



## Grøn omstilling og et socialt inkluderende arbejdsmarked

En undersøgelse af muligheder for rekruttering og kompetenceudvikling af ledige på kanten af arbejdsmarkedet i den grønne omstilling – med særligt fokus på unge uden uddannelse eller job.

---

## Forord

I hånden har du et notat udarbejdet af Cabi for Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål i januar-maj 2022.

Notatet er en analyse, der sætter fokus på arbejdsmarkedet i den grønne omstilling samt de rekrutterings- og opkvalificeringsbehov, den nye, grønne virkelighed skaber. Analysen ser på, hvilke muligheder der findes for at kompetenceudvikle og inkludere ledige på kanten af arbejdsmarkedet, særligt unge uden uddannelse og job, så de kan løfte nogle af de mange opgaver, der forventes at udspringe fra den grønne omstilling i de kommende år.

Analysen står ikke alene, men bygger ovenpå og drager erfaringer fra to notater, som Cabi udarbejdede for Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål i 2020:

- *'Cirkulær økonomi og arbejde til flere - hvordan cirkulære forretningsmodeller skaber job til mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet'*
- *'Cirkulær økonomi og arbejde til flere - En undersøgelse af forskellige branchers potentialer for kobling af cirkulære forretningsmodeller med inklusion og rekruttering af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet'*

Indeværende notat giver indblik i mulige veje til grønne kompetencer for ledige på kanten af arbejdsmarkedet og kan derigennem bidrage med perspektiv og kvalificering af den bredere drøftelse af, hvordan efterspørgslen på arbejdskraft med grønne kompetencer bedst imødekommes.

Tak til alle deltagende virksomheder og organisationer, der gennem interviews har delt viden, erfaringer og refleksioner, som har gjort os klogere på muligheder og udfordringer, når det gælder rekruttering og kompetenceudvikling til grønne opgaver.

---

# Indhold

1	Resumé	4
2	Indledning	5
2.1	Metode	6
2.2	Borgermålgrupper i analysen	7
3	Afgrænsning og begrebsafklaring	8
3.1	Social ansvarlighed i den grønne omstilling	9
3.2	Grønne jobs, kompetencer og opgaver	9
3.3	Kompetenceudvikling i praksisnære rammer	10
4	Analyse	10
4.1	Jobs og opgaver i den grønne omstilling	10
4.2	Rekruttering af ledige på kanten til grønne opgaver	14
4.3	Dokumentation og udvikling af grønne kompetencer	16
5	Konklusion	22
6	Anbefalinger og model	24
7	Perspektivering	26
8	Kilder/litteraturliste	27
9	Bilag	29

# 1 Resumé

Vi kommer til at mangle hænder og kompetencer, hvis vi skal leve op til de danske klimaambitioner. Virksomhederne skal derfor kigge alle veje, når de skal rekruttere medarbejdere til de 95.000 nye grønne jobs, der forventes at blive skabt frem til 2035 som resultat af den grønne omstilling. De fleste grønne jobs kræver højtuddannet, faglært eller specialiseret arbejdskraft, men der findes også grønne opgaver med lave indgangsforudsætninger, som kan udføres af ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Også unge uden job eller uddannelse.

Cabi har gennemført denne undersøgelse for Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål. Det undersøges, hvilke muligheder der findes for rekruttering og kompetenceudvikling af ledige på kanten af arbejdsmarkedet til opgaver i den grønne omstilling - med særligt fokus på unge uden uddannelse og job.

Undersøgelsen er baseret på deskresearch, baggrundsinterviews samt interviews med fem virksomheder og tre organisationer og viser overordnet, at der er potentiale i at inkludere ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder de unge, som en del af løsningen på de rekrutteringsudfordringer, der opstår, når den grønne omstilling skal realiseres. I virksomhederne findes der flere grønne opgaver, der kan få ledige på kanten i spil - hovedsageligt manuelle opgaver såsom affaldssortering, lagerarbejde og varehåndtering, men også skrivebordsopgaver såsom registrering af materialer. Det er afgørende, at virksomhederne får øje på grønne opgaver med lave indgangsforudsætninger, så de herigennem kan få dækket en del af deres arbejdskraftbehov og samtidig frigive tid hos andre medarbejdere til de specialiserede opgaver.

De adspurgte virksomheder ser generelt ikke manglen på faglige kompetencer som en barriere for ansættelser til de grønne opgaver med lave indgangsforudsætninger. De nødvendige faglige kompetencer opnås oftest gennem sidemandsoplæring på virksomheden, og der anvendes undervejs forskellige metoder til kompetenceafklaring. For nogle ledige på kanten af arbejdsmarkedet kan læringsbeviser være en måde at udvikle og dokumentere kompetencer. Analysen peger desuden på, at der ikke er potentiale for udvikling af fælles kompetencestandarder eller -beskrivelser på tværs af virksomheder, når det handler om kompetencer til løsning af opgaver med lave indgangsforudsætninger, da disse ofte er virksomhedsspecifikke.

For nogle ledige på kanten af arbejdsmarkedet vil udførelsen af de grønne opgaver skabe motivation til at gennemføre en erhvervs-, ungdoms- eller efteruddannelse. Dermed er håbet også, at inklusion bidrager til løsning af manglen på uddannet arbejdskraft i den grønne omstilling på lang sigt.

Lykkes det virksomhederne at imødekomme manglen på grøn arbejdskraft ved at inkludere ledige på kanten af arbejdsmarkedet, bidrager de til den grønne omstilling og et socialt inkluderende arbejdsmarked i tråd med kerneprincippet i FNs verdensmål: Leave No One Behind.

## 2 Indledning

Danmarks klimamål og den grønne omstilling skal bidrage til at løse et alvorligt problem. Hvis de samlede udledninger af CO<sub>2</sub> og andre drivhusgasser forsættes uforandret, vil den resulterende globale temperaturstigning få alvorlige konsekvenser for mulighederne for liv på jorden.

For at reducere klimaforandringerne og dens følger skal vi i de kommende år foretage en omfattende omlægning af måden, hvorpå vi udnytter klodens ressourcer, herunder hvordan vi designer, producerer og forbruger. Disse mange og store forandringer skal forfølges med hensynet til mulighederne for at fastholde og udbygge et socialt bæredygtigt arbejdsmarked og i overensstemmelse med kerneprincippet i FN's verdensmål: *ingen må lades i stikken (Leave No One Behind)*.

Realiseringen af den grønne omstilling vil påvirke det danske arbejdsmarked markant. Det anslås, at der frem til 2035 vil blive skabt op til 95.000 nye grønne jobs<sup>1</sup>. Disse nye jobs er i til-læg til de 71.400 grønne jobs, der allerede eksisterede i 2016. Vi kommer derfor til at mangle både hænder og kompetencer for at komme i mål med vores klimaambitioner. Men det giver også beskæftigelsesmæssige muligheder for at bygge vindmøller, hvor forandringens vinde blæser.

De mange jobs og opgaver, der skabes med den grønne omstilling, fordrer, at virksomhederne ser i alle retninger for at skaffe den fornødne arbejdskraft. En del af løsningen på denne udfordring kan findes ved at udnytte de muligheder, der ligger i at inkludere målgrupper af ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Selvom mange grønne jobs kræver særlige faglige forudsætninger, er det langt tilfældet for alle grønne opgaver. En række opgaver har lave indgangsforudsætninger og kan derfor være en vej til job og måske uddannelse for flere ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

Undersøgelser viser, at der er potentiale for at arbejde mere systematisk med at få særligt gruppen af unge, der hverken er i job eller uddannelse, ud i virksomhedsforløb, og at det for nogle unge på kort sigt giver bedre mening at komme i job end i uddannelse.<sup>2</sup>

Erfaringer peger endvidere på, at virksomhedsnær kompetenceafklaring og -opbygning, herunder brug af såkaldte læringsbeviser, kan være en god metode til at bringe nogle ledige med særlige udfordringer, herunder især en del af de unge ledige, i spil i virksomhederne. Disse erfaringer giver sammen med den grønne omstillings forventede jobmuligheder med lave indgangsforudsætninger et grundlag for at undersøge, hvordan modeller til kompetenceafklaring og -dokumentation kan bringes ind i den grønne omstilling.

På denne baggrund har Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål bedt Cabi om at udarbejde indeværende analyse, hvor vi hovedsageligt vil undersøge:

---

<sup>1</sup> CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse

<sup>2</sup> Epinion, Metrica og Center for Ungdomsforskning (CeFU) 2020: Slutevaluering af RCT-forsøget Job-bro til Uddannelse

- 1) Kompetenceudviklings- og rekrutteringsbehov i den grønne omstilling, der kan åbne for rekruttering af ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder særligt unge uden uddannelse og job.
- 2) Potentialer, barrierer og erfaringer med brug af forskellige redskaber til afklaring, dokumentation og opbygning af kompetencer, herunder læringsbeviser ifm. rekruttering til løsning af grønne opgaver.

Analysen vil udmunde i model og anbefalinger til virksomheder om rekruttering og kompetenceopbygning, der endvidere kan skabe grobund for drøftelser i Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål om yderligere ønsker til initiativer inden for undersøgelsens tema.

### Centrale undersøgelsesspørgsmål

- a) Hvilke rekrutterings- og kompetenceudviklingsbehov vil der være i forbindelse med den grønne omstilling?
- b) Hvilke eksisterende og nye opgavetyper er der tale om, og hvilke kan åbne muligheder for ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder særligt unge (fx manuelle opgaver)?
- c) Hvilke kompetencer kræves for at varetage disse opgaver?
- d) Hvilke metoder til kompetenceafklaring, -løft og dokumentation kan være en vej til disse jobs/opgaver?
- e) Er der i forbindelse med disse opgavetyper potentiale for udvikling af fælles kompetencestandarder eller kompetencebeskrivelser på tværs af aktører i de relevante brancher?

Analysen bygger ovenpå Cabis tidligere arbejde udarbejdet i 2020 for Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål om cirkulær økonomi og inklusionsrelevante opgavetyper.

## 2.1 Metode

Vidensindsamlingen består af deskresearch, baggrundsinterviews og interviews med virksomheder og organisationer og kan opdeles i to faser. Fase 1 besvarer overvejende undersøgelsesspørgsmål a, b og c. Spørgsmål d og e besvares på baggrund af vidensindsamlingen i fase 2.

Fase 1 – deskresearch og baggrundsinterviews vedrørende:

- Eksisterende viden og rapporter vedrørende den grønne omstilling i dag og frem til 2030<sup>3</sup>
- Cabis viden om potentialerne for inklusion af ledige på kanten af arbejdsmarkedet til at varetage grønne opgaver, herunder de to publikationer, som nævnes i Forordet
- Cabis erfaringer med kompetenceudvikling af unge uden uddannelse eller job, herunder via projekt 'Kompetencebeviser til udsatte unge', som omhandlede brug af læringsbeviser
- Identifikation af relevante virksomheder og organisationer til interview.

---

<sup>3</sup> Der er især trukket på viden og materiale fra tænketanken CONCITOs arbejde, herunder projektet 'Fremtidens grønne arbejdsmarked' af CONCITO og Mandag Morgen.

Fase 2 - interviews med virksomheder samt organisationer, der har erfaring med læringsbeviser:

- Semistrukturerede telefoninterviews med fem virksomheder, der på hver sin måde bidrager til samfundets grønne omstilling
- Semistrukturerede telefoninterviews med tre organisationer, der har erfaringer med læringsbeviser, herunder indhold, udførelse og effekt.

Med dette metodevalg dykker vi ned få udvalgte steder og indsamler relevante erfaringer. Der er således ikke tale om en komplet eller repræsentativ afdækning. Med dette in mente kan undersøgelsen bidrage med ny indsigt i den grønne omstillings beskæftigelsesmæssige potentiale for ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder særligt unge, og lægge op til diskussion samt yderligere undersøgelse og nysgerrighed.

### **Udvælgelse af virksomheder og organisationer til interview**

Vi opsatte flere kriterier, da vi skulle udvælge de virksomheder og organisationer, som via interviews skulle bidrage til notatets analyse med deres viden, erfaringer og perspektiver:

- 1) Virksomheden skal have opgaver, der bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og/eller klimaindsats.
- 2) Virksomheden skal have erfaring med kompetenceudvikling af medarbejdere til grønne opgaver - herunder erfaring med brug af redskaber til afklaring, dokumentation og opbygning af kompetencer som fx læringsbeviser eller lign.

## **2.2 Borgermålgrupper i analysen**

En rekordhøj beskæftigelse i Danmark kombineret med rekrutteringsudfordringer – også indenfor grøn omstilling – skaber grobund for at gå nye veje i virksomhedernes rekrutteringsarbejde. Inklusion af ledige på kanten af arbejdsmarkedet kan mange steder være en del af løsningen. Der er mennesker i alle aldre med forskelligartede udfordringer udover ledighed. Med den rette tilgang og støtte kan borgermålgrupper som fx langtidsledige, personer med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, flygtninge, indvandrere, unge uden uddannelse/job eller socialt udsatte bidrage til løsning af arbejdskraftbehovet.

Ikke mindst gruppen af unge uden uddannelse eller job er interessant. Det er en udfordring, at betydelige dele af en ungdomsårgang aldrig får en erhvervskompetencegivende uddannelse eller en vedvarende tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor rettes der i dette notat et særligt fokus på denne målgruppe.

I 2018 var der ca. 47.000 unge i alderen 15-24 år, som hverken havde fuldført eller var i gang med en uddannelse, og som ikke var i beskæftigelse<sup>4</sup>. Det svarer til 7 % af 15-24-årige i 2018.

---

<sup>4</sup> Reformkommissionen 2021: Faktaark om unge uden uddannelse.

Begrundelserne er mange, herunder helbredsmæssige udfordringer (fysiske og/eller psykiske), dårlige karakterer i grundskolen, massive sociale udfordringer eller en dårlig opvækst. Udfordringerne går ofte hånd i hånd, og derfor kan nogle unge have flere af faktorerne i bagagen på samme tid.

Unge, som hverken var i beskæftigelse eller under uddannelse i november 2008, halter også markant efter de øvrige unge på arbejdsmarkedet mange år senere. Blandt unge mellem 16 og 24 år, som i 2008 hverken var i beskæftigelse eller under uddannelse, var 46,6 % i arbejde i november 2016. Til sammenligning var 76,1 % i beskæftigelse i 2016 blandt de unge, som enten var under uddannelse eller i beskæftigelse i 2008<sup>5</sup>.

Andelen af unge uden uddannelse/job har været stabil siden 2011, hvilket tyder på, at der skal ydes en ekstra (og måske anderledes) indsats, når det gælder at få denne målgruppe ind på arbejdsmarkedet.

Gruppen af unge uden uddannelse eller job er sammensat, og en mindre del har betydelige kognitive handicap, som gør det vanskeligt eller umuligt at gennemføre en ungdoms- eller kompetencegivende uddannelse. En større andel af gruppen kan fx være præget af skoletræthed og manglende motivation. For den førstnævnte gruppe bliver målet via fx praktik at finde de opgaver i virksomheden, som disse unge kan udføre. For den anden gruppe kan praktik/job være springbrættet til uddannelse. Den unges motivation for formel kompetenceudvikling kan på sigt vækkes ved at indgå i et arbejdsfællesskab og løse konkrete opgaver, der ikke kræver store forudsætninger kompetence- og kvalifikationsmæssigt.

### 3 Afgrænsning og begrebsafklaring

Notatet fokuserer på de beskæftigelsesmæssige muligheder for ledige på kanten af arbejdsmarkedet, der skabes i takt med udrulningen af den grønne omstilling. Et særligt fokus er, som beskrevet ovenfor, på unge uden uddannelse og job.

Analysen tager udgangspunkt i allerede eksisterende viden om generelle kompetencebehov, der udspringer af den grønne omstilling. Det er dog udenfor analysens scope at se på de samlede konsekvenser, som den grønne omstilling vil have for arbejdsmarkedet og den almene opkvalificerings- og uddannelsesindsats.

Selvom de præsenterede modeller til kompetenceafklaring, -løft og dokumentation primært har ungemålgruppen in mente, vil disse også være relevante for andre grupper af ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

---

<sup>5</sup> Kilde: Danmarks Statistik - <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=30249>



### 3.1 Social ansvarlighed i den grønne omstilling

FN's verdensmåls tværgående princip om at *ingen skal lades i stikken* (Leave No One Behind) adresserer den udfordring, der kan ligge i at forfølge én type bæredygtighed på bekostning af en anden. De store og mange forandringer, der følger af den grønne omstilling, kan både udfordre, men også stimulere, virksomhedernes evne til at rumme og skabe arbejdspladser til ledige, der af den ene eller anden grund står på kanten af arbejdsmarkedet. Eksempelvis kan overgangen til nye teknologier, øget elektrificering og automatisering udfase nogle jobs, mens nye grønne opgaver indenfor fx genbrug og affaldshåndtering kan skabe arbejdspladser.

Virksomheder kan bidrage til at sikre, at *ingen lades i stikken* ifm. med den grønne omstilling, ved inkludere og rekruttere ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Det kan være personer med handicap/funktionsnedsættelse, fleksjobbere, unge uden uddannelse og job, tidligere dømt, flygtninge eller andre, der kan have brug for en særlig håndsrækning for at komme ind på arbejdsmarkedet grundet fysiske eller psykiske udfordringer. Konkret kan virksomheder tage et socialt ansvar ved (evt. i samarbejde med jobcentret) at oprette fleks- eller småjob eller tilbyde lærepladser, praktikker eller anden kompetenceudvikling, fx i kombination med lønede timer (hybridpraktik).

### 3.2 Grønne jobs, kompetencer og opgaver

Den grønne omstilling afføder en lang række jobs og opgaver og dermed også et behov for særlige kompetencer. I indeværende analyse tager vi udgangspunkt i følgende definitioner af henholdsvis grønne jobs og grønne kompetencer. Definitionerne er udviklet i forbindelse med projektet 'Fremtidens grønne arbejdsmarked', som tænketankene CONCITO og Mandag Morgen står bag:

- **Grønne jobs** er jobs, som bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.
- **Grønne kompetencer** er kompetencer, som ved deres anvendelse i et job bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.

Definitionen af grønne jobs og kompetencer med udgangspunkt i, om jobbet/kompetencerne bidrager til grøn omstilling, fremhæver, at alle jobs har potentialet til at blive grønne. Derved er grønne jobs og grønne kompetencer ikke begrænset til en særlig klimavenlig branche, sektor eller type virksomhed.

I forlængelse af ovenstående introducerer vi i analysen yderligere begrebet grønne opgaver.

- **Grønne opgaver** er arbejdsopgaver, der ved deres udførelse bidrager til miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse og klimaindsats.

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.

Endelig er det væsentligt at holde sig for øje, at grønne opgaver ikke nødvendigvis er nye typer af opgaver. Fx er mange af de voksende opgaver indenfor elektrikerfaget grønne, men langt fra ukendte eller egentligt nye. På samme vis er affaldssortering ikke en ny type opgave, men den grønne omstilling medfører væsentlig forøgelse af mængden af emner, der sorteres.

### 3.3 Kompetenceudvikling i praksisnære rammer

Der findes, som tidligere nævnt, grønne opgaver, der ikke forudsætter faglærte eller højtuddannede medarbejdere. Disse grønne opgaver med lav kompetencemæssig indgangsbarriere kan åbne flere forskellige muligheder for de ledige på kanten af arbejdsmarkedet, der står en uden kompetencegivende uddannelse, herunder unge uden job og uddannelse. For en del af denne målgruppe kan grønne opgaver udgøre et springbræt til videre formel opkvalificering og uddannelse. For dem i målgruppen, der af forskellige årsager ikke kan gennemføre uddannelse, kan de samme opgaver udgøre et mere varigt job.

Kompetenceudvikling til løsning af opgaver med lav indgangsbarriere foregår primært ude i virksomhederne i form af praktisk løsning af opgaven og/eller sidemandsmandsoplæring. I nærværende analyse ser vi derfor specifikt på virksomhedsnær kompetenceudvikling, fx i regi af virksomhedspraktikker. Baggrunden er, at de formelle opkvalificeringsmuligheder i det ordinære uddannelsessystem eller AMU-systemet primært udgør veje til yderligere kompetenceudvikling af ledige på kanten, når fodfæstet til arbejdsmarkedet er etableret.

## 4 Analyse

Den følgende analyse er inddelt i tre dele. Først gennemgås det grønne arbejdsmarked med særligt fokus på, hvilke opgavetyper og kompetencekrav, der har relevans for ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Derefter behandles rekrutteringen af ledige på kanten af arbejdsmarkedet til virksomhedernes grønne opgaver, herunder to konkrete metoder til identifikation af relevante opgaver. Den sidste del ser nærmere på dokumentation og udvikling af kompetencer hos ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet. Analysens pointer understreges og illustreres af fire små cases, der hver især fremhæver vigtige pointer og problemstillinger.

### 4.1 Jobs og opgaver i den grønne omstilling

Antallet af grønne jobs i Danmark er støt stigende og har været det i en årrække. Tænketanken 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<sup>6</sup>.

De grønne jobs i Danmark er primært koncentreret i industrisektoren efterfulgt af byggeri og anlæg, vidensservice samt vandforsyning og renovation. Geografisk fordeler grønne jobs sig nogenlunde jævnt i hele landet, med den største koncentration i Region Midtjylland efterfulgt af Region Syddanmark og Region Hovedstaden.

Fire grønne jobområder udgjorde i 2018 71 % af beskæftigelsen i grønne erhverv<sup>7</sup>:

- Produktion af energi fra fornybare kilder
- Reduceret energi- og varmekonsum
- Affaldshåndtering og genindvinding
- Spildevands- og regnvandshåndtering.

Jobs indenfor produktion af grønne varer og tjenester udgøres i højere grad af faglærte og i mindre grad af ufaglærte sammenlignet med det generelle erhvervsliv.

Den grønne omstilling, herunder særligt forfølgelsen af Danmarks centrale klimamål om 70 % reduktion i udledning af drivhusgasser i 2030, forventes at føre til en betragtelig stigning i antallet af grønne jobs i den kommende årrække<sup>8</sup>. CONCITO estimerer et jobpotentiale på 52.000 til 95.000 grønne jobs frem mod 2035 (i tillæg til de 76.100, der eksisterede i 2017)<sup>9</sup>.

I Dansk Energis forslag til klimainvesteringer forventer man 29.000 nye grønne årsværk i gennemsnit frem imod 2030<sup>10</sup>, mens Fagforeningen IDAs klimasvar estimerer 41.500 nye årsværk i alle år fra 2020 til 2030<sup>11</sup>.

Selvom den største andel af de nye grønne jobs forventes at kræve faglært arbejdskraft, er der også et væsentligt beskæftigelsespotentiale for ufaglærte i den grønne omstilling.

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. Hos Dansk Energi anslås andelen af ufaglærte jobs at ligge på 34 %, mens faglærte står for 44 % af de nye grønne jobs.

---

<sup>6</sup> CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse

<sup>7</sup> IDA 2020a: Udvikling og uddannelse i den grønne sektor

<sup>8</sup> De konkrete prognoser for antallet af grønne jobs i fremtiden anvender forskellige metoder og varierer med størrelsen af de investeringer, der forventes at skulle gennemføres for at opnå 70 % reduktionen.

<sup>9</sup> CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse

<sup>10</sup> Dansk Energi 2020: Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling

<sup>11</sup> IDA 2020b: Beskæftigelseseffekt af IDAs klimasvar

Beskæftigelsesmulighederne, der opstår for de ufaglærte i forbindelse med den grønne omstilling, vil i høj grad forudsætte specialkompetencer og tekniske færdigheder inden for byggeri, anlægsarbejde, montage, betjening af store maskiner, transport og logistik mv.<sup>12</sup>

Selvom sådanne krav om specialkompetencer gør potentialet for at kunne rekruttere ledige på kanten af arbejdsmarkedet mindre, forventes der også at blive skabt nye grønne jobs med lavere kompetenceforudsætninger.

I 2020 fortog Cabi en undersøgelse af, hvilket potentiale forskellige brancher har for at rekruttere og inkludere mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, i takt med at virksomhederne implementerer cirkulære forretningsmodeller. Undersøgelsen viste, at ca. 20 % af nye cirkulære jobs vil kunne bestrides af ufaglærte, og at de følgende opgaver, primært ifm. genbrug og genanvendelse, vil kunne varetages af ledige på kanten af arbejdsmarkedet:

*Cirkulære opgaver med lav kompetencemæssig indgangsbarriere:*

- Sortering, adskillelse og indsamling af produkter og materialer
- Transport, pakning og logistik
- Reparation, rengøring og registrering af produkter og materialer.

At ovenstående opgavetyper passer til ledige på kanten, understøttes af de gennemførte interviews. Alle fem virksomheder nævner bl.a. 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 ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder unge uden job og uddannelse. Opgaverne har ofte manuel karakter, men der findes også 'skrivebordsopgaver' såsom registrering af materialer (fx dokumentation som følge af miljølovgivning).

### ***Kompetencebehovet i de grønne jobs***

Udviklingen i mængden af grønne jobs medfører et generelt behov for opkvalificering af grønne kompetencer på det danske arbejdsmarked. En analyse foretaget af Boston Consulting Group (BCG) påpeger, at de mange nye grønne jobs vil føre til en særlig mangel på hhv. faglærte og højtuddannede profiler<sup>13</sup>. Udfordringen med at besætte ufaglærte grønne jobs vurderes af BCG at være mindre alvorlig, grundet muligheden for at opkvalificere den eksisterende arbejdsstyrke.

Behovet for flere og nye kompetencer til grønne jobs går på tværs af alle uddannelsesniveauer og brancher<sup>14</sup>. De konkrete grønne kompetencer, der efterspørges, er dog i meget høj grad særegne fagområder og brancher. Grundlaget for at lave bred og ensartet opkvalificering i "grønne kompetencer" er derfor ikke til stede. Den brede opkvalificeringsindsats til grønne

<sup>12</sup> Dansk Energi 2020: Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling

<sup>13</sup> BCG 2021: Kompetence-mismatch i Danmark og den grønne omstilling frem imod 2030

<sup>14</sup> CONCITO 2022: Fremtidens grønne arbejdsmarked

jobs bør derfor så vidt muligt målrettes de konkrete opgaver og behov, der findes i virksomhederne.

Specifikt ift. grønne jobs med en lavere kompetencemæssig indgangsbarriere kan der være typer af kompetencer, der er mere generelt efterspurgt på tværs af brancher. Dette kan eksempelvis være fysisk formåen til løsning af manuelle opgaver eller kørekort ifm. transportopgaver.

De virksomheder, vi har talt med i udarbejdelsen af indeværende notat, efterspørger dog ikke nødvendigvis medarbejdere, der har de 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 job.

De grønne faglige kompetencer kan opnås med sidemandsoplæring, og på sigt kan den enkelte opkvalificere sig via kortere eller længerevarende kurser. 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.

### **Minicase 1: Torben Clausen A/S ønsker 'blot' motiverede medarbejdere**

Torben Clausen A/S udfører entreprenøropgaver inden for anlægs- og jordarbejde, nedbrydning, affaldshåndtering, mv. De er en virksomhed med fokus på cirkulær økonomi, da de ønsker, at mest muligt materiale (såsom pap, plastik og jern) skal genanvendes. Torben Clausen A/S oplever et stadigt stigende behov for arbejdskraft til genbrug og genanvendelse - herunder ligger der mange opgaver for ufaglærte. Dokumentation i forbindelse med miljøkrav er desuden en arbejdsopgave, som bliver stadig mere omfattende, men som kan udføres af medarbejdere, der ikke kan klare tungt manuelt arbejde.

Virksomheden har dog svært ved at rekruttere medarbejdere til stillingerne, også selvom de i mange tilfælde ikke har specifikke krav til faglige kompetencer og erfaring. Torben Clausen A/S har også samarbejdet med Jobcentret, og her har fokus primært været på at modtage en motiveret praktikant, der har lyst til at blive en del af teamet og møde til tiden. Til gengæld giver jobbet en god løn (for ufaglært arbejde) og gode muligheder for efteruddannelse. Desværre har virksomheden dårlige oplevelser med praktikanter, som ikke fuldfører deres forløb pga. manglende motivation.

Torben Clausen A/S opkvalificerer bl.a. deres medarbejdere ved brug af sidemandsoplæring. Medarbejdernes evner og kompetenceniveauer opdateres løbende i en oversigt (kompetencematrix), som giver et godt overblik over firmaets kompetencebehov.

## 4.2 Rekruttering af ledige på kanten til grønne opgaver

Selv om ledigheden er lav i Danmark, er der stadig en ledig arbejdsstyrke i samfundet – nærmere bestemt ca. 155.000 borgere<sup>15</sup>, som med lidt ekstra hjælp kan komme i beskæftigelse. Den grønne omstilling kan skabe en vej ind på arbejdsmarkedet for ledige på kanten, da flere af de grønne opgaver har lave indgangsforudsætninger. Som nævnt indledningsvist er der desværre en andel af de unge, som hverken er i uddannelse eller i beskæftigelse - og i det hele taget ikke har meget (eller nogen) erhvervs erfaring på CV'et.

Samtlige af de cirkulære opgaver med lav kompetencemæssig indgangsbarriere, jf. afsnit 4.1, kan som udgangspunkt varetages af såvel unge som voksne, hvis de får det rette kompetenceløft og oplæring, og ikke mindst har motivationen til at udføre opgaverne.

### Minicase 2: Sidemandsoplæring bidrager til, at unge bliver del af virksomheden

Hos én af de adspurgte virksomheder (Ellegaard) har de erfaringer med at ansætte unge, som typisk har mistet motivationen ift. at gå i skole, eller andre ufaglærte ledige uden det store på CV'et. Via sidemandsoplæring kan man dog alligevel blive en dygtig fugemand og grafitfjerner i virksomhedens Rail-afdeling, der laver reparations- og udbedringsarbejder, der forlænger togenes levetid. Erfaringerne viser, at de ufaglærte hurtigt kan blive en vigtig del af arbejdsstyrken med de faglige kompetencer, som kræves. Hemmeligheden bag succesen har været, at de øvrige medarbejdere på Rail-holdet har været gode til at tage imod de nye kolleger og lære dem op – og at der i perioder – ikke mindst til de unge – er givet lidt ekstra støtte (dialog med mentor eller værkfører og udfordringer eller frustrationer), hvis der har været behov for det.

For nogle unge kan grønne jobs med lave indgangsforudsætninger tilmed være helt ideelle stillinger. I forhold til gruppen af unge, som pga. dårlige erfaringer er afskrækket af skolebænken, kan det fx være første skridt ind i et job med uddannelsesperspektiv. Vigtige motivationsfaktorer for denne gruppe, kan være:

- En god løn
- At kunne slippe for skolebænken/uddannelse
- Følelsen af at bidrage til grøn omstilling
- At være en del af et fællesskab
- At blive mødt med tillid og respekt
- En indsigt i arbejdsmarkedet og uddannelsesmuligheder
- At få noget på CV'et.

Som nævnt kræver flere af de grønne jobs ingen særlige kompetencer. Her handler det mere om at have motivation og kunne møde på arbejde til rette tid. Det lyder som enkle krav, som er nemme at opfylde, men når vi taler om ledige på kanten, herunder unge uden uddannelse eller jobberfaring, taler vi om en målgruppe, som ikke nødvendigvis besidder disse

<sup>15</sup> Tal fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk). Opgørelsen dækker over fuldtidspersoner i 2021 fordelt på ydelseskategorierne: Kontanthjælp, Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv., Uddannelseshjælp, Revalidering, Jobafklaringsforløb, Ressourceforløb og Ledighedsydelse.

kompetencer. Nogle har intet eller meget lidt kendskab til at arbejde i en virksomhed og kender derfor ikke de 'uskrevne regler', der ofte kan være. Andre ser det som for stor en udfordring at varetage et arbejde, hvor der stilles krav til dem.

De virksomheder, som lykkes med at inkludere ledige på kanten – herunder unge - er ofte villige til at udvise lidt mere rummelighed og gå de ekstra skridt og tage snakken, særligt i begyndelsen af ansættelsen, for at sikre, at den nye medarbejder bliver en del af arbejdsfællesskabet. Til gengæld viser erfaringerne så også, at man ofte får nogle meget loyale medarbejdere efterfølgende. Dette er i øvrigt også tilbagemeldingerne i flere af de interviews, som Cabi har gennemført i forbindelse med indeværende undersøgelse.

### Metoder til at identificere grønne opgaver

Når virksomhederne, uafhængigt af branche, står over for at rekruttere en ny medarbejder til en stilling inden for den grønne omstilling, kan det være en fordel at fokusere på opgaver i stedet for konkrete stillinger. Samles der opgaver, der ikke kræver særlige kompetencer, i en deltidstilling, et fleksjob eller et job med lønnede timer, giver det ikke kun en åben dør for en ledig på kanten af arbejdsmarkedet. Det frigiver også tid hos de faglærte medarbejdere, så de kan fokusere på deres kerneopgaver, der skal drive væksten og virksomheden fremad i den grønne omstilling.

Et par eksempler på, hvordan man kan finde frem til opgaver med en lav kompetencemæssig indgangsbarriere, kan findes i hhv. *Cabis værktøj til at afdække mulige opgaver* og *BM Silos Spot et job-cirke*. Se bilag 1 og 2.

Cabis værktøj kan hjælpe virksomheder med at beskrive opgaver, som kan anvendes som indgang for ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Der kan fx være tale om opgaver, som kan frigøre ressourcer hos eksisterende medarbejdere (fx højere uddannede fagspecialister), opgaver, der ikke bliver løst i dag eller simpelt hen opgaver, som virksomheden har svært ved at finde egnede og faste medarbejdere til at løse.

Værktøjet kan medvirke til:

- at få overblik over opgaver (også de grønne) i virksomheden, og hvilke kompetencer der kræves for at løse dem
- at spotte, hvilke opgaver, der ikke bliver løst, eller kunne løses af andre, hvorved der frigøres ressourcer hos eksisterende medarbejdere
- at give en ledig på kanten af arbejdsmarkedet, der har brug for en chance, muligheden.

Virksomheden BM Silo har udviklet en lignende model ved navn "Spot et job", hvor alle jobfunktioner i virksomheden er kortlagt og arbejdsfunktionerne inddelt i cirkler efter graden af specialisering/kompleksitet.



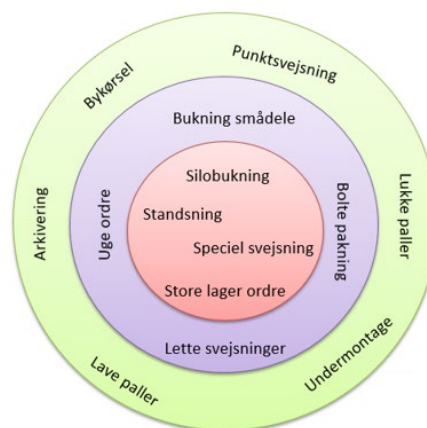
Med "Spot et job" modellen bliver nyansatte placeret yderst i virksomhedens funktioner, hvor det er muligt at bidrage fra dag ét. Under ansættelsen opkvalificeres medarbejderne og bliver efterhånden i stand til at varetage mere komplekse/specialiserede jobfunktioner.

I Spot et job-cirklen identificerer man alle opgaver i den pågældende virksomhed/funktion. Herefter placeres opgaverne i cirklen efter graden af specialisering/kompleksitet.

Opgaver i de yderste cirkler kræver ingen eller lidt oplæring, mens de mere avancerede opgaver placeres i modellens kerne. Modellen kan have flere eller færre ringe end eksemplet i denne skabelon.

Hvis modellen ikke kan favne alle opgaverne i en virksomhed, kan man lave en Spot et job-cirkel på hvert arbejdsområde eller funktion – også i relation til opgaver indenfor grøn omstilling.

Spot et job-cirklen gør det således muligt at rekruttere relativt bredt blandt ufaglært og faglært arbejdskraft. Samtidig er det muligt at fastholde gode medarbejdere, fordi de kan se tydelige karriereveje i virksomheden.



### 4.3 Dokumentation og udvikling af grønne kompetencer

Offentligt anerkendt uddannelse er kun en del af det, der kan være en persons samlede kompetencer. Kompetencer kan også tilegnes gennem privat uddannelse eller i arbejdslivet gennem læring på jobbet (sidemandsoplæring) og fx ved virksomhedsintern uddannelse.

I de formelle uddannelser dokumenteres deltagernes læring, viden og færdigheder ved hjælp af karakterer, uddannelsesbeviser, kursusbeviser etc. Derved kan kompetencerne anvendes i forhold til yderligere uddannelse, arbejdsmarkedet og i forhold til fx virksomheder, der allerede beskæftiger eller påtænker at ansætte de pågældende personer.

I arbejdslivet spiller afklaring og synliggørelse af kompetencer i relation til virksomhedens behov for opgaveløsning en vigtig rolle for medarbejdernes job- og kompetenceudvikling og for virksomhedernes konkurrenceevne.

Grønne jobs og opgaver er der nok af - også for ledige, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Flere grønne opgaver kræver ikke på forhånd særlige kompetencer, men i højere grad motivation til at lære nyt. Det bekræfter de adspurgte virksomheder i indeværende notat.

Kompetenceudviklingen begynder derfor ofte først, når medarbejderen eller praktikanten har første dag i en virksomhed. Det er i høj grad sidemandsoplæring, som bliver det vigtigste værktøj i værktøjskassen, når den nye medarbejder/praktikant skal klædes på til opgaverne.



Hele to ud af tre virksomheder<sup>16</sup> anvender sidemandsoplæring i dag, når en ny medarbejder starter, og det er derfor især virksomhedsnær kompetenceudvikling, virksomhederne har deres fokus på.

Sidemandsoplæring fungerer rigtig godt hos mange virksomheder, da de selv kan være med til at 'forme' medarbejderens kompetencer og vise, hvordan opgaverne skal udføres. Virksomheden Ellegaard taler eksempelvis om vigtigheden af god sidemandsoplæring, da de ikke ønsker 'andenrangsansatte'. Denne form for kompetenceløft passer desuden godt til unge, da mange i denne målgruppe, jf. afsnit 4.2, har svært ved at fuldføre et skoleforløb. Deres vej ind på arbejdsmarkedet skal derfor ofte findes ude i praksis, hvor de hurtigt kan få 'jord under neglene' og gøre en forskel i virksomheden.

Der ligger også en ekstra gevinst i sidemandsoplæring. Udover at give medarbejderen en grundig oplæring i de nye arbejdsopgaver tildeler sidemandsoplæring automatisk en mentor, som han/hun kan sparre med, når arbejdsdagen eller de nye rutiner bliver udfordrende. Dette aspekt er ekstra vigtigt for de unge, der ud over at mangle jobberfaring også har andre udfordringer i bagagen. En bagage, de ikke 'bare' kan lægge fra sig, når de træder ind på arbejdspladsen. Ellegaard fortæller, at de ved båndarbejde altid sætter en ældre faglært medarbejder ved siden af de ufaglærte unge, så den unge har en læremester og mentor tæt på.

### **Kompetenceoverblik**

Cabis opgaveværktøj og Spot et job-cirklen er eksempler på første skridt til at identificere opgaver til ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Men selvom der er tale om ufaglært arbejdskraft, som ofte i første omgang vil blive indsluset i virksomheden via sidemandsoplæring, så er der stadig behov for at have blik for kompetenceafklaring og -udvikling.

For virksomhederne giver det mening at skabe et overblik over medarbejdernes kompetencer, så de helt konkret ved, hvad de næste skridt kan være i forhold til opkvalificering, certificeringer og kurser. Dermed kan de sikre sig, at medarbejdernes kompetenceniveauer stemmer overens med den strategi, virksomheden ønsker at føre ud i livet.

Flere af de adspurgte virksomheder angiver, at de laver løbende kompetenceafklaring fx ved brug af en kompetencematrix. En kompetenceafklaringsoversigt/kompetencematrix besvarer spørgsmål som:

- Hvem kan varetage hvilke jobfunktioner og på hvilket niveau?
- Hvem kan oplære andre i hvilke jobfunktioner?
- Hvilken oplæring bør vi igangsætte?

Ellegaard skaber fx et overblik i et simpelt excelark. Hvem kan udføre hvilke opgaver, og hvor god er medarbejderen til den enkelte opgave på en skala fra 1-5? Hvilke kurser har den enkelte, og hvilke skal han/hun have i fremtiden?

---

<sup>16</sup> Dansk Arbejdsgiverforening 2018. Ufaglærte på arbejdsmarkedet

En anden virksomhed - Denwood - anvender også et medarbejderkompetenceskema (se bilag 3: Denwood Maskinværkstedets Competenceoversigt) med niveauinddeling til at skabe overblik. I denne kompetenceoversigt angives det, hvilke funktioner/opgaver de enkelte medarbejdere i produktionen kan varetage på et niveau fra 0-4. Hvis en medarbejder fx *ingen færdigheder eller erfaring har* med den pågældende funktion (fx betjening af værktøj), så vil vedkommende have en firkant, der ikke er udfyldt overhovedet, mens niveau 4 i den anden ende af skalaen vil betyde en helt udfyldt firkant i relation til den pågældende funktion. Niveau 4 vil her betyde, at medarbejderen *kan komme med løbende forbedringer til systemet, bruge værktøjet ift. problemløsning, lave process konfirmation og undervise/oplære andre i brugen af værktøjet*.

Hermed skabes et visuelt overblik over de kompetencer, som virksomheden har til rådighed og de områder, hvor man evt. har brug for kompetenceudvikling i form af fx kurser, certificeringer eller efteruddannelse.

		Kompetenceoversigt - Denwood Maskinværksted																				Sikkerhed		Diverse	
Overblik beskrivelse		Produktionsprocesser																							
Dato: 3. maj 2011 Vers. No.: 1 Udarbejdet af: K.MW Godkendt af: MC		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Kompetenceoversigt																									
Nr.	Navn																								
1	Karin Jensen																								
2	Jens Hansen																								
3	Pia Poulsen																								
4	Pia Poulsen																								
5	Poul Poulsen																								

### Minicase 3: Denwood ApS - en virksomhed med både en grøn og social profil

Horn Business Group ApS har tre datterselskaber: et ejendomsselskab, Horn Bordplader a/s og Denwood ApS. Denwood er en interessant virksomhed i den grønne omstilling, fordi de har gjort det til deres mission at udnytte spildtræ og returproduktioner inden for trævarerbranchen. Derfor aftager de en stor del af Horn Bordpladers resttræ og bearbejder det til produkter i massivtræ såsom skærebretter og tapasplader, som sælges som firmajulegaver.

Ud over at have en grøn profil har Denwood også en social profil. Ud af de 21 ansatte er otte af dem, også flere unge i starten af tyverne, ansat i fleksjob pga. psykiske eller fysiske handicap. Herudover har de praktikanter og personer i jobafklaring, og de arbejder hen imod at blive en socialøkonomisk virksomhed. Medarbejderne oplæres vha. sidemandsoplæring og udfører manuelt arbejde, laver finish, pudser, olierer og pakker produkter ind.

Denwood har desuden erfaring med at anvende læringsbeviser og se på konkrete opgavenære kompetencer. Dermed går de proaktivt ind og ser på den enkelte medarbejders kompetenceniveauer inden for bestemte funktioner og opgaver via et medarbejderkompetenceskema. De ser desuden på medarbejderens mulighed for udvikling fremover. De oplever dog, at praktikanterne gerne vil blive i en ansættelse hos dem, og derfor er kompetenceskemaet ikke nødvendigvis noget, der laves, for at medarbejderen/praktikanten skal kunne tage det med sig videre til næste job.

## **Kompetenceudvikling**

De erfaringer og kompetencer, som virksomheden kortlægger, er ikke kun til gavn for virksomheden selv, når de skal vurdere en medarbejders videre forløb. Det kan skabe både synlighed, forståelse og motivation hos medarbejderen, når de ser sort på hvidt, hvad de kan – og hvad de evt. kan udvikle sig til at kunne.

Virksomhedens kortlægning af kompetencer er også noget, jobcentret kan arbejde videre med, i tilfælde af at der er tale om et praktikforløb. Det letter dermed den videre proces, at virksomheden allerede har tænkt i kompetenceniveauer, når de løbende har vurderet praktikantens udvikling.

Selvom den første indslusning af en ufaglært ledig på kanten af arbejdsmarkedet typisk kan ske via sidemandsoplæring, så det i praksis for fleres vedkommende også være en vej mod løbende opkvalificering. Den formelle opkvalificering sker på sigt og efter behov i form af fx certificeringer, efteruddannelse, AMU-kurser og voksenlærlingeordningen.

Måltrettede og forberedende forløb (fx AMU-kurser med fokus på grøn omstilling eller IGU-forløb<sup>17</sup>) kan være en god vej ind i en virksomhed for ledige på kanten af arbejdsmarkedet, fx flygtninge eller ledige, der skal igennem et sporskifte på grund af massefyring.

For nogle unge, som fx har haft dårlige erfaringer fra skoletiden, kan for meget fokus på uddannelse være en motivationsdræber – og praksislæring i en virksomhed via sidemandsoplæring kan være det, der skal til for at genvinde motivationen.

Svaret er dog ikke nødvendigvis kun sidemandsoplæring for denne ungegruppe, men også opkvalificering via praksisorienterede uddannelser, fx FGU<sup>18</sup>. Denne uddannelse gennemføres helt eller delvist på en FGU-institution efter modellen for Ny mesterlære, men uden uddannelsesaftale og med stort fokus på praksislæring på virksomheder. I denne sammenhæng skal det i øvrigt nævnes, at flere FGU-institutioner har et temaspor, der hedder Projekt Grøn FGU<sup>19</sup>, der i høj grad skal ruste de unge til at kunne uddanne sig og få jobs indenfor den grønne omstilling.

### **Minicase 4: Schoeller-Plast vil gerne overtale de unge til at arbejde i plastindustrien**

Plastbranchen er en af de brancher, der ansætter flest ufaglærte i Danmark. Men plastproducenten Schoeller-Plast kender også til udfordringen ved ikke at kunne finde nok medarbejdere til de mange daglige arbejdsopgaver i produktionen. Det gælder både ufaglærte og faglærte. Det er derfor ikke en fremmed proces for Schoeller-Plast at ansætte medarbejdere med særlige udfordringer - de har både fleksjobbere, voksenlærlinge og

---

<sup>17</sup> Integrationsgrunduddannelsen (IGU) er en to-årig uddannelse for nydanskere og familiesammenførte, som kombinerer arbejde med uddannelse.

<sup>18</sup> Den forberedende grunduddannelse (FGU) er for unge under 25 år, der ikke har gennemført eller er i gang med en ungdomsuddannelse, og som heller ikke er i beskæftigelse.

<sup>19</sup> Projekt Grøn FGU sætter fokus på grøn omstilling på 20 af FGU institutionernes skoler. Formålet er i perioden 2021-2023 at engagere FGU-elever i fællesskaber med fokus på den grønne omstilling og bæredygtige værdier og dermed styrke de unges muligheder både uddannelses- og jobmæssigt.

praktikanter, og én af teamlederne har endda været på kursus hos kommunen om, hvordan man som virksomhed arbejder med indslusning af ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

Schoeller-Plast er en interessant virksomhed, når det gælder rekruttering inden for den grønne omstilling, da de selv er meget proaktive i rekrutterings- og brandingprocessen. Virksomheden samarbejder bl.a. med lokale FGU'er, hvor grøn omstilling, eksempelvis genanvendelse af plast, er et tema. De har desuden en ungeambassadør, der håndterer de unge ansatte samt praktikanter, som de unge kan spejle sig i og stille spørgsmål. På denne måde forsøger de at tiltrække de unge til et arbejdsliv i plastindustrien, hvor de både kan få ansvar og en god løn. Samtidig fortæller de om uddannelsesmulighederne i branchen, idet de håber, at flere unge vil uddanne sig til plastmager eller plasticspecialist.

Schoeller-Plast fokuserer både på at rekruttere unge, der har taget en relevant uddannelse inden for plastindustrien, og unge, som starter i virksomheden med sidemandsoplæring, og som på sigt kan opkvalificere sig vha. kurser og certificeringer. Håbet er, at disse også vil efteruddanne sig på sigt. Især plastbranchen er kendt for at efteruddanne ufaglærte.

Virksomheden anvender en ISO-certificeret kompetencematrix til at skabe et overblik over medarbejdernes kompetenceniveauer.

### **Læringsbeviser**

Mens nogle ledige på kanten af arbejdsmarkedet – for at bruge Spot et job-terminologien – over tid vil kunne bevæge sig indad i cirklen, så er der andre (fx med kognitive funktionsnedsættelser), som vil forblive i yderkanten af cirklen.

For denne gruppe, som ofte er præget af at have et tomt CV og af aldrig at have haft et arbejde eller gennemført en uddannelse, kan læringsbeviser være et relevant værktøj<sup>20</sup>. Open College Network-metoden (OCN) giver et kompetencebevis på formel og uformel læring i en given setting. I OCN-regi er et læringsbevis dermed også et værktøj til at sætte ord på de formelle og uformelle kompetencer, der fx er opnået gennem en virksomhedspraktik.

Anvendelse af læringsbeviser er allerede en kendt praksis i nogle jobcentre og nogle steder i den kommunale ungeindsats (KUI). Her anvendes de til unge i virksomhedspraktik, hvor læringsbeviset skal tydeliggøre, hvilke opgaver de unge løser, beskrive den unges læring og udvikling fagligt og socialt, samt vise progression og tydeliggøre de kompetencer, som den unge tilegner sig via det virksomhedsrettede forløb<sup>21</sup>.

Læringsbeviser fx til unge i virksomhedspraktik kan skabe værdi for både den unge, virksomhed og kommune, da de kan:

- tydeliggøre, hvilke opgaver der udføres
- beskrive faglig og social læring og udvikling

<sup>20</sup> Læringsbeviser kan i princippet anvendes i forhold til enhver person fra kanen af arbejdsmarkedet, som ikke har noget på CV'et endnu – i praksis anvendes det dog hovedsageligt i relation til ungegruppen.

<sup>21</sup> Fokus er her på virksomhedsnær kompetenceafklaring og ikke den form for realkompetencevurdering (RKV), der eksempelvis kan ske forud for optagelse på en uddannelsesinstitution.

- vise den progression, der er sket i forløbet
- tydeliggøre de kompetencer, den unge tilegner sig i praktikken
- skabe motivation og selvtillid hos den unge.

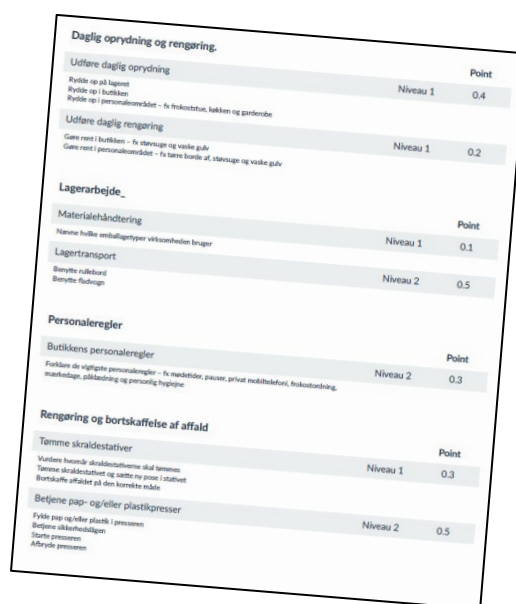
På Grennessminde – et bo-, arbejds-, og uddannelsessted for mennesker med særlige behov, anvender man læringsbeviser i relation til et treårigt STU-forløb<sup>22</sup>. STU-forløbene på Grennessminde er direkte rettet mod arbejdslivet, og de påpeger vigtigheden af at lave materiale, som såvel den unge som virksomheden kan forstå og bruge til noget. Målsætningen for Grennessminde er, at den dokumentation, der laves (som fx læringsbeviser), skal være den unges materiale og ikke jobcentrets.

Idéen er, at den unge, med læringsbeviset i hånden, skal kunne gå ud i verden og klart og tydeligt kunne forklare, hvad de kan. Derfor skal indholdet i læringsbeviset være så konkret som muligt og gerne være fremstillet på en måde, så det giver mening for den unge borger.

Læringsbeviset adskiller sig fra CV'et, da visse læringsbeviser også beskriver personens sociale og personlige kompetencer. Beskrivelsen af disse kompetencer kan gøre en forskel for den arbejdsgiver, der overvejer at ansætte den unge på kanten. Dette understøttes af interviews med virksomheder i indeværende notat, hvor det netop angives, at det især er motivation, engagement og personlige kompetencer, der efterspørges i grønne jobs med lav kompetencemæssig indgangsbarriere.

Erfaringerne fra projektet 'Kompetencebeviser til udsatte unge'<sup>23</sup> viser desuden, at virksomhederne sætter pris på dokumenterede, konkrete kompetencer, hvorfor de unge vil stå stærkere, hvis deres papirer 'taler virksomhedernes sprog' og ind i deres praksis. Altså fx om den unge har praksiserfaring med at anvende en bestemt maskine eller har nogle bestemte evner på et lager. Erfaringerne viste således, at selvom de unge måske kun kunne få, afgrænsede ting, så var der nogle ting, som de var gode til, og hvor de kunne varetage en funktion og udføre opgaver i en virksomhed.

I bilag 4 ses et udsnit af et OCN-læringsbevis fra Nextjob-projektet, hvor der gøres rede for en række opgaver, som en ung har haft i relation til et praktikophold i en butik. Desuden redegøres der



Opgave	Niveau	Point
<b>Daglig oprydning og rengøring</b>		
Udføre daglig oprydning	Niveau 1	0,4
Rydde op på lageret		
Rydde op i butikken		
Rydde op i personaleområdet - fx friskristet, kaffekog og gendør		
Udføre daglig rengøring	Niveau 1	0,2
Gøre rent i butikken - fx støvsug og vaske gulv		
Gøre rent i personaleområdet - fx tæppe borte af støvsug og vaske gulv		
<b>Lagerarbejde</b>		
<b>Materialehåndtering</b>		
Nævne hvilke emballager/voksposer virksomheden bruger	Niveau 1	0,1
<b>Lagertransport</b>		
Bemærk mængden		
Bemærk faldvagn	Niveau 2	0,5
<b>Personaleregler</b>		
<b>Butikkens personaleregler</b>		
Forklare de vigtigste personaleregler - fx nødder, pauser, privat mobiltelefon, frokostordning, møntbøger, påklædning og personlig hygiejne	Niveau 2	0,3
<b>Rengøring og bortskaffelse af affald</b>		
<b>Tømme skraldestativer</b>		
Vurdere basale skraldestativer - skal tømme		
Tømme skraldestativer og sætte tre poser i stativet	Niveau 1	0,3
Bortskaffe affaldet på den korrekte måde		
<b>Bejgne pap- og/eller plastikpresser</b>		
Fylde pap og/eller plastik i pressen		
Bejgne skraldestativen		
Starte pressen		
Afbyrde pressen	Niveau 2	0,5

<sup>22</sup> Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU) henvender sig til unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov, herunder blandt andre: unge med svære bevægelseshandicap, multihandicappede unge og unge med autisme.

<sup>23</sup> Projektet var et samarbejde mellem Herning Kommune (NextJob), OCN-Danmark og en række lokale virksomheder med det formål at forbedre fysisk/psykisk handicappede unges muligheder for at komme i praktik eller job.

for, hvilket niveau den unge har opnået i relation til de respektive opgaver.

Niveaubeskrivelserne i OCN-læringsbeviser er:

- Niveau 1: Kendskab
- Niveau 2: Kundskab og selvstændig praksis evt. efter instruktion
- Niveau 3: Mestring. Selvstændig anvendelse/udførelse.

Læringsbeviser er især et relevant værktøj for den unge ledige på kanten, da de fleste af disse ikke har andet på CV'et. Nogle har endda ikke afsluttet niende klasse; andre har aldrig haft et arbejde eller fuldført en uddannelse. Det er derfor en gruppe, for hvem det ville gøre en stor forskel at stå med et papir i hånden, der fortæller, hvilke faglige og personlige kompetencer de besidder. Det er noget, en kommende arbejdsgiver vil kunne bruge til at vurdere, om den unge kunne passe ind hos virksomheden, men læringsbeviser kan også give den unge et nødvendigt selvtillidsboost til at fortsætte rejsen ud på arbejdsmarkedet.

Læringsbeviser kan med fordel bruges som afslutning på en virksomhedspraktik, hvor den unge kan bruge det som dokumentation for læring på vej mod videre uddannelse eller beskæftigelse. Læringsbeviset kommer derfor til at agere som et springbræt, som skaber motivation og selvtillid, og som fungerer som et værdifuldt supplement til CV'et. Her kan en kommende arbejdsgiver tydeligt se, hvilke faglige og personlige kompetencer den unge besidder - helt ned på opgavenært niveau.

At arbejde med dokumentation af læring og kompetencer (fx via OCN-metoden) kan desuden være et stærkt redskab til den opfølgingsdialog, som jobkonsulenten har med virksomheden. Det giver et udgangspunkt for at snakke om, hvad den unge kan, og hvad der kræves yderligere for at kunne opnå lønnede timer eller en ansættelse.

## 5 Konklusion

Den grønne omstilling skaber behov for arbejdskraft. Frem til 2035 vil omstillingen skabe op til 95.000 nye grønne jobs - jobs, der hovedsageligt skal bestrides af højtuddannede, faglærte eller specialiseret ufaglært arbejdskraft. Det er en stor opgave at imødekomme dette behov, ikke mindst i lyset af den generelle mangel på arbejdskraft. Der er ganske enkelt ikke nok medarbejdere med de rette kompetencer til at tage sig af de specialiserede grønne opgaver.

På baggrund af indeværende undersøgelse kan vi konkludere, at der overordnet set er gode potentialer i at inkludere ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder den unge målgruppe, som en del af løsningen på de rekrutteringsudfordringer, der opstår i realiseringen af den grønne omstilling.

Der findes flere grønne opgaver, som kan åbne muligheder for ledige på kanten af arbejdsmarkedet, herunder unge - bl.a. affaldssortering, lagerarbejde og varehåndtering. Opgaverne har ofte manuel karakter, men der findes også 'skrivebordsopgaver' såsom registrering af

materialer. Bemærk, at opgaver her karakteriseres som ”grønne”, så længe deres udførelse kan siges at bidrage til hhv. miljøbeskyttelse, ressourcebesparelse eller klimaindsats.

Disse grønne opgaver med kompetencemæssigt lave indgangsbarrierer er sjældent egentligt nye opgaver for virksomhederne. Meget ofte er der tale om velkendte opgaver, der opskaleres i forbindelse med, at virksomheden gennemfører egen grøn omstilling eller løser opgaver i forbindelse med samfundets grønne omstilling. De unikt nye opgaver, der måtte opstå med den grønne omstilling, må forventes primært at skulle løses af højt kvalificeret arbejdskraft.

For at kunne inkludere ledige på kanten er det afgørende, at virksomhederne får øje på de grønne opgaver med lave indgangsforudsætninger. På denne måde kan virksomhederne dække en del af den arbejdskraftmangel, de står med, og samtidig skabe muligheder for inklusion af ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Virksomheder kan med fordel anvende opgavetværktøjer (fx Cabis opgavetværktøj eller BM Silos ’Spot et job cirklen’) til at kortlægge opgaver, som ledige med få eller ingen erfaringer kan udføre.

De adspurgte virksomheder ser generelt ikke manglen på faglige kompetencer som en barriere for at rekruttere til opgaver med lave indgangsforudsætninger. De lægger i stedet stor vægt på nye medarbejders motivation til at blive en del af arbejdspladsen og lære. De nødvendige faglige kompetencer opnås oftest med sidemandsoplæring, hvor en erfaren medarbejder får ansvaret for kompetenceudviklingen.

For nogle ledige på kanten af arbejdsmarkedet vil inklusionen på en arbejdsplads desuden give motivation og selvtillid til at gå videre i en erhvervs-, ungdoms- eller efteruddannelse - måske i brancher med grønne opgaver. På den måde kan inklusion også bidrage til løsning af manglen på uddannet arbejdskraft.

Analysen peger på, at der ikke er et potentiale for udvikling af fælles kompetencestandarder eller kompetencebeskrivelser på tværs af virksomheder i relevante brancher. De kompetencer, den ledige på kanten behøver for at kunne løse grønne opgaver med kompetencemæssigt lav indgangsbarriere, er ofte meget afhængige af den enkelte virksomhed. For mange ledige på kanten vil det ikke give mening på forhånd at opkvalificere sig med et bestemt sæt grønne kompetencer, inden de sætter foden i en virksomhed. For dem skabes motivation, selvtillid og kompetenceudvikling bedst i et virksomhedsforløb, hvor man løser ”rigtige” opgaver i et arbejdsfællesskab. Dette kan evt. understøttes med et læringsbevis, der kan dokumentere de opnåede kompetencer.

Virksomhederne anvender forskellige metoder til kompetenceafklaring og til at få overblik over medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov og -muligheder. For nogle af de ledige på kanten, der har særlige udfordringer, kan brug af læringsbeviser være en god måde at udvikle og dokumentere kompetencer. Det er imidlertid en barriere for udbredelsen af læringsbeviser, at disse primært skaber værdi for medarbejderen og ikke for virksomheden, hvorfor kun få virksomheder kan forventes at arbejde med læringsbeviser på egen hånd.

Ansættelse af ledige på kanten af arbejdsmarkedet løser naturligvis langt fra alle rekrutteringsudfordringer i den grønne omstilling. Men de kan være med til at løse grønne opgaver

med lave indgangsforudsætninger nu og her - og dermed frigive tid hos de faglærte medarbejdere, der løser specialiserede opgaver. Dermed kan virksomheden fortsat udvikle sig strategisk i en grøn retning og på samme tid tage socialt ansvar.

## 6 anbefalinger og model

Samlet set er der ikke nok kvalificerede hænder til at kunne følge med ambitionerne i den grønne omstilling, hvilket er en oplagt mulighed for at få flere ledige på kanten af arbejdsmarkedet i job. Det gælder også de unge, der står uden job og uddannelse, hvoraf mange er afskrækkede af skolebænken og ikke kan finde en vej ind på arbejdsmarkedet på egen hånd.

I det følgende kommer vi med en række anbefalinger til virksomheder, der gennem inklusion af ledige på kanten af arbejdsmarkedet til opgaveløsninger med lave indgangsforudsætninger kan løse dele af deres rekrutteringsudfordringer. En del af anbefalingerne adresserer, hvordan nye medarbejdere fra kanten får en god start i virksomheden og derigennem får opbygget selvtillid og mod på at udvikle sig – fx med efterfølgende opkvalificering eller uddannelse.

**For nogle kan arbejde være en bedre vej frem end uddannelse.** Undersøgelser viser, at det for nogle unge på kort sigt giver bedre mening at komme i job end i uddannelse. Dette kan også gøre sig gældende for andre grupper på kanten af arbejdsmarkedet. Et ufaglært arbejde med lave indgangsforudsætninger kan være en platform at stå på, hvor de hurtigt kan se resultater af arbejdet. Her kan de opdage, at de faktisk har evner, der kan bruges ude i virkeligheden. Efterfølgende kan de udvide CV'et med opkvalificering (fx AMU-kurser eller uddannelsesforløb), når der er skabt motivation til at være en aktiv del af arbejdsmarkedet. Det er således vigtigt ikke at være låst fast i, at uddannelse altid kommer før ansættelse.

**Tænk i opgaver i stedet for stillinger.** Ledige på kanten kan løse en række relevante opgaver i virksomhederne. Det kræver blot, at opgaverne har lave indgangsforudsætninger, som de ledige, herunder også unge, kan varetage efter sidemandsoplæring. Der er dog ikke mange stillinger, der kun består af opgaver, der ikke kræver faglige forudsætninger. Det giver derfor mening at tænke i opgaver frem for stillinger, når der skal findes plads til de ledige på kanten. Saml alle opgaver, som tager unødigt tid fra de faglærte/specialiserede medarbejdere, og giv dem til en ledig på kanten. Brug gerne opgaveværktøjer hertil såsom 'Spot et job cirklen' eller Cabis opgaveværktøj.

**Sidemandsoplæring/mentorordninger virker.** Dette er en velafprøvet oplæringsmetode ude i virksomhederne, og den virker. Metoden sikrer praktikanten eller den nye medarbejder en faglig og mental støtte, når der kommer bump på vejen. Det skaber gode forudsætninger for fastholdelse og er en vigtig del af modtagelsen, især når det gælder ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

**Skab en god modtagelse for ledige fra kanten.** En god og gennemtænkt modtagelse er en vigtig del af opstarten i en virksomhed, hvor både opgaver og ansigter er nye. Dette gælder ikke mindst for ledige på kanten, herunder flygtninge og unge, hvor flere aldrig har sat fod på en



(dansk) arbejdsplads før. Vær tydelig over for de øvrige medarbejdere - hvem er den nye praktikant/medarbejder, og hvilke udfordringer skal I sammen være opmærksomme på? Vis den nye medarbejder/praktikant en vej ind i fællesskabet, og hold ved. Også når det bliver svært. På [cabiweb.dk](http://cabiweb.dk) finder du guides til en god modtagelse af unge og nydanskere.

**Vær tålmodig og skab motivation.** Måske klarer den nye medarbejder/praktikant ikke opgaverne særlig godt de første par uger. Måske kommer han/hun endda for sent et par dage. Vær tålmodig, og bliv ved med at motivere, så han/hun får mod på at blive ved. Denne motivation kan findes i et godt arbejdsfællesskab, løn eller oplevelsen af succes - men I kan også skabe motivation ved at vise, at virksomheden kan bruge den arbejdskraft, han/hun kan tilbyde. Ban vejen ved at skabe konkrete og opnåelige delmål, så evt. større mål (fx uddannelse eller fastansættelse) ikke synes for langt væk. Vis, at I tager den ledige alvorligt, at virksomheden stiller krav og forventer noget.

**Vis sammenhæng mellem opgaver og virksomhedens grønne omstilling.** At bidrage konkret til den grønne omstilling kan være med til skabe motivation, stolthed og mening for alle medarbejdere, også nye medarbejdere uden særlige grønne kompetencer. Vis det store billede, og fortæl, hvorfor det er vigtigt for netop jeres virksomhed at bidrage til klimamål og den grønne omstilling, og hvordan medarbejderne/praktikanterne bidrager, når de løser deres arbejdsopgaver.

**Vær ikke bange for at prøve igen.** Måske lykkes det ikke, første gang I åbner dørene for en ledig på kanten - fx i en virksomhedspraktik. Pas på med at skære alle over én kam, så I ikke tør 'spilde tiden' på at prøve igen. Gå i dialog med jobcentrets virksomhedskonsulent om, hvilken type medarbejder du søger, så hun/han kan finde den rette. Husk også på, at når det lykkes at rekruttere fra kanten, betyder det ofte, at I får en meget loyal medarbejder. De ledige på kanten står til rådighed - og kan gøre gavn og skabe værdi i jeres virksomhed.

**Giv jeres rekruttering et løft med fokus på inklusion og bæredygtighed.** Manglen på arbejdskraft stiller krav til jeres rekrutteringsstrategi og kan gøre det nødvendigt at afprøve nye veje. Lav fx et samarbejde med jobcentret om at finde en medarbejder til opgaver med lave indgangsforudsætninger. Eller gør unge opmærksomme på jeres virksomhed ved at samarbejde med lokale skoler, fx FGU, om at skabe fokus på bæredygtighed inden for jeres branche via fx praktikforløb og temadage.

**En ufaglært medarbejder er ikke nødvendigvis ufaglært for evigt.** For nogle kan ufaglærte opgaver med lave indgangsforudsætninger være en vej til jobafklaring eller til uddannelse eller anden formel opkvalificering. Virksomheder kan bidrage til at sikre, at flere får de kompetencer, der efterspørges ved at udvikle og dokumentere konkrete færdigheder hos deres medarbejdere/praktikanter. Skab fx overblik over opnåede kompetencer via en kompetencematrix og/eller et læringsbevis. Lykkes den ledige på kanten ikke i jobbet, kan dokumenterede kompetencer gøre en stor forskel på den videre vej til at finde de opgaver/den branche, der passer til netop dem.

**Model for rekruttering og kompetenceopbygning**

I nedenstående model samles undersøgelsens anbefalinger i en overskuelig trinvis model. Modellen henvender sig til virksomheder, der mangler arbejdskraft til grønne jobs og opgaver.



## 7 Perspektivering

Partierne bag finanslovsaftalen for 2021 har indgået aftale om at tydeliggøre vigtigheden af erhvervsuddannelsernes bidrag til den grønne omstilling ved at indskrive øget bæredygtighed og grøn omstilling som perspektiver i formålsparagraffen for erhvervsuddannelserne. Regeringen konstaterer i "Danmark kan mere I", at en vigtig forudsætning for den grønne omstilling er, at der er nok faglærte. Derfor foreslås, at der etableres tre nye klimaerhvervsskoler, der skal være kraftcentre med fagligt stærke miljøer for grøn omstilling og bæredygtighed. De nye klimaerhvervsskoler skal udbyde uddannelser til de sektorer, der især bidrager til at opfylde klimamålsætningerne i 2030 og på længere sigt i 2050. Det gælder for eksempel uddannelser inden for landbrugs-, transport-, energi-, byggeri-, industri- og affaldssektoren. Regeringen vil investere 100 millioner kroner årligt fra 2023 til 2028 og 30 millioner kroner årligt herefter i klimaerhvervsskolerne.

Der er bred enighed blandt arbejdsmarkedets parter om, at der er behov for en løbende og hurtig omstilling af arbejdsstyrkens kompetencer, hvilket kræver, at der er et effektivt voksen-

og efteruddannelsessystem, der løbende kan klæde arbejdsstyrken på med grønne kompetencer i takt med arbejdsmarkedets efterspørgsel. Fokus på grøn efteruddannelse er altafgørende for, at medarbejderne får de nødvendige evner til at omsætte visionerne om grøn omstilling til virkelighed. Ud over planerne om de nye klimaerhvervsskoler er der på mange skoler, institutioner og uddannelsessteder allerede i høj grad fokus på temaer som klima, bæredygtighed og grøn omstilling – fx FGU, STU samt erhvervsuddannelserne.

Det halter imidlertid med at få nok unge til at interessere sig for erhvervsuddannelserne. Herudover er der store problemer med høje frafaldsprocenter. Vi ved, at frafaldet er større hos unge, som er i intern skolepraktik, mens de unge, som er i ekstern praktik i en virksomhed, har større sandsynlighed for at blive fastholdt og gennemføre erhvervsuddannelsen. Årsagen til, at de unge er i intern skolepraktik, er ofte, at de ikke har et netværk ift. at finde en praktikvirksomhed. Derfor kan erfaring og netværk ifm. virksomhedsophold være en fordel for de unge, som har behov for at gå den jobrettede vej før ungdoms-/erhvervsuddannelsen.

Regeringen, arbejdsmarkedets parter og Kommunernes Landsforening indgik i oktober 2021 Trepartsaftale om mangel på arbejdskraft. En del af aftalen var at iværksætte et landsdækkende initiativ, hvor uddannelseshjælpsmodtagere (personer under 30 år uden en erhvervs-kompetencegivende uddannelse) på baggrund af en konkret vurdering og den enkeltes eget ønske undtages fra uddannelsespålægget og får en jobrettet indsats. Det landsdækkende initiativ giver alle kommuner mulighed for at give en jobrettet indsats til uddannelseshjælpsmodtagere og har således til formål at afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft ved at hjælpe flere unge ledige i beskæftigelse.

Dette initiativ, som foreløbig løber til udgangen af 2023, taler på flere måder ind i dette notats pointe om, at nogle ledige på kanten, herunder unge, kan have brug for en alternativ vej. Men selvom den ledige ikke i første omgang går via de traditionelle uddannelsesveje, kan hun/han alligevel udgøre et arbejdskraftspotentiale ift. opgaveløsningen i relation til grøn omstilling. Og nogle kan på sigt sågar bygge ovenpå med faglærte kompetencer.

Ønsker virksomhederne at støtte målgruppen af ledige på kanten af arbejdsmarkedet på vejen mod at blive faglært, så kan vejen altså være at give dem chancen i et ufaglært job og så støtte dem i at videreudanne sig sidenhen – måske via voksenlærlingeordningen eller via en klimaerhvervsskole?

## 8 Kilder/litteraturliste

CONCITO 2019: Den danske grønne beskæftigelse

<https://concito.dk/sites/concito.dk/files/media/document/DKGV-Besk%C3%A6ftigelsesanalyse.pdf>

Epinion, Metrica og Center for Ungdomsforskning (CeFU) 2020: Slutevaluering af RCT-forsøget Job-bro til Uddannelse

<https://star.dk/media/17943/evalueringsrapport-jobbro-til-uddannelse-afrapportering.pdf>

---

Reformkommissionen 2021: Faktaark om unge uden uddannelse. Udgivet i forbindelse med publikationen ”Erkendt, forsøgt løst, uløst”

[https://reformkommissionen.dk/media/25267/faktaark\\_unge-uden-uddannelse\\_a.pdf](https://reformkommissionen.dk/media/25267/faktaark_unge-uden-uddannelse_a.pdf)

IDA 2020a: Udvikling og uddannelse i den grønne sektor

<https://ida.dk/media/7464/groenne-kompetencer-maj-2020.pdf>

Dansk Energi 2020: Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling.

[https://www.danskeenergi.dk/sites/danskeenergi.dk/files/media/dokumenter/2020-11/Arbejds-kraftanalyse\\_Beskaeftigelseseffekter-af-investeringerne-i-den-groenne-omstilling.pdf](https://www.danskeenergi.dk/sites/danskeenergi.dk/files/media/dokumenter/2020-11/Arbejds-kraftanalyse_Beskaeftigelseseffekter-af-investeringerne-i-den-groenne-omstilling.pdf)

IDA 2020b: Beskæftigelseseffekt af IDAs klimasvar

<https://ida.dk/media/6854/idas-klimasvar-og-beskaeftigelse-24-juni-2020.pdf>

BCG 2021: Competence-mismatch i Danmark og den grønne omstilling frem imod 2030

<https://web-assets.bcg.com/d4/04/e7224c1a48a6b304332656adf183/competence-mismatch-in-denmark-the-green-transition-towards-2030.pdf>

CONCITO 2022: Fremtidens grønne arbejdsmarked

[https://concito.dk/sites/concito.dk/files/media/document/100122%20Anbefalingskatalog%20Fremtidens%20gr%C3%B8nne\\_NY.pdf](https://concito.dk/sites/concito.dk/files/media/document/100122%20Anbefalingskatalog%20Fremtidens%20gr%C3%B8nne_NY.pdf)

Dansk Arbejdsgiverforening 2018. Ufaglærte på arbejdsmarkedet

<https://www.da.dk/globalassets/besk%C3%A6ftigelse/rapport-ufaglaerte-paa-arbejdsmarkedet-juli-2018.pdf>

## 9 Bilag

Bilag 1 Cabis opgaveværktøj

Bilag 2 "Spot et job" model

Bilag 3 Denwood Maskinværkstedes kompetenceoversigt

Bilag 4 OCN Læringsbevis (udsnit)





## ”Spot et job” modellen

BM Silo har udviklet ”Spot et job” modellen, hvor alle jobfunktioner i virksomheden er kortlagt og arbejdsfunktionerne inddelt i cirkler efter graden af specialisering/kompleksitet.

Med Spot et job-cirklen bliver nyansatte placeret yderst i virksomhedens funktioner, hvor det er muligt at bidrage fra dag ét. Under ansættelsen opkvalificeres medarbejderne og bliver efterhånden i stand til at varetage mere komplekse/specialiserede jobfunktioner.

Spot et job-cirklen gør det muligt at rekruttere relativt bredt blandt ufaglært og faglært arbejdskraft. Samtidig er det muligt at fastholde gode medarbejdere, fordi de kan se tydelige karrierestier i virksomheden.

### Instruktioner:

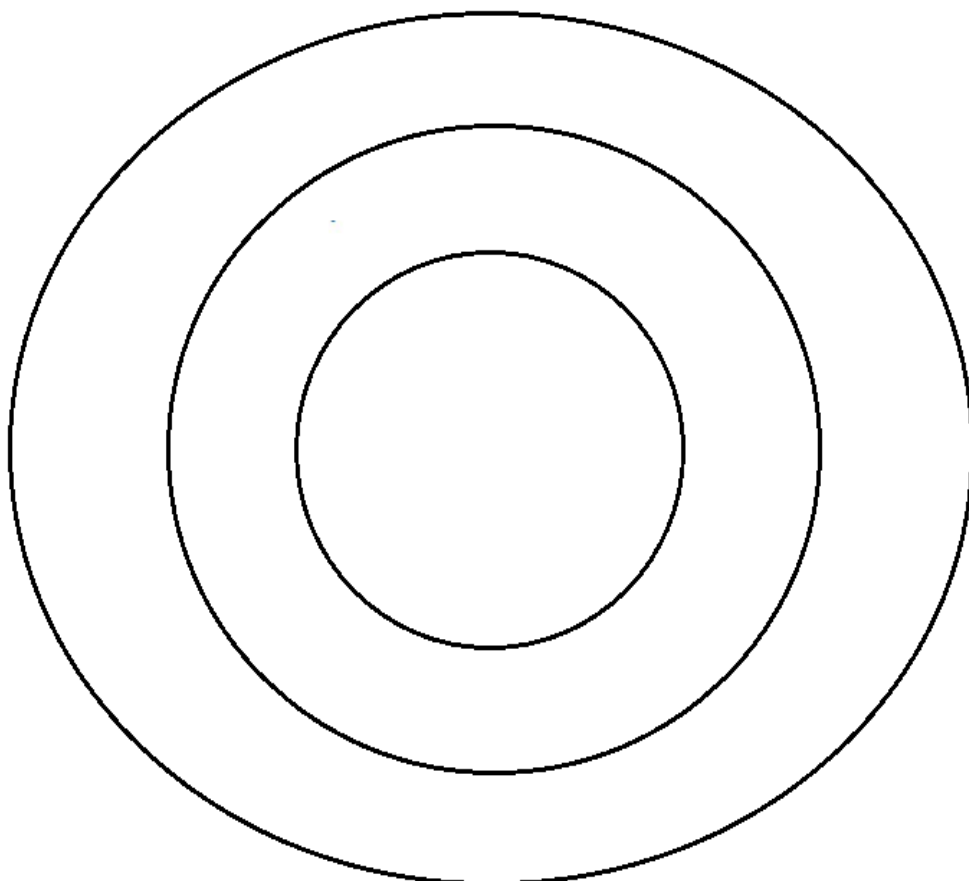
1. Identificer alle opgaver i den pågældende virksomhed/funktion
2. Placer opgaverne i cirklen efter graden af specialisering/kompleksitet. Opgaver i de yderste cirkler kræver ingen eller lidt oplæring, imens de mere avancerede opgaver placeres i modellens kerne.

### ”Spot et job” cirklen



Eksempel fra BM Silo

*NB! Modellen kan have flere eller færre ringe end eksemplet i denne skabelon. Hvis modellen ikke kan favne alle opgaverne i en virksomhed, kan man lave en Spot et job-cirkel på hvert arbejdsområde eller funktion. Modellen kan med fordel udarbejdes sammen med en leder eller medarbejder, som kender virksomheden godt.*







# LÆRINGSBEVIS

XXX XXX

*Har opnået OCN-POINT*

**1,8 point på Niveau 1**

**2,8 point på Niveau 2**

**Prak k i bu k**

"Prak k i bu k" giver mulighed for at arbejde inden for områder som fx kassebetjening, lagerarbejde, trimning og opfyldning af varer samt salg, service og kommunikation.

## **Panelet som har godkendt de e program**

Lisa Skou Gotfredsen, Jobvejleder hos NextJob Herning  
XXX XXX, Bu kschef hos Normal



Sisse Høy Simonsen, Daglig leder  
OCN Danmark

Udbudt af



NextJob  
Godsbanevej 1A  
7400 Herning  
Tlf:

## XXX XXX har opnået kompetencer hos NextJob i følgende:

### Daglig oprydning og rengøring.

Point

#### Udføre daglig oprydning

Niveau 1

0.4

Rydde op på lageret  
Rydde op i butikken  
Rydde op i personaleområdet – fx frokoststue, køkken og garderobe

#### Udføre daglig rengøring

Niveau 1

0.2

Gøre rent i butikken – fx støvsuge og vaske gulv  
Gøre rent i personaleområdet – fx tørre borde af, støvsuge og vaske gulv

### Lagerarbejde\_

Point

#### Materialehåndtering

Niveau 1

0.1

Nævne hvilke emballagetyper virksomheden bruger

#### Lagertransport

Niveau 2

0.5

Benytte rullebord  
Benytte fladvogn

### Personaleregler

Point

#### Butikkens personaleregler

Niveau 2

0.3

Forklare de vigtigste personaleregler – fx mødetider, pauser, privat mobiltelefoni, frokostordning, mærkedage, påklædning og personlig hygiejne

### Rengøring og bortskaffelse af affald

Point

#### Tømme skraldestativer

Niveau 1

0.3

Vurdere hvornår skraldestativerne skal tømmes  
Tømme skraldestativet og sætte ny pose i stativet  
Bortskaffe affaldet på den korrekte måde

#### Betjene pap- og/eller plastikpresser

Niveau 2

0.5

Fylde pap og/eller plastik i presseren  
Betjene sikkerhedslågen  
Starte presseren  
Afbryde presseren

## Salg, service og kommunikation.

Point

### Kundebetjening

Niveau 1

0.3

Nævne hvordan man skal opføre sig, når man betjener kunder  
Nævne butikkens forskellige varegrupper og fortæl hvor de er placeret

### Rollen som ambassadør for butikken

Niveau 1

0.1

Nævne de væsentligste elementer i at være praktikant og en del af butikkens brand

## Sikkerhed.

Point

### Sikkerhedsregler

Niveau 1

0.4

Nævne virksomhedens sikkerhedsregler  
Udpege virksomhedens flugt- og evakueringsveje

## Trimning og opfyldning af varer

Point

### Trimning af varer

Niveau 2

0.5

Holde orden på hylderne – fx rykke varer frem  
Fjerne overskydende emballage

### Opfyldning af varer

Niveau 2

0.5

Fylde varer op  
Fjerne overskydende emballage

### Butikkens skiltepolitik

Niveau 2

0.5

Beskrive forskellige skiltetyper  
Beskrive hyldeforkanter

## Niveaubeskrivelse

**Niveau 1:** Niveau 1 er i OCN forbundet med: Kendskab til et emne eller simpel praksis evt. under kontinuerlig vejledning.

**Niveau 2:** Niveau 2 er i OCN forbundet med: Kundskab og selvstændig praksis evt. efter instruktion.

OCN point fastsættes efter hvor længe det vurderes at tage en person uden forhåndskendskab at opnå en kompetence. 1 point svarer til 10 timers læring.