

EU Ansøgning

1. Stamoplysninger
 - 1.1. Projekttitel
 - 1.2. Projektets startdato
 - 1.3. Projektets slutdato
 - 1.4. Prioritet
 - 1.5. Indsatsområde
 - 1.6. Ansøgt beløb (fra 5. Budget)
 - 1.7. Behandling af persondata
2. Organisering
 - 2.1. Kontaktoplysninger
 - 2.2. Økonomiske partnere i projektet
3. Projektet
 - 3.1. Formål
 - 3.1.1. Projektets opfyldelse af annonceringens formål
 - 3.2. Projektets indhold
 - 3.2.1. Projektresumé til offentliggørelse i projektdatabasen (max 800 tegn)
 - 3.2.2. Projektbeskrivelse (max 9.600 tegn)
 - 3.2.3. Projektets organisering
 - 3.2.4. Vedhæft evt. illustration af organisering
 - 3.3. Målgruppe
 - 3.3.1. Projektets målgruppe
 - 3.3.2. Rekruttering af målgruppen
 - 3.4. Merværdi og forankring
 - 3.4.1. Projektets supplement og merværdi
 - 3.4.2. Projektets forankring efter projektperiodens ophør
 - 3.5. Start- og slutoplysninger
 - 3.5.1. Indhentning af start- og slutoplysninger for deltagere
 - 3.6. Udvælgelseskriterier i annonceringsmaterialet
 - 3.6.1. Udvælgelseskriterie A-E
4. Aktiviteter, output og resultater
 - 4.1. Projektets effektkæde
 - 4.1.1. Beskriv sammenhængen mellem projektets aktiviteter, output og resultater
 - Projektets hovedaktiviteter
 - Projektets output
 - Projektets resultater
 - 4.1.2. Vedhæft evt. grafisk illustration af projektets effektkæde
 - 4.2. Risikoanalyse
 - 4.2.1. Beskriv de centrale risici og forudsætninger for, at projektet kan gennemføres som planlagt
 - 4.3. Projektets hovedaktiviteter
 - 4.4. Programfaste output
 - 4.5. Projektspecifikke output

- 4.6. Programfaste resultater
- 4.7. Projektspecifikke resultater
- 4.8. Projektets geografi
- 5. Budget
 - Udgifter
 - Finansiering
 - Beregnede tilskudsprocenter
 - Overfør budgettal til periodebudgettet
- 6. Periodebudget
 - Opgørelse af perioder
 - 6.1. Fordeling af budgettet i delperioderne
- 7. Øvrige oplysninger
 - 7.1. Statsstøtte – Projektets håndtering af EU's statsstøtteregler
 - 7.1.1. Indebærer projektet statsstøtte
 - 7.2. Udbudsregler/tilbudslov, herunder markedspris ved offentlige indkøb
 - 7.3. Bæredygtig udvikling - De horisontale principper (punkterne 7.3-7.6)
 - 7.4. Lige muligheder og ikke-diskrimination: personer med handicap
 - 7.5. Lige muligheder og ikke-diskrimination: etnisk oprindelse
 - 7.6. Lige muligheder og ikke-diskrimination: ligestilling mellem kønnene
- 8. Vedhæft filer

Afsnit 1 - Stamoplysninger

1.1 Projekttitle

Grøn omstilling - en nøglebrik til social bæredygtighed

1.2 Projektets startdato

01.01.2023

1.3 Projektets slutdato

30.06.2026

Afsnit 2 - Organisering

2.1 Kontaktoplysninger

Ea Nielsen

2.2 Økonomiske partnere i projektet

Herningsholm

- CVR: 17783092
- P-nummer: 1003401730

Erhvervsrådet Herning / Ikast-Brande

- CVR-nummer: 51333713
- P-nummer: 1001966235

Ikast-Brande

- CVR-nummer (Ikast-Brande Kommune): 29189617
- P-nummer (Jobcenter Ikast-Brande): 1020182144

Herning:

- CVR nr.: 29189919
- P.nr.: 1013481543

Learnmark:

- CVR-nummer: 66294110
- P-Nummer: 1003401663

Horsens:

- Jobcentrets CVR-nummer: 29189889
- P-nummer: 1013223846

Hedensted:

- CVR-nummer: 29189587

- P-nummer (Jobcenter Hedensted, adm.): 1014596476
- P-nummer (Hedensted Erhverv): 1003341330
(bor i administrationshuset i Tørring)

Afsnit 3 - Projektet

3.1 Formål

3.1.1 Projektets opfyldelse af annonceringens formål

Danmark står i en situation, hvor der grundet den demografiske udvikling kommer til at mangle arbejdskraft langt ind i fremtiden. Samtidigt skal der tryk på den grønne omstilling. Det stiller nye krav til virksomhedernes rekrutteringsstrategier og en udvidelse af arbejdsstyrken.

Der vil blive skabt godt 95.000 nye grønne jobs frem til 2035 (CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse). Andre beregninger peger på op imod 41.500 nye grønne årsværk pr. år frem til 2030 (Fagforeningen IDA). Hvoraf ca. 22 % vil være til ufaglærte.

De fleste grønne jobs kræver højtuddannet, faglært eller specialiseret arbejdskraft, men der findes også grønne opgaver, som kan udføres af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Det kan både være ufaglærte, mennesker med forældede kompetencer eller mennesker, som af forskellige årsager skal starte forfra og ikke kan bruge de faglige kompetencer de har fx som følge af, at de har nedsat funktionsevne pga. en ulykke eller andre udfordringer.

Derfor vil inklusion af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet mange steder kunne være en del af løsningen på manglen på arbejdskraft til den grønne omstilling. Og vi ved, at når en virksomhed lykkes med at få en fra kanten godt ombord, så vil der være gevinster at hente fx i form af loyale medarbejdere, og at det er meningsgivende at bidrage både til grøn omstilling og social inklusion. Men det kræver typisk, at virksomheden får den rette hjælp til at lykkes med det.

Projektet bidrager således til, at arbejdsstyrken bliver udvidet ved, at flere fra kanten bliver kvalificeret til at løse konkrete grønne opgaver i virksomhederne. Det er bygget op som et grønt tillæg til de tilbud, der allerede eksisterer og strækker sig langt videre i forhold til en håndholdt indsats og målrettet opkvalificering i fleksible inklusionsforløb, som indeholder et opkvalificerende indslusningsforløb og en ekstraordinær fastholdelsesindsats.

Hele fastholdelsesdelen, som virksomheden tilbydes, når deltageren er blevet ansat ordinært, eksisterer ikke i dag, men efterspørges af mange virksomheder. De oplever desværre ofte, at de står alene, når først de vælger at ansætte en udsat, da en fastansættelse i sig selv kan betyde, at de ikke får støtte fra jobcentret, når den udsatte fx har dårlige perioder.

Dertil er forberedelsen af virksomhederne til i udstrakt grad at kombinere grøn omstilling og socialt ansvar en unik virksomhedsvendt indsats, som ikke tilbydes af hverken erhvervsorganisationerne, erhvervsskoler el. jobcentre i dag.

"Helt grundlæggende har de fleste danske virksomheder svært ved at skaffe medarbejdere. Det vil kræve ekstra ressourcer at rekruttere fra kanten, men på den anden side, giver det en masse godt til virksomheden. Det handler mere om at få sat det i system og få noget af angsten fjernet og få lavet et godt onboarding forløb for de her medarbejdere." - Henrik Grand Petersen, administrerende direktør, Stena Recycling A/S

3.2 Projektets indhold

3.2.1 Projektresumé til offentliggørelse i projektdatabasen (max 800 tegn)

”Grøn omstilling – en nøglebrik til social bæredygtighed” klæder virksomheder på til at rekruttere ledige fra kanten til grønne jobfunktioner. Projektet udvikler et mapping-værktøj til at identificere grønne opgaver i de deltagende virksomheder, som kan løses af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Med dette afsæt matches ledige med virksomhederne, og der designes et individuelt grønt inklusionsforløb.

Eksisterende værktøjer og tilbud til virksomheder og ledige suppleres og videreudvikles med fokus på at kunne bidrage til grøn omstilling. For at sikre høj kvalitet, koordinering og nytænkning samles alle gode kræfter ved, at projektet foregår i et tæt samarbejde mellem virksomheder, erhvervsorganisationer, erhvervsskoler, kommuner og Cabi.

3.2.2 Projektbeskrivelse (max 9.600 tegn)

Projektet udvikler og implementerer praksisnære og enkle værktøjer og metoder til kobling af grøn omstilling og social inklusion i virksomheder på en måde, som kan styrke virksomhedernes forretning.

- Virksomhederne får hjælp til at identificere og få overblik over opgaver og arbejdsgange relateret til den grønne omstilling. Det giver dem to klare fordele: 1. De kan dedikere specialister til de mest specialiserede opgaver og frigive andre opgaver, som kan varetages af ufaglærte medarbejdere. 2. Det åbner for, at hele stillinger kan deles op i deltidstillinger, som kan varetages af mennesker, der ikke kan arbejde fuld tid.
- Virksomhederne opnår kompetencer til at rekruttere, onboard og fastholde ledige borgere til grønne jobfunktioner. Gennem individuelt tilpassede indslusningsforløb bliver den ledige/ nye medarbejder i stand til at løse konkrete grønne opgaver i virksomheden, og der arbejdes med at skabe progression og fastholde medarbejderen - også på længere sigt, bl.a. via løbende opkvalificering efter behov og støtte til virksomhedens ledelse og nøglemedarbejdere i at løfte inklusionsopgaven.

Projektets kobling af grøn omstilling med social bæredygtighed tager udgangspunkt i Cabis definition af grønne opgaver: *Opgaver, der bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats*. Denne definition bygger på definitionen af henholdsvis grønne jobs og grønne kompetencer fra projektet ‘Fremtidens grønne arbejdsmarked’ af CONCITO og Mandag Morgen.

Indsatsen tager afsæt i udviklingen af nye skræddersyede rekrutterings-, inklusions- og opkvalificeringsforløb for de deltagende ledige, hvor hovedvægten af indsatsen foregår i virksomheden og er tilpasset den enkelte virksomheds og lediges forudsætninger og behov.

Projektet kører i tre faser gennem 3 ½ år i flere geografier med tilhørende lokal tilpasning. I hver geografi foregår udvikling og implementering af værktøjer og metoder til kobling af grøn omstilling og social inklusion i et samarbejde mellem lokale erhvervsorganisationer og virksomheder, kommunen, den lokale erhvervsskole og Cabi. På den måde sikres, at lokal tilpasning og forankring på længere sigt tænkes ind fra begyndelsen.

I den første fase deltager to geografier med hver to kommuner i Region Midtjylland og i fase to yderligere fire til seks nye kommuner i Jylland og evt. på Fyn med tilhørende erhvervsskoler og erhvervsorganisationer samt lokale virksomhedsnetværk.

I fase tre tilbydes yderligere 15 kommuner (inkl. erhvervsorganisationer og erhvervsskoler) landet over en præsentation af de værktøjer og metoder, som er udviklet i projektet samt grundlæggende støtte til selv at gå i gang.

Det tværgående samarbejde i projektet sikrer, at virksomheder får dækket deres behov for kvalificeret arbejdskraft - samtidigt med, at udsatte ledige styrkes i deres forudsætninger for at kunne indtage en plads på arbejdsmarkedet og booste den grønne omstilling.

Ambitionen er, at projektet flytter håndteringen af mangel på arbejdskraft til grøn omstilling væk fra et traditionelt tankesæt om hele forud definerede stillinger til, at virksomhederne i højere grad selv former den arbejdskraft, de har behov for. Dette sker dels gennem en målrettet indsats for at klæde virksomhederne på til at tage imod og fastholde ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Dels ved, at designet af inklusionsforløbene for de ledige tager afsæt i virksomhedernes konkrete behov og er målrettet de jobfunktioner og kompetencer, som virksomhederne efterspørger ifm. grøn omstilling.

Et gennemgående princip i projektet er, at det skal gøres nemt og profitabelt for virksomhederne at være med, da partnerne i projektet aflastes både i relation til afdækningen af opgaver, rekruttering, onboarding og fastholdelse.

Projektets aktiviteter

I det følgende beskrives kort projektets aktiviteter. Disse uddybes i 4.1.1.

Aktivitet 1: Rekruttering af virksomheder

Ifm. rekrutteringen af virksomheder gennemføres kortlægning af grønne jobs til udsatte ledige og afdækning af erhvervsstrukturen i de deltagende kommuners lokalområder.

Med afsæt i den gennemførte kortlægning planlægges og drøftes rekrutteringen af virksomheder til projektet på lokale workshops.

På baggrund heraf rækkes der ud til et større antal virksomheder. Hvis virksomhederne har mod på grøn omstilling, får de sparring på arbejdet med den grønne omstilling fra den lokale erhvervsorganisation. Til mødet vil der være særlig fokus på rekrutteringsudfordringer og mulighederne i at koble social inklusion og grøn omstilling.

Aktivitet 2: Afdækning af arbejdsopgaver og relaterede kompetencer

Hvis virksomheden ønsker det, får de et ekstra virksomhedsbesøg, hvor de hjælpes til at identificere grønne opgaver i deres værdikæde. Arbejdet munder ud i en mapping over opgaver og relaterede kompetencer, der har at gøre med såvel eksisterende som nye opgaver affødt af den grønne omstilling. Overblikket skal hjælpe virksomheden med at identificere nye arbejdsgange, medarbejderprofiler og nye opgavefunktioner, som på sigt kan løftes af ledige fra kanten.

Aktivitet 3: Virksomhederne klædes på til inklusions- og fastholdelsesopgaven

Når man ansætter ledige fra kanten af arbejdsmarkedet, stiller det nye krav til virksomhedsledelsen, og ofte kan den nærmeste kollega, der skal stå for en del af oplæringen, også blive udfordret på, at opgaven måske skal gribes anderledes an.

Forud for igangsættelse af indslusningsforløbene af de kommende medarbejdere tilbydes de deltagende virksomheder derfor et individuelt tilrettelagt vejledningsforløb med introduktion

til mulige udfordringer, potentialer og praksisnære værktøjer til god håndtering af onboarding og fastholdelse af udsatte ledige.

Aktivitet 4: Matchmaking

Det er en kerneaktivitet i projektet, at der skal etableres personlige møder mellem virksomhederne og ledige kandidater. Pga. diversiteten i målgruppen er der behov for forskellige typer af møder. Der laves derfor bl.a.:

- Busture, hvor flere ledige møder virksomhedsrepræsentanter ude på virksomhederne
- Ture, hvor få ledige tager på korte kaffe- og rundvisningsbesøg
- Individuelle match-møder.

Besøgene skaber rum og mulighed for drøftelser af konkrete arbejdsopgaver og mulige jobåbninger, og giver virksomhederne en unik mulighed for at få direkte kontakt til udsatte ledige og få et større kendskab til målgruppen.

Aktivitet 5: Design, test og implementering af inklusionsforløb

Med afsæt i viden om brancher/lokale erhvervsprofiler, geografi og arbejdsopgaver i de deltagende virksomheder, designes en række fleksible inklusionsforløb bestående af et indslusningsforløb og en efterfølgende fastholdelsesindsats.

Indslusningsforløbene tilpasses den enkelte og kan indeholde oplæring i generelt arbejdsmarkedskendskab, i konkrete opgaver hos virksomhed m.m. Fastholdelsesindsatsen vil bestå af løbende identifikation af nye opkvalificeringsbehov, fortsat mentorstøtte og opsøgende kontakt til virksomhederne ift. vejledningsbehov m.v.

Aktivitet 6: National udbredelse af forløbsdesign, viden og erfaringer

Projektets fase 3 igangsættes i år 3, imens implementeringsaktiviteterne fortsætter i de øvrige deltagende kommuner. Fokus i fase 3 er opbygning af samarbejde med øvrige erhvervshuse i Danmark og til relevante uddannelsesinstitutioner, lokale erhvervsorganisationer og jobcentre på tværs af landet.

I den nationale udbredelse står Cabi sammen med lokale erhvervshuse til rådighed for vejledning og oplæg relateret til implementering af lokale opkvalificeringsindsatser med fokus på, hvordan udsatte ledige kan afhjælpe virksomhedernes rekrutteringsudfordringer ifm. deres grønne omstilling.

Aktivitet 7: Løbende formidling

Grundtanken i projektets formidlingsstrategi er at give flere virksomheder den fornødne viden og inspiration til, at de kan finde arbejdskraft til deres grønne omstilling ved at rekruttere fra kanten.

I partnerkredsen har vi flere kommunikationskanaler, hvor vi løbende igennem projektperioden kan nå bredt ud og formidle viden til virksomhederne, ligesom vi vil lave inspirationscases til erhvervsskolerne og jobcentrene, så de får en model for, hvordan de kan lave fleksible forløb, der skræddersys efter virksomhedernes behov. Inspirationscasene skal ligeledes anvendes i den lokale erhvervsservices vejledning af virksomheder, som ønsker sparring på grøn omstilling eller social inklusion, ligesom projektet præsenteres for virksomheder med rekrutteringsudfordringer.

Projektets forventede resultater

- Deltagende virksomheder får ny og varig arbejdskraft til den grønne omstilling - konkret ansættes minimum 750 medarbejdere efter endt inklusionsforløb
- 500 deltagende virksomheder får erfaring med social inklusion til den grønne omstilling, og de oplever en værdiskabelse af forretningen
- Deltagende jobcentre får sat et særligt fokus på de ekstra muligheder, der ligger i at kombinere beskæftigelsesindsatsen med opkvalificering og dermed skabe mere holdbar beskæftigelse
- Erhvervsskolerne/AMU-udbydere bliver rustet til at lave mere fleksible opkvalificeringsløsninger til den grønne omstilling
- 1.000 udsatte ledige opkvalificeres i indslusningsforløb og kan dermed løse flere og tiltagende specialiserede opgaver
- Nogle af de nye medarbejdere kommer videre som voksenlærlinge og bliver faglærte
- Der ligger materiale tilgængeligt på flere platforme, herunder cabiweb.dk og virksomhedsguiden.

3.2.3 Projektets organisering

Cabi er overordnet operatør og projektleder på opgaven.

Projektpartnerne består også af et lokalt set-up i hver geografi, hvor erhvervsorganisationen/det lokale virksomhedsnetværk, erhvervsskolen og det lokale jobcenter sammen med Cabi laver en model for, hvordan de bedst kan sikre virksomhederne i deres nærområde kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling.

I fase 1 opstartes samarbejdet med de to første geografier bestående hver af to kommuner, en erhvervsskole samt hhv. en og to erhvervsorganisationer.

I fase 2 udvides partnerkredsen med fire til seks geografier mere.

Der ud over er der en række samarbejdspartnere, der ikke, som de ovenstående, er økonomiske partnere i projektet. Blandt de øvrige samarbejdspartnere vil være:

- Virksomheder med særlige roller (PHC Entreprise (styregruppe), Steel Products (styregruppe), Horn Bordplader, Stena Recycling, Give Steel m.fl.)
- Erhvervshus Midtjylland (har givet tilsagn) samt øvrige erhvervshuse
- DI (styregruppe)
- Dansk Metal (forbundssekretær i Uddannelsessekretariatet deltager i styregruppen)
- CONCITO (styregruppe)
- Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål (formand Steen Gade deltager i styregruppen)
- M.fl.

Styregruppe og følgegruppe

Der nedsættes en styregruppe, der har til opgave at give inspiration og bringe viden ind i projektet, følge projektets fremdrift, drøfte væsentlige issues undervejs, træffe beslutninger - særligt vedr. udbredelse af viden og inspiration samt at bidrage til formidling om projektet og være ambassadører for værdien ved at koble grøn omstilling med socialt ansvar. Der er forventeligt to årlige møder i styregruppen.

I hver geografi nedsættes en følgegruppe, der består af minimum en repræsentant for hver af de lokale partnere og Cabi. Følgegruppen skal sikre fremdrift, koordinering på tværs, at udfordringer undervejs så vidt muligt tages i opløbet, videndeling i og mellem geografier m.v.

Desuden er følgegrupperne et forum, hvor faglige spørgsmål, nye tendenser etc. med relevans for projektet kan deles og drøftes. Ud over projektpartnerne kan deltagerne være eksperter, praktikere, brugerrepræsentanter og andre, der ikke er direkte deltagere i projektet, men som besidder relevant viden eller erfaringer, og som har en interesse i at følge projektet.

Jf. bilag 1 med diagram over projektets organisering.

Projektpartnernes opgaver i projektet

Cabi har en større rolle i de lokale geografier i starten af projektperioden, men denne udfases over tid, så lokalområderne selv, for en stor del, driver projektet frem mod forankring. Samtidigt øger Cabi fokus på national udbredelse, styrkelse og etablering af samarbejdspartnere på nationalt plan.

Cabis opgaver er:

- Projektleder, operatør og ansøger. Styring af projektet ift. tidsplan, mål og resultater.
- Videnshus ift. social inklusion og grøn omstilling
- Facilitering af videndeling, metodeudvikling og vidensindsamling samt udarbejdelse af materiale med metoder, erfaringer og resultater fra projektet
- Overordnet projektsekretariat herunder løbende kontakt til Erhvervsfremmebestyrelsens sekretariat
- Ansvarlig for og deltagende i forskellige arrangementer
- Ansvarlig for og aktør i tværgående møder
- Strategisk og operationel sparring til projektpartnere
- Generel kortlægning af grønne jobs samt primus motor i videreudvikling af opgave-mapping-værktøj med fokus på grønne opgaver i de enkelte virksomheder
- Besøg hos et større antal virksomheder og aktivt arbejde med holdningspåvirkning i relation til, hvordan man kan vækste ved at bruge social inklusion til den grønne omstilling
- Opkvalificering af virksomheder samt medarbejdere hos partnerne
- 1:1 ledelsessparring bl.a. i særligt svære fastholdelsessager
- Kommunikation og formidling bl.a. via cabiweb.dk, virksomhedsguiden.dk og via oplæg i brancheorganisationer m.v.
- Dialog med Erhvervsfremmebestyrelsen, ekstern evaluator og andre leverandører
- Afrapportering samt indhentning af data fra projektpartnerne
- Evt. hjælpe virksomheder med administration ifm. projektet, der måtte opstå undervejs.

Jf. endvidere beskrivelserne af aktiviteter i afsnit 4.

Erhvervsorganisationens opgaver er:

- Kontakt ud til virksomhederne og sikre opbakning til projektet
- Sikring af relevans i forhold til virksomhedernes aktuelle behov for arbejdskraft relateret til den grønne omstilling
- Deltage i det indledende møde med virksomhederne og yde rådgivning i forhold til grøn omstilling og inspirere i relation til social inklusion
- Evt. hjælpe virksomheder med administration ifm. projektet, der måtte opstå undervejs
- Ansvarlig for og deltagende i forskellige arrangementer
- Dele viden om projektet i erhvervsnetværk m.v.

Det lokale virksomhedsnetværks opgaver er:

- Kontakt ud til virksomhederne og sikre opbakning til projektet

- Rekruttere virksomheder til projektet
- Deltage i undervisning i mapping-værktøjet og efterfølgende bruge det i samarbejdet med virksomhederne
- Ansvarlig for og deltagende i forskellige arrangementer
- Løbende sparring og motivation til virksomheder om stigende indsats
- Løbende deling af viden og effekt erfaringer i egne og andre tilgængelige netværk
- Evt. hjælpe virksomheder med administration ifm. projektet, der måtte opstå undervejs.

Erhvervsskolens opgaver er:

- Kontakt ud til virksomhederne
- Udvikle fleksible opkvalificeringsforløb og gennemføre disse i samarbejde med og evt. på de deltagende virksomheder
- Designe fleksible modeller for for-forløb og indslusningsforløb som modsvarer virksomhedernes behov for arbejdskraft
- Undervise medarbejdere på deltagervirksomhederne i sidemandsoplæring
- Dele viden om projektet i netværk m.v.

Jobcentrets opgaver er:

- Kontakt ud til virksomhederne
- Deltage i undervisning i mapping-værktøjet og efterfølgende bruge det i samarbejdet med virksomhederne
- Rekruttere og matche ledige til indslusningsforløb på konkrete virksomheder og sikre et fokus på muligheden for ansættelse fra dag et. Alternativt kontinuerlig opmærksomhed på lønnede timer og korteste vej til selvforsørgelse.
- Sikre nem og smidig sagsbehandling til understøttende indsatser, herunder bevilling af virksomhedspraktik, løntilskud, handicapkompenserende ordninger m.v.
- Sparring med virksomhederne i fastholdelsessager
- Ansvarlig og deltagende i forskellige arrangementer
- Evt. hjælpe virksomheder med administration ifm. projektet, der måtte opstå undervejs
- Dele viden om projektet i netværk m.v.

Aktører, der deltager fra fase 1 og projektet ud: Erhvervsråd Herning og Ikast-Brande, Herning Kommune, Ikast-Brande Kommune, Herningsholm Erhvervsskole, Horsens Kommune, Hedensted Kommune, Learnmark, Jobtaskforcen i Horsens og 100 lokale virksomheder pr. kommune samt Erhvervshus Midtjylland og organisationerne, som er repræsenteret i styregruppen.

Aktører, der deltager fra fase 2 og projektet ud: Yderligere fire til seks jyske kommuner, herunder Esbjerg og Holstebro, relevante uddannelsesinstitutioner, lokale erhvervsorganisationer og tilhørende virksomheder.

Deltagende aktører i fase 3: Yderligere 15 kommuner modtager viden, inspiration og vejledning om indsatsen. Samt evt. andre, som finder det relevant.

Om Cabi

Cabi indsamler, udvikler og formidler metoder, viden, værktøjer og inspiration, så virksomheder og jobcentre klædes på til at agere i praksis for at styrke det rummelige arbejdsmarked og den aktive beskæftigelsesindsats. Vores primære målgrupper og samarbejdspartnere er derfor ledere i SMV'er og store virksomheder, HR-medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og fagprofessionelle og frivillige i den kommunale og private beskæftigelsesindsats.

Vores mål er, at endnu flere virksomheder kan tage et socialt ansvar samtidig med, at de driver en god forretning.

Igennem flere år har Cabi afdækket relevante grønne opgaver og formidlet potentialerne for inklusion af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet ifm. samfundets grønne omstilling og implementering af cirkulær økonomi. Det har vi gjort bl.a. i samarbejde med Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål.

Hos Cabi findes viden, som virker i praksis, til virksomheder, jobcentre og andre aktører, som på forskellig vis bidrager til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Cabi formidler denne viden og stiller den til rådighed for alle interesserede, uanset om Cabi eller andre står bag den. Formidlingen til virksomheder sker bl.a. via nyhedsbreve (ca. 11.000 abonnenter), som vores store netværk af socialt ansvarlige virksomheder modtager. Dertil afholdes der konferencer, arrangementer, webinarer med videre med flere hundrede deltagere hver måned, hvor Cabi møder virksomheder, deler viden, henter input og erfaringer.

Cabi har sammensat et stærkt udførende team af erfarne konsulenter, der dækker de nødvendige kompetencer til opgaverne i projektet. Vi bidrager med projektledelse, virksomme formidlingsindsatser og facilitering af processerne i projektet, kombineret med en stærk faglig viden om virksomhederne, arbejdsmarkedet, beskæftigelseslovgivningen, målgruppen af udsatte ledige, social inklusion og jobcentrenes indsats.

Den overordnede ledelse samt konsulentteamet fra Cabi består af såvel ledere som kernemedarbejdere med særlige kompetencer indenfor projektledelse, virksomheders sociale ansvar (herunder inklusion og fastholdelse) og grøn omstilling, jobcentrenes virke, kommunikation og markedsføring med fokus på digitale kanaler samt økonomi. Det faste projektteam vil efter behov blive suppleret af andre kollegaer med relevante kompetencer.

Cabi har solid erfaring med at drive store komplekse projekter med mange eksterne partnere. Vi arbejder metodisk ud fra en designtænkningstilgang, der sikrer løbende udvikling, evaluering og tilpasning, involvering og kommunikation på tværs samt fokus på langtidsholdbar værdiskabelse for projektets partnere og slutbrugere.

Om samarbejdspartnerne

Fase 1 - Geografi Midt

Erhvervsråd Herning og Ikast-Brande

Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande står for lokal erhvervsservice på vegne af Herning og Ikast-Brande kommuner. Erhvervsrådet har en løbende dialog med området virksomheder om vækst og udvikling i virksomhederne. Erhvervsrådet er derfor en naturlig sparringspartner for virksomhederne i lokalområdet, og forståelse for virksomhedernes behov og motivation vil være afsættet for dialogen om social inklusion til den grønne omstilling. Den grønne dagsorden fylder meget for lokale virksomheder, der søger overblik og anvisninger af forskellige løsningsmuligheder. Erhvervsrådet har erfaring med deltagelse i projekter både som leadpartner og partner.

Der er 12 medarbejdere hos Erhvervsrådet, og de har en bred vifte af kompetencer indenfor eksempelvis virksomhedsudvikling, grøn omstilling og projektadministration.

Herning Kommune

Jobcenter Hernings hjælper dels ledige med at finde deres vej til(bage) til arbejdsmarkedet og dels virksomheder med at finde kvalificeret arbejdskraft. De er et hus, der favner mange målgrupper, mange fagligheder og mange kompetencer, og aktuelt har mere end 2.600 borgere en tilknytning til en eller flere af jobcentrets ca. 100 medarbejdere.

Deres kerneopgaver er:

- Hjælpe ledige borgere med at finde et arbejde
- Sikre kvalificeret arbejdskraft til lokale virksomheder
- Helhedsorienteret social- og beskæftigelsesindsats for udsatte borgere

Jobcenter Herning er også en del af Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser, hvilket har medført et styrket fokus på bl.a. borgerinddragelse, refleksiv praksis og samspil med omgivelserne. Det tager dem nye veje i beskæftigelsesindsatsen, og de tror på, at de med en mere borgerinddragende beskæftigelsesindsats får bedre effekter på sigt.

Ikast-Brande Kommune

Ikast-Brande er Danmarks Erhvervskommune, hvor der er meget høje ambitioner om at skabe gode rammer, så virksomheder, borgere og medarbejdere kan udfolde deres potentiale.

Ikast-Brande Kommune udgør hjertet af produktions-Danmark. Kommunen havde i 2019 godt 22.000 arbejdspladser, hvoraf hver anden var besat med en medarbejder, der pendler til kommunen. Kommunen bidrager meget til den danske eksport. De vigtigste eksportvarer er vindmøller, tøj og fødevarer.

Efter en national corona-nedlukning er ledigheden i Ikast-Brande Kommune i sommeren 2021 2,5 pct. målt i faktiske tal, og er dermed den laveste ledighed siden efteråret 2008. Ledigheden er fra sommeren 2020 til 2021 faldet med 1,2 procentpoint.

Virksomhederne efterspørger specialiseret og højt kvalificeret arbejdskraft inden for en række områder, herunder specielt medarbejdere til sundhedssektoren, faglærte til industri og byggeri og højtuddannede inden for flere områder. Virkeligheden er, at uddannelsesniveaue i Ikast-Brande er lavere end i de omgivende kommuner og i hele landet.

Jobcentrets væsentligste opgaver er derfor:

- At sikre, at virksomhederne kan få tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft
- At sikre, at alle borgere kan komme i beskæftigelse uanset deres uddannelsesniveau
- At sikre, at alle unge gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse.

160 medarbejdere i Ikast-Brande kommunes jobcenter står hver dag klar til at hjælpe ledige og sygemeldte borgere i job, samt hjælpe virksomhederne med at rekruttere den arbejdskraft, de har behov for.

Herningsholm Erhvervsskole

Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier er arbejdsplads for cirka 430 medarbejdere og uddannelsesinstitution for ca. 10.000 elever og kursister, der hvert år gør brug af skolens mange tilbud.

De kombinerer høj kvalitet i undervisningen med åbenhed og tillidsfuld respekt for eleverne. De har de kompetencer og ressourcer, som sikrer, at uddannelsesstilbuddene er blandt landets

absolut bedste, og de er løbende i tæt dialog med områdets virksomheder om arbejdskraft og nødvendige kompetencer.

Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier vil gerne gå i front med talentudvikling, og eleverne deltager på både erhvervsuddannelser og erhvervsgymnasium i flere nationale og internationale talentkonkurrencer.

I forhold til projektet skal specielt fremhæves, at den grønne omstilling indgår som en integreret del af både skolens strategi, tilgangen til fagene og den gennemførte undervisning, og de har gennem mange år arbejdet sammen med områdets jobcentre om på forskellig vis at motivere ledige voksne til uddannelse. De har i forskellige sammenhænge arbejdet med motivation og kompetenceløft af udfordrede grupper. Og de ser det som en helt naturlig opgave for en erhvervsskole, der også er sat i verden for at servicere et lokalområde.

Fase 1 - Geografi Midt

Jobtaskforcen i Horsens

Jobtaskforcen er et samarbejde imellem Horsens Kommune, lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner og organisationer, som alle ønsker at tage et socialt ansvar og opnå et arbejdsmarked for alle.

Målet i Jobtaskforcen er at inspirere virksomheder til at tage et socialt ansvar og udvikle nye metoder til at få flere ind på arbejdsmarkedet. Både ved at inkludere ledige og sygemeldte, ved at forebygge, at eksisterende medarbejdere falder uden for og ved at skabe løsninger, så medarbejdere med udfordringer og skånehensyn alligevel kan fastholdes i en arbejdsrelation.

Det stærke netværk i Jobtaskforcen udmønter sig også i direkte relationer og indsats imellem virksomheder, som er hinanden behjælpelige i socialt ansvarlige udfordringer.

Jobtaskforcen uddeler årligt CSRpeople-mærke til de virksomheder, som går forrest og udviser et særligt socialt ansvar overfor ledige på kanten af arbejdsmarkedet, unge, der har brug for en håndsrækning for at finde retning og generelt gør en ekstra indsats for at forebygge sygefravær, fastholde medarbejdere og sikre trivsel på arbejdspladsen.

CSRpeople-mærket bidrager til at skabe opmærksomhed på socialt ansvar som et fælles ansvar og en indsats, vi alle kan bidrage ind i, samt den effekt, det kan give den enkelte virksomhed at være social ansvarlig.

Hedensted Erhverv

Hedensted Erhverv arbejder for den fælles vision - sammen skaber vi det mest attraktive sted at drive virksomhed - og har aktuelt fire grundlæggende fokusområder:

- Det gode erhvervsliv - at skabe grundlag for vækst, udvikling og tiltrækning af nye virksomheder
- Det gode arbejdsliv - at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, bygge bro til uddannelse og opkvalificering samt bosætning og et godt nærmiljø
- Det bæredygtige - understøtter bæredygtig udvikling med øje for de forretningsmæssige fordele - det fælles ansvar - de fælles forpligtigelser
- De gode rammer - for udviklingen af erhvervslivet gennem dialog, samarbejde, planlægning.

Verdensmålene er et vigtigt grundlag ligesom Klima- og Energirådet bl.a. uddeler en bæredygtighedspris. Støtten til den grønne omstilling i virksomhederne er en politisk og ledelsesmæssig prioriteret indsats i de kommende år.

Horsens Kommune

Jobcenter Horsens arbejder med at skaffe ledige i arbejde og med at yde service til virksomheder, der mangler arbejdskraft.

Jobcenter Horsens er et af Danmarks største og mest udviklingsorienterede Jobcentre, hvilket også er årsagen til, at de har stor lokal- og landspolitisk bevågenhed. Der er 300 engagerede ansatte i Jobcenter Horsens. Det sidste år har de hjulpet flere end 18.000 personer, som stod udenfor arbejdsmarkedet, videre.

Deres kerneindsatser er, at:

- Bistå ledige borgere med at få et job
- Give service til virksomheder, der søger eller vil fastholde medarbejdere
- Afklare borgere med begrænsninger i arbejdsevnen og støtte deres vej til job, førtidspension eller fleksjob
- Behandle ansøgninger om og udbetaling af forsørgelsesydelse.

På den måde sikres fremtidens velfærd - med den størst mulige arbejdsstyrke og et effektivt arbejdskraftudbud.

Hedensted Kommune

Hedensted kommune har ca. 2.000 virksomheder, hvor der er ansatte. Den overordnede branchefordeling er 25 pct. Industri og offentlig administration udgør 25 pct. Dertil kommer 18 pct. Handel og 10 pct. Bygge og anlæg.

Hedensted har generelt en god placering i Dansk Industris årlige erhvervsvenlighedsundersøgelser. I 2021 opnåede Hedensted Kommune en placering som 3. mest erhvervsvenlige kommune. Kommunen har ca. 46.800 indbyggere, og arbejdsstyrken udgør ca. 23.600 personer.

Alle borgere, der henvender sig til Jobcenter Hedensted, bliver mødt med en jobrettet indsats. Det jobrettede er indlejret i jobcentrets tilgange og indsatser - og funderes i det tætte samarbejde, der er med kommunens virksomheder - og i jobcenter medarbejdernes tro på, at alle borgere har jobmuligheder.

Jobcentret prioriterer samarbejdet med virksomheder gennem bl.a. Code of Care Hedensted (55 socialt engagerede virksomheder), via Mærsk støttede projekter og i en lang række andre sammenhænge. I det daglige arbejder jobcentret på tværs af de kommunale afdelinger, især med Hedensted Erhverv, men også med andre afdelinger gennem krydsservice.

Learnmark

Learnmark Horsens er en af Horsens største uddannelsesinstitutioner, som tilbyder 10. klasse, erhvervsuddannelser, gymnasieuddannelser og efter- og videreuddannelse. Skolen har omkring 2.300 årselever og 330 medarbejdere.

Learnmark danner og talentudvikler til fremtidens erhvervsliv. Det er skolens vision og pejlemærke i forhold til den måde, de driver skole på. Der arbejdes med demokratisk dannelse og troen på livslang læring og kompetenceudvikling. Mangfoldighed i uddannelser, elever, kursister og medarbejdere er betydningsfuldt for skolen og en værdi, de værner om.

Learnmark Horsens er Unesco Verdensmålsskole, fordi man ønsker, at elever og kursister forholder sig til, at de valg, de træffer, har stor betydning for samfundet og klimaet. De arbejder hele tiden på at blive en bæredygtig skole, lader verdensmålene være pejlemærke i det de gør, og de omsætter vores holdninger til konkrete handlinger.

Learnmark Efteruddannelse udbyder erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser, som understøtter erhvervsudviklingen i lokalområdet, i regionen og på landsbasis.

Fase 2 - Kommuner

Der er foreløbigt lavet aftaler om samarbejde med Esbjerg og Holstebro kommune til projektets anden fase.

Esbjerg Kommune

Esbjerg Kommunes erhvervsstruktur og styrkepositioner er snævert forbundet med energisektoren og er et knudepunkt indenfor havvind. Med beslutningen om at etablere en energiø i Nordsøen vil efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft i Esbjerg Kommune indenfor havvindmøllesektoren og følgehverv stige enormt de kommende år.

Esbjerg vil derfor med sin placering, erfaringer og kompetencer blive et centralt omdrejningspunkt i indsatsen for, at de danske klimamål nås.

Aktiviteter, der knytter sig hertil vil især forudsætte tilstedeværelse af mange specialarbejdere og faglærte. Den lokale erhvervsskole (Rybners), AMU Vest, SOSU-Esbjerg, Business Esbjerg, Kjærgaard Landbrugsskole samt Esbjerg og Varde Kommuner er gået sammen om at understøtte aktørsamarbejdet og initiativer, der kan bidrage til, at lokale virksomheder, som er involveret i den grønne omstilling, får de specialarbejdere og faglærte, de har brug for på kort og lang sigt.

Holstebro

Holstebro Kommunes vækst- og udviklingspolitik er baggrundstæppet for initiativerne for bæredygtig beskæftigelse og omstilling. Vækst- og udviklingspolitikens tre gensidig afhængige pejlemærker er velstand og vækst; mennesker; miljø. Det egentlige 'råstof' er samarbejde - metoden er partnerskaber.

De indgår i partnerskaber, der understøtter væksterhverv, fremmer integration mellem uddannelser, virksomheder og erhvervsservice samt fremmer udsyn og orientering mod omverdenen.

Konkret deltager de i partnerskaber med Erhvervs Forum Holstebro, Code of Care, lokale virksomheder, faglige organisationer og lokale/regionale uddannelsesinstitutioner om:

- Modeller for videndeling og kortlægning af kompetence- og arbejdskraftsbehovet ift. væksterhverv
- Sikring af en bæredygtig arbejdsstyrke, hvor fokus er tidlig indsats, fastholdelse, kompetenceudviklende aktiviteter samt den sociale bundlinje
- Deltagelse i og/eller facilitering af dialogmøder, fyraftensmøder og Task Force, som har fokus på væksterhverv og bæredygtig omstilling.

3.3 Målgruppen

Projektets aktiviteter retter sig mod to målgrupper, nemlig mikro, små og mellemstore virksomheder samt ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.

Cabis undersøgelse for Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål fra juni 2022 om "Grøn omstilling og et socialt inkluderende arbejdsmarked" viser, at grønne jobs og opgaver i Danmark primært er koncentreret i industrisektoren efterfulgt af byggeri og anlæg, samt vandforsyning og renovation, og at geografisk fordeler grønne jobs sig over hele landet, men med største koncentration i Region Midtjylland. Bl.a. derfor ligger hovedvægten af projektet geografisk i Region Midtjylland.

Mikro, små og mellemstore virksomheder

Projektet henvender sig primært, men ikke isoleret, til små og mellemstore virksomheder indenfor ovennævnte brancher. Projektet er åbent for, at der findes mikrovirksomheder med under ti ansatte, der er født grønne og har vækststrategier, og det vil derfor være naturligt at medtage en sådan virksomhed, hvis det giver mening for virksomheden at køre inklusionsforløb som et led i deres rekrutteringsstrategi.

Alene i de fire kommuner, der deltager fra begyndelsen er der herved potentiale for at række ud til mere end 10.000 mikro, små og mellemstore virksomheder. Dog vil det her særligt være de ca. 630 virksomheder, der er medlemmer af Herning Ikast-Brande erhvervsråd samt et mindre antal virksomheder i Horsens og Hedensted. Der vil være særligt fokus på både at engagere virksomheder, der i forvejen er interesserede i grøn omstilling og/eller social inklusion, verdensmål og ESG samt virksomheder, for hvem det er nyt.

Ledige, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet

Selv om ledigheden er historisk lav i Danmark, er der stadig en ledig arbejdsstyrke i samfundet – nærmere bestemt op mod ca. 200.000 borgere*, som med ekstra hjælp og støtte kan komme i beskæftigelse.

Den grønne omstilling kan skabe en vej ind på arbejdsmarkedet for udsatte ledige, da flere af de grønne opgaver har lave indgangsforudsætninger. Og kan derfor som udgangspunkt varetages af udsatte ledige, hvis de får det rette kompetenceløft og oplæring.

Der vil være tale om ledige fra kanten af arbejdsmarkedet, som kan have været ledige længe, have sociale udfordringer, have få formelle kompetencer og have fysiske eller psykiske udfordringer. De befinder sig typisk i jobcentrets målgrupper af aktivitetsparate, eller er i ressourceforløb, men de kan også være sygemeldte ledige på sygedagpenge eller ledige fleksjobvisiterede. Og de kan komme fra andre indsatser som fx FGU.

I projektet er der taget højde for den nuværende beskæftigelsessituation, hvor beskæftigelsen er høj. Derfor medtages også forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere, som efter seks måneders ledighed endnu ikke er på vej ud i beskæftigelsestilbud eller job. Dette i en anerkendelse af, at de, som aktuelt er ledige i mere end seks måneder, typisk har behov for en særlig indsats og i udgangspunktet mangler enten faglige kvalifikationer eller personlige kompetencer for at kunne komme i job – for ellers var de lykkedes tidligere. Der vil dog ske en konkret og individuel vurdering i hver enkelt sag, når der er tale om denne del af målgruppen, så der ikke medtages personer, der udelukkende er udfordrede af ledighed.

Konkret har de fire kommuner knapt 15.000 ledige, som potentielt er i målgruppen for projektet.**

*Jobindsats, data fra marts 2022. Ydelsesgrupper: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, jobafklaringsforløb, SH-ydelse samt ledighedsydelse.

**Se bilag 7.

3.3.2 Rekruttering af målgruppen

I dette afsnit beskriver vi dels, hvordan vi konkret vil rekruttere virksomheder og ledige til projektet, samt hvilke fordele og risici den valgte rekrutteringsmetode indebærer.

Rekruttering af mikro, små og mellemstore virksomheder

To af projektets syv hovedaktiviteter opererer direkte ind i, hvordan virksomhederne rekrutteres til projektet. Derfor kan der ses en mere udførlig beskrivelse af aktiviteterne under ansøgningens afsnit 4 under hovedaktivitet 1 og 2.

Vi har valgt at rekruttere virksomhederne via direkte kontakt. Indledningsvist typisk via arrangementer eller korte møder, fysisk eller over telefon, hvor vi stiller os til rådighed for sparring omkring virksomhedens grønne omstilling og udfordringer med rekrutteringer. Ønsker de sparring, kommer vi ud på et første besøg, hvor dagsordenen er grøn omstilling evt. suppleret med en smule indledende snak om mulighederne, der kan være i at koble med social inklusion. Ses der et perspektiv i at arbejde videre med den grønne omstilling og social inklusion i virksomheden, tilbydes virksomheden et opfølgende møde, hvor der laves en mapping over opgaver, som man vil kunne ansætte nye, sårbare medarbejdere til at løse.

Alle projektpartnerne har rigtig gode erfaringer med at tage ud til virksomhederne, i stedet for fx at afholde informationsmøder eller lignende. Dette da virksomhederne får mere værdi ud af det personlige møde, og da der i denne type af møde kan sikres, at virksomhedsejerne får præcis den information, der er relevant for dem, frem for en generel viden, hvor kun en delmængde kan omsættes i lige netop deres virksomhed.

I rekrutteringen er det en kæmpe force, at den lokale erhvervsorganisation/ det lokale virksomhedsnetværk er med i partnerkredsen, da de dagligt har kontakt til de lokale virksomheder, ligesom erhvervsskolen, som via deres lærlingeforløb og andre aktiviteter målrettet virksomhederne, også har en meget tæt dialog med SMV'er på daglig basis.

For at understøtte rekrutteringen til projektet er der også en særligt tilrettelagt formidlingsindsats til både virksomhederne samt til de ledige deltagere.

I forhold til virksomhedernes deltagelse, vil alt være tilgængeligt digitalt på den lokale erhvervsorganisations/ virksomhedsnetværks hjemmeside samt på erhvervsskolens og Cabis hjemmeside. Dertil vil projektet også lægge materiale ud på virksomhedsguiden, så virksomhederne også via den indgang kan få oplysninger om projektet.

Risikoen ved denne personlige rekruttering er selvsagt, at den er baseret på frivillighed, så virksomhederne kan afslå deltagelse. Der har forud for dette projekt været et såkaldt LKS-samarbejde (Lokalt koordinerende samarbejde) mellem partnerne i Ikast-Brande og Herning. Her er erfaringerne gode med et indledende opkald og efterfølgende besøg, og virksomhederne har gerne villet samarbejdet, når det bliver gjort nemt for dem. I Horsens har man erfaring med at blive mødt positivt fra virksomhederne, når opgaverne med rekruttering, opkvalificering og fastholdelse delvist tages fra deres bord og bliver lagt op på andre professionelle, så de selv kan koncentrere sig om kerne-forretningen.

Det antages på baggrund af erfaringerne fra de deltagende kommuner, at ca. 50 % ønsker at få besøg af erhvervsorganisationen, og at ca. 50 % efterfølgende har mod på at arbejde videre med alternative rekrutteringsmodeller. Af de virksomheder, der deltager i den alternative rekrutteringsmodel forventes der et yderligere frafald.

Rekrutteringen af ledige, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet

Målgruppen af udsatte ledige rekrutteres til projektet af det lokale jobcenter, der er projektpartner. I enkelte tilfælde kan ledige evt. henvende sig direkte til en virksomhed, hvis det rygtes, at den er god til at tage imod mennesker med udfordringer. Derefter vil jobcentret blive inddraget.

Information om projektet vil være tilgængeligt på Erhvervsskolernes hjemmeside, og Cabi vil udarbejde information til ledige, som kan bruges af jobcentrene, så der skabes de bedste forudsætninger for, at deltagerne kan få relevant information skrevet i et lettilgængeligt sprog, når de har brug for det. Det antages bl.a. på baggrund af erfaringer fra grønne, socialt ansvarlige virksomheder, at nogle ledige vil blive motiverede af at få et tilbud om at blive i stand til at bidrage til den grønne omstilling.

Der ses en stor styrke i, at det lokale jobcenter, som har kontakt til alle ledige i virksomhedernes nærområde, er med i partnerkredsen, og ledige, der visiteres til projektet af jobcentret, har pligt til at medvirke i indsatsen, hvis de fortsat vil modtage ydelse fra det offentlige.

Dette eliminerer derfor stort set risikoen for, at der ikke kan rekrutteres ledige til projektet.

Pt. er den største risiko for projektets gennemførelse, at der reelt bliver for få ledige, der kan deltage i beskæftigelsesrettede indsatser. Selvom der er ca. 200.000 ledige aktuelt*, er tallet fortsat faldende, og der er en teoretisk mulighed for, at en større andel af de ledige, der er tilbage i jobcenter-regi ikke kan stå til rådighed for nogen form for indsats i projektperioden grundet meget svær sygdom.

Projektet vil forsøge at imødekomme denne risiko ved at designe forløbene så fleksible og skånsomme som muligt, så selv personer med store udfordringer kan få en mulighed for at få tilknytning til en arbejdsplads, opøve kompetencer og blive ansat på et timetal, der passer til den enkelte.

*Jobindsats, data fra marts 2022. Ydelsesgrupper: dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ressourceforløb, jobafklaringsforløb, SH-ydelse samt ledighedsydelse.

3.4 Merværdi og forankring

3.4.1 Projektets supplement og merværdi

Dette afsnit er delt op i to underafsnit. I første afsnit beskriver vi, hvordan projektet supplerer erhvervsfremmesystemet, og dernæst beskrives, hvordan der skabes merværdi for projektets målgrupper; virksomheder og ledige borgere.

Supplement og merværdi i relation til erhvervsfremmesystemet

Projektet er ikke en parallel til det aktuelle erhvervsfremmesystem, men en koordineret indsats mellem projektets partnere: Den kommunale beskæftigelsesindsats, erhvervsskoler og erhvervsorganisationer, som supplerer og i relevant omfang indarbejdes i de tilbud, der i forvejen er i det etablerede erhvervsfremmesystem.

Aktiviteterne i projektet supplerer det eksisterende erhvervsfremmesystem ved at sikre sammenhæng og samarbejde på tværs mellem partnerne i projektet, samt at udvikle metoder, der kan styrke partnerne i deres respektive positioner og indsatser. Og ikke mindst i kraft af, at erhvervshusene er samarbejdspartnere i projektet, vil der til stadighed være opmærksomhed på at skabe synergier og mest mulig merværdi på tværs.

I afsnit 3.6.1 uddybes, hvordan projektet supplerer det aktuelle erhvervsfremmesystem.

Supplement og merværdi i relation til mikro, små og mellemstore virksomheder

Projektet skaber merværdi for virksomhederne ved at understøtte dem i at udvikle og implementere en daglig praksis, hvor grøn omstilling og socialt ansvar bliver koblet sammen på en måde, som styrker virksomhedernes konkurrencekraft. Dette i en tid, hvor det at kunne dokumentere resultater vedr. klimaindsats og snart også socialt ansvar får større og større betydning grundet stigende forventningspres bl.a. fra kunder, samarbejdspartnere og myndigheder.

Projektet bygger på alle de gode erfaringer og muligheder, der ligger i de etablerede systemer, men via projektet bliver der mulighed for at give ekstra støtte til virksomhederne og ekstra fleksibilitet i opkvalificeringstiltag, så virksomhederne hjælpes fra A-Z i en svær rekrutteringssituation.

Tine Valente fra Steel Products beskriver det således: *"I Danmark er vi gode til at passe på hinanden og miljøet. Vi har mange systemer, der støtter og organiserer, at mennesker og miljøet får den nødvendige hjælp og opmærksomhed. Jeg synes ofte, at de rigtige gode løsninger opstår, når vi fjerner barriere mellem "det offentlige" og det private erhvervsliv. Når vi hjælper hinanden, kan vi virkelig rykke igennem. Derfor deltager Steel Products i Grøn omstilling - en nøglebrik til social bæredygtighed."*

Nærværendes projekts set-up med Cabi, erhvervsråd, erhvervsskoler og jobcentre tilbyder massiv handlekraft, handlerum og viden, som gør, at vi kan "rykke igennem" – til gavn for virksomhederne og med grøn omstilling for øje.

Projektet går i dybden med den grønne omstilling og social inklusion, hvori udviklingen af mapping-systemet er helt centralt. Mapping-systemet vil gøre det så let som muligt at finde konkrete grønne opgaver i den enkelte virksomhed, så de kan styrke deres arbejde med den grønne omstilling uden at være hæmmet af svære rekrutteringsvilkår.

På nuværende tidspunkt mangles erfaringer og metoder til at finde de konkrete grønne opgaver. Projektets metodiske tilgang viser nye veje for, hvordan man kan koble grønne opgaver og social inklusion, så der skabes værdi til virksomhedens forretning og grønne omstilling.

Derudover bidrager projektet også ind i den fastholdelsesindsats, der vil kunne være, når de sårbare medarbejdere bliver ansat undervejs i projektperioden. Fastholdelse af sårbare medarbejdere er ofte ressourcekrævende for mikro, små og mellemstore virksomheder. Af den grund efterspørger de metoder og vejledning til fastholdelse. Virksomhederne oplever, at de står alene, når først de vælger at ansætte en udsat, da en fast ansættelse i sig selv kan betyde, at de ikke har støtte fra jobcentret, når den udsatte eksempelvis har dårlige perioder. Helt generelt savner jobcentre også metoder til at hjælpe virksomheder.

Projektets fastholdelsesdel findes ikke i dag, og projektets resultater vil dermed kunne bidrage til virksomhederne både nu og fremover.

Supplement og merværdi i relation til ledige

Der er mange beskæftigelsestilbud til ledige i dag, og projektet vil også gøre brug af alle dem, der er relevante for målgruppen undervejs i inklusionsforløbene. Men hele tiden med fokus på en grøn toning, hvilket for mange ledige vil være attraktivt også med henblik på et fremtidigt perspektiv på arbejdsmarkedet.

Men projektet udmærker sig i øvrigt ved at gå langt længere for den enkelte ledige, end der ellers er mulighed for, da projektpartnerne sammen vil kunne lave skræddersyede forløb målrettet den enkelte ledige og på virksomheder, som efterspørger den lediges arbejdskraft.

Den ledige får gennem projektet mulighed for at få en "træningsbane" på en konkret virksomhed evt. suppleret med løbende opkvalificering på den lokale erhvervsskole i fleksible forløb eller med sidemandsoplæring, hvis den ledige ikke har mod på skoleforløb.

Og dertil vil den ledige have en sikkerhed for at blive ansat, når opgaveløsningen rækker til det.

For ledige, der tildeles inklusionsforløb bliver det en samlet pakke, der baner vejen for job via opkvalificering – noget som kan være svært opnåeligt for de mest udsatte, men via projektet gøres håndterbart og overskueligt.

I projektet vil der til stadighed være fokus på at opnå progression og styrket læring, og på at anvende forskellige former for dokumentation for de kvalifikationer, den ledige opnår bl.a. via læringsbeviser.

3.4.2 Projektets forankring efter projektperiodens ophør

Det har allerede i forbindelse med rekruttering af partnere i projektet været vigtigt for Cabi at sikre, at der er commitment, også på de øverste ledelseslag hos partnerne til at sikre, at projektet fra begyndelsen bliver opfattet som en integreret del af partnernes strategiske arbejde med udvikling af deres indsats. Projektet vil således fra start blive opfattet som et supplement til partnernes øvrige indsats. Et supplement, der kan booste en efterspurgt og nødvendig udvikling, og som naturligvis skal forankres i praksis, da det kommer netop i en tid, hvor det at arbejde med grøn omstilling, verdensmål, ESG (Environmental, Social and Governance) er mere på dagsordenen - også politisk - end nogensinde.

Forankring i erhvervsfremmesystemet

Ved projektdeltagelse fra erhvervsorganisationer, lokal erhvervsservice samt de tværkommunale erhvervshuse sikres en forankring i erhvervsfremmesystemet efter projektperiodens ophør. Dels gennem et øget kendskab og kompetenceudvikling indenfor social inklusion til den grønne omstilling i de respektive organisationer og hos medarbejdere. Dels gennem et forstærket samarbejde mellem erhvervsfremmeaktører, de kommunale jobcentre, erhvervsskoler og lignende. I tillæg til dette skal projektet efterfølgende forankres på virksomhedsguiden.dk og på cabiweb.dk, der begge bruges af tusindvis af virksomheder og andre aktører i den aktive erhvervs- og beskæftigelsesindsats.

Virksomheder med rekrutteringsudfordringer eller ønsker om udviklingsinitiativer indenfor grøn omstilling og/eller social inklusion vil således også efter projektperiodens ophør blive vejledt på baggrund af projektets resultater og erfaringer. Og alle, der måtte ønske det, vil kunne anvende de værktøjer og den inspiration, der udvikles i projektet.

Forankring i jobcentrene

Allerede fra projektstart laves der et set-up, så indsatsen forankres ved jobcentret efterfølgende. Dette sker ved, at projektet bliver en integreret del af hvert deltagende jobcenters indsats og overordnede strategi. Der er fra begyndelsen, allerede ved Cabis indgåelse af aftaler om samarbejde med alle projektpartnerne, sikret commitment til projektet fra de øverste ledelseslag i kommunerne både på administrativt og politiks niveau.

I forhold til medarbejderne i jobcentrene, vil mange af dem deltage i opkvalificeringsforløb ved Cabi indenfor områder, der kan styrke udvikling og implementeringen af projektet i praksis, og der vil blive fulgt op med løbende videndeling og sparring.

Fx vil det være Cabi, der i begyndelsen laver kortlægningen af grønne jobs og udvikler/tilpasser opgaveværktøjet, men der laves fra start opkvalificering af medarbejdere i jobcentret samt i virksomhedsnetværk, så de fremover selv vil kunne hjælpe virksomhederne med en mapping over opgaver, der er relateret til den grønne omstilling.

Dertil vil projektet kunne bidrage med at få lavet business-cases over inklusionsforløbene, så der skabes viden om, hvordan det fremover vil kunne svare sig økonomisk for kommunerne at bevilge lidt mere omkostningstunge, men meget mere fleksible forløb, så de udsatte ledige også kan blive opkvalificeret og derigennem opnår varigt fodfæste på arbejdsmarkedet – herunder i særdeleshed i grønne jobs.

Forankring i erhvervsskolerne

Gennem projektet opnår erhvervsskolerne viden om, hvordan de kan lave fleksible forløb, der kan imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling.

Der vil således blive opnået nye erfaringer, som kan danne basis for nye måder at tænke AMU og splitforløb samt håndholdte forløb i virksomhederne.

3.5 Start- og slutoplysninger

3.5.1 Indhentning af start- og slutoplysninger for deltagere

De lokale jobcentre indhenter såvel startoplysninger som slutoplysninger på ledige deltagere i projektet i et sikret system.

I projektets startfase udarbejdes der en arbejdsgang, som gælder for alle deltagende kommuner, så der sikres en ens registreringspraksis, der er dækkende perioden igennem.

3.6 Udvælgelseskriterier i annonceringsmaterialet

3.6.1 Udvælgelseskriterie A-E

A: Effektkæde - Kvalificeret arbejdskraft

Hele projektet går ud på at udvide arbejdsstyrken til den grønne omstilling ved at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Det skal gøres ved at klæde virksomheder på til at tage medarbejdere ind fra kanten af arbejdsmarkedet og opkvalificere dem til at kunne få en varig plads på arbejdsmarkedet.

Udvidelse af arbejdsstyrken via social inklusion

Udviklingen mod et grønnere og mere bæredygtigt samfund er med til at skabe nye opgaver og muligheder på tværs af brancher. Grøn omstilling udgør således et stort forretningsmæssigt potentiale for danske virksomheder, men bagsiden af medaljen er, at mange af landets grønne virksomheder slet ikke kan skaffe den nødvendige arbejdskraft og derfor må takke nej til opgaver eller udskyde deres omstilling. Dertil kommer, at virksomhederne i stigende grad stilles overfor krav om at kunne dokumentere, at de performer på parametre vedr. bæredygtighed. Hvis de ikke lykkes, risikerer de at ryge bagud i konkurrencen med dem, der er længere fremme. Der er derfor brug for, at virksomhederne støttes til at se i nye retninger for at skaffe den fornødne arbejdskraft.

Frem til 2035 vil grøn omstilling skabe 95.000 nye grønne jobs (CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse). Som nævnt i afsnit 3.1.1. og i bilag 4 (med link til rapport udarbejdet i juni 2022 af Cabi for Rådet for Samfundsansvar og verdensmål), viser nye beregninger endnu højere tal, og at der er brug for arbejdskraft med alle uddannelsesniveauer herunder også en del ufaglærte.

Samtidigt er der 200.000 mennesker, som i dag er udenfor arbejdsstyrken. Projektet vil bringe en del af dem ind i arbejdsstyrken ved, at de bliver opkvalificeret til at kunne bidrage til virksomhedernes grønne omstilling.

En del af løsningen på denne udfordring kan findes ved at udnytte de muligheder, der ligger i at inkludere målgrupper af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Selvom mange grønne jobs kræver særlige faglige forudsætninger, er det nemlig langt fra tilfældet for alle grønne opgaver. Opgaver i relation til fx affaldssortering, lagerarbejde, varehåndtering og diverse registreringsopgaver har ofte lave kompetencemæssige indgangsbarrierer og kan derfor være en vej til job - og måske efterfølgende uddannelse for udsatte ledige. Det kan dog også være den faglærte tømmer, der efter svær kræftsygdom har senfølger og derfor ikke kan varetage fysisk krævende arbejde, men som med opkvalificering kan løse specialistopgaver i byggeriet. Her har virksomhederne ofte brug for hjælp til at få en mapping over eksisterende opgaver og kompetencerne hos de lokale ledige, så de kan arbejde frem mod det bedste match.

Fremhævelsen af opgaver frem for jobs eller stillinger er særdeles relevant ifm. inklusion af ledige med begrænsede faglige kvalifikationer og arbejdserfaringer. Disse ledige vil ofte have svært ved at honorere de samlede krav, der følger med en given stilling i en virksomhed. Ved at bryde stillingerne op i konkrete enkeltopgaver, der skal løses, får virksomheder flere muligheder for at inkludere ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Ligesom med grønne jobs er det afgørende for grønne opgaver, at udførelsen af opgaven bidrager til hhv. miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse eller klimaindsats.

For at begrænse rekrutteringsudfordringer for grønne danske virksomheder er det derfor afgørende, at virksomhederne støttes, så de lykkes med 1. at identificere grønne opgaver med lave indgangsforudsætninger og 2. at ansætte og fastholde ledige fra kanten på arbejdsmarkedet til løsning af disse opgaver.

Såfremt dette lykkes, vil det på den korte bane betyde, at virksomhederne får frigivet specialiserede medarbejdere, der ikke længere skal løse opgaver, som ikke kræver deres særlige kompetencer, fordi de opgaver nu løses af nye medarbejdere.

På den længere bane, vil dette samtidig kunne begrænse manglen på uddannet arbejdskraft, idet nogle af de ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet med tiden vil få motivation og selvtillid

til at gå videre i en erhvervs- eller efteruddannelse - måske indenfor brancher med grønne opgaver.

Dermed understøtter projektet også i høj grad den vigtige dagsorden om livslang læring* og her særligt målrettet borgere på kanten af arbejdsmarkedet, som har de dårligste forudsætninger for at opnå læring – de allermost udsatte, de syge og dem uden formel kompetencegivende uddannelse.

”Livslang læring skal ikke længere blot ses som et enkelt begreb i forbindelse med uddannelse; det skal udvikles til at blive det vejledende princip for udbydelse af og deltagelse i enhver læringsmæssig sammenhæng.” Det Europæiske Råd, Bruxelles, den 30.10.2000.

Økonomisk fordelagtig sammenhæng

Der er i projektet en økonomisk fordelagtig sammenhæng mellem måltal for aktiviteter, output og resultater bl.a. fordi, projektet bygger videre på og styrker metoder, samarbejder, viden mv., som har vist sig at skabe gode resultater tidligere. Men her får de en ekstra dimension i form af en særlig tilpasning til virksomhedernes behov ifht. arbejdskraft til grøn omstilling. Der er hele tiden opmærksomhed på, at projektet udelukkende dækker udgifter til ad ons, som der ikke i forvejen findes finansiering til i de etablerede systemer og indsatser. Og samtidigt på at skabe synergier og merværdi til disse.

Ud over de direkte resultater, vi vil kunne måle på indenfor projektets rammer, vil der være en mængde yderligere resultater, idet Cabi og Cabis samarbejdspartnere sørger for at udbrede viden og inspiration fra projektet bredt til fri afbenyttelse. Der ud over er der afledte resultater i form af færre udgifter til offentlig forsørgelse som konsekvens af, at flere kommer ind på arbejdsmarkedet og bliver fastholdt der.

Tilskud til virksomhederne

Virksomhederne får som del af projektet tilskud til dækning af lønudgiften for deltagere, der ansættes undervejs og i den forbindelse/ har behov for at komme afsted på et kortere fagligt opkvalificeringsforløb i form af fx hygiejnebevis, truckcertifikat eller andet.

Virksomhederne får som del af projektet tilskud til dækning af lønudgiften for deltagere, der ansættes undervejs og i den forbindelse / har behov for at komme afsted på et kortere fagligt opkvalificeringsforløb i form af fx hygiejnebevis, truckcertifikat eller andet.

Forankring i erhvervsfremmesystemet

Jf. bl.a. afsnit 3.4.1 vil projektet samarbejde med erhvervsfremmesystemet i form af Erhvervshusene og ved, at nogle af partnerne i projektet i forvejen er en del af eller tæt forbundet med erhvervsfremmesystemet. Der vil løbende blive arbejdet på, at de resultater og erfaringer, der udvikles i projektet i løbet af projektperioden og efterfølgende bliver forankret i erhvervsfremmesystemet bl.a. ved at indgå som en del af virksomhedsguiden.dk.

For visualisering af effektkæde se bilag 2.

B: Lokal og regional forankring

Den geografisk afgrænsning og begrundelse herfor

Antallet af grønne jobs i Danmark er støt stigende og har været det i en årrække.

Geografisk fordeler grønne jobs sig nogenlunde jævnt i hele landet, men med den største koncentration i Region Midtjylland efterfulgt af Region Syddanmark og Region Hovedstaden.

Projektet har derfor sit udgangspunkt i aktiviteter i Region Midtjylland. Der er i fase 1 udvalgt fire kommuner med tilhørende erhvervsorganisationer og erhvervsskoler.

I fase 2 udbredes projektet til yderligere fire til seks kommuner i Region Midt og Syddanmark, og der er aktuelt lavet konkrete aftaler med Holstebro og Esbjerg. Her vil det lokale jobcenter og den lokale erhvervsskole igen være projektpartner og varetage nøglefunktioner.

I fase 3 sker der udbredelse til nationalt plan, hvor 15 kommuner introduceres til konceptet, herunder kommuner i Region Hovedstaden.

Da partnerkredsen er så bredt sammensat og lokalt funderet vurderes det, at projektet i høj grad har mulighed for tage højde for lokale forhold og møde virksomhederne i lige netop deres behov, udfordringer og muligheder. Dertil er hovedaktiviteterne stykket sammen på en måde, så kan gennemføres på forskellig vis, alt efter lokale forhold og ønsker.

Se derfor mere under ansøgningens afsnit 3.2.3., hvor der redegøres for, hvordan selve projektets organisering understøtter, at lokale behov og udfordringer mødes, samt hele afsnit 4, som beskriver, hvordan hovedaktiviteterne bygger videre på eksisterende muligheder og skaber nye måder at løse virksomhedernes rekrutteringsudfordringer på.

C: Forenkling

Projektets rolle i erhvervsfremmesystemet

Projektet er additionelt og bygger udelukkende på i forhold til eksisterende tilbud i erhvervsfremmesystemet. Derved respekterer projektet de kerneopgaver og roller, som bl.a. den lokale erhvervsservice, erhvervshuse, klynger og andre aktører har i erhvervsfremmesystemet, og der bliver ikke overlap med andre aktørers aktiviteter. Derimod sikres løbende koordinering og synergi bl.a. via samarbejds møder med Erhvervshus Midtjylland og efter planen også længere henne i projektet med de øvrige erhvervshuse, som Cabi i forvejen har et godt samarbejde med.

Koordination med andre aktører

Alle projektpartnere har et eksisterende samarbejde med andre aktører, bl.a. Arbejdsmarkedskontor Midt Nord, som de vil inddrage og henvise til, i det omfang det giver merværdi i relation til at lykkes med social inklusion til virksomhedernes grønne omstilling. Der er desuden i forbindelse med design af projektet indgået aftale med Arbejdsmarkedskontor Midt Nord om, at de følger projektet.

Da alle partnere allerede er i eksisterende samarbejder, vil der blive benyttet eksisterende koordinationsfora samt henvisningsarbejds gange, så der ikke skabes ekstra administrationsopgaver i forbindelse med projektet.

Cabi har i forvejen et samarbejde med STAR og en god dialog med arbejdsmarkedskontorerne samt Specialfunktionen for Handicap. Vi vil løbende sørge for at dele viden fra projektet med disse og henvise til dem, hvor relevant bl.a. fra den del af cabiweb.dk, som kommer til at omhandle projektet og de digitale værktøjer m.m., der bliver udviklet i projektet.

I forhold til den grønne omstilling, vil vi bidrage til, at der bygges broer mellem grøn omstilling og social inklusion bl.a. ved at sammenkoble viden på tværs af aktører som fx STAR, arbejdsmarkedskontorerne, CONCITO og Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål (under Erhvervsministeriet), der begge er repræsenteret i projektets styregruppe.

Sammenhængen mellem flere systemer

Projektet bliver en grøn overbygning til de eksisterende tilbud og kan derfor betragtes som et supplement til de indsatser, der allerede kører i regi af jobcentre, erhvervsskoler og andre aktører i beskæftigelsesindsatsen.

Der eksisterer nemlig allerede en lang række muligheder for at hjælpe ledige fra kanten af arbejdsmarkedet i job og dermed også hjælpe virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft. Det drejer sig om mulighederne for virksomhedspraktik, ansættelse på få lønnede timer, opkvalificering, løntilskud, mentor, opfølgning, handicapkompenserende ordninger og ansættelse på særlige vilkår.

Samtidig har vi et voksen- og efteruddannelsessystem, som tilbyder en bred vifte af efteruddannelser i form af blandt andet AMU-kurser, FVU-undervisning og ordblindeundervisning. Dette system kan bidrage til at sikre, at både kommende og nuværende medarbejdere kan få de formelle kompetencer, som er afgørende for, at virksomhederne kan driftes og videreudvikles – også til den grønne omstilling.

Men alligevel er vi ikke i mål og skal derfor gentænke, hvordan vi kan imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling.

Der er nemlig et stort potentiale i, at de ledige, som er fra kanten af arbejdsmarkedet, i højere grad benytter voksen- og efteruddannelsessystemet. Det vil kunne give denne gruppe ledige en mere "sikker" og bæredygtig tilknytning til arbejdsmarkedet. Men det kræver, at voksen- og efteruddannelsessystemet bliver så fleksibelt, som rammerne overhovedet tillader. Det drejer sig blandt andet om at tilbyde AMU-kurser som split-kurser, så det kan kombineres med fx virksomhedspraktik eller ansættelse på få timer, eller så kurserne strækkes over flere dage end oprindeligt, så det ugentlige timetal nedsættes – hvilket for mange af de udsatte ledige vil være afgørende for, at de kan benytte tilbuddet. Det kan også dreje sig om den fleksibilitet, der kan opnås ved at tilbyde kurser i et format med "åbent-værksted". Det kan dreje sig om IGU, AMU-kurser for tosprogede eller fagspecifikke AMU-uddannelser målrettet tosprogede, hvis det drejer sig om ledige med en flygtninge-/indvandrerbaggrund. Endelig vil AMU-systemets SPS-tilbud (specialpædagogisk støtte) for mange af de ledige fra kanten være afgørende for at kunne profitere af et kursus.

Der eksisterer allerede et lokalt koordineret samarbejde mellem jobcentre, efteruddannelsesinstitutioner og de lokale virksomheder i de geografier, der er med i projektet. Projektet skal understøtte og styrke dette afgørende samarbejde, så det fremover bliver endnu lettere for virksomhederne at få de rette parter i spil, når de skal rekruttere og opkvalificere deres kommende medarbejdere for at booste den grønne omstilling. Her kan de forskellige systemer ikke undvære hinanden, hvis virksomhederne skal hjælpes optimalt.

Samarbejdet styrkes dels gennem det øgede gensidige kendskab, som projektet vil bibringe gennem løsning af virksomhedernes konkrete rekrutteringsudfordringer, og dels gennem etablering af samarbejdsfora med deltagelse af både de lokale erhvervsorganisationer, efteruddannelsessystemet og jobcentrene. Det skal både sikre en koordinering, så der opnås volumen i tilbuddene, når det er muligt, og det skal sikre, at både jobcentre og

efteruddannelsessystemet er på forkant med de kommende kompetencebehov til den grønne omstilling i de lokale virksomheder.

Det tætte, lokale og koordinerede samarbejde tjener særligt det formål at gøre både projektet, men også den efterfølgende forankrede indsats, nem og overskuelig for virksomhederne, således at virksomhedernes behov altid er i centrum.

Tilgængelighed

Al information om projektet er tilgængeligt for målgruppen på projektpartneres hjemmesider, så det bliver enkelt at tilgå information om projektet for målgrupperne (virksomheder og ledige fra kanten) og for dem i jobcentrene, erhvervshusene m.v., som skal understøtte virksomhederne og de ledige. Se mere om dette i afsnit 3.3.2 om rekruttering af målgruppen.

Projektet har afsat midler til administrative ressourcer, så virksomhederne understøttes og i videst muligt omfang helt undgår administrative byrder forbundet med projektdeltagelse, da det ofte kan være en belastning i mindre virksomheder, og som derved potentielt kan afskrække dem fra at være med i projektet.

For jobcentrene - og dermed de ledige - kører henvisningerne samt placering i inklusionsforløb i det eksisterende fagsystem, og der er dermed udelukkende tale om digitale forpligtelser forbundet med projektet. De ledige vil kunne se henvisningen til inklusionsforløb i deres "MinPlan" på Jobnet.dk, hvor den vil fremgå sammen med tillægsbevillinger til fx løntilskud, opkvalificering og virksomhedspraktik.

D: Virksomhedernes behov

Virksomhedernes behov for arbejdskraft

"Med de nuværende arbejdskraftsudfordringer har vi som virksomhed brug for at gå nye veje. Her vil det være interessant at kigge på arbejdsopgaver frem for klassiske stillinger. Vi har stor fokus på grøn omstilling, og derfor er det interessant, at projektet arbejder med netop koblingen mellem fokus på medarbejdere og bæredygtighed." - Diana Vejrup, direktør for Colour Compagniet A/S

Antallet af grønne jobs i Danmark er støt stigende og har været det i en årrække. Tænketaenken CONCITO har på baggrund af tal fra Danmarks Statistik estimeret, at grønne årsværk i 2017 udgjorde 6 % af de samlede antal årsværk herhjemme. Det svarer til 76.100 grønne jobs i 2017, hvilket er en stigning på 10 % siden 2015. Dette tal vokser til 125.000 grønne jobs, når man medregner afledte årsværk som følge af den økonomiske aktivitet, der skabes i de brancher, der leverer varer og services ind til produktionen af grønne varer og tjenester (CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse).

Der er således et støt stigende behov for hænder til den grønne omstilling, og det kræver både faglærte og ufaglærte at nå i mål.

IDA forventer, at 22 % af de nye grønne jobs vil være ufaglærte, mens 53 % vil kræve faglærte kompetencer. Den resterende andel forventes at skulle udføres af arbejdskraft med videregående uddannelser (IDA 2020a: Udvikling og uddannelse i den grønne sektor).

Beskæftigelsesmulighederne, der opstår for de ufaglærte i forbindelse med den grønne omstilling, vil i høj grad forudsætte specialkompetencer og tekniske færdigheder inden for fx betjening af store maskiner, transport og logistik m.v. Selvom sådanne krav om specialkompetencer gør potentialet for at kunne rekruttere ledige fra kanten af

arbejdsmarkedet mindre, forventes der også at blive skabt nye grønne jobs med endnu lavere kompetenceforudsætninger.

Det kan være opgaver som affaldssortering, lagerarbejde, logistik, varehåndtering, bortskaffelse af byggeaffald, gå-til-hånde-opgaver samt opgaver inden for nedbrydning. Der er derfor et bredt spektrum af grønne opgaver, som kan varetages af udsatte ledige, da de har en manuel karakter. Der findes dog også 'skrivebordsopgaver' såsom registrering af materialer (fx dokumentation som følge af miljølovgivning).

Cabi talte med flere virksomheder i forbindelse med udarbejdelsen af notatet *Den grønne omstilling og opkvalificering til et socialt inkluderende arbejdsmarked* til Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål (2022). De adspurgte virksomheder har store rekrutteringsudfordringer og er derfor villige at bruge den tid, det tager, på at oplære nye medarbejdere uden forudgående faglig ballast til at varetage de grønne opgaver. De fortæller, at de ikke nødvendigvis efterspørger medarbejdere, der har særlige faglige kompetencer. I stedet søger de medarbejdere, som er motiverede til at møde ind på arbejdspladsen til aftalt tid, og som vil yde en indsats for at opnå de faglige kompetencer, der skal til for at varetage det konkrete grønne job og opgaver.

I nærværende projekt er der lavet et set-up, der er gearet til at imødekomme den enkelte virksomheds behov for kvalificeret arbejdskraft. Først og fremmest hjælpes virksomheder, der kæmper med rekruttering, til at lave en mapping over grønne arbejdsopgaver, hvor der er behov for ekstra hænder. Dernæst matches virksomheden op med en ledig, som med den rette opkvalificering via erhvervsskolen og/eller sidemandsoplæring kan bidrage til virksomhedens vækst. Og endelig aflaster projektet virksomhederne, så de ikke står alene med en senere fastholdelsesopgave.

Rekruttering af virksomheder

Virksomhederne efterspørger i høj grad hjælp til at kunne lykkes med inklusion, og de oplever alt for ofte, at de står alene, når det bliver svært. Projektet imødekommer dette behov og tilbyder endvidere at være medspiller på den opkvalificering, som nye, udsatte medarbejdere vil have behov for.

"Vi vil gerne sørge for, at de mennesker, som ikke nødvendigvis har haft lige vilkår, kan komme ind og udføre et anstændigt arbejde hos os. Vi vil være first-mover indenfor alle områderne – og også gerne inden for social ansvarlighed. Vi bliver nødt til at sørge for, at alt restmateriale bliver til værdifuldt materiale. Al den arbejdskraft, der er i et samfund, bliver til værdifuld arbejdskraft. Det er hele mantraet for vores virksomhed" - Jakob K. Bessendorf, direktør, Horn Business Group

"Det handler ikke bare om den miljømæssige bæredygtighed, men især også om den sociale. Her får vi mulighed for at kunne bidrage med at skabe noget mening for nogle mennesker, der ellers har svært ved at have et almindeligt job, og som rent faktisk er glade for at kunne være med til at udføre nogle opgaver, som de også kan se giver mening" - Lars Elmvang, strategisk direktør og partner i Fischer Lighting.

Det beskrives i afsnit 3.3.2, hvordan projektet rekrutterer virksomhederne til projektet, og dertil taler to af projektets hovedaktiviteter direkte ind i, hvordan der rekrutteres virksomheder til projektet. Se mere herom i afsnit 4 under hovedaktivitet 1 og 2.

Rekrutteringen af udsatte ledige

Alle ledige har en sag ved deres lokale jobcenter, som er projektpartner. Der er således direkte adgang til målgruppen, hvorfor der operationelt ikke vil være udfordringer forbundet med rekrutteringen af ledige til projektet.

Konkret er der aktuelt op mod 15.000 ledige fra kanten af arbejdsmarkedet i de fire kommuner i fase 1*, så der er en større bruttogruppe at hverve fra i rekrutteringen til projektet. Læs mere herom under afsnit 3.3.2.

*Se vedlagte bilag 7.

Se endvidere bilag 5 med en række citater fra virksomheder, der dokumenterer behovet for projektets indsats.

E: Partnerskab og samarbejde

Projektets set-up med alle centrale medspillere fra hvert lokalområde gør, at vi sammen kan skabe en uhyre effektiv indsats.

Kvalificerede aktører

I alle kommuner deltager både erhvervsråd/ virksomhedsnetværk, erhvervsskoler og jobcentre som projektpartnere, så det sikres, at alle relevante parter rundt om virksomhedernes rekruttering af udsatte ledige til grønne jobs, spiller sammen for den bedst mulige opgaveløsning. Det er parter, der allerede i dag har kendskab til hinanden og i mere eller mindre grad samarbejder, men at båndene i dette projekt knyttes så tæt, som de gør, kommer virksomhederne til gavn.

Projektlederen, Cabi, har dertil både evnerne og kapaciteten til at gennemføre store, tværgående projekter af denne størrelse. Jf. bl.a. cabiweb.dk vedr. andre projekter, som Cabi har været lead på. Jf. desuden beskrivelse af Cabi i afsnit 3.2.3.

Erhvervsrådene/ de lokale virksomhedsnetværk indgår som projektpartnere, da de har en indgående viden om den lokale erhvervsstruktur og samarbejde med og adgang til et stort antal virksomheder. Og da de derfor kan bidrage til at sikre, at indsatsen hele tiden tager udgangspunkt i virksomhedernes behov og opfyldelsen af disse.

De lokale jobcentre indgår som projektpartner, da de er absolut centrale i relation til at sikre, at der kan rekrutteres tilstrækkeligt med ledige til projektet, uanset om ledigheden stiger eller falder undervejs i projektperioden. Dertil er jobcentrene uundværlige, da der hele vejen igennem projektet arbejdes med en lokal forankring efter projektperiodens udløb.

Det er jobcentrets rolle, som central aktør i at understøtte udsatte ledige i at få fodfæste på arbejdsmarkedet, at fremsøge ledige til projektet, samt bevilge virksomhedspraktikker, løntilskud, opkvalificering og andre ordninger, som kan understøtte, at den udsatte ledige fremadrettet bliver en værdifuld medarbejder på den udvalgte virksomhed.

De lokale erhvervsskoler indgår som projektpartnere, da de har et set-up, som muliggør, at der kan laves opkvalificering på fleksible vilkår, men med ekspertise og mulighed for at opnå først de mest basale kvalifikationer og siden om muligt bygge ovenpå. Erhvervsskolerne bidrager også med faglig ekspertise i udviklingen af mapping-værktøj.

Der beskrives i detaljer i afsnit 3.2.3, hvordan organiseringen understøtter opnåelsen af de programspecifikke indikatorer og dermed understøtter en effektiv indsats.

Afsnit 4. Aktiviteter, output og resultater

4.1 Projektets effektkæde

Projektet er fra start bygget op over effektkæder, der taler ind i de programfastsatte indikatorer.

Det betyder, at hver hovedaktivitet indeholder delaktiviteter, som er nøje udvalgt ud fra praksisviden fra projektpartnerne og teori om, hvad der skaber den bedst mulige effekt, når det kommer til at sikre kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling.

Der er som følge heraf taget stilling til både output og effekt af alle aktiviteter, ligesom indholdet og ansvarlige for hver konkret aktivitet er listet op, så der er skabt transparens om de enkelte delprocesser.

I hovedaktiviteter, som ikke taler direkte ind i programfastsatte indikatorer, er der fastlagt projektspecifikke indikatorer, så der arbejdes med effektkæder og progression på alle aktiviteter.

Når der er blevet arbejdet på denne måde, er det tydeligt for alle parter, hvem der er ansvarlig og skal stå på mål for indfrielse af output. Opstår der uforudsete udfordringer, der påvirker outputtet og/eller effekten, følges der op på det fra projektlederen, se mere herom i risikovurderingen i afsnit 4.2 og i organiseringen i afsnit 3.2.3.

Nedenfor i 4.3 beskrives det udførligt, hvordan hver hovedaktivitet leverer ind til de programfastsatte eller projektspecifikke indikatorer.

Økonomiske overvejelser

Da projektet bygger videre på allerede eksisterende tilbud, vurderes det ikke, at projektet kan gøres billigere.

Projektet når ud til mange virksomheder med budskabet om grøn omstilling og inklusion og ikke mindre end 500 virksomheder tager en eller flere ledige i indslusningsforløb i projektperioden. I alt kommer 1000 ledige i indslusningsforløb og heraf forventes det, at 630 kommer i ordinært eller støttet beskæftigelse. Projektet har således en stor rækkevidde og en høj succesrate, hvorfor det vurderes, at der er en fornuftig sammenhæng mellem økonomi, måltal for aktiviteter, output og resultater.

4.1.1 Sammenhæng mellem projektets aktiviteter, output og resultater

Nedenfor beskrives hver af projektets 7 aktiviteter samt output og effekter for hver aktivitet. Aktiviteterne bidrager tilsammen til den overordnede effektkæde jf. bilag 2.

Aktivitet 1: Rekruttering af virksomheder

v. Cabi og alle partnere

Hovedaktiviteten består af tre underaktiviteter:

- Kortlægning af grønne opgaver til udsatte ledige
- Strategiworkshops med alle partnere
- Besøg hos lokale virksomheder, herunder booking af besøg.

Kortlægning af grønne opgaver til udsatte ledige

Som første led i rekrutteringen af virksomheder til projektet gennemføres to kortlægninger.

Først og fremmest udarbejdes der en generel **kortlægning af grønne opgaver**; herunder både opgaver, der direkte bidrager til virksomhedernes grønne omstilling, fx som affaldssortering, eller indirekte, hvor den nye medarbejder aflaster specialisten, så denne kan styrke fokus i arbejdet med den grønne omstilling. Denne kortlægning bygger videre på arbejdet med mere generelle kortlægninger, der allerede er gennemført og i gang bl.a. hos Uddannelsesnævnet.

I de deltagende kommuner afdækkes lokalområdets erhvervsstruktur, herunder brancher med et særligt stort potentiale ift. til grøn omstilling. Vi tager udgangspunkt i, at der i alle brancher, nogle mere end andre, er et vækstpotentiale i at booste grøn omstilling bl.a. fordi, det i stigende grad vil blive et væsentligt konkurrenceparameter og en skal-opgave i forbindelse med fx afrapportering, efterspørgsel fra kunder mv. bl.a. ved udbud.

Dertil laves der en **kortlægning af ledige**, som kan være i målgruppen for projektet jf. aktivitet 4: Matchmaking.

Cabi har ansvaret for kortlægningen af grønne jobs samt kommunernes erhvervsstruktur i samarbejde med erhvervsorganisationer og faglærere på de deltagende erhvervsskoler. De sidstnævnte inddrages, når der er behov for særlige fagspecifikke kompetencer for at identificere konkrete opgavetyper i virksomhederne.

Strategiworkshops

Med afsæt i den gennemførte kortlægning planlægges og drøftes rekrutteringen af virksomheder til projektet på lokale kickoff workshops (en for hver geografi), hvor projektpartnerne i den pågældende geografi deltager. På hver workshop udarbejdes en strategi/handleplan for rekrutteringen af virksomheder, som tager udgangspunkt i de lokale forhold. I strategien kan fx indgå annoncering, brug af phonerfirma, afholdelse af arrangementer om emnet og lignende.

Dertil inviteres CONCITO, der er repræsenteret i styregruppen, med på hver workshop for at understøtte det fælles fokus på den grønne omstilling. Herunder særligt for at blive klogere på, hvordan parterne fra hver deres position kan være med til at styrke virksomhederne i deres arbejde med den grønne omstilling koblet med social inklusion.

Cabi er ansvarlig for afviklingen af workshops.

Besøg hos lokale virksomheder

Efter workshoppen (i hvert område) påbegyndes rekrutteringen af virksomhederne. Virksomhederne gøres bekendte med tilbud om deltagelse og motiveres til deltagelse via de planlagte aktiviteter - og der bookes et første besøg hos interesserede virksomheder.

Ansvar for bookingen af besøg ligger hos den lokale erhvervsorganisation, og Cabi sikrer, at der er relevant materiale om projektet, som kan medtages til mødet. Cabi sørger desuden (efter behov) for, at de, der skal gennemføre besøg, er godt klædt på til opgaven.

Vi lægger her en særlig værdi i, at lokale erhvervsorganisationer/virksomhedsnetværk er partnere i projektet, da organisationernes uvildighed og store erfaring med vejledning og sparring til de lokale virksomheder, sikrer den mest effektive mødebooking, flest muligt deltagende virksomheder samt den størst mulige effekt af virksomhedernes arbejde med grøn omstilling og social inklusion.

Erhvervsorganisationens medarbejder mødes med virksomhederne på direktørniveau for at give vejledning omkring rekruttering til den grønne omstilling og mulighederne for støtte hertil. Projektet er indrettet på virksomhedernes præmisser, så det både er relevant for virksomheder med rekrutteringsudfordringer, virksomheder der ønsker nye tiltag indenfor grøn omstilling eller virksomheder, der ønsker at arbejde med social bæredygtighed, FNs 17 verdensmål og social inklusion. Erhvervsorganisationens medarbejder vil derfor ved det første virksomhedsmøde tage udgangspunkt i virksomhedens situation, udfordringer eller udviklingsmuligheder indenfor ovenstående områder, og med udgangspunkt i dette præsentere projektets mulige løsninger. Repræsentanten fra jobcentrets virksomhedsservice og/eller en medarbejder fra erhvervsskolen kan også deltage ved besøget, hvis dette vurderes hensigtsmæssigt på forhånd.

I forbindelse med besøget gøres virksomhederne opmærksomme på, at man via projektet kan få støtte til at rekruttere nye medarbejdere til den grønne omstilling samt til medarbejderens onboarding, opkvalificering samt fastholdelse i projektperioden, og at der i samarbejde med virksomheden laves et opgaveoverblik, så eksisterende medarbejderressourcer frigives til specialiserede opgaver, mens nye ressourcer tager over på opgaver, der ikke kræver særlige kompetencer.

Ansvar for første besøg ligger hos den lokale erhvervsorganisation, og andre projektpartnere deltager, hvis virksomheden efterspørger specifikke kompetencer til det første møde.

Projektspecifikke output for aktivitet 1

Kontakt til 5.000 virksomheder.

Projektspecifikke resultater for aktivitet 1

1.850 virksomheders øverste ledelseslag får et besøg.

Aktivitet 2: Afdækning af arbejdsopgaver og relaterede kompetencer

v. Cabi, erhvervsskole, erhvervsorganisationen samt jobcenter

Hovedaktiviteten består af tre underaktiviteter:

- Udvikling af mapping-værktøj og efterfølgende undervisning
- Møder på virksomheder, hvor der udarbejdes opgaveoverblik via mapping-værktøjet
- Udarbejdelse af samarbejdsaftale.

Udvikling af mapping-værktøj og efterfølgende undervisning

Cabi har allerede et velfungerende mapping-værktøj til identifikation af opgaver (jf. ovenstående metode), som der tages udgangspunkt i. Dette videreudvikles med særligt fokus på grønne opgaver. Dertil udarbejdes der et supplement til mapping-værktøjet, som målrettes bestemte brancher med særligt stort lokalt potentiale, fx fremstillingsindustrien og byggeriet. Fagspecialister fra erhvervsskolerne bidrager med deres faglige viden til at identificere konkrete opgaver og opgavetyper.

Værktøjet forventes at blive tilpasset løbende, efterhånden som der kommer flere erfaringer fra de første virksomhedsbesøg.

Når opgaveværktøjet har taget endeligt form i løbet af projektets første halvår, udbyder Cabi undervisning i det til repræsentanter fra det lokale jobcenters medarbejdere samt til repræsentanter fra erhvervsorganisationerne, hvis de skal forestå opgaveoverblikmødet sammen med jobcentret i den lokalt tilpassede model.

Ansvar for udvikling af mapping-værktøj samt undervisning ligger hos Cabi.

Møder på virksomheder

Når en virksomhed gerne vil have besøg mhp. mapping, laves der forud for besøget en kort telefonisk/online for-samtale vedr. forventningsafstemning til mødet. Efter for-samtalen tager en-to af projektpartnerne ud på virksomhedsbesøg. Besøgsteamet ændres over tid.

I fase 1, hvor mapping-værktøjet udvikles og forfines, deltager Cabi i de første 25 besøg i hver kommune. Efter de første 15 besøg laves der en glidende overgang til de lokale partnere fra jobcentret eller virksomhedsnetværket, som oplæres i at facilitere møderne på virksomhederne.

I fase 2 deltager Cabi i de første 5-7 møder, indtil de lokale partnere er selvkørende i at udføre mappingen.

Hver deltagende virksomhed hjælpes ved besøget til at identificere egen værdikæde af opgaver i forhold til deres arbejde med den grønne omstilling. Derfor tilstræbes det, at det er personaleledelseslaget, der deltager i møderne, og gerne sammen med TR og/eller AMIR, så det sikres, at overblikket er så nuanceret som muligt.

Arbejdet munder ud i en mapping over opgaver og relaterede kompetencer i virksomheden, der har at gøre med såvel eksisterende som nye opgaver affødt af den grønne omstilling. Overblikket skal hjælpe virksomheden med at kunne identificere nye arbejdsgange, nye medarbejderprofiler og nye opgavefunktioner, som med den rette hjælp gennem fx mesterlære eller sidemandsoplæring, faglig og personlig støtte, mentorforløb samt faglig opkvalificering kan løftes af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.

Ansvaret for de første besøg i hver kommune ligger hos Cabi med en repræsentant fra jobcentrets virksomhedsservice. Derefter overgår ansvaret til det lokale jobcenter.

Udarbejdelse af samarbejdsaftale

Efter besøget udarbejdes der en samarbejdsaftale med virksomhederne ift. inklusionsforløb, hvis virksomheden ønsker at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet til at løfte deres arbejde med den grønne omstilling.

Ansvaret for udarbejdelse af aftalen påhviler Cabi i de første besøg. Derefter overgår ansvaret til det lokale jobcenter.

Projektspecifikke output for aktivitet 2

Udvikling af mapping-værktøj og undervisning i selvsamme til jobcentermedarbejdere og evt. repræsentanter fra erhvervsorganisationer.

925 virksomhedsbesøg med personaleledelseslaget og evt. TR'er / AMIR'er, hvor hver enkelt deltagende virksomhed får et detaljeret overblik over opgaver, som på forskellig vis bidrager til den grønne omstilling.

Projektspecifikke resultater for aktivitet 2

Opgaveoverblikket deles med jobcentret, som fremsøger ledige, der via et evt. for- og indslusningsforløb vil kunne varetage opgaver på virksomheden. Jf. aktivitet 4.

500 virksomheder committer sig til at gennemføre indslusningsforløb via en samarbejdsaftale.

Aktivitet 3: Virksomhederne klædes på til inklusions- og fastholdelsesopgaven

Hovedaktiviteten består af fire underaktiviteter:

- Arrangementer
- Vejledningsforløb og mentorkurser
- Løbende ledelsessparring og dialog
- Etablering af lokale erfa-/ netværksgrupper.

Virksomhederne klædes på

Med den forventede markante stigning i antallet af grønne jobs og den fortsatte mangel på arbejdskraft, bl.a. pga. den demografiske udvikling, vil virksomhederne være nødt til at tænke i alternative rekrutteringsstrategier herunder inklusion af ledige med udfordringer, som

virksomhederne typisk ikke er vant til at håndtere. Desuden vil de stigende krav og forventninger fra EU, kunder m.fl. om, at virksomheder skal tage ansvar både for klima og medmennesker kræve nye kompetencer især hos ledere samt TR'er og arbejdsmiljørepræsentanter.

I projektet får virksomheder, der arbejder med grøn omstilling og vil koble det med social ansvarlighed og inklusion, udvidet hjælp til at give deres rekrutterings- onboarding- og fastholdelsesindsats en tydelig grøn og social toning.

Hovedaktivitet 3 er dedikeret til at styrke virksomhederne og klæde dem på, så de får de bedste forudsætninger for at kunne tage imod de nye typer af medarbejderressourcer på en måde, som styrker deres grønne omstilling og kan understøtte en god forretning.

Hovedaktiviteten består derfor af en række underaktiviteter, som kan tages i brug og tilpasses alt efter behovet i hver enkelt virksomhed. Nogle virksomheder vil allerede være langt i forhold til at kunne håndtere grøn omstilling og social inklusion. Imens det for andre vil være noget helt nyt. For dem, vil presset fra forskellige sider for at komme i gang med grøn omstilling kunne være en løftestang, som projektet vil bringe i spil - både for at styrke grøn omstilling OG inklusion. Virksomhederne, typisk personaleledere, TR'er og arbejdsmiljørepræsentanter, får fx tilbudt:

- Arrangementer gennemført af Cabi eller andre partnere i projektet og gerne i et samarbejde med fokus på grøn omstilling og social inklusion. Det kan dels være ifm. andre aktiviteter for virksomheder fx i erhvervsrådsregi. Og det kan være fysisk, evt. på en virksomhed eller online.
- Vejledningsforløb og mentorkurser.
- Løbende ledelsessparring og dialog. Herunder hotline til *Spørg Cabi* (en allerede etableret service hos Cabi) eller evt. andre af projektets partnere.
- Etablering af lokale erfa-/ netværksgrupper.

Cabi står som udgangspunkt for størstedelen af disse underaktiviteter i en opstartsperiode i hver geografi. Men efterhånden klæder Cabi medarbejdere hos partnerne på til at overtage en større del af disse underaktiviteter.

Arrangementer på tværs

Alt efter efterspørgsel og behov vil projektet gennemføre arrangementer for virksomheder om grøn omstilling og socialt ansvar. Fokus vil her være på at skabe motivation og tilføre viden om konkrete, praksisnære måder at håndtere og koble grøn omstilling og socialt ansvar. Der vil være plads til, at virksomheder kan bruge hinanden, og der vil altid blive bragt konkrete cases fra virksomheder på banen.

Der kan være tale om selvstændige arrangementer, og der kan være tale om, at temaet får plads på øvrige arrangementer med beslægtede emner som fx regler for afrapportering vedr. klimaindsats m.v. Vi ved af erfaring, at mange virksomheder efterspørger korte online eller fysiske arrangementer fx tidlig morgen eller ved fyraftenstid.

Arrangementerne kan foregå i regi af Cabi eller af de øvrige partnere. Det primære ansvar ligger hos Cabi i begyndelsen, men i et samarbejde med partnerne og overgår efterhånden til de lokale partnere.

Vejledningsforløb og mentorkurser

Forud for eller sideløbende med igangsættelse af inklusionsforløbene gennemgår ledere og/eller nøglemedarbejdere, i de virksomheder, der ønsker det, derfor et målrettet vejledningsforløb eller mentorkursus, hvor de introduceres til målgruppen og potentielle udfordringer. De introduceres også til potentialer og praksisnære værktøjer til god håndtering af onboarding og fastholdelse af borgere fra kanten af arbejdsmarkedet – og hele tiden koblet med grøn omstilling.

Det er Cabi, der indledningsvist har ansvaret for denne opgave. Samtidigt opkvalificeres det lokale jobcenter til at varetage opgaven, så de efterhånden kan løse den med support fra erhvervsskolen.

Løbende ledelsessparring og dialog

Udover vejledningsforløb og mentorkurser udvikles et set-up for den enkelte virksomhed, hvor de kan få hjælp ved behov - også efter, at medarbejderen er blevet ansat. Dette gælder både, hvis medarbejderen får brug for yderligere opkvalificering, men også ved fastholdelsesudfordringer som sygdom, mistroivsel el.lign. Jf. også aktivitet 5.

Den løbende ledelsessparring og dialog håndteres af Cabi, når der er brug for 1:1 sparring med øverste ledelsesslag omkring særlige ledelsesmæssige udfordringer. Cabi har i forvejen solid erfaring med den type sparring bl.a. fra andre projekter fx i Velliv regi, og vi ved, at ledere og nøglemedarbejdere ofte mangler et sted at gå hen for at få kvalificeret sparring og støtte, når de har taget en ind fra kanten af arbejdsmarkedet. Vi vil i projektet her koble med viden om grøn omstilling og herunder de muligheder, der kan være for at motivere og skabe mening hos medarbejdere ved at være tydelige omkring, at det handler om at tage ansvar og samtidigt få noget igen. Jf. bl.a. Cabis anbefalinger udarbejdet til Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål (bilag 4).

Når der er behov for sparring på den enkelte deltagers forløb, varetages dialogen med borgerens virksomhedskonsulent fra kommunen eller erhvervsskolen.

Etablering af lokale erfa-/ netværksgrupper

Som supplement til de ovenstående indsatser etableres der erfa-/ netværksgrupper for de deltagende virksomhedsrepræsentanter, så de får et forum at vende deres erfaringer, succeser og udfordringer i. Herudover bidrager det til, at de kan sparre på tværs af brancher omkring deres arbejde med den grønne omstilling. Der er efter Covid-19 tilkommet nye, gode erfaringer hos Cabi og flere af partnerne med at køre virksomhedsgrupper med SMV-medlemmer online, da det frigiver tid til forretningen, som ellers var gået til transport. Derfor tilbydes virksomhederne både traditionelle grupper samt online-grupper, så medlemmerne selv kan prioritere brugen af ressourcer.

Det er Cabi, der med support fra erhvervsorganisationen samt kommunen bærer ansvaret for etableringen af lokale erfa-/ netværksgrupper i begyndelsen. Partnerne kan efterhånden overtage.

Projektspecifikke output for aktivitet 3

500 virksomheder udvælger 1-2 ledere og/eller medarbejdere, som klædes særligt på til at modtage de ledige deltagere i indslusningsforløbet.

Hver virksomhed får et supportsystem, de kan trække på, hvis det bliver svært, samt tilbud om deltagelse i erfa-/ netværksgruppe.

Projektspecifikke resultater for aktivitet 3

Min. 500 virksomhedsrepræsentanter har fået viden om målgruppens særlige udfordringer, så de er med til at understøtte den gode onboarding og fastholdelse.

Aktivitet 4: Matchmaking

v. jobcentret

Hovedaktiviteten består af flere underaktiviteter, der sikrer personlige møder:

- Busture
- Jobmesser
- Korte kaffe-besøg
- Individuelle møder
- Branchespecifikke aktiviteter
- Udvikling af nye lokale initiativer.

Vigtigheden af det personlige møde

Projektet har dedikeret en hovedaktivitet til det personlige møde, da vi ved, at langtidsledige ofte vælges fra i rekrutteringsprocesser. Dette benævnes 'statistisk diskrimination' og sker ofte mod eks. kontanthjælpsmodtagere.

Man taler om 'lemon sorting', hvor den ledige vurderes som en 'nitte' ud fra, at andre arbejdsgivere har fundet arbejdskraften lavproduktiv ved at opsiges eller ikke ansætte personen. I perioder med højkonjunktur kan denne 'lemon sorting' forstærkes for langtidsledige. (Albrekt Larsen og Pedersen, 2009).

Denne statistiske diskrimination reduceres dog betragteligt ved personlige møder, da man i mødet bevæger sig væk fra generaliserede betragtninger om en målgruppe til en vurdering af den enkeltes potentiale. De personlige møder har derfor til formål at skabe begyndende relationer og matches mellem virksomhed og potentielt kommende medarbejdere ved at afmystificere, hvad virksomhederne laver, og ved at skabe rum og mulighed for face-to-face at drøfte konkrete arbejdsopgaver og mulige jobåbninger. For virksomhederne er besøgene en unik mulighed for at få direkte kontakt til målgruppen af udsatte ledige, ligesom der kan være tale om afmystificering af en gruppe mennesker, som man typisk ikke overvejede som kommende medarbejdere. Dertil skaber det både tryk og motivation for borgeren at kunne

møde virksomhederne og have mulighed for at stille spørgsmål, og der igennem selv have mulighed for at vurdere matchet til de forskellige virksomheder.

Rammerne for besøgene er uformelle, og en virksomhed kan - afhængig af rekrutteringsbehov og opgavebeskrivelser - deltage på flere matchmaking-arrangementer i løbet af projektperioden. Arrangementstyperne bygger videre på Cabis erfaringer med lignende arrangementer i andre projekter her tilført særligt fokus på grøn omstilling.

Busture: Halvårligt eller efter behov iværksættes lokale matchmaking-arrangementer, hvor repræsentanter fra 4-8 lokale virksomheder er samlet hos én virksomhed og får besøg af en gruppe lokale ledige fra målgruppen.

De personlige møder mellem lokale virksomheder og ledige kandidater sker også på **Jobmesser**, hvor mange ledige møder flere virksomhedsrepræsentanter på en virksomhed eller på jobcentret, alt efter virksomhedernes ønske og lokale erfaringer og tilpasninger.

En mulighed er også, at tre-fire ledige tager med en kommunal virksomhedskonsulent ud på **korte "kaffe og rundvisningsbesøg"** på de deltagende virksomheder. Denne model åbner op for, at borgere, som lider af social angst el. anden lidelse, der begrænser muligheden for social omgang, alligevel kan deltage i møder med arbejdsgivere og se konkrete arbejdspladser, hvor der mangler hænder i opgaveløsningen.

Der kan også være tale om **branchespecifikke aktiviteter**, hvor en større eller mindre gruppe ledige besøger flere virksomheder fra samme branche på samme dag, alt efter hvad der giver mest mening for de lokale virksomheder i relation til de ledige kandidater. En sådan aktivitet vil give de ledige et billede af, hvad det kræver at kunne passe et job indenfor branchen, og det vil kunne følges op med et besøg på den lokale erhvervsskole, hvor der kan lægges en konkret plan for den enkelte deltager.

Herudover vil projektet også videreudvikle på små lokale initiativer, såsom virtuelle sessioner, hvor en virksomhed præsenterer sig online enten på live stream eller på video, hvorefter kandidater, der matcher med virksomheden, selv tager direkte kontakt, eller omvendte jobmesser, hvor de ledige står ved små caféborde med deres CV, og virksomhederne går rundt og besøger dem. En sådan jobmesse har der været afholdt med stor succes i Hedensted, hvor 60 virksomheder kom forbi.

Alle disse matchmaking-events suppleres af 1:1 møder, hvor arbejdsgiver og kandidat mødes alene eller sammen med jobcentrets virksomhedskonsulent, hvis begge parter finder sig bedst med det.

Planlægning og afvikling af matchmaking-arrangementerne sker koordineret med indslusnings- og fastholdelsesforløbene i aktivitet 6 (beskrevet nedenfor).

Det er de lokale jobcentre, der er ansvarlige for matchningen med support fra Cabi samt erhvervsorganisationen.

Projektspecifikke output for aktivitet 4

2.000 ledige deltagere møder en eller flere virksomheder.

Projektspecifikke resultater for aktivitet 4

Alle deltagende virksomheder matches med ca. to ledige i løbet af projektperioden, hvilket medfører aftaler om indslusningsforløb mellem minimum 1.000 ledige og 500 virksomheder.

Aktivitet 5: Design, test og implementering af indslusnings- og fastholdelsesforløb

v. virksomhederne, erhvervsskolerne, jobcentret og Cabi

Hovedaktiviteten består af tre underaktiviteter:

- Design af forløbene
- For-forløb
- Inklusionsforløb
 - A. Indslusningsforløb
 - B. Fastholdelsesindsats.

Design af forløb

Med afsæt i kortlægningen af opgaver i de enkelte virksomheder samt dialog med virksomhederne og evt. erhvervsskole om, hvilke profiler og kompetencer kortlægningen peger på, udsøger jobcentrene relevante ledige til deltagelse i projektet. Der kan her være tale om samarbejde på tværs af kommuner, så ledige fra én kommune godt kan bringes i spil til virksomheder i en anden.

Der designes en række fleksible for- og inklusionsforløb i et samarbejde mellem jobcentre og erhvervsskoler bistået af Cabi og med inddragelse af virksomhederne i det omfang, det giver mening for virksomhederne.

Til hjælp i den forbindelse etableres en vifte af muligheder som allerede findes i beskæftigelsessystemet eller som udvikles i projektet. Disse samles og beskrives, så jobcentrene relativt let kan vælge imellem dem og i samarbejde med den ledige og den aftagende virksomhed lave en plan for et individuelt tilpasset forløb med tydelig grøn toning.

Det er projektets tilgang, at de ledige skal ud i virksomhederne så hurtigt som overhovedet muligt, og at de fleste aktiviteter skal foregå i virksomhederne. Men der kan kombineres med aktiviteter fx på en erhvervsskole. Og en mindre del af de ledige kan have brug for et for-forløb inden, de for alvor kommer ud i en virksomhed.

For-forløb

Til de borgere i projektets målgruppe, som befinder sig længst fra arbejdsmarkedet, kan der være mulighed for at deltage på et skræddersyet for-forløb forud for deltagelse i inklusionsforløbet. Cabi har erfaring fra et samarbejde med Lolland og Guldborgsund kommuner med, at borgere langt fra arbejdsmarkedet har profiteret af forberedende holdforløb, inden de kom ud på en arbejdsplads. Det gav struktur på hverdagen efter en

længere ledighedsperiode, erfaring med at være sammen med andre mennesker, og mulighed for at spejle sig og lade sig inspirere af andre holddeltagere i en lignende situation. Herningsholm og Learnmark har også erfaringer med sådanne forløb, der viser, at de mest udsatte ledige profiterer af for-forløb, når der er lagt en plan om en efterfølgende indslusning på en arbejdsplads.

For-forløbet indeholder en screening og realkompetencevurdering på erhvervsskolen, ligesom det indeholder en række besøg på de forskellige linjer, som erhvervsskolen tilbyder for at afdække den lediges evner samt motivation og fremmødestabilitet. For nogle ledige vil det være springbrættet til at kunne indgå i et efterfølgende inklusionsforløb i samarbejde med en konkret virksomhed, som efterspørger konkrete kvalifikationer.

Det er erhvervsskolerne og jobcentret, der har ansvaret for at designe for-forløbene med support fra Cabi og virksomhederne.

Selve for-forløbene varetages af erhvervsskolen med support fra jobcentret og virksomhederne.

For en stor del af de ledige borgere må det forventes, at motivationen for faglig opkvalificering er umiddelbar lav. Derfor vægtes det, at den mere skoleagtige, måske boglige del af indslusningsforløbet først igangsættes, når borgeren har vænnet sig til at have sin gang i virksomheden, har fået erfaring med at løse en række konkrete opgaver og kan se et perspektiv ift. selvforsørgelse. I mange tilfælde vil det at være en del af den grønne omstilling også kunne booste motivationen.

Inklusionsforløb

Inklusionsforløbene består af en indslusningsdel og en fastholdelsesdel

A. Indslusning

Første del af inklusionsforløbene er indslusningsforløb. Og den første del af indslusningsforløbet kan have ekstra indhold af generelt arbejdsmarkedskendskab, grundlæggende matematik, dansk - eller hvad den pågældende gruppe af ledige har behov for. I startfasen kan man endvidere kombinere et forløb på erhvervsskolen med virksomhedspraktikker, hvor der er tæt opfølgning fra jobcentret, eller et udviklet koncept for fx sidemandsoplæring, så den læring, man får på eksempelvis et AMU-kursus, bliver koblet tæt på den arbejdsdag, der venter i virksomheden. Dette bl.a. også for at kunne understøtte, at de deltagende ledige borgere ser et klart jobperspektiv i indsatsen. Se bilag 6 for case. Men forløbet kan også indledningsvist kun foregå på virksomheden, hvor den ledige optrænes i konkrete opgaver, så der skabes en tro og mod på yderligere opkvalificering til mere udfordrende opgaver, hvis det er relevant for den enkelte.

I indslusningsforløbene vil der typisk være tale om progression på flere planer, herunder både med arbejdsopgaver og mht. timetal. Dvs., at man fx starter på et lavere ugentligt timetal eller med en særlig mulighed for fleksibilitet i opgaveløsningen, hvor opkvalificeringen er afstemt med den enkeltes ressourcer.

Når indslusningsforløbet afrundes, er den ledige i ansættelse i virksomheden. Der vil kunne være en løbende overgang fra 100 % praktik til 100 % ansættelse. Det forventes, at den ledige får lønkroner så snart, der stabilt løses konkrete arbejdsopgaver, og dette vil kunne ske gradvist over en periode på op til flere måneder afhængig af den enkeltes opgaveløsning. Ansættelsen vil i første omgang også kunne gennemføres som en støttet ansættelse i en løntilskuds-ordning, og der vil blive bevilget handicapkompenserende ordninger, hvis medarbejderen er i målgruppen for det. I og med, at jobcentret er helt tæt på virksomheden i indslusningsforløbet, vil det være både hurtigt og smidigt at få bevilget alle de støtteordninger, som der findes i handicap- og beskæftigelseslovgivningen, så virksomheden ikke står alene, hvis der opstår udfordringer.

Det kunne fx være, at der ved ansættelsen etableres en ordning med personlig assistance til den yngre medarbejder med ADHD, der har vist sig at have et ekstraordinært behov for 1:1 støtte for at holde sig til opgavebeskrivelsen på lageret på vindmøllefabrikken. Og det kan også være konkrete hjælpemidler som fx en særlig underarmsskinne og ståstøttestol til den nedslidte kantineassistent, der efter indslusningsforløbet bliver fleksjobansat i en mindre virksomhedskantine for at nedbringe deres madspild.

B. Fastholdelse

Projektet indeholder også en fastholdelsesindsats, der fortsætter efter, jobcentret normalt ville have sluppet, fordi den ledige nu er blevet ansat og ikke længere har en sag i jobcentret. Vi ved nemlig, at nogle af de udfordringer, som disse nye medarbejdere har haft tidligere, også kan dukke op i selve ansættelsesforløbet. Men et element i fastholdelsen er også, at virksomheden her lidt længere henne i forløbet kan få støtte til opkvalificering af den ledige. Måske er den ledige først her klar til fx et AMU-kursus, der kan gøre den nye medarbejder i stand til i endnu højere grad at bidrage til virksomhedens grønne omstilling.

I fastholdelsesindsatsen er der fokus på løbende identifikation af nye opkvalificeringsbehov, fortsat mentorstøtte og opsøgende kontakt til virksomhederne ift. vejledningsbehov m.v. I forbindelse med ansættelse af mennesker med særlige udfordringer vil der typisk være et sådant behov, og man ser desværre jævnligt, at de ryger ud igen, fordi der ikke er hjælp at hente til at håndtere dette.

Ansvar for fastholdelsesindsatsen er delt. Er der vanskeligheder bundet op på den enkeltes opgaveløsning og behov for opkvalificering, ligger opgaven hos den kommunale virksomhedskonsulent med support fra erhvervsskolen og Cabi.

Er der behov for sparring og værktøjer til fastholdelse til det øverste ledelseslag i virksomheden, er det Cabi, der har ansvaret.

Ud over vejledning, sparring m.v. kan virksomheden få økonomisk støtte til dækning af en del af lønudgifterne til den nye medarbejder imens denne er på opkvalificering. Målet er, at virksomheden bruger denne lønkomensation til at aflønne en vikar, som er endnu en ledig, virksomheden tager ind fra kanten af arbejdsmarkedet som en del af projektet.

Output for aktivitet 5

200 deltagere kommer i et for-forløb forud for indslusningsforløbet på virksomheden.
1.000 ledige kommer i indslusningsforløb

Programfastsatte resultater for aktivitet 5

Antal deltagere, der er i beskæftigelse, herunder som selvstændig erhvervsdrivende, umiddelbart efter deltagelsen: 90

Antal deltagere, der er i uddannelse umiddelbart efter deltagelse: 45

Antal deltagere, der er jobsøgende umiddelbart efter deltagelsen: 180

Antal deltagere, der opnår formelle kvalifikationer umiddelbart efter deltagelsen: 0

Projektspecifikke resultater for aktivitet 5

Antal deltagere, der gennemfører indslusningsforløb: 900

Antal deltagere, der er i støttet beskæftigelse, herunder fleksjob og småjob, umiddelbart efter deltagelsen: 540

Aktivitet 6: Udbredelse til yderligere 10-15 geografier

v. Cabi

Aktiviteten indeholder to underaktiviteter:

- Afholdelse af halvdagsworkshops
- Støtte til nye kommuners implementering.

Workshops

I projektets tredje år vil Cabi tilbyde halvdagsworkshops og efterfølgende sparring til ca. 15 yderligere geografier med deltagelse af jobcenter, erhvervsskoler og erhvervsorganisationer mhp., at disse selv kan begynde at tilpasse og bruge de metoder (bl.a. mapping-værktøj og design af inklusionsforløb), som projektet udvikler.

Disse geografier får tilbudt et koncept for en proces, der kan understøtte, at lokale virksomheder får kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling. Dette sker med fokus på, hvordan ledige borgere fra kanten af arbejdsmarkedet kan blive en del af løsningen på virksomhedernes rekrutteringsudfordringer relateret til den grønne omstilling.

Støtte til implementering

Efter workshoppen har kommunerne mulighed for at trække på Cabi i relation til selve implementeringen af lokale opkvalificeringsindsatser.

Målet er, at yderligere ti kommuner inden projektets afslutning for alvor igangsætter egne lokale indsatser, ligesom et større antal virksomheder selv vil række ud til jobcentre og erhvervsskoler for at iværksætte indslusningsforløb.

Projektspecifikke output for aktivitet 6

Cabi faciliterer halvdagsworkshops i 15 kommuner, hvor den lokale erhvervsorganisation, den kommunale erhvervsservice og den lokale erhvervsskole mødes og får viden om metoder og erfaringer fra projektet.

Projektspecifikke resultater for aktivitet 6

Ti kommuner implementerer et lignende koncept, som understøtter, at virksomhederne får kvalificeret arbejdskraft til den grønne omstilling.

Aktivitet 7: National udbredelse

Hovedaktiviteten består af to underaktiviteter:

- Udvidelse af samarbejdsrelationer og kommunikationsrækkevidde
- Udbredelse via arrangementer - fysisk og online.

Der vil i hele projektperioden være en betydelig kommunikationsindsats, hvor inspiration til at kombinere grøn omstilling med socialt ansvar vil blive formidlet ud - både lokalt og på nationalt plan. Kommunikationsindsatsen vil i begyndelsen især være fokuseret i de geografier, projektet omfatter. Men efterhånden som projektet har udviklet virksomme metoder og har flere gode historier at fortælle om effekten af indsatsen, vil den nationale udbredelse blive intensiveret.

Essensen af projektets formidlingsstrategi er at give flere virksomheder den fornødne viden og inspiration til, at de kan finde arbejdskraft til deres grønne omstilling ved at rekruttere nye medarbejdere med særlige behov.

Udvidelse af samarbejdsrelationer og kommunikationsrækkevidde

Cabi har fra begyndelsen et samarbejde med Erhvervshus Midtjylland og andre relevante lokale organisationer. Men efterhånden udbygges dette til øvrige erhvervshuse i Danmark og til relevante uddannelsesinstitutioner, lokale erhvervsorganisationer, brancheorganisationer og jobcentre på tværs af landet.

Med projektets forskellige aktiviteter og samarbejdspartnere kan vi nå bredt ud og formidle viden og casehistorier – til virksomheder om virksomheder.

Formidlingen vil ske vha. Cabis og projektets samarbejdspartneres (DE, SMV-Danmark, virksomhedsguiden, erhvervshuse m.v.) kanaler. Der udarbejdes løbende pressemeddelelser, casehistorier, podcasts, opslag på sociale medier, samt nyhedsbreve. Målet for formidlingen er at nå ud til virksomhederne igennem de kanaler, hvor de er.

I takt med, at projektets aktiviteter udvides geografisk, pitches lokale virksomhedshistorier til lokale medier med det formål at skabe engagement til, at flere virksomheder i lokalområdet tænker grøn omstilling og social inklusion sammen.

Cabi opretter også en temaside på cabiweb.dk om grøn omstilling og social inklusion, hvor de erfaringer, metoder og værktøjer, der udvikles i projektet løbende vil blive gjort digitalt tilgængelige for alle.

Dertil vil der blive udarbejdet guidelines, som vil være tilgængelige på erhvervshusenes **Virksomhedsguiden.dk**.

Udbredelse via arrangementer fysisk og online

Derudover videreformidles projektet ved, at Cabi deltager i arrangementer afholdt af erhvervsorganisationen, erhvervshuse og lignende. Og at viden om grøn omstilling koblet med social inklusion bliver en fast del af de arrangementer, som Cabi løbende tilbyder de pt. ca. 11.000 virksomheder og jobcentre, der abonnerer på at få inspiration og viden fra Cabi.

Som led i den nationale udbredelse står Cabi sammen med lokale erhvervshuse til rådighed for vejledning, sparring og oplæg. For Cabi foregår dette også via den veletablerede funktion *Spørg Cabi*, hvortil flere hundrede virksomheder hvert år ringer eller skriver for at få vejledning om socialt ansvar.

Projektspecifikke output for aktivitet 7

Cabi udarbejder digitale guidelines og værktøjer til **Cabiweb.dk** (med ca. 180.000 unikke brugere pr. år) og til Erhvervshusenes **Virksomhedsguiden.dk**.

20 pressemeddelelser.

Ti videocases, hvor virksomhederne deler deres erfaringer vedr. indslusningsforløbene.

Fire podcasts målrettet virksomhederne, så de får indsigt i, hvad der har virket på andre virksomheder.

20 indslag i regionale nyheder, der oplyser om virksomhedernes indsats for at rekruttere nye medarbejdere til at understøtte den grønne omstilling.

Opslag på sociale medier og nyhedsbreve, når der opnås milepæle, fx ved 50 gennemførte indslusningsforløb.

Indgåelse af partnerskaber med DE, DI, SMV-Danmark, Lederne m.v., så der kommer cases ud via deres kanaler også.

Deltagelse i yderligere 15 møder i Erhvervsorganisationens-regi/ erhvervshus-arrangementer.

Projektspecifikke resultater for aktivitet 7

Det forventes, at effekten af aktivitet 7 som minimum kan nå ud til 40.000 virksomheder.

Projektets partnerskaber gør det muligt at lave målrettet kommunikation ud til virksomhederne. Alene samarbejdet med erhvervsrådene giver en direkte vej ind til virksomheder.

Derudover vil vi på vores sociale medier (særligt LinkedIn) kunne tilpasse vores kommunikation til virksomheder ved at gennemføre kampagne for projektets viden, metoder og materialer blandt andet ved at målrette kampagner til bestemte virksomhedstitler, virksomhedsnavn m.m.

Det forventes, at kampagneaktiviteterne vil nå ud til cirka 40.000 virksomheder. Det forventes, at cirka 20.000 virksomheder vil få viden om muligheden for indslusningsforløb i deres rekrutterings- og onboarding-proces, og 20.000 virksomheder inspireres til selv at rekruttere nye medarbejdere, som har særlige behov i onboarding-perioden.

4.1.2. Grafisk illustration af effektkæder for hver aktivitet samt samlet overordnet effektkæde

Bilag 2

4.2 Risikoanalyse

Den største risiko for gennemførelsen af projektet ligger i selve rekrutteringen af målgruppen - herunder rekrutteringen af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet, der kan indgå i inklusionsforløb, samt virksomheder, der vil rekruttere via inklusionsforløb. Læs mere om risikovurderingen i afsnit 3.3.2.

Projektet imødegår risikoen ved, at der som en del af projektledelsen vil være et skarpt, kontinuerligt fokus på, om der løbende indgår de antal deltagere i projektet, der er estimeret med for perioden.

Viser der sig udfordringer i relation til rekrutteringen, bliver det håndteret af Cabi samt de pågældende projektpartnere, der oplever vanskelighederne.

Dertil bruges de lokale følgegrupper aktivt i målopfyldelsen.

Det ses som en styrke, at der er fire kommuner med i fase 1, og at antallet af kommuner fordobles allerede i fase 2. Der vil derfor være mulighed for en høj grad af sparring og læring på tværs af kommunegrænser.

En anden risiko ligger i, om projektet kan få tilstrækkeligt med kommuner med i fase 2 og 3. Det vurderes dog på baggrund af den nemme rekruttering til fase 1 samt foreløbige rekruttering til fase 2, at risikoen er minimal. Dertil kommer, at Erhvervshus Midt allerede har meldt sig på banen som samarbejdspartner, og flere kommuner allerede har tilkendegivet interesse blot ved et kort pitch på projektet.

Cabi har mange års erfaring med rekruttering af samarbejdspartnere til projekter, og på den baggrund vurderes det, at vi står meget stærkt i nærværende projekt. Både i relation til at få tilstrækkeligt med deltagere, men også i relation til at få projektpartnere og kommuner endeligt på plads til fase 2 og 3.

4.3 Projektets hovedaktiviteter

Hoved-aktivitet	Titel	Målemetode, inkl. måleenhed	Samlet måltal for hele projektperioden	Forklaring på måltal	Forventet fordeling af måltal i projektperioden	Deltagende partnere
1	Rekruttering af virksomheder	Måleenhed: Antal virksomhedsbesøg Målemetode: Partnerne registrerer i overblikark	1.850	Forventningen er, at partnerne tager kontakt til 5.000 virksomheder. Heraf siger 1.850 virksomheder ja til at få et første besøg af projektpartnerne	1. år = 629 2. år = 740 3. år = 481 Afsluttende halvår = 0	Cabi Erhvervsorganisation Jobcenter Erhvervsskole
2	Afdækning af arbejdsopgaver og relaterede kompetencer	Måleenhed: Antal virksomheder Målemetode: Registrering i overblikark	925	Af de 1.850 virksomheder, der har haft besøg af projektpartnerne, siger 925 ja til et yderligere besøg, hvor arbejdsopgaver og relaterede kompetencer afdækkes	1. år = 314 2. år = 370 3. år = 240 Afsluttende halvår = 0	Cabi Jobcenter Erhvervsskole Erhvervsorganisation
3	Virksomhederne klædes på til inklusions- og fastholdelsesopgaven	Måleenhed: Antal virksomheder Målemetode: Registreringsark	500	Af de 925 virksomheder, der har fået afdækket opgaver, indgås der aftale med 500 virksomheder	1. år = 170 2. år = 200 3. år = 130 Afsluttende halvår = 0	Cabi Jobcenter Erhvervsskole erhvervsorganisation Virksomheder
4	Matchmaking	Måleenhed: Antal personer Målemetode: Registreringsark	2.000	2.000 ledige borgere møder en eller flere virksomheder i en matchmaking aktivitet	1. år = 480 2. år = 816 3. år = 704 Afsluttende halvår = 0	Jobcenter Virksomheder
5	Design, test og implementering af indslusningsforløb og fastholdelsesindsats	Måleenhed: Antal personer Målemetode: Startskemaer	1.000	Af de 2.000 ledige borgere bliver 1.000 matchet, og der indgås aftale om indslusningsforløb med en af de 500 virksomheder	1. år = 240 2. år = 410 3. år = 350 Afsluttende halvår = 0	Virksomheder Erhvervsskoler Jobcenter Cabi

6	Udbredelse til yderligere 10-15 geografier	Måleenhed: Antal geografier Målemetode: Registreringsark	10	Cabi tilbyder halvdagsworkshop og sparring til yderligere 15 geografier. Målet er, at 10 af disse igangsætter egne lokale indsatser inden projektets afslutning	3. år = 5 Afsluttende halvår = 5	Cabi
7	National udbredelse	Måleenhed: Unikke besøg, klik, visninger, nyhedsabonnementer m.m. Målemetode: Google analytics m.m.	40.000	Målgruppen af virksomheder nås gennem en vifte af formidlingskanaler. Måltallet er vurderet med baggrund i Cabis erfaringer med lignende kampagner	1. år = 5.000 2. år = 15.000 3. år = 15.000 Afsluttende halvår = 5.000	Cabi Erhvervshuse Øvrige relevante samarbejdspartnere

4.4 Programfaste output

	Samlet måltal for hele projektperioden	Forklaring på måltal	Forventet fordeling af måltal i projektperioden
Antal deltagere	1.000	De geografier, der deltager i fase 1, har i gennemsnit 60 % af deltagerne, og de sidste 40 % af deltagerne fordeles i de geografier, der starter i fase 2. Dette forklarer fordelingen af deltagerne med størst vægt på år 2 og 3	1. år = 240 2. år = 410 3. år = 350 Afsluttende halvår = 0
Antal ledige deltagere	1.000	Se ovenfor.	1. år = 240 2. år = 410 3. år = 350 Afsluttende halvår = 0
Antal mikro, små og mellemstore virksomheder, der modtager støtte	0	Da deltagerne er på kanten af arbejdsmarkedet, vurderes de deltagende virksomhederne ikke at få en konkurrencefordel ud af at deltage	

4.5 Projektspecifikke output

Titel på output	Målemetode, inkl. måleenhed	Samlet måltal for hele projektperioden	Forklaring på måltal	Forventet fordeling af måltal i projektperioden
Antal mikro, små og mellemstore virksomheder, der får afdækket arbejdsopgaver og relaterede kompetencer	Måleenhed: Antal virksomheder Målemetode: Registreringsark	925	Af de 1.850 virksomheder, der har haft besøg af projektpartnerne, siger 925 ja til et yderligere besøg, hvor arbejdsopgaver og relaterede kompetencer afdækkes	1. år = 314 2. år = 370 3. år = 240 Afsluttende halvår = 0
Udbredelse til yderligere 10-15 geografier	Måleenhed: Antal geografier Målemetode: Registreringsark	15	Cabi tilbyder halvdagsworkshops og sparring til 15 yderligere geografier. Målet er, at 10 af disse igangsætter egne lokale indsatser inden projektets afslutning	3. år = 15
National udbredelse	Måleenhed: Målemetode: optælling	100	Måltallet udgøres af en sammentælling af de konkrete formidlingsprodukter udviklet undervejs: pressemeddelelser, videocases, podcast, opslag på SoMe, indslag i nyhedsmedier, formidling på møder og konferencer m.m.	1. år = 25 2. år = 25 3. år = 25 Afsluttende halvår = 25

4.6 Programfastsatte resultater

	Samlet måltal for hele projektperioden	Samlet måltal efter projektperioden	Forklaring på måltal	Forventet fordeling af måltal i projektperioden
Antal deltagere, der er jobsøgende efter deltagelsen	180	80	Ud af de 900 deltagere, der gennemfører indslusningsforløbet, forventes 20 % at være aktivt jobsøgende efterfølgende. 5 % forventes ikke at	1. år = 18 2. år = 72 3. år = 70 Afsluttende halvår = 20

			være aktivt søgende pga. fx sygdom	
Antal ledige deltagere, der er i beskæftigelse, herunder som selvstændige erhvervsdrivende, umiddelbart efter deltagelsen	90	90	10 % forventes efter endt forløb at gå i ordinært arbejde. Se projektspecifikt mål om støttet beskæftigelse	1. år = 9 2. år = 36 3. år = 35 Afsluttende halvår = 10
Antal deltagere, der er i uddannelse umiddelbart efter deltagelsen	45	45	5 % forventes efter endt forløb at gå i uddannelse – typisk erhvervsuddannelse	1. år = 4 2. år = 18 3. år = 18 Afsluttende halvår = 5
Antal deltagere, der opnår formelle kvalifikationer umiddelbart efter deltagelsen	0	0	Projektets fokus er på indslusning af ledige på kanten og handler ikke om opnåelse af formelle kvalifikationer	

4.7 Projektspecifikke resultater

Titel på output	Målemetode, inkl. måleenhed	Samlet måltal for hele projektperioden	Samlet måltal efter projektperioden	Forklaring på måltal	Forventet fordeling af måltal i projektperioden
Antal deltagere, der gennemfører indslusningsforløb	Måleenhed: Antal personer Målemetode: Slutskema eller partnerregistrering	900	0	Det vurderes, at 10 % af de 1.000 ledige deltagere falder fra undervejs i indslusningsforløbet, fx pga. sygdom	1. år = 100 2. år = 400 3. år = 350 Afsluttende halvår = 50
Antal deltagere, der er i støttet beskæftigelse umiddelbart efter deltagelsen i indslusningsforløb og fastholdelsesindsats	Måleenhed: Antal personer Målemetode: Slutskema	540	500	60% forventes at opnå støttet beskæftigelse i form af fleksjob eller småjob	1. år = 50 2. år = 230 3. år = 220 Afsluttende halvår = 40
Antal mikro, små og mellemstore virksomheder, der tager imod ledige borgere i indslusningsforløb	Måleenhed: Antal virksomheder Målemetode: Registreringsark /partnererklæring	500	450	500 af de 925 virksomheder committer sig til at tage imod i gennemsnit to borgere i indslusningsforløb	1. år = 170 2. år = 200 3. år = 130 Afsluttende halvår = 0
Udbredelse til yderligere 10-15 geografier	Måleenhed: geografier	10	10	Målet er, at 10 af de 15 geografier, der får halvdagsworkshop	3. år = 5 Afsluttende halvår = 5

	Målemetode: Opfølgning til "geografier"			igangsætter egne lokale indsatser inden projektets afslutning	
National udbredelse	Måleenhed: Unikke besøg, klik, visninger, nyhedsabonnenter m.m. Målemetode: Google analytics m.m.	40.000	40.000	Målgruppen af virksomheder nås gennem en vifte af formidlingskanaler. Måltallet er vurderet med baggrund i Cabis erfaringer med lignende kampagner. Ca. halvdelen af virksomhederne forventes at blive inspireret til konkret at rekruttere fra kanten. Dette kan vi dog ikke måle specifikt på	1. år = 5.000 2. år = 15.000 3. år = 15.000 Afsluttende halvår = 5.000

4.8 Projektets geografi

Igennem projektets 3½-årig periode bliver projektets aktiviteter bredt ud til flere geografier. Geografisk fordeler grønne jobs sig nogenlunde jævnt i hele landet, men med den største koncentration i Midtjylland efterfulgt af Syddanmark.

I projektets første fase vil aktiviteterne derfor først geografisk foregå i Midtjylland. I fase to tilkøbes yderligere fire til seks nye kommuner til projektet. Der foregår løbende dialog med kommuner fra andre geografier - særligt fra Syddanmark og på Fyn. På nuværende tidspunkt har Esbjerg og Holstebro kommuner tilsluttet sig projektets anden fase.

I projektets tredje fase udvides geografien yderligere med 15 kommuner og deres tilhørende erhvervsorganisationer og erhvervsskoler. Den geografiske fordeling for hele projektperioden forventes derfor at være 70 % i Midtjylland, 15 % i Syddanmark og 15 % på Fyn.

Øvrige tekst-felter:

7.3.1 Bidrager gennemførelsen af projektet positivt til en bæredygtig udvikling og er det i overensstemmelse med princippet om ikke at gøre væsentlig skade, jf. Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2021/1060 af 24. juni 2021 artikel 9, stk. 4?

Gennemførelse af projektet er i overensstemmelse med målsætningen om at fremme bæredygtig udvikling.

Ved at skabe nye rekrutteringsveje for danske virksomheder, der arbejder med grøn omstilling, tilfører projektet arbejdskraft specifikt til virksomheder, der bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.

Gennemførelse af projektet er ligeledes i overensstemmelse med princippet om ikke at gøre væsentlig skade.

7.4 Lige muligheder og ikke-diskrimination: personer med handicap

Bidraget gennemførelsen af projektet positivt til lige muligheder og ikke-diskrimination for personer med handicap?

Det vurderes, at projektet bidrager positivt til at skabe lige muligheder for personer med handicap, da der er tale om individuelt tilpassede forløb, som skal hjælpe de mest udsatte, herunder personer med handicap, til at kunne få en plads på arbejdsmarkedet.

Dertil ses det som særdeles positivt, at projektet arbejder med at skabe fleksible og individuelt tilpassede forløb på erhvervsskolerne, som giver personer med nedsat funktionsevne bedre forudsætninger for at tilegne sig nye kvalifikationer på nedsat tid i mere langstrakte forløb, som typisk ellers ikke ville være muligt.

7.5 Lige muligheder og ikke-diskrimination: etnisk oprindelse

Det vurderes, at projektet bidrager positivt til at skabe lige muligheder for personer med anden etnisk oprindelse, herunder særligt personer, som er født og opvokset uden for Danmarks grænser.

Dette, da der er tale om individuelt tilpassede forløb, som opkvalificerer personer med meget ringe dansk kundskaber og/eller manglende skolefærdigheder, til at kunne få en plads på arbejdsmarkedet.

7.6 Lige muligheder og ikke-diskrimination: ligestilling mellem kønnene

Projektet skeler ikke til køn, hvorfor der ikke forventes at være en effekt i relation til ligestilling mellem kønnene.

Der kan dog ske en utilsigtet positiv effekt, i og med virksomhedernes rekruttering bredes ud, hvorfor tidligere bias frafalder.