

## JOBCENTER SLAGELSE

Kalundborgvej 59 A · 4200 Slagelse · tlf 5857 3333

## BRANCHE- NETVÆRK



Projektkoordinator  
Anne Schacht-Petersen,  
Jobcenter Slagelse

86 repræsentanter fra 49 Partnerskabsvirksomheder er tilmeldt et af branchenetværkene Industri & Service, Håndværk eller Social & Sundhed. Tilsammen dækker netværkene over mere end 5000 medarbejdere. Deltagelse i branchenetværk er en del af den Partnerskabsaftale, som Jobcenter Slagelse indgår med private og offentlige virksomheder, fortæller projektkoordinator Anne Schacht-Petersen fra Projektsekretariatet i Jobcenter Slagelse.

- Jeg oplever, at dialogen på netværksmøderne sker i gensidig tillid til og interesse for at dele viden og lære af hinandens erfaringer også om forhold, der kan være vanskelige at håndtere, siger Anne Schacht-Petersen.

Temaer har f.eks. været fastholdelse af medarbejdere med langtidssygemeldinger og forebyggelse af sygemelding, den svære samtale med medarbejdere om misbrugsproblemer, arbejdsfordeling, muligheder for uddannelse og opkvalificering i forbindelse med varslinger og fyringer, uddannelse af ufaglært arbejdskraft gennem voksenslæring og ordning, brug af mentorordning til indslusning af ledige med behov for særlig støtte, mulighed for virksomhedsrettet uddannelse og efteruddannelse og erhvervsudvikling for Slagelse Kommune.

- Branchenetværkene bidrager i høj grad til at kvalificere Jobcenter Slagelses udviklingsprojekter, kampagner, informationsmaterialer og hjemmesiden [www.partnerskabslagelse.dk](http://www.partnerskabslagelse.dk). De er også storleverandører af succeshistorier. Det kan være om fastholdelse af medarbejdere og gode eksempler på, hvordan Partnerskabsvirksomheder giver ledige borgere et ekstra løft for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Partnerskabsvirksomhederne udviser et kæmpe engagement og socialt medansvar for den fælles beskæftigelsespolitiske indsats, og det har stor positiv bevågenhed i Jobcenter Slagelse og Det Lokale Beskæftigelsesråd, slutter Anne Schacht-Petersen.

## KLAR TIL UDDANNELSE

Uddannelsesstederne er klar til at skræddersy uddannelser til behovet, fortalte udviklingschef John Vinsbøl fra Selandia på et velbesøgt branchenetværksmøde for Industri og Service.



En af grupperne arbejder med temaet: "Vejen til kompetent arbejdskraft i virksomhederne".

- Der er et uddannelsesunderskud i de vestsjællandske virksomheder. De kortuddannede og ufaglærtes kompetenceudvikling halter bagud. Hvis ikke disse grupper får tilført mere kompetence, vil de være i fare for at ryge ud af arbejdsmarkedet, og virksomhederne vil få vanskeligt ved at få kvalificeret arbejdskraft.

Sådan lød det fra udviklingschef John Vinsbøl fra Selandia, da han i september måned holdt et oplæg om kompetenceudvikling for branchenetværket Industri og Service.

Oplægget indeholdt også en klar opfordring til de fremmødte virksomhedsrepræsentanter om at tænke og handle i uddannelsesbaner for at sikre fremtiden bedst muligt.

- Ved at uddanne medarbejderne nu vil virksomhederne stå stærkt og kunne sætte sig nye mål i fremtiden. Uddannelsesinstitutionerne er parate til at hjælpe med de rigtige uddannelser, sagde John Vinsbøl.

### Matcher behovene

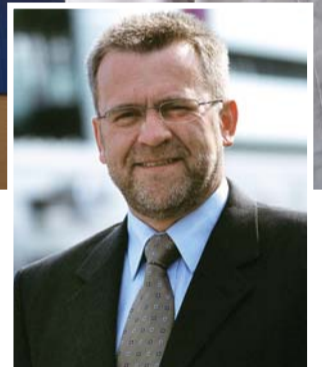
Uddannelsesinstitutionerne i Region Sjæl-

land er gået sammen i et fælles projekt - kaldet KLAR - hvis mål blandt andet er: At hjælpe virksomhederne med uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling, motivere de kortuddannede til videreuddannelse samt at udvikle uddannelserne, så de matcher behovene hos både virksomheder og medarbejdere.

- Vi kan tilpasse vores kurser, så de indholdsmæssigt opfylder den enkelte virksomheds behov, ligesom vi kan afvikle kurserne, så de ikke kolliderer med virksomhedens produktionsplan. Lad os få en dialog om, hvordan vi kan få et godt samarbejde, opfordrede udviklingschefen virksomhederne i netværket.

### Fra virksomhederne

Men der er stadig forskellige barrierer, der skal forceres, inden uddannelse bliver en del af dagligdagen i specielt de små og mindre virksomheder. Det viste eftermiddagens gruppediskussioner virksomhederne imellem. "Små virksomheder har en meget kort tidshorizont i produktionen, som gør, at vi ikke kender de præcise uddannelsesbehov på sigt", påpegede en deltager. Andre barrierer blev også nævnt: Manglende



Udviklingschef John Vinsbøl,  
Selandia.

uddannelsestradition, at det er svært at undvære medarbejderne, mens de er på uddannelse, at man mangler overblik over kursusudbud - og mere information om mulighederne.

### Kom i gang

Generelt blev budskabet om planlægning af uddannelse godt modtaget i branchenetværket. Selv om den langsigtede planlægning kan være vanskelig i små og mellemstore virksomheder, så lod flere virksomheder forstå, at de var interesserede, hvis de kunne få den rette introduktion til at udarbejde en uddannelsesstrategi.

Branchenetværksmødet gav et fint perspektiv på og overblik over de muligheder og fordele, der ligger i strategisk uddannelse af medarbejderne.

Læs mere om projekt KLAR på: [www.blivklar.dk](http://www.blivklar.dk)

# KONKURRENCEN KRÆVER KOMPETENCER

- Vi vil gerne være med helt fremme på markedet, og det kræver, at vi hele tiden uddanner vores medarbejdere, siger terminalchef Helle Jürgensen på Arla Foods i Slagelse.

Globaliseringen får skyld for meget. Men ét er dog ganske sikkert: Hos Arla Foods mærker man både udfordringerne og kravene til kvalifikationerne på alle niveauer i den nationalt og internationalt orienterede virksomhed. Det har man taget konsekvensen af og sat uddannelsen af medarbejderne i system.

- Vi har en god arbejdsplads, hvor mange medarbejdere har en meget høj anciennitet. Det skyldes blandt andet, at vi løbende efter- og videreuddanner vores medarbejdere, så de kan leve op til de krav, markedet stiller. På den måde er vi i stand til at fastholde gode medarbejdere og beholde den store viden og erfaring i virksomheden, siger terminalchef hos Arla Foods i Slagelse og formand for uddannelsesudvalget Helle Jürgensen.

## Fleksibel tid og sted

De stigende krav til uddannelse gælder for både administrations- og produktionsmedarbejdere. Sprogkundskaber, IT-viden, kommunikation, regnskab, lager- og logistik og processteknik. Alt skal bare være up-to-date. Og her kommer uddannelsesinstitutionerne ind i billedet.



Uddannelsesinstitutionerne er meget lydhøre overfor vores ønsker og behov, fortæller terminalchef på Arla Foods i Slagelse Helle Jürgensen.

- Vi holder mindst én gang årligt et møde med Selandia, hvor vi fremlægger vores uddannelsesbehov og vores ønsker til, hvordan og hvornår uddannelserne kan afholdes. Vi har meget natarbejde og behov for at få kurserne afholdt i vores egne lokaler og på forskellige tidspunkter af døgnet. Det imødekommer Selandia gerne, siger Helle Jürgensen.

## Indholdet tilpasset

Arla Foods har en god dialog med de lokale uddannelsessteder. Helle Jürgensen fremhæver fordelene ved at få indholdet i uddan-

nelserne tilpasset Arla Foods præcise behov.

- Lager- og logistikkurserne har vi fået udviklet i en tæt dialog, så de tager problematikker og produktionsmåder op, der gælder i Arla Foods. Kurserne får dermed et meget realistisk og relevant indhold, som vores medarbejdere umiddelbart kan relatere til i deres hverdag, siger Helle Jürgensen.

Ved at fastholde medarbejderne i virksomheden gennem uddannelse, står Arla Foods godt i kampen om markedsandele, vurderer Helle Jürgensen.

## SAGT PÅ BRANCHE-NETVÆRKS MØDET FOR INDUSTRI OG SERVICE.



**Christa Hansen, servicechef i Føtex Korsør som har 170 medarbejdere.**

Tanken om løbende at kompetenceudvikle medarbejderne er helt rigtig. Virksomheden kan jo ikke flytte sig, hvis ikke kompetencerne følger med. Hos os er det helt centralt, at vi går systematisk til værks med kompetenceudviklingen, for vi rekrutterer overvejende internt, når vi skal besætte f.eks. mellemliderstillinger.

Føtex har en uddannelsespolitik, og vi afholder medarbejdersamtaler hvert år. Her drøfter vi uddannelsesmuligheder og -ønsker. Desuden er der centralt i Føtex lagt op til, at de lokale varehuse er i dialog med erhvervsskolerne om et samarbejde.



**Hans Madsen, værkfører på Westrup A/S i Slagelse som har 145 medarbejdere.**

Det var et meget inspirerende og tankevækkende oplæg, som konsulenterne

fra Selandia leverede på branchenetværksmødet. Der kom mange fakta på bordet om, hvordan vi kan bruge uddannelsessystemet i forbindelse med virksomhedens udvikling.

Budskabet om værdien af en systematisk uddannelsesplanlægning og gennemførelse gik også rent hjem. Det er vejen frem. Men der ligger en stor udfordring for erhvervsskolerne og andre om at få informeret såvel små som mellemstore virksomheder om, at det kan lade sig gøre. Og få vist, hvordan det så skal ske.



**Jens-Ole Larsen, direktør for Slagelse Transportcenter A/S som har 45 medarbejdere.**

Kundekrav og den almindelige konkurrence i branchen

sætter dagsordenen for de virksomheder, der gerne vil være med fremover. Og det betyder ganske enkelt, at vi skal være parate til at udvikle os og uddanne os. I Slagelse Transportcenter har vi en løbende dialog med medarbejderne om efteruddannelse og anden udvikling, så vi kan udnytte de muligheder, der gives os. Vi motiverer blandt andet vores chauffører til at tage en faglig uddannelse og få papir på deres viden og kunnen.

I transportbranchen bliver stadig flere jobfunktioner bundet op på erfaring og konkret faglig viden. Chaufførjobbet rummer således både lagermæssige og administrative opgaver. Så vi opkvalificerer på alle områder.

## UNIKT SAMARBEJDSPROJEKT

**Slagelse Kommune rammer en håndfuld fluer med et smæk med søsætning af kompetenceudvikling inden for social- og sundhedsområdet.**

Tallene taler for sig selv: 75 ufaglærte medarbejdere i ældreplejen ønskes opkvalificeret på social- og sundhedshjælperuddannelsen. Yderligere 30 uddannelsespladser oprettes på social- og sundhedshjælperuddannelsen. 90 ledige uddannes til afløsere. Det er det kontante mål for projektet om kompetenceudvikling i ældreplejen, som Slagelse Kommune nu søsætter, og som varer til udgangen af 2011. Det er et af de største – hvis ikke det største – samlede uddannelsesprojekter, kommunen har sat i gang. Til gengæld er man så også sikker på at opfylde flere kvalitetsmål samtidig.

## Løfte serviceniveauet

- Vi ser frem mod en situation, hvor der også i fremtiden vil være markant mangel på arbejdskraft inden for social- og sundhedsområdet. Der bliver flere ældre borgere at servicere. Flere ældre medarbejdere forlader jobbet, og det er vanskeligt at rekruttere nye i takt med afgang, hvis vi ikke gør noget aktivt inden for området. Ved at give ældreområdet ufaglærte medarbejdere en faglig uddannelse, vil vi både gøre jobbene mere fagligt udfordrende og attraktive og yde vores ældre borgere en bedre faglig pleje og omsorg, fortæller uddannelseskonsulent ved Slagelse Kommune Birgit M. Nielsen, der er en af idémagerne bag og koordinator på projektet.



Kompetenceudviklingen indenfor social- og sundhedsområdet er et af de største uddannelsesprojekter i Slagelse Kommune, siger uddannelseskonsulent Birgit M. Nielsen.

## Fastholde medarbejdere

Der er brug for flere uddannede i ældreplejen. For med et løftet fagligt niveau bliver arbejdsdagen for den enkelte medarbejder også mere spændende. Faget får en højere status, og det bliver mere attraktivt.

- Uddannelse er med til at fastholde medarbejdere og forhåbentlig tiltrække grupper – unge, personer med anden etnisk baggrund, mænd – der traditionelt ikke søger job inden for området. Vi får brudt nogle traditionelle mønstre, som vil gavne faget, siger Birgit M. Nielsen.

## Mange på banen

Projektet er et unikt samarbejde mellem

flere forskellige parter. Social- og sundhedsskolen, kommunens ældreområde og Jobcenter Slagelse er aktive for at få de praktiske gøremål til at falde i hak. Alle ser frem til de kommende års arbejde i projektet.

- Visionerne og aftalerne er på plads. Udfordringerne er der også, men alle involverede parter er klædt godt på til opgaven. Vi har meget positiv bevågenhed og opbakning, så vi tror på, at vi både kan få løftet det faglige niveau og serviceniveauet i ældreplejen. Samt at vi kan hjælpe ledige til et ordinært job og dermed selvforsørgelse, siger Birgit M. Nielsen.

## UD AF LEDIGHED

**Jobcenter Slagelse regner med at få mere end 120 ledige i selvforsørgelse med det nye opkvalificeringsprojekt for social- og sundhedsansatte.**



Jobcenter Slagelse har gode erfaringer med at forberede og opkvalificere ledige, siger driftsadministrator Lis Christiansen (th.), der her ses sammen med fagkonsulent Marie Louise Pedersen.

Det kommunale social- og sundhedsprojekt vil kunne bringe ledige i job inden for ældreplejen, og alle har muligheden for at afprøve en praktik, hvis evner og lyst er til stede. Og skulle ambitionerne række videre endnu, så er der også mulighed for at tage en faglig uddannelse som social- og sundhedshjælper med jobgaranti. Hvis man er over 25 år foregår uddannelsen på voksenelevløv.

- I Jobcenter Slagelse har vi gode erfaringer med at forberede og opkvalificere ledige. I disse forløb arbejder vi med at udvikle de lediges sociale, personlige og faglige kompetencer i forhold til at begå sig på arbejdsmarkedet. Vi fokuserer meget på

motivation og tilskynder den ledige til selv at være aktiv i at skabe en fremtid på arbejdsmarkedet, fortæller driftsadministrator Lis Christiansen fra Jobcenter Slagelse.

### Afløser med kompetencer

I social- og sundhedsprojektet er det meningen, at ledige skal uddannes til at virke som afløser.

- Vi vurderer løbende på de kompetencer, som vores ledige borgere har, så vi er sikre på, at kvalifikationer og motivationen er til stede. Vi har gennem Partnerskabsaftalerne et godt samarbejde med institutionerne inden for ældreplejen, så vores kommende afløser også kan komme ud

og prøve deres færdigheder i praksis, siger Lis Christiansen.

Inden de ledige borgere får ansættelse som afløser i ældreplejen, deltager de på 6 ugers kursus, hvor de får afprøvet teoretiske og praktiske færdigheder. Efter kurset får de et kursusbevis på deres kompetencer.

### Lære mere

- Selvfølgelig motiverer vi vores afløser til at dygtiggøre sig yderligere, hvis de har lyst til det. Er der vanskeligheder i uddannelsen - f.eks. med sprog eller ordblindhed - så har vi mulighed for at hjælpe og støtte med forskellige initiativer. Det er meget vigtigt for os, at vi får givet vores ledige borgere et kompetenceløft. Det er samtidig også med til at fastholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet, siger Lis Christiansen.

### Godt i gang

Her midt i november måned er projektet allerede godt i gang. 30 personer er startet på social- og sundhedsskolen, og 30 personer er i gang på det 6 uger lange afløserkursus. Desuden har Jobcenter Slagelse uddannet 11 Open College Network-vejledere. Open College Network (OCN) betyder, at borgeren kan få dokumenteret den læring, han/hun modtager i f.eks. jobtræning, på aften- og ungdomsskoler, i foreningsarbejde og lignende. OCN-vejlederne skal være med til at kvalitetssikre kompetenceudviklingen inden for social- og sundhedsområdet.

Læs mere om OCN på [www.ocndanmark.dk](http://www.ocndanmark.dk)

## STØRRE TRYGHED I ANSÆTTELSEN



Kravene til medarbejderne indenfor social- og sundhedsområdet stiger, og det gør behovet for mere faglig viden også, siger fællestillidsrepræsentant Susanne Nielsen.

**Med en faglig uddannelse som ballast kan social- og sundhedspersonalet i Slagelse Kommune se frem mod større tryghed i ansættelsen, fortæller fællestillidsrepræsentant for FOAs ansatte på området Susanne Nielsen.**

- Det er meget positivt, at Slagelse Kommune tager hul på projektet med at opkvalificere personalet på social- og sundhedsområdet. Ikke alene får vores ældre borgere en bedre service og en bedre faglig pleje. Personalet får også et tiltrængt fagligt løft, som blandt andet er med til at sikre dem mere trygge rammer på deres arbejdsplads.

Det mener Susanne Nielsen om kommunens intentioner om at give de ufaglærte medarbejdere i hjemmeplejen og på plejecentre en faglig uddannelse til social- og sundhedshjælper.

Med byrådets beslutning om at give voksenelevløv under uddannelsen er en af de traditionelt store barrierer fjernet - for at ufaglærte inden for social- og sundhedsområdet søger på skolebænken. Den almindelige elevløv rækker normalt ikke for voksne mennesker med familiemæssige forpligtigelser.

### Motiveret til mere

- Mange ufaglærte er motiveret for uddannelse, og når nu økonomien er på plads, imødeser jeg stor interesse for projektet blandt medarbejderne. Inden for vores branche stiger kravene til, hvad vi skal præstere i hverdagen. Derfor skal vi uddanne os. Vi ved, at meget social- og sundhedspersonale forlader arbejdsmarkedet på grund af alder over de næste år. Ved at tilføre faget mere uddannelse giver vi også faget mere status og respekt, hvilket vil føre til, at det bliver mere attraktivt at arbejde inden for området. Det er positivt, siger Susanne Nielsen.

## FRISK START I TERAPIEN

**Sygehjælper Lotte Rynords helbred svigtede, men det gjorde arbejdspladsen Antvorskov Plejecenter ikke og tilbød hende job som aktivitetsmedhjælper i terapien.**

Efter 27 år i jobbet som sygehjælper på Antvorskov Plejecenter så det faktisk ud til at være slut for Lotte Rynord. Hun havde så mange smerter i håndled og arme, at en sygemelding var uundgåelig, og karrieren på plejecentret så ud til at være forbi.

- Undersøgelser med røntgen og scanning hos diverse specialister kunne ikke afklare eller helbrede skavankerne. Gennem sygefraværssamtaler på jobbet aftalte vi, at jeg skulle gå ned i tid, hvilket desværre heller ikke lindrede smerterne. Jeg var meget trist over fremtidsudsigterne, for jeg holdt meget af mit job, af kollegerne, af beboerne og af stedet i det hele taget, siger Lotte Rynord.

### Parat til terapien

Men Lottes værste tanker for fremtiden kom ikke til at holde stik. På Antvorskov Plejecenter ville man nemlig heller ikke godvilligt sige farvel til en god og trofast medarbejder.

- I forbindelse med vores Partnerskabsaftale har vi ofte fået henvendelser fra Jobcenter Slagelse om at tage en borger i arbejdsprøvning. Og det er for det meste sket i terapien. Det var derfor nærliggende at prøve, om ikke Lotte kunne arbejde i terapien, der ikke er så fysisk anstrengende



Beboere og kollegaer nyder godt af, at Lotte Rynords viden og ekspertise stadig er på Antvorskov Plejecenter. På billedet (fv): Lotte Rynord, Ole Møller, Kis Laursen, Hans Peter Winzents, Erik Juhl og Gyda Thomsen.

som arbejdet i selve plejen. Det har altså bare været løsningen, fortæller forstander Erik Juhl og assistent Kis Laursen, som står for de personalemæssige forhold på plejecentret.

### Gevinst for alle

Det er ikke kun Lotte Rynord, der er glad for arrangementet. Erik Juhl og Kis Laursen påpeger, at Lotte Rynord i kraft af sin lange ansættelse på plejecentret, besidder en viden og ekspertise, som beboere og kollegaer nyder godt af.

- Selvom jeg stadig går til behandling på sygehuset, så er min arbejdsglæde vendt

tilbage med fornyet styrke. Jeg kan nu også se arbejdspladsen og beboerne i et nyt perspektiv, som giver en ekstra dimension i arbejdet, siger Lotte Rynord.

- Vi kan mærke, at personalet generelt synes, det er en god ordning, der er lavet med Lotte Rynord. For det giver også dem en vis sikkerhed for, at der kan findes løsninger med omplacering, hvis de selv skulle komme i samme situation. I hvert fald vil vi være kreative og gå langt for at beholde vores gode medarbejdere i arbejde på plejecentret. Det giver tryghed og respekt, siger Erik Juhl.

# VOKSENLÆRLINGE GUIDES I MÅL

**Jobcenter Slagelses voksenlærlingeguide, Helle Søndergaard Poulsen, er med til at give virksomheder og voksenlærlinge de bedste mulige betingelser for et succesfuldt uddannelsesforløb.**

Jobcenter Slagelse har med medfinansiering fra LBR (Det Lokale Beskæftigelsesråd) i sensommeren ansat Helle S. Poulsen som voksenlærlingeguide. Det bliver nu hendes opgave - i samarbejde med de lokale virksomheder, A-kasser og uddannelsesinstitutioner - at rydde de største barrierer af vejen, så virksomhederne og deres voksenlærlinge får de bedste tænkelige muligheder for at få et godt uddannelsesforløb.

- Min opgave er at være brobygger mellem de forskellige aktører: Virksomheder, Jobcenter Slagelse, voksenlærlinge, A-kasser og uddannelsesinstitutioner. Lige nu er vi ved at starte en dialog med de virksomheder, der har ønsket at få en voksenlærling i 2009 eller 2010, om hvilken medarbejderprofil de ønsker ansat som voksenlærling, forklarer Helle S. Poulsen.

Helles ansættelse sker i forbindelse med det voksenlærlingeprojekt, som Jobcenter Slagelses virksomheder i branchenetværket Håndværk og Det Lokale Beskæftigelsesråd har startet i år. Projektet har et dobbelt sigte: At sikre virksomhederne faglærte medarbejdere fremover samt at få ledige over 25 år til at tage en faglig uddannelse og dermed få et mere solidt fodfæste på arbejdsmarkedet.

## Godt i gang

Voksenlærlingene rekrutteres blandt de ledige borgere, som henvises direkte til voksenlærlingeguiden fra A-kasser eller fra Jobcenter Slagelse. Alle, der er interesserede i at tage en faglig håndværksuddannelse, bliver tilbudt en samtale, hvor almene og personlige forudsætninger afdækkes.

- Vi har mulighed for at hjælpe med opkvalificering, hvis der skulle mangle færdigheder, som gør, at det vil blive vanskeligt at klare skoleforløbene, siger Helle S. Poulsen.

Det er nemlig ikke altid problemfrit at gå i gang med en faglig uddannelse som voksen. Der kan være barrierer, som handler om kønsroller, etnisk baggrund, traditioner, økonomi og boglige færdigheder. Her sætter Helle S. Poulsen ind med individuel støtte og rådgivning for at forhindre et frafald på uddannelserne.

- Jeg håber, at flere voksne har lyst til at mønstrebryde, så flere kvinder søger ind i håndværksfagene. Og at flere nydanskere motiveres til at tage en faglig uddannelse. Også selv om man måske ikke synes, man er bogligt anlagt. På skolerne er der hjælp og støtte, hvis man f.eks. lider af ordblindhed eller har læse-staveproblemer. Det kan lade sig gøre, insisterer Helle S. Poulsen.



Fokus er rettet på at sikre virksomhederne faglærte medarbejdere og på at få ledige over 25 år til at tage en faglig uddannelse, siger voksenlærlingeguide Helle S. Poulsen.

## Netværk blandt voksenlærlinge

Som voksenlærlingeguide skal Helle S. Poulsen sammen med virksomhederne i branchenetværk Håndværk etablere et netværk blandt de voksenlærlinge, der er med i projektet. Det er tanken, at lærlingene i netværket kan støtte hinanden i uddannelsen, og at de kan dele fælles faglige og sociale aktiviteter. Målet er at lærlingene fastholdes i uddannelsen.

- I slutningen af året skal vi sammen med virksomhederne i branchenetværk Håndværk drøfte konkrete aktiviteter som voksenlærlingenetværket skal tilbydes. På den måde får vi fra starten af 2010 lagt en mere præcis køreplan for netværket. Og vi sikrer os et relevant indhold for alle deltagende parter, slutter voksenlærlingeguiden Helle S. Poulsen.

## HELLE S. POULSEN - BLÅ BOG

Helle S. Poulsen er oprindeligt uddannet folkeskolelærer. Hun har i mange år virket som konsulent og underviser i Voksenuddannelsessystemet. Helle er særdeles bekendt med de forskellige problematikker og de barrierer, der knytter sig til uddannelse af voksne, og som skal overvindes for at få et godt uddannelsesforløb.

Helle S. Poulsen kan kontaktes på:  
Tlf. 58 57 40 42  
Mobil 40 12 26 55  
Mail: hspou@slagelse.dk

## Fleksjob: KÆMPE AKTIV I ELFIRMA



Elinstallatør Tommy Sejrs Møller (tv.): Christian Dahl er en stor gevinst for Dalmose EI-service.

**Vi nyder godt af fleksjobansatte Christian Dahls store erfaring. Ikke mindst vores lærlinge har her en kollega, som de kan få viden fra og prøve faglige kræfter med, siger elinstallatør Tommy Sejrs Møller fra Dalmose EI-service.**

- Jeg håber, vi kan beholde Christian i mange, mange år fremover. Han er et aktivt medlem i vores dagligdag. Den viden og erfaring, han har, giver han videre til alle. Og vores lærlinge har en faglig dygtig person at holde sig til, lyder det fra Tommy Sejrs Møller.

Christian Dahl er 41 år og ansat i fleksjob i Dalmosevirksomheden. Ordningen om fleksjob, der betyder, at man har væsentligt nedsat arbejdsevne, men kan arbejde på fleksible vilkår og med de rette skånehensyn, kom Christian til gavn. Vejen dertil har været lang; men absolut værd at tage. For fremtidsperspektivet var på et tidspunkt noget skræmmende.

## Arbejdsulykke rammer

29 år og færdig på arbejdsmarkedet. Sådan var skriften på væggen for Christian Dahl, efter at en arbejdsulykke på Storebæltsbroen for 12 år siden ramte ham. Inden da havde han passet sit job som elektriker.

Været tilfreds og ubekymret for fremtiden. Men arbejdsulykken gjorde Christian uarbejdsdygtig.

- Jeg måtte opgive at arbejde som elektriker, og en lang tid med sygemelding stod foran mig. De arbejdsprøvnings, som jeg gennemførte, viste, at jeg ikke kunne klare et almindeligt arbejde. Jeg gik med en idé om at læse til installatør, men heller ikke denne ide kunne forenes med mine begrænsede arbejdsevner, siger Christian.

Alle muligheder for at vende tilbage til ordnært arbejde var prøvet; men med negativt resultat. Christian stod med det ene ben over dørtærsklen til førtidspensionen, da muligheden for fleksjob meldte sig. Christian var ikke sen til at slå til og fandt en virksomhed i Korsør, der gerne ville ansætte ham i et fleksjob. Fleksjobbet i Dalmose EI-service er Christians andet fleksjob siden arbejdsulykken.

## All-round viden

Tommy Sejrs Møller har også erfaring med at ansætte folk i fleksjob. Han har en god dialog med Jobcenter Slagelse, og Dalmose EI-service er en rummelig arbejdsplads, hvor både voksenlærlinge og ansatte i fleksjob trives. Tommy Sejrs Møller siger:

- Vi har brug for en medarbejder som Christian. Vi har en hel del dokumentation og administration, som Christian klarer. Han kommer også på kursus, så han yderligere kan dygtiggøre sig til fremtidige opgaver. Desuden tager han sig af afprøvninger af elmateriel og installationer, som er lettere fysisk arbejde.

Selvfølgelig er der en sygedag i ny og næ. Men alle i firmaet kender til hans begrænsninger og accepterer det, for det har vi været åbne og ærlige om. Også vores større faste kunder accepterer, at Christian må holde flere og længere pauser, når han er ude hos dem. De ved, at de ikke bliver faktureret for pauserne, smiler Tommy Sejrs Møller.

**jobcenter**  
Slagelse

Avisen er udgivet af Jobcenter Slagelse i samarbejde med Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR)

## Ansvarshavende:

Jobcenterchef  
Hans Erik Lund Rasmussen

## Redaktion:

Projektkoordinator  
Anne Schacht-Petersen  
Driftskoordinator og Virksomhedskonsulent  
Susanne Brogaard  
Ligestillingskonsulent  
Dorith Nielsen

## Tilrettelæggelse og tekst:

FFP Kommunikation tlf. 20 44 12 39

Layout: Burchardt Reklamebureau

Tryk: Jannerup Offset A/S

Oplag: 3.000 stk.

November 2009

