejder akut. Torben Corydon er leder af Det lille opholdssted Egholt i Lunderskov i Syddjylland.

---

*"I de her to situationer, ville jeg helst undgå at skulle bruge så lang tid på at få nye ind i huset. Og så blev det altså a-kassen, jeg ringede til."*

**Torben Corydon**

---

Opholdsstedet for unge, der er anbragt uden for hjemmet, har kun 11 medarbejdere til at dække hele døgnet hele året, så det er sårbart, når medarbejderstaben ikke er fuldtallig.

"Jeg stod af forskellige årsager med en akut mangel på en medarbejder af to omgange. Normalt tager det lang tid at få en ny ansat med ansættelsesprocedurer og samtaler – og så skal vedkommende sige op, hvorefter der går en måned, før de kan starte. Det er man jo normalt nødt til at tage med, men i de her to situationer, ville jeg helst undgå at skulle bruge så lang tid på at få nye ind i huset. Og så blev det altså a-kassen, jeg ringede til," forklarer Torben Corydon, der fik ideen, fordi han tidligere med succes havde brugt a-kassen til at skaffe vikarer.

Da Torben Corydon ringede til SL's A-kasse, var det Mehendi Deol, der svarede og tog imod hans

jobordrer. Mehendi Deol er jobkonsulent og står for a-kassens jobformidling i Sydjylland. I alt dækker 11 jobkonsulenter hele landet og derudover har SL-A én virksomhedskonsulent, som arbejder på tværs.

---

*”Den første gang Torben ringede til mig, og vi havde en snak, så fik jeg meget hurtigt en helt klar kandidat i tankerne. En socialpædagog der var uddannet året før.”*

Mehendi Deol

---

Når SL’s jobkonsulenter får arbejdsgiverne i røret, spørger de udførligt ind til, hvilke ønsker arbejdsgiverne har, hvilke krav der er til medarbejderen, og hvordan arbejdspladsen er skruet sammen i forhold til arbejdstider, geografisk beliggenhed, indhold i jobbet mv.

*”Den første gang Torben ringede til mig, og vi havde en snak, så fik jeg meget hurtigt en helt klar kandidat i tankerne. En socialpædagog der var uddannet året før. Han ringede jeg straks til, og han var heldigvis meget interesseret og tog selv fat i Torben med det samme. Han blev ansat på Egholt og er der stadig, så alt gik godt,”* siger Mehendi Deol og forklarer, at det netop er sådan nogle gange, at et enkelt ledigt medlem står helt tydeligt for hende, når hun har hørt på, hvad arbejdsgiveren leder efter.

### Har også lov til at være heldig

Andre gange må Mehendi Deol ty til en udsøgning på CV’er i Fagjob, eller hun kan enten kigge på ledige i et særligt geografisk område eller sende en jobordre helt bredt ud til alle ledige medlemmer i hendes område. Og en gang imellem får hun hjælp af heldet, som hun siger:

*”Da jeg havde hjulpet Torben med at finde den første medarbejder, så gik der ikke lang tid, før han ringede igen, fordi han manglede endnu en, og han syntes, det var gået så godt første gang. Men der havde jeg ikke lige en kandidat i tankerne, som var den oplagte til jobbet. Men jeg nåede faktisk ikke at lave en udsøgning, for pludselig ringede et medlem til mig, der var stoppet et andet sted, og havde stor interesse i lige præcis den type arbejde, som de laver på Egholt. Og så fik jeg medlemmet til at tage fat i Torben med det samme – og de var også et godt match. Så en gang imellem har man også bare lov til at være heldig,”* siger Mehendi Deol.

### Forventningsafstemningen er vigtig

Jobkonsulenten bruger en del kræfter på forventningsafstemning – ikke mindst med arbejdsgiverne. For hun kan tydeligt mærke, at ledigheden på SL’s område er meget lav, og at det er arbejdstagers marked.

Hun nævner, at fx bosteder for udviklingshæmmede kan have svært ved at rekruttere arbejdskraft, fordi stederne tit er små og skal have bemanding døgnet rundt – hvilket giver mange skæve arbejdstider. Samtidig ligger bostederne ofte langt ude på landet og kræver derfor kørekort og bil, hvis man skal være ansat, fordi der ikke er offentlig transport derud.

---

*”Derfor må jeg tit tage en snak med arbejdsgiveren om, at de ikke skal regne med at få 20 ansøgninger på et jobopslag, og at de heller ikke kan regne med, at jeg altid kan finde en medarbejder til dem. Men jeg gør altid, hvad jeg kan.”*

Mehendi Deol

---

*"I mange af de job skal du faktisk arbejde hver anden weekend, og hvis du har små børn og ingen pasningsmuligheder, så er du jo hurtigt udelukket i forhold til den type job. Ligesom du er det, hvis du ikke har en bil. Derfor må jeg tit tage en snak med arbejdsgiveren om, at de ikke skal regne med at få 20 ansøgninger på et jobopslag, og at de heller ikke kan regne med, at jeg altid kan finde en medarbejder til dem. Men jeg gør altid, hvad jeg kan – og jeg giver også ideer til, hvordan arbejdsgiveren konkret kan skrue ned for nogle af kravene i jobopslaget,"* siger Mehendi Deol, der også laver forventningsafstemning med medlemmerne.

*"Hvis jeg sidder med et ledigt medlem, der ikke lige kan finde drømmestillingen, så gør jeg meget ud af at få dem sporet ind på et andet arbejde. Jeg siger blandt andet til dem, at det altid er godt at få noget erfaring med sig. Det kan nemlig blive springbrættet til, at de kan omsætte erfaring og kvalifikationer til drømmejobbet".*

### Jobmesser og speeddating

Mehendi Deol forklarer, at hun og kollegaerne gør rigtig meget for at arbejdsgivere og ledige medlemmer finder hinanden. Ud over den konkrete behandling af jobordrer fra arbejdsgivere, så inviterer a-kassen også arbejdsgiverne ind, når den holder møder for nyledige i grupper.

*"Så kan arbejdsgiverne komme og præsentere en konkret jobåbning, de har. Vi holder også mini-jobmesser en gang imellem, hvor vi inviterer syv-otte arbejdsgivere, der kan komme og præsentere sig selv, og så kan der være speeddating mellem ledige og arbejdsgivere bagefter".*

### Vil bruge a-kassen igen

Torben Corydon er meget tilfreds med den hjælp, han ad flere omgange har fået fra a-kassen, og han er ikke i tvivl om, at han vil kontakte Mehendi igen, når han skal rekruttere.

*"Især hvis det skal gå hurtigt, men jeg kan nok også finde på at bruge a-kassen ved en rekruttering med et mere traditionelt opslag. Eller fx bede a-kassen om at gøre medlemmerne opmærksomme på vores opslag. Men ellers vil jeg sige, at det, der var rigtig godt ved hjælpen, var, at det gik så stærkt, og at Mehendi havde så god en feeling med, hvilken type medarbejder vi skulle bruge. For får man den forkerte på vores område, så er det næsten værre end ikke at få nogen,"* forklarer Torben Corydon.

### Det job passer lige til mig

Medarbejderen som blev rekrutteret til Egholt i anden omgang var socialpædagog Rolf Brodersen.

---

*"Jeg vil jo helst arbejde og slippe for alt det med at skrive ansøgninger og være i systemet. Så det var rigtig godt for mig, at Mehendi bare med det samme foreslog mig at ringe til Torben. Og hun havde helt ret i, at vi var et godt match."*

**Rolf Brodersen**

---

Han er meget tilfreds med den hurtige indsats fra a-kassens side, som betød, at han nærmest var på vej i et nyt job, da han første gang ringede til Mehendi Deol for at fortælle, at han havde været nødt til at stoppe i et andet job.

*"Jeg kunne egentlig rigtig godt lide det andet job også, men der var nogle årsager til, at jeg var nødt til at stoppe. Men jeg vil jo helst arbejde og slippe for alt det med at skrive ansøgninger og være i systemet. Så det var rigtig godt for mig, at Mehendi bare med det samme foreslog mig at ringe til Torben. Og hun havde helt ret i, at vi var et godt match. Allerede da jeg talte med Torben i telefonen, kunne jeg høre, at vi*

*havde nogenlunde den samme opfattelse af, hvordan tingene skal være. Så kom jeg til samtale, og så startede jeg i jobbet en uge efter,”* forklarer Rolf Brodersen, der har været ansat på Egholt siden december sidste år.

*”Det job passer lige til mig, så det kunne ikke være bedre,”* slutter han.

Læs mere på:

<https://danskeakasser.dk/om-a-kasserne/jobformidling-virksomhedsservice>

**Danske  
A- Kasser**