



April 2025

Metodeguide: Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion

Metodeguide

Kontakt

Carsten Lunden

Seniorkonsulent

Ulla Hjorth

Andersen

*Projektudvikler og
seniorkonsulent*

I projekt "Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion" støttet af Den Europæiske Socialfond og Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse med 17,6 mio. kr. har fem udvalgte kommuner sammen med lokale erhvervsråd, erhvervsskoler og videnshuset Cabi arbejdet med at koble grøn omstilling og social inklusion. Målet har været at få udsatte ledige kvalificeret til at løse konkrete grønne opgaver ude i virksomhederne. Ved at anvende en ny tilgang i dialogen med virksomhederne, er det lykkedes at få et stort antal udsatte ledige i job eller uddannelse.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



■ Indhold

Fra borgervendt til virksomhedsvendt tilgang	3
Målgruppe	5
De 3 metodiske greb.....	5
Metodisk ramme	6
Greb 1: Den virksomhedsvendte tilgang	7
Trin 1: Indsigt i megatrends.....	8
Trin 2: Forberedelse af virksomhedskontakt	12
Trin 3: Virksomhedsbesøget	19
Trin 4: Match af kandidater	28
Greb 2: Samarbejde på tværs.....	31
2.1 Betydningen af samarbejdet	32
2.2 Opbygning af møder med sambesøg	33
2.3 Hvad kan udfordre?	35
Greb 3: Opkvalificering af ledige.....	36
3.1 Virker opkvalificering for målgruppen?.....	37
3.2 Opkvalificering er vejen til mere uddannelse	37
3.3 Hvad kan udfordre?	38
3.4 Tre eksempler på virksomme opkvalificeringsforløb	39
Organisering og implementering.....	42
Vigtigste resultater	45



Metodeguiden er udarbejdet for Den Europæiske Socialfond og Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse ifm. projekt "Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion".



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Fra borgervendt til virksomhedsvendt tilgang

Virksomhederne får et bredere billede af, hvad jobcentret kan efter et møde med udefra-og-ind-tilgangen. Når vi kontakter dem og spørger, hvad der optager dem, bliver samtalen helt anderledes, end når vi ringer for at få en borger ud i job. Udefra-og-ind betyder også, at den udsatte gruppe får mere plads i samtalen, da vi lettere kan koble rekruttering sammen med den grønne omstilling og S'et i ESG.

Ordene kommer fra en kommunal jobkonsulent, der i perioden fra januar 2023 til april 2025 har været en del af projektet "Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion".

Undervejs i projektet har over 1.000 virksomheder i SMV-segmentet haft besøg, og næsten 800 borgere fra kanten af arbejdsmarkedet har deltaget i et indslusningsforløb. Det har resulteret i, at 273 personer er endt i støttet beskæftigelse og 115 har opnået ordinær beskæftigelse. Derudover er 33 personer påbegyndt en uddannelse.

Resultaterne er primært skabt ved at tage et nyt greb, den virksomhedsvendte tilgang, i anvendelse. Denne metodeguide bygger på de erfaringer, projektets deltagere har gjort sig ved at bruge denne tilgang i dialogen med virksomhederne og ved at samarbejde på tværs af jobcentre, erhvervsråd og erhvervsskoler.

Erfaringerne viser, at en succesfuld implementering kræver klar organisering, stærk ledelsesopbakning og kontinuerlig videndeling. I hver af de fem geografier er der udviklet unikke løsninger, men fællesnævnerne er frontløbere, en kulturændring og struktureret opfølgning.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Baggrund

Den nuværende situation på arbejdsmarkedet med høj beskæftigelse og en buldrende grøn omstilling giver mangel på arbejdskraft i flere brancher. Mange af landets virksomheder er derfor tvunget til at tilpasse deres rekrutteringsstrategier for at få løst deres opgaver.

Den offentlige beskæftigelsesindsats er ofte virksomhedernes vigtigste samarbejdspartner i deres bestræbelser på at skaffe den nødvendige arbejdskraft. Tidligere har landets jobcentre typisk arbejdet borgervendt og forsøgt at matche bestemte borgere til specifikke jobs. I den virksomhedsvendte tilgang ændres fokus.

Tilgangen bygger på et simpelt, men stærkt princip: Det, der interesserer virksomhederne, bør også være relevant for jobkonsulenten, fordi virksomhedens behov og udfordringer har direkte betydning for rekrutteringsindsatsen. I praksis betyder det, at jobkonsulenten går i dialog med virksomhederne uden en fast dagsorden og arbejder "udefra og ind" med udgangspunkt i den enkelte virksomheds konkrete behov.

Tilgangen kan åbne for løsninger, der ellers overses, fx opgaver, der ikke bliver løst, eller opgaver, der måske kan løses af andre typer af medarbejdere, fx ufaglærte uden den store erfaring.

Dialogen skaber også mulighed for at se på anvendelse af substitutionsstrategier, altså hvor virksomheden ansætter en anden type arbejdskraft end oprindeligt planlagt. Her er målet at hjælpe virksomheden til at identificere småopgaver, der kan løses af udsatte ledige, frem for at tænke i fuldtidsstillinger.

Det er en stor kulturændring, vi har været igennem, fra kun at være optaget af sin sagsstamme til at tage udgangspunkt i virksomhedens behov. Hvor man før sad med sin sagsstamme og havde sit primære fokus på kun at få dem i job, så har udefra-og-ind-tilgangen en større fælles pulje af åbninger, som så også kan hjælpe den enkeltes borgere i gang.

Virksomhedskonsulent



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



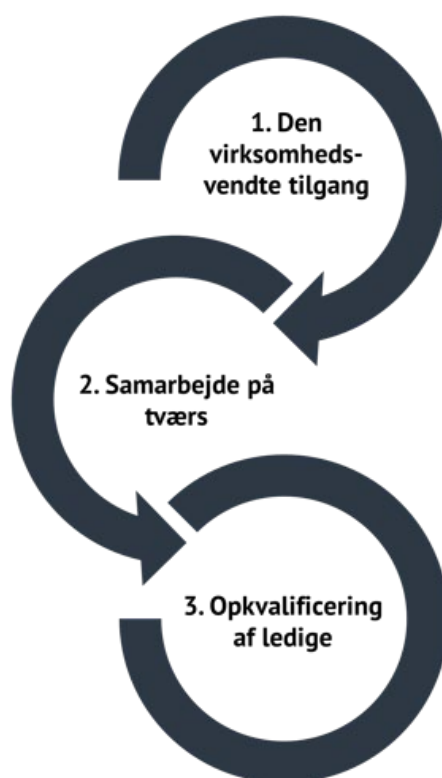
Målgruppe

Metodeguiden er til dig, der arbejder i den danske beskæftigelsesindsats. Det kan være som job- og virksomhedskonsulent, leder eller sagsbehandler i den kommunale beskæftigelsesindsats eller har en rolle som leder eller jobformidler hos enten en A-kasse eller en anden aktør på beskæftigelsesområdet.

De 3 metodiske greb

I denne metodeguide kan du læse om de tre metodiske greb, der er anvendt i projektet "Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion", og hvorfor de har været virksomme.

Først får du indblik i de fire trin i den virksomhedsvendte tilgang. Efterfølgende får du en introduktion til, hvordan projektets deltagere har arbejdet med sambesøg på tværs af jobcentre, erhvervsråd og erhvervsskoler, inden det beskrives, hvordan der er arbejdet med opkvalificering.



I det afsluttende afsnit kan du læse om, hvordan tilgangen har været organiseret og implementeret i de fem geografier, der har deltaget i projektet.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Deltagere i projekt ”Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion”

Projektet var ledet af videnshuset Cabi og havde deltagelse af:

- Hedensted Kommune
- Learnmark Horsens
- Hedensted Erhverv
- Holstebro Kommune
- UC Holstebro
- Holstebro Erhvervsforum
- Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande
- Ikast-Brande Kommune
- Herning Kommune
- Herningsholm Erhvervsskole
- Esbjerg Kommune
- GreenSkills Esbjerg
- Rybners.

Metodisk ramme

Udgangspunktet for brugen af den virksomhedsvendte tilgang er fokus på virksomhedernes behov, substitutionstankegangen og øget anvendelse af lønnede timer.

Udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft: Når jobcentret matcher udsatte ledige ind i virksomhederne, tager de typisk udgangspunkt i de ledige borgere og deres skånehensyn – en såkaldt indefra-og-ud-tilgang. Vi ser dog, at et perspektivskifte til en udefra-og-ind-tilgang giver en højere kvalitet i opgaveløsningen, og der er fokus på den positive forretning for virksomheden fremfor ”velgørenhed”. Dertil styrker udefra-og-ind-tilgangen målsætningerne om løn fra dag 1, da den ledige fra start løser konkrete opgaver, der giver værdi for arbejdsgiveren.

Substitution: I mange virksomheder løser faguddannede nøglemedarbejdere opgaver, der også kan løses af ledige fra kanten – fx udsatte unge, en borger i fleksjob eller en med nedsat arbejdsevne, som kommer i virksomheden få timer om ugen. Det kan fx være opgaver, der ikke bliver løst i dag, eller simpelthen opgaver, virksomheden har svært ved at finde egnede og faste medarbejdere til at løse. Ved at rekruttere med substitution for øje får virksomheden løst disse opgaver – og får samtidig frigivet faguddannede arbejdsressourcer, der kan bruges smartere.

Lønnede timer: Begreber som ordinære timer, deltidsansættelse, lønnede timer eller småjob, dækker over det samme; nemlig ansættelse på ordinære vilkår i et begrænset antal timer. Der vil i en del tilfælde være tale om, at den deltidsansatte får sin indtægt suppleret med sin hidtidige ydelse fra jobcenteret, fx kontanthjælp. I andre tilfælde vil man se, at personen kan være ansat i så mange timer, at vedkommende bliver selvforsørgende. I de senere år er lønnede timer i højere grad blevet et centralt og



Medfinansieret af
Den Europæiske Union

vigtigt redskab i beskæftigelsesindsatsen for udsatte ledige. Ligesom det også i Aftale om reform af beskæftigelsesindsatsen fra april 2025 fremgår, at der i fremtiden indføres en jobpræmie til kommunerne, når udsatte ledige kommer i job.

Greb 1: Den virksomhedsvendte tilgang



Metodegrebet 'Den virksomhedsvendte tilgang' handler om, hvordan du som jobkonsulent kan møde virksomhederne med en åben og behovsorienteret tilgang frem for at matche specifikke borgere til bestemte jobs.

På baggrund af erfaringer fra projekt "Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion" er denne tilgang inddelt i fire trin, som er:

Trin 1: Indsigt i megatrends

Forstå samfundsudvikling og arbejdsmarkedstendenser, fx grøn omstilling og ESG, så du kan koble disse til virksomheders behov.

Trin 2: Forberedelse af virksomhedskontakt

Fokuser på virksomhedens interesser frem for de kandidater, du har på hånden. Styrk på forhånd din viden om virksomheden og forbered spørgsmål til besøget.

Trin 3: Virksomhedsbesøg

Under mødet afdækkes virksomhedens behov, fx støtte til ESG-rapportering. Brug konkrete værktøjer til at skifte fokus fra fuldtidsstillinger til opgaver.

Trin 4: Match af kandidater

Efter mødet identificeres relevante kandidater. Den åbne tilgang skaber flere jobmuligheder, der måske ikke umiddelbart passer til ledige kandidater, men som kan matches på tværs af afdelinger i jobcentret.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Trin 1: Indsigt i megatrends

Som jobkonsulent skal du kunne forstå de megatrends, der præger arbejdsmarkedet og optager virksomhederne. Erfaringer fra projektet viser, at du med en god basisviden har gode forudsætninger for at komme i dialog med virksomhederne.

Megatrends er langsigtede udviklingstendenser, der ændrer samfundet og arbejdsmarkedet og dermed påvirker behovet for arbejdskraft og kompetencer. Eksempler er globalisering og internationalt samarbejde, fokus på klima og bæredygtighed samt digitalisering, fx øget automatisering og brug af kunstig intelligens.

Du behøver ikke være ekspert i alle megatrends, men du skal have en grundlæggende forståelse for, hvordan de forskellige trends skaber nye krav og muligheder – og hvordan du kan hjælpe virksomhederne med at håndtere eventuelle udfordringer.

I 2023 udarbejdede IRIS Group en analyse for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, der fokuserer på megatrends' betydning for små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

[Se analysen om megatrends](#) >

Fremtrædende megatrends

I 2025 er grøn omstilling og ESG blandt de mest fremtrædende megatrends i Danmark, og begge påvirker i høj grad både store og små virksomheder.

Erfaringer fra projektet viser, at de to megatrends ikke kun ændrer måden, virksomheder opererer på, men også stiller andre krav til den arbejdskraft, de har brug for, og den kompetenceudvikling, der er nødvendig for at kunne imødekomme kravene. De to megatrends er derfor centrale i denne metodeguide.

Ved at have fået konkret viden på et område, som har betydning for virksomhederne, har vi brugt vores forståelse for virksomhedernes forretning til at tale rekruttering. Lige nu er det den grønne omstilling, men om to år er det måske noget andet. Det vigtige er at tage fat i dét, der er vigtigt for virksomhederne. Også selv om vi ikke skal være eksperter.

Udviklingskonsulent i jobcenter

Hvad kendetegner den grønne omstilling?

Den grønne omstilling omfatter en bred vifte af initiativer, der alle har til formål at reducere ressourceforbruget, minimere affaldsmængder og mindske virksomheders negative indvirkning på miljøet. Omstillingen skaber mange nye jobs i disse år, og ifølge en analyse fra den grønne tænketank CONCITO vil der blive skabt op mod 95.000 grønne jobs i Danmark frem mod 2035.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



En del grønne jobs er forbeholdt faglærte, men der vil også opstå flere jobmuligheder for ufaglærte. For sidstnævnte gruppe spiller den kommunale beskæftigelsesindsats ofte en vigtig rolle i bestræbelserne på at opkvalificere ledige til at varetage grønne opgaver.

Beskæftigelsesindsatsen er også virksomhedernes vigtigste samarbejdspartner, når de skal finde kandidater, der kan løse opgaver inden for genbrug, CO2-reduktion og bæredygtig logistik.

Eksempler på grønne opgaver, som kan løses af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet, er:

- ♦ Opgaver, der baner vejen for genbrug af pap og plastik
- ♦ Logistikopgaver, der mindsker CO2-udledning
- ♦ Tiltag, der mindsker madspild
- ♦ Reparation og genbrug af udstyr og materialer
- ♦ Registrering af forbrug af energi, vand og materialer
- ♦ Biodiversitet på udendørsarealer
- ♦ Genbrug af rest- eller biprodukter
- ♦ Småopgaver, der frigiver tid til, at faglærte kan løse mere komplekse grønne opgaver.

Hvorfor er ESG og socialt ansvar (S'et i ESG) vigtigt?

I 2025 er ESG blevet et centralt element i mange virksomheders strategiske måde at drive deres forretning forsvarligt på. De allerstørste virksomheder herhjemme skal fremover dokumentere deres ansvar inden for de tre hovedområder: miljø (E), socialt ansvar (S) og ledelse (G).

Selvom hovedparten af landets virksomheder er undtaget reglerne om ESG-rapportering, kan de også blive bedt om at leve op til en række ESG-krav, hvis de befinder sig i en af de større virksomheders leverandørkæde.

Det forventes derfor, at virksomhedens evne til at tage socialt ansvar (S'et) får øget opmærksomhed i de kommende år. Her vil fokus være på alt lige fra ligestilling og arbejdsforhold til samfundsmæssigt engagement, herunder inklusion, diversitet samt rekruttering og fastholdelse af socialt udsatte medarbejdere.

Mange virksomheder er derfor gået i gang med at dokumentere deres ESG-indsatser, men erfaringer fra projektet viser, at de ofte har svært ved dokumentationen af S'et. Som del af den kommunale beskæftigelsesindsats kan du hjælpe virksomhederne med denne dokumentation, da offentlige systemer indeholder mange data om S'et.

Dokumentationen af S'et kan omfatte følgende otte sociale områder:

1. Rekruttering fra kanten af arbejdsmarkedet
2. Træning og opkvalificering af særlige medarbejdere
3. Job til mennesker med handicap
4. Fastholdelse af medarbejdere
5. Et godt arbejdsmiljø
6. Samarbejde med lokalområdet
7. Sociale hensyn ved indkøb
8. Diversitet og inklusion.



VIDEN OG BAGGRUND

S'et i ESG for jobcentre: Sådan guider I virksomhederne

Hvordan kan jobcentret sikre, at både borgere og virksomheder kan drage mest mulig nytte af ESG-dagsordenen?

[Om S'et i ESG for jobcentre](#) 



VIDEN OG BAGGRUND

ESG – Hvordan dokumenterer I social ansvarlighed?

Få et overblik over de indikatorer, som I kan bruge til at dokumentere S'et i jeres sociale bæredygtighedsregnskab.

[Læs mere om ESG-dokumentation](#)



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Her kan du hente mere viden om ESG

Der er mange kilder, hvor du kan finde opdateret og relevant viden om megatrends. I forhold til den grønne omstilling og basisviden om ESG, kan du fx blive klogere her:

- ♦ [Csr.dk](#) > Her finder du udover nyhedsbreve også forskellige temaer inden for det grønne område.
- ♦ [Virksomhedsguiden](#) > Her kan du læse om lovkrav, greenwashing, bæredygtighedsrapportering, klimaregnskab og cirkulær økonomi.
- ♦ [Erhvervshusene](#) > Der er seks erhvervshuse i Danmark, og du finder en oversigt over dem her. De har alle temaer og arrangementer om bæredygtighed. Erhvervshus Midtjylland tilbyder E-bogen: [Kom ESG-kravene i møde som SMV](#) >
- ♦ [Dansk Erhverv](#) > Her finder du nyhedsbreve hvor du blandt andet kan abonnere på nyheder om klima, energi og miljø.
- ♦ [Dansk Industri](#) > Her finder du nyhedsbreve, som bl.a. omhandler bæredygtighed.
- ♦ [Verdensmålsportalen.dk](#) > Er DI's side, og de præsenterer den som erhvervslivets indgang til verdensmålene. Man kan følge DI bæredygtig forretningsudvikling på LinkedIn.

Gode råd om megatrends

Forberedelse er investeringen værd

- ♦ Når du kender til grundbegreberne i de enkelte megatrends, skabes en referenceramme, som gør, at virksomhederne føler sig mødt i øjenhøjde.
- ♦ Det øger tilliden, når virksomheden føler, at man er på forkant med det, som spirer hos dem.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Du behøver ikke være ekspert

- Det er vigtigere at handle og være nysgerrig end at have alt viden fra start.
- Megatrends kan virke store, men små skridt gør en forskel.

Trin 2: Forberedelse af virksomhedskontakt

Inden du har den første kontakt med en virksomhed, skal du have fokus på, hvordan din henvendelse kan skabe værdi. Du skal fx kunne vise, at du forstår deres behov, og hvordan du kan hjælpe dem med at nå deres mål eller løse konkrete udfordringer. Det kan du gøre ved at undersøge virksomhedens værdikæde, fx deres produktion, logistik og kundeservice, for at identificere områder, hvor du kan understøtte dem.

Erfaringer fra projekt "Grøn omstilling" viser, at beskæftigelsesindsatsen helt konkret har kunnet hjælpe virksomheder med:

- Opkvalificering af ledige til virksomhedens specifikke behov
- Fastholdelse af medarbejdere gennem støtteordninger
- Dokumentation af rekruttering fra kanten af arbejdsmarkedet til ESG-rapportering
- Indgåelse af strategiske partnerskaber for at styrke virksomhedernes konkurrenceevne
- Rekrutteringsløsninger, der opdeler job i mindre opgaver for at inkludere flere i arbejdsstyrken.

Brug tid på research

Før du ringer til en virksomhed for at aftale et møde, er det derfor vigtigt at bruge lidt tid på at sætte dig ind i den konkrete virksomhed, så du har et godt udgangspunkt. Du kan forberede dig ved at undersøge:

- **Tidligere samarbejder:** Tjek, om der tidligere har været kontakt med beskæftigelsesindsatsen, og referér til det i din henvendelse.
- **Mulige samarbejdspartnere:** Overvej at lave et sambesøg med fx erhvervsrådet for at styrke mødeværdien.
- **Virksomhedens hjemmeside:** Du efterlader et professionelt indtryk ved at kende til deres arbejde.
- **Brug AI-værktøjer:** Få indsigt i den konkrete branches grønne krav via ChatGPT.

Sådan åbner du dialogen

Mange jobcentre starter med at kontakte virksomheder, de kender, da det letter dialogen. Nogle kommuner har haft gode erfaringer med at inddele jobkonsulenter efter brancher



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



for at sikre, at den enkelte konsulent har en dybere forståelse for de forhold, der hersker i branchen.

Den typiske kontaktperson i virksomheden er direktøren eller ejerlederen, men i nogle tilfælde kan en mellemlider være en bedre indgang, især hvis de i forvejen har et tæt samarbejde med jobcentret. Du kan evt. bruge det samtalekort, som Cabi har udviklet til formålet.



VÆRKTØJ

Samtalekort – til samtalen med virksomheden

Det er ikke altid let at bringe lønnede timer på banen i dialogen med virksomheden. Vi har udviklet nogle samtalekort, der giver dig i jobcentret inspiration til, hvilke spørgsmål du kan stille.

[Hent samtalekort](#) 

Når du får hul igennem til en virksomhed, er det vigtigt at være tydelig omkring den businesscase, der ligger i at arbejde med socialt ansvar. Uanset om kravene kommer fra virksomhedens bank, kunder eller andre samarbejdspartnere, har det betydning for deres forretning, at de forholder sig til bæredygtighed og kan dokumentere både deres nuværende initiativer og fremtidige planer.

I én kommune i projektet "Grøn omstilling" udviklede man en tilgang, hvor man åbnede samtalen med et tilbud, der var let at forstå og relateret til virksomhedens fordele. En typisk indledning lød:

Vi tilbyder, at vi sammen kan starte rejsen mod social bæredygtighed. Vi ved, at det kan blive en konkurrencemæssig fordel for jer, og vi kan hjælpe jer med få skrevet ned, hvad I allerede gør. Vi kan se, at I allerede har en medarbejder, der er ansat i fleksjob, og dermed tager socialt ansvar. Er I interesserede i at tale mere om det?

Denne tilgang skaber en konkret ramme for dialogen og viser virksomheden, hvordan de kan drage fordel af samarbejdet med beskæftigelsesindsatsen.

Derudover viser erfaringer fra projektet, at måden du præsenterer dig på, kan have betydning for, om virksomheden er interesseret i have en dialog.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Når jeg ringer op, præsenterer jeg mig som værende fra Holstebro Kommune. Det giver mig en lidt tungere rygsæk, end hvis jeg sagde, jeg var fra Jobcentret.

Jobkonsulent

Ved at knytte sig til kommunen fremfor jobcentret kan konsulenten signalere, at han eller hun repræsenterer en bredere indsats, hvilket kan være med til at styrke virksomhedens tillid til samarbejdet.

Manuskript: Opkald til virksomheden

Som en del af projekt "Grøn omstilling" har Jobcenter Holstebro udarbejdet et manuskript, der fungerer som støtte til at tage den første kontakt til virksomheder.

Manuskriptet er særligt nyttigt i situationer, hvor dialogen ikke handler om en konkret borger, men om at præsentere den kommunale beskæftigelsesindsats generelle tilbud og værdier.

– "Hej, du taler med (titel) XXXXXX (navn) fra Jobcenter Holstebro."

– "Jeg ringer, fordi vi tager ud og informerer virksomheder i Holstebro Kommune om de serviceydelser, man kan få uden omkostninger inden for personaleområdet, som fx rekruttering af nye medarbejdere, opkvalificering samt fastholdelse af nuværende medarbejdere."

– "Lad mig understrege, at jeg ikke kommer for at sælge noget og har heller ingen kandidater med ud – det er kun for at fortælle om de muligheder, du har for at få hjælp til fastholdelse, opkvalificering og rekruttering og måske også se virksomheden og dermed sikre endnu bedre match med jeres virksomhed."

– "Kan du afse tid til et møde på højst en halv time, hvor jeg kommer ud og fortæller om de ydelser, du kan få?"

– "Har du tid i denne uge, eller er det bedre med næste uge?"

– "Skal jeg sende dig en invitation i Outlook eller pr. mail?"

Hvis du har set/hørt/læst noget omkring virksomheden, kan din indgangsvinkel være:

– "Hej, du taler med (titel) XXXXXX (navn) fra Jobcenter Holstebro."

– "Jeg læste i Børsen, at I er i gang med en massiv ekspansionsplan for at øge omsætningen inden for jeres kerneydelser og dermed får øget behov for medarbejdere indenfor forskellige områder."

– "Kan du afse tid til et møde på en halv time, hvor jeg kommer ud og informerer om de serviceydelser, man kan få uden omkostninger indenfor personaleområdet, som fx rekruttering af nye medarbejdere, opkvalificering samt fastholdelse af nuværende medarbejdere?"

– "Lad mig understrege, at jeg ikke kommer for at sælge noget og har heller ingen kandidater med ud."

– "Har du tid i denne uge, eller er det bedre med næste uge?"

– "Skal jeg sende dig en invitation i Outlook eller pr. mail?"

Du kan selvfølgelig komme ud for, at virksomheden ikke har tid til at tale med dig her og nu, fx på grund af travlhed. Det skal du selvfølgelig acceptere og eventuelt vende tilbage senere. Målet er at være synlig og tilgængelig, når behovet opstår.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Case-eksempel: Fra grøn omstilling til ESG som indgangsvinkel

En jobkonsulent i projektet har opdaget, at begrebet "grøn omstilling" ofte skaber forvirring hos virksomhederne. Mange forbinder det med solceller, vindmøller eller affaldssortering – altså emner, der kan virke fjerne fra deres daglige arbejde. For at skabe en mere fokuseret dialog vælger vedkommende i stedet at bruge ESG som indgangsvinkel.

Når jobkonsulenten kontakter en virksomhed, starter hun samtalen med et åbent spørgsmål:

"Hvordan går det hos jer? Har I oplevet nogle krav fra kunder eller samarbejdspartnere omkring bæredygtighed eller ESG?"

I en konkret case kontaktede jobkonsulenten en virksomhed, hvor hun spurgte, om de var i gang med ESG, og om de oplevede nogle kundekrav på området, hvortil de typiske svar er:

"Det har vi styr på."

Jobkonsulenten fulgte op med:

"Så har I måske allerede lavet ESG-rapporter?"

Virksomheden fortalte, at det ikke var tilfældet, og at de faktisk var usikre på, hvad S-dokumentationen i rapporterne indebar. Dette gav jobkonsulenten en oplagt mulighed for at forklare, hvordan jobcentret kunne hjælpe med at gøre deres eksisterende initiativer synlige og dokumenterbare – fx antallet af fleksjobansatte.

Hun sluttede samtalen med at foreslå et møde, hvor de kunne dykke ned i, hvordan virksomheden kunne styrke og dokumentere deres sociale ansvarlighed.

Forberedelse til besøget

Når du har fået bekræftet mødeaftalen med virksomheden, er det tid til at forberede dig detaljeret på selve besøget.

Nu hvor flere virksomheder vil i gang med at dokumentere deres ESG-indsatser, kan den kommunale beskæftigelsesindsats spille en vigtig rolle som virksomhedens "S-partner".



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Dette betyder, at du kan hjælpe dem med at komme i gang med dokumentationen af de sociale aspekter af ESG, som mange finder svært at navigere i.

Før mødet tager jeg altid et tjek på, hvor meget socialt ansvar virksomheden tager lige nu. Det er min indgang til at tale ESG. Mange er ikke kommet i gang med at dokumentere, men så får de et link til den sociale beregner, så de selv kan finde tallene og bruge det i dokumentation.

Jobkonsulent

En vigtig del af forberedelsen er at finde de rette værktøjer og ressourcer, virksomheden kan bruge til at dokumentere deres sociale ansvar med henblik på at finde konkrete jobåbninger, der i sidste ende styrker forretningen.

Video: 4 tips til jobkonsulenters samarbejde med virksomheder



Klik på linket, eller scan QR-koden for at se videoen

[Se videoen](#) 

Liste over materialer, som konsulenter i "Grøn Omstilling"- projektet har haft med eller har henvist til:

- ♦ [Opgaveværktøjet](#) >
Et praktisk værktøj, der hjælper virksomheder med at få et overblik over opgaver.
- ♦ [Samtalekort](#) >
Cabi har udviklet samtalekort, der giver dig i jobcentret inspiration til, hvilke spørgsmål, du kan stille til virksomheden. Brug dem, når du skal ringe ud til en ny virksomhed, eller når du fx møder en virksomhed, der gerne vil tilbyde praktik, men ikke mener, de har mulighed for at ansætte.
- ♦ [Den sociale beregner](#) >
Et link til Cabis sociale beregner på cabiweb, der hjælper virksomheder med at synliggøre værdien af deres sociale ansvar.
- ♦ [Skabelon til dokumentation af S'et](#)
Cabis skabelon, der gør det nemt at registrere og dokumentere sociale bæredygtighedsindsatser.
- ♦ [Publikation om grøn omstilling](#) >
Cabis udgivelse "Grøn omstilling og flere i arbejde", som giver inspiration og konkrete eksempler på, hvordan grøn omstilling kan kobles med sociale indsatser.
- ♦ [Viden om tilskudsmuligheder](#) >
Information på nrgi.dk om, hvor virksomheder kan søge midler til at understøtte deres grønne omstilling.
- ♦ [Virksomhedsguiden](#) >
Adgang til emner om grøn og bæredygtig omstilling fra Virksomhedsguiden, der tilbyder praktisk vejledning og råd.
- ♦ [Erhvervsstyrelsens ESG-skabelon](#) >
Erhvervsstyrelsen har udviklet en ESG-skabelon, der tager udgangspunkt i basismodulet i den frivillige standard.

Gode råd til forberedelsen

Forbered dig ved at:

- ♦ Undersøge tidligere samarbejder
- ♦ Gennemgå virksomhedens hjemmeside



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



- Bruge AI som forberedelse til besøget.

Tydelig formulering af værdiskabelsen

- Hvem er virksomheden, og hvad er deres fokusområder?
- Hvilke mål arbejder de hen imod, og hvilke udfordringer kan de stå overfor?
- Hvordan kan du positionere din service som relevant og værdiskabende for dem?

Trin 3: Virksomhedsbesøget

Virksomheden er typisk optaget af spørgsmålet: "What's in it for me?" Det skal derfor være tydeligt for dem, hvordan jeres møde kan skabe værdi for dem. Nøglen hertil ligger i at lytte.

Når du starter samtalen med at lytte til, hvad der er vigtigt for virksomheden, sikrer du, at samtalen ikke låses fast i jobcenterets behov om at få ledige kandidater i job. Udgangspunktet er og skal være, hvordan du hjælper virksomheden med at nå deres mål.

Erfaringen blandt de deltagende kommuner viser, at når jobkonsulenten tager sig tid til at lytte, taler virksomheden ofte selv ind i et arbejdskraftbehov. Ved at starte samtalen der, skabes en naturlig indgang til dialog, der igen åbner op for en bredere samtale om samarbejdsmuligheder.

Når du forstår, hvad der optager virksomheden, får du også lettere ved at målrette din hjælp i forhold til en aktuel rekrutteringsdagsorden.

Hvis fx ESG fylder meget, kan du foreslå arbejdskraft, der kan hjælpe med ESG-dokumentation eller forklare, hvordan ansættelse af en medarbejder i lønnede timer kan bidrage positivt til virksomhedens dokumentation af S'et.

Hvis grøn omstilling er i fokus, kan du bringe emner som affaldssortering eller hjælp til konkrete grønne initiativer på banen.

Vi har lært, at der kommer noget godt ud af det, når vi sætter virksomhederne først og lytter til deres behov. Udefra-og-ind-tilgangen har gjort det nemmere at opbygge en relation til virksomhederne og bliver klart en metode, vi bygger videre på i fremtiden.

Jobkonsulent

Idéer til en god mødestart

En god måde at indlede mødet på er ved at stille åbne spørgsmål, så virksomheden får mulighed for at uddybe og dele deres tanker og perspektiver.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Et eksempel fra projektet:

- **Start med en introduktion:** Forklar kort, hvorfor du har bedt om mødet, og understreg, at du er her for at høre om deres behov.
- **Brug åbne spørgsmål til at starte dialogen:** Eksempler kan være:
 - "Jeg ved ikke så meget om, hvordan det foregår i lige din virksomhed. Vil du fortælle om det?"
 - "Vil du fortælle mig, hvad I er optaget af hos jer lige for tiden?"
- **Spørg ind til den pågældende megatrend:** Det kan være en god indgang til at forstå, hvilke udfordringer og muligheder virksomheden står overfor. Spørg fx:
 - "Hvordan står det til hos jer? Er I i gang med ESG?"
 - "Hvad fylder mest for jer i den grønne omstilling lige nu?"
- **Fokus på dokumentation af social ansvarlighed:** Hvis det er relevant, spørg:
 - "Har I brug for hjælp til at kunne dokumentere på S'et i ESG?"

Når du har gjort dit forarbejde, kan du også referere til tidligere samarbejder eller erfaringer, som kan være relevante.

Gode råd til en åben dagsorden med fokus på virksomhedens behov

I projekt "Grøn omstilling" erfarede flere jobkonsulenter, at det krævede mod at holde møder uden en fast dagsorden. Ved at være nysgerrige og lytte til virksomhedernes behov opnåede de gode resultater i både service og jobordrer.

Nøgler til et succesfuldt møde:

1. **Forberedelse**
Kend virksomhedens nuværende tiltag og potentielle muligheder.
2. **Fleksibilitet**
Lad mødet styres af virksomhedens interesser.
3. **Aktiv lytning**
Vær nysgerrig og fokusér på, hvor der opstår begejstring eller frustration.
4. **Behovsafdækning**
Stil spørgsmål, der fremhæver virksomhedens udfordringer.
5. **ESG-fokus**
Positionér jobcentret som en støtte i virksomhedens sociale ansvar.
6. **Bredde i tilbud**
Gør opmærksom på de mange typer kandidater i jobcentret.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



7. Opgaver fremfor stillinger

Identificér hvilke opgaver, der gemmer sig i en udvalgt 37 timers stilling. Nogle af dem kan måske løses af en anden medarbejderprofil.

Flere jobkonsulenter fandt denne fremgangsmåde udfordrende i starten, men blev mere komfortable med den virksomhedsvendte tilgang over tid.

Boblepapiret – Et værktøj til struktur i åbne møder

I Holstebro udviklede jobcentret Boblepapiret, der hjælper konsulenter med at navigere i åbne dagsordener. Det indeholder tre felter: rekruttering, fastholdelse og kompetenceløft, hver med en QR-kode til yderligere information.

Boblepapiret hjælper med at strukturere samtalen og synliggør jobcentrets brede tilbud, giver virksomhederne let adgang til relevante oplysninger og hjælper med at dokumentere jobcentrets bidrag til ESG.

[Download boblepapiret](#) 

Vær konkret under samtalen

Når du taler med virksomhederne om social ansvarlighed, er det vigtigt at være konkret og stille spørgsmål, der kan hjælpe dem med at reflektere over, hvad de allerede gør, og hvordan de kan udvikle deres indsats.

Eksempler på konkrete spørgsmål, du kan stille:

- "Har I ansatte i fleksjob?"
- "Har I ansatte, der har brug for en hånd i ryggen?"
- "Gør I noget særligt for jeres medarbejderes trivsel?"
- "Sponsorerer I nogen?"

En god erfaring fra projektet er også at spørge virksomheden, om I sammen skal finde overblik over data i vitas.bm.dk (tidligere Benchmarkmodellen), da virksomhederne synes, det er enkelt at bruge i deres videre arbejde.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Påpeg gerne disse gevinster ved tage et socialt ansvar

- ♦ Løsning af arbejdskraftmangel ved rekruttering af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet.
- ♦ Øget produktivitet, da ansatte i få timer kan afhjælpe delopgaver.
- ♦ Frigørelse af tid for faglærte ved at udføre forberedende arbejde.
- ♦ Positiv effekt på sygefravær gennem fokus på et rummeligt arbejdsmiljø.
- ♦ Besparelser på rekruttering ved samarbejde med jobcentre.
- ♦ Styrkelse af virksomhedens omdømme, som gør det lettere at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.
- ♦ Fastholdelse af nøglemedarbejdere og udvikling af lederkompetencer gennem arbejde med social ansvarlighed.
- ♦ Lavere personaleomsætning, da ansatte fra kanten ofte har længere ansættelsesperioder.
- ♦ Øget behov for dokumentation af sociale ansvar for SMV'er, især som underleverandører til større virksomheder.

For virksomheder, der ikke er i gang endnu

Hvis du besøger en virksomhed, der endnu ikke har forholdt sig til den grønne omstilling, kan du skabe relevans ved at fortælle, hvordan udviklingen kan påvirke deres forretning.

I forhold til hele ESG-dagsordenen er det vigtigt at slå fast, at selvom EU-kommissionen i foråret 2025 forventes at sænke farten på dokumentationskravene, så vil social ansvarlighed også være et strategisk must for alle virksomheder i årene fremover.

Denne udvikling kan derfor være en naturlig overgang til at tale om S'et og om, hvordan virksomheden kan få gavn af et samarbejde med jobcentret om social ansvarlighed.

Hvordan identificeres opgaver til medarbejdere fra kanten?

Når du skal hjælpe virksomheden med at identificere opgaver, der kan løses af mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, kan du med fordel tage afsæt i substitutionstankegangen – altså hvor virksomheden overdrager ufaglærte opgaver til medarbejdere på færre timer og til en lavere løn, hvilket frigør tid for virksomhedens faglærte medarbejdere.

Eksempler kan være

- Opgaver, der ikke kræver særlige forudsætninger udover almindelig instruktion (fx fejning, opvask, affaldshåndtering og -sortering, sanering, rensning, pakkeopgaver,



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



- montage, mærkning af varer, læsning, vedligehold af udenomsarealer)
- Opgaver, der kræver intern oplæring (fx udbedring af skader/reparationer, genbrug og genanvendelse, små håndværkeropgaver, forberedelse af lette anretninger til frokost, betjening af specifikke systemer og lignende)
- Opgaver, der kræver en faglighed/formel uddannelse (fx miljødokumentation, svejsning, kabelmontering, miljøsanering, transport (stort kørekort)).

I arbejdet med at finde opgaver, der egner sig til substitution og kan løses af borgere tilknyttet jobcentret, er der to gode veje til at spotte opgaverne: Opgaveværktøjet og rundtur i virksomheden.

I projekt "Grøn omstilling" har de to metoder vist sig at supplere hinanden og give et godt udgangspunkt for at identificere og få et overblik over virksomhedens opgaver, og de kompetencer, opgaven kræver for at kunne løse den.

Opgaveværktøjet

Opgaveværktøjet hjælper virksomheder med at spotte opgaver, som kan løses af jobcentrets borgere og skabe en systematisk tilgang til rekruttering. Formålet med værktøjet er at øge bevidstheden om opgaver og nødvendige hensyn, skabe overblik over opgaver, der kan løses på færre timer, og hjælpe virksomhederne med at tænke i opgaver fremfor faste stillinger.

Hvordan bruges opgaveværktøjet?

Ved at stille konkrete spørgsmål kan konsulenten hjælpe virksomheden med at få øje på opgaver, som kan løses af andre profiler. Nogle eksempler på spørgsmål:

- Hvor i virksomheden har I særligt travlt?
- Hvilke profiler har I svært ved at rekruttere?
- Hvem står for at lave det her?
- Når du fortæller mig, at I bøvler med xxx, kunne det så være en løsning at xxx?
- Er der noget i ikke får ryddet op i i dag?
- Kunne det aflaste travle medarbejdere, hvis I fik en medarbejder til at løse xxx?
- Er der opgaver, som kunne løses af en medarbejder til en anden timeløn?
- Jeg kender en anden virksomhed, hvor de har xxx.

Disse spørgsmål hjælper virksomheden med at reflektere over, hvordan opgaver kan løses på en ny måde, samt om der er opgaver, som endnu ikke løses.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse





VÆRKTØJ

Værktøj: Find de grønne opgaver i virksomheden

Brug værktøjet til at beskrive virksomhedens grønne opgaver og find dem, som kan løses af mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

[Hent det grønne opgaveværktøj](#)



I projekt "Grøn omstilling" har anvendelsen af opgaveværktøjet været forskellig i de deltagende kommuner. Nogle konsulenter har brugt det aktivt i møder med virksomheder, mens andre har haft det i baghovedet som en metode.

Uanset tilgangen har værktøjet været effektivt til at identificere opgaver, som jobcentrets ledige kan løse, og til at skabe systematiske rekrutteringsprocesser.

Flere jobkonsulenter har tilmed bemærket, at værktøjet hjælper med at synliggøre opgaver, som virksomheden måske ikke havde overvejet.

Tag på rundtur i virksomheden

En rundtur på virksomheden er en effektiv metode til at finde opgaver. Den giver indsigt i arbejdspladsens kultur og opgavernes organisering. Den giver også mulighed for at identificere opgaver, som jobcentrets ledige kan løse, og åbner for en konkret dialog om, hvordan disse opgaver kan overdrages.

Rundturen er også en god mulighed for at have opgaveværktøjet med sig. Hvis virksomheden har svært ved at identificere opgaver, kan rundturen fungere som en god metode til at få øje på opgaver, som måske ikke umiddelbart er blevet overvejet.

Ved at udfylde opgaveværktøjet under rundturen kan du sammen med virksomheden reflektere over opgaverne og få en mere konkret forståelse af, hvordan jobcentrets ledige kandidater kan bidrage til arbejdspladsen.

Video: Find opgaverne ude i virksomheden



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse





Klik på linket, eller scan QR-koden for at se videoen

[Se video](#) ➔

Brug ESG-beviser og diplomer som døråbner

I starten af projektet stod jobcentret i Ikast-Brande over for en udfordring: Hvordan kunne de komme i dialog med virksomhederne om den grønne dagsorden på en måde, der gav mening for dem? Det var ikke nok at tale om visioner og langsigtede mål – der var brug for noget konkret, som kunne skabe værdi for virksomhederne.

De udviklede derfor et ESG-bevis, der kunne hjælpe virksomheder med at synliggøre deres indsats inden for social ansvarlighed. Beviset fokuserer på forskellige indsatsområder, hvor virksomheder kan samarbejde med jobcentret. Hver virksomhed kan få tildelt flueben for de områder, de allerede arbejder med, og det bliver en måde at dokumentere deres sociale ansvar på.

[Læs mere om Ikast-Brande Kommunes ESG-bevis](#) ➔

Hedensted Kommune valgte at implementere et lignende tiltag; et diplom for social ansvarlighed baseret på seks kriterier, hvoraf virksomhederne skal opfylde mindst to for at kvalificere sig. Diplomets kriterier er forankret i de fem ansvarlighedsprincipper, og for at sikre troværdighed foretages der faktatjek af virksomhederne.

[Læs mere om diplommet fra Hedensted Kommune](#) ➔

Gode spørgsmål til rundturen

- ♦ "Hvem står for at lave det her?"
- ♦ "Hvem samler de her dele?"
- ♦ "Hvor i virksomheden har I særligt travlt?"
- ♦ "Er der opgaver, som I ikke får løst i dag – fx noget, der ikke bliver ryddet op i?"
- ♦ Hvis der ligger papirer over alt på kontoret, så skal man turde sige: "I stedet for, at du sidder hver aften med det her, har du så overvejet, om du skulle ansætte en person nogle timer om ugen til at hjælpe med det?"
- ♦ Kan det lade sig gøre at "pakke" stillingsindholdet på en ny måde, så nogle af de opgaver kan løses af de ledige, vi skal hjælpe i job?

Bred viften af kandidater ud

For at mindske virksomhedens usikkerhed kan det være nyttigt at understrege, at der både findes kandidater, der er klar til fuldtidsjob og dem, der har brug for støtte. Det kan også hjælpe med at ændre opfattelsen af, at opgaver på få timer ikke er interessante for nogen. For en række borgere er ingen opgaver for små.

Vær opmærksom på, at de fleste virksomheder lægger vægt på at vide, hvilke udfordringer den ledige kandidat måtte have. Der er sjældent behov for at få en detaljeret redegørelse for den nyansattes livshistorie eller problemer, men når det handler om opgaveudførelsen, er det afgørende at være åben og ærlig. Det handler derfor om at stille de rigtige spørgsmål for at få et klart billede af, hvad virksomheden kan rumme, og hvordan et godt match kan skabes.

Spørg derfor konkret til opgaverne, der skal løses. Hvordan er arbejdsomgivelserne? Skal arbejdet udføres med skarpe deadlines? Er der tunge løft, og hvordan er det med pauser? Ved at få disse oplysninger kan du få et overblik, der gør det muligt at lave et godt match.

Spørg også til virksomhedens forventninger til den kommende medarbejder. For eksempel: "Kunne I have plads til en ung medarbejder, der har udfordringer med angst?" eller "Har I behov for at få uddannet en mentor til den kommende medarbejder?"



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



God forventningsafstemning sikrer det rette match

Erfaringer fra projektet viser, at jobkonsulenterne har haft gode resultater med at bruge følgende spørgsmål til skabe et klart billede af, hvad virksomheden kan rumme:

- ♦ Kan jobbet deles op i mindre opgaver?
- ♦ Kan det fungere med hjælpemidler som fx en ståstol?
- ♦ Hvordan kan pauserne tilrettelægges?
- ♦ Er der tæt samarbejde med kollegaer?
- ♦ I hvilket omfang kræver jobbet danskfærdigheder?

Afrunding på mødet

Når mødet nærmer sig sin afslutning, er det vigtigt at sikre, at der er en klar forventningsafstemning i forhold til den videre proces. Hvis mødet har drejet sig om at finde arbejdskraft, skal der være fokus på at afklare, hvad virksomheden efterfølgende ønsker, fx:

- Hvor mange CV'er de ønsker at modtage?
- Hvornår ansættelsen skal starte?
- Hvilke kompetencer der skal være på plads?
- Hvilke hensyn de kan tage i forhold til den kommende medarbejder?

Hvis formålet har været at finde en ledig kandidat til et fleksjob, kan konsulenten videreformidle sagen til fleksjobafdelingen og informere virksomheden om dette.

Husk kommunikation om den videre proces

Når du går fra mødet, er det afgørende at informere virksomheden om, hvad der sker videre. Hvis der er aftalt opfølgning, skal den overholdes, og hvis det er aftalt at vende tilbage om en uge, skal dette gøres.

For nogle virksomheder er det vigtigt, at der ikke opstår fejl fra jobcentrets side, da dette kan påvirke samarbejdet. Hvis der ikke umiddelbart er et match, kan du i stedet følge op regelmæssigt – fx én gang om ugen – for at drøfte næste skridt.

Hvis virksomheden har brug for tid til at overveje, bør det gøres nemt for dem at vende tilbage. Dette kan være ved at give dem et visitkort eller aftale en tid for opfølgning.

Hvis virksomheden ikke umiddelbart er positiv, bør du spørge, om det er muligt at kontakte dem på et senere tidspunkt. Det er også vigtigt at understrege, hvad jobcentret



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



kan tilbyde og fortælle, at de altid er velkomne til at tage kontakt.

Gode råd til en åben dagsorden med fokus på virksomhedens behov

Gør dit hjemmearbejde: Hav viden om, hvad virksomheden allerede gør, og hvilke yderligere muligheder der kan være. Det gør det lettere at tale ind i deres situation og inspirere til nye tiltag.

Vis fleksibilitet: Gå ind til mødet uden en helt fast dagsorden. Det giver dig mulighed for at styre dialogen, så den følger virksomhedens retning og fokusere på det, der er vigtigst for dem.

Lyt aktivt og vær nysgerrig: Lad snakken gå derhen, hvor der opstår begejstring eller frustration. Det er her, virksomheden ofte viser, hvor du kan hjælpe med at skabe værdi for dem.

Tag udgangspunkt i virksomhedens behov: Stil spørgsmål, der hjælper med at afdække deres behov og udfordringer, og lad samtalen dreje sig om dem.

Bring ESG på banen: Vær tydelig om, at jobcentret er "S'et" i ESG og kan bidrage med løsninger, der understøtter deres sociale ansvar.

Vis bredden i jobcentrets tilbud: Hjælp virksomheden med at forstå, at der er mange forskellige typer ledige kandidater i jobcentret. Det behøver ikke at være som tidligere erfaringer – der er et bredt spektrum af kompetencer og muligheder.

Hold fokus på opgaver fremfor stillinger: Når småopgaver løses af en medarbejder, der måske kun kan arbejde 5-10 timer om ugen, frigives tid og ressourcer hos de øvrige medarbejdere, så de har mere tid til at løse deres kerneopgaver.

Trin 4: Match af kandidater

At gå på virksomhedsbesøg med en åben og nysgerrig tilgang åbner op for flere jobmuligheder, der måske ikke umiddelbart matcher de ledige kandidater, man arbejder med. Derfor kan det være nødvendigt at inddrage kolleger for at finde det rette match.

For at sikre en smidig proces er det afgørende at lave en grundig forventningsafstemning med virksomheden. Det handler om at sikre en fælles forståelse af jobindholdet og virksomhedens rummelighed i forhold til kandidater med specifikke behov.

Det er vigtigt at afklare:

- Hvilken type medarbejder virksomheden er åben for?
- Hvilke opgaver der skal løses?
- Hvordan arbejdspladsen kan tilpasses for at skabe de bedste rammer?



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Denne dialog gør det lettere for dine kolleger i jobcentret at finde den rette kandidat, og ved at investere tid i forberedelsen skabes de bedste forudsætninger for at matche de rette borgere med de rette jobåbninger.

"Jeg skal have en masse informationer med hjem fra virksomheden om jobbet, opgaverne og hensyn, der kan tages. Det er afgørende for at lave det bedste match." - Jobkonsulent

Sagsgangen er ofte håndholdt

I projekt "Grøn omstilling" har mange jobåbninger krævet en håndholdt indsats internt i jobcentret. Disse jobåbninger er ofte formidlet via møder eller mail til kolleger med relevante kandidater.

Denne tilgang har været nødvendig, da jobcentrets systemer primært fokuserer på at finde en jobåbning til en specifik ledig fremfor at håndtere åbne jobmuligheder.

Typisk har den konsulent, der har haft den primære kontakt med virksomheden, varetaget:

1. **Screening af CV'er:** Identificere relevante kandidater fra jobcentret.
2. **Præsentation til virksomheden:** Fremvise udvalgte CV'er og forklare, hvordan kandidaterne matcher behovet.

Hvis virksomheden finder en kandidat interessant, overdrages opgaven ofte til den kollega, der kender kandidaten bedst og dermed er i stand til at sikre et godt match.

I en mere struktureret proces er det hensigtsmæssigt at indarbejde følgende tiltag:

- **Systematisk registrering af jobåbninger:** Gør dem tilgængelige for hele teamet.
- **Detaljerede opgavebeskrivelser:** Inkluder specifikke opgaver og hensyn.
- **Aftaler om opfølgning:** Fastlæg, hvem der følger op, og hvornår.

Den gode opfølgning

Hvis matchet er på plads, aftales opstartsdato og vilkår. Konsulenten, der kender kandidaten bedst, sikrer en ordentlig onboarding, der tager højde for eventuelle skånehensyn. Det kan være, at der er behov for justeringer i arbejdstiden, så den passer til kandidatens behov, eller der kan tages hensyn til fysiske udfordringer. Hvis kandidaten starter i praktik, laves der hyppige opfølgninger for at sikre en glidende overgang til lønnet ansættelse.

Opfølgningen er individuel og understøtter udviklingen i ansættelsen, samtidig med, at der kan justeres på arbejdsopgaver, hvis der opstår nye skånehensyn. Det kan også være, at der er progression hos medarbejderen, der taler for, at han eller hun skal have flere opgaver.

Efterværn og progression i ansættelsen



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse

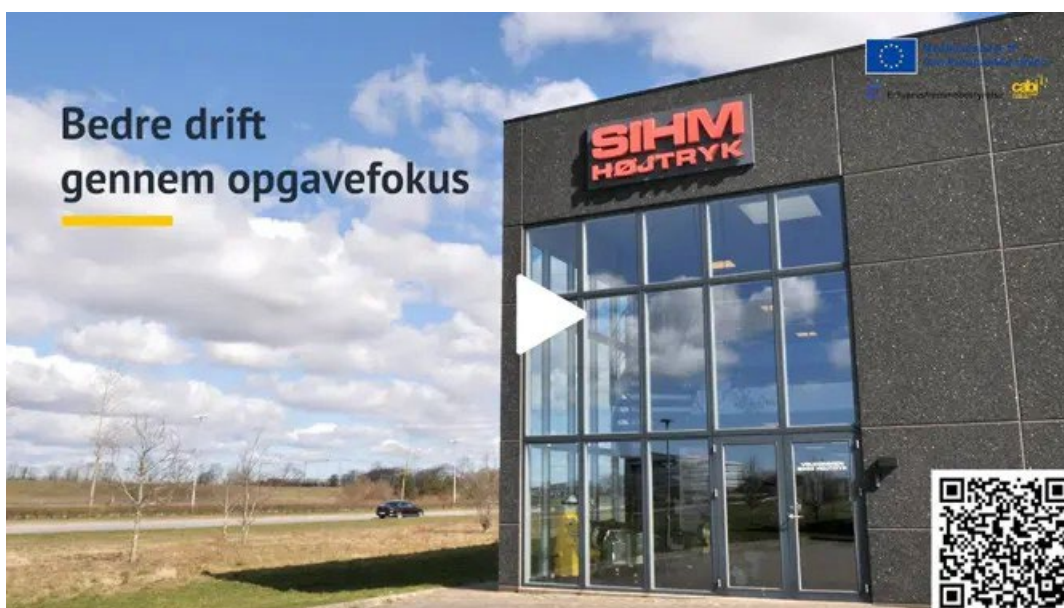


Alle kommuner i projektet aftalte efterværn udover det lovpligtige for at forhindre, at små udfordringer kunne vokse sig store og true ansættelsen.

Jobcentermedarbejdere har derfor typisk fulgt op efter ca. 4 uger, ca. 12 uger og efter 6 måneder, hvis en fortsat progression på dette tidspunkt har været aktuel.

Erfaringerne viser, at virksomhederne har sat pris på den ekstra opfølgning, da den skaber tryghed for alle parter. Særligt for fleksjobansatte spotter jobcentrene ofte muligheder for flere opgaver, større ansvar og flere timer ved hyppigere opfølgning det første halve år. Dette styrker opgaveløsningen og forbedrer økonomien for den fleksjobansatte.

Video: Sihm Højtryk – Bedre drift gennem opgavefokus



Klik på linket, eller scan QR-koden for at se videoen

[Se video](#) 

Gode råd om match af kandidater

Inddrag gerne andre kolleger

- En åben og nysgerrig tilgang åbner op for flere jobmuligheder
- Få den rette informationsmængde med hjem
- Lav en klar rollefordeling internt i jobcenteret.

Lav en struktureret matchproces

- Registrér alle jobåbninger i systemet: Sørg for, at alle jobåbninger bliver systematisk registreret, så de er tilgængelige for hele teamet.

- Detaljerede beskrivelser af arbejdsopgaver: Beskriv arbejdsopgaverne grundigt, herunder både konkrete opgaver og oplysninger om mulige hensyn, der kan tages i jobbet.
- Aftaler om opfølgning: Etabler klare aftaler om, hvem der følger op på virksomheden, og hvornår dette sker – både i tilfælde, hvor der kan laves gode match, og når det ikke er muligt.

Greb 2: Samarbejde på tværs



Når opgaven er at få åbnet døren til virksomhederne, kan jobcentret skabe mere værdi ved at indgå i partnerskaber med andre aktører.

I projekt "Grøn omstilling" valgte de tre aktører – jobcentrene, erhvervsrådene og erhvervsskolerne – at gå sammen. Forud for projektets start havde de hver især deres gang hos lokale virksomheder – men alle med hver deres dagsorden.

I en af de deltagende kommuner havde de tre aktører inden projektets start haft succes med at tage sammen på virksomhedsbesøg, og de gode erfaringer blev brugt på at forsøge sig med sambesøg i projektets andre geografier.

Omdrejningspunktet for sambesøgene i projektet blev naturligt den grønne omstilling. Men der kan sagtens være potentiale i at bringe andre dagsordener på banen, hvis de fylder for virksomhederne på et givent tidspunkt, fx digitalisering. Er det tilfældet, giver det mening at etablere samarbejder med de partnere, der måtte have en specialviden inden for det pågældende område.

2.1 Betydningen af samarbejdet

Særligt samarbejdet mellem jobcenter og erhvervsråd viste sig undervejs i projektet som en effektiv metode til at skabe en tættere forbindelse mellem virksomhedernes behov og jobcentrets tilbud.

Efter fælles sambesøg har jobcentrene fået endnu bedre adgang til og mere viden om virksomhederne, mens erhvervsrådene har fået større indsigt i jobcentrenes arbejde.

Erhvervsrådene har fået lettere ved at præsentere jobcentrets tilbud og kombinere beskæftigelse med grønne dagsordener.

Jobcentrene har fået øget synlighed og troværdighed, da erhvervsrådene nu bedre kan forklare deres muligheder over for virksomhederne. Derudover har samarbejdet givet en bedre forståelse for virksomhedernes behov, hvilket gør jobcenterets kommunikation mere relevant.

Virksomhederne oplever, at tingene glider lettere. I stedet for at forskellige parter præsenterer hver deres snævre fokus, ser de en samarbejdsorienteret tilgang, hvor vi finder løsninger sammen.

Udviklingskonsulent i erhvervsråd

Erhvervsskolerne har kun i begrænset omfang deltaget i sambesøg, men via dialog med jobcentrene og erhvervsrådene i de lokale projektgrupper har de skabt nye kurser, der specifikt omhandler opkvalificering af ledige, der matcher virksomhedernes behov.

Samarbejdet mellem de tre aktører har på dette punkt skabt en synergieffekt, hvor alle parter drager fordel af hinandens netværk og viden, hvilket resulterer i en stærkere og mere effektiv service til virksomhederne.

Fordele ved sambesøg

Styrket dialog og bredere service

Ved at gå sammen imødekommer alle partnere virksomhedens behov fra flere vinkler og fremstår som et samlet team frem for isolerede enheder. Sambesøget sikrer også, at jobcentret og erhvervsrådet bidrager med deres respektive viden og skaber en helhedsorienteret samtale. Det giver virksomhederne en mere sammenhængende tilgang og styrker deres tillid til samarbejdet.

Overvindelse af skepsis

En af de større udfordringer er at overvinde virksomheders skepsis over for jobcentrets tilbud. Mange har forudindtagede opfattelser af jobcentrets rolle.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



En virksomhedskonsulent hos et erhvervsråd oplevede i starten modstand, når han besøgte virksomheder alene.

Nogle virksomhedsejere sagde: "Jobcentret har ikke noget, vi kan bruge." Jeg kunne ikke altid udfordre deres opfattelse. Men med en jobcenterrepræsentant ved min side blev dialogen mere helhedsorienteret.

Virksomhedskonsulent hos et erhvervsråd

Forstærket signalværdi

Sambesøg signalerer engagement og vilje til samarbejde. Når erhvervsrådet og jobcentret møder virksomhederne sammen, signalerer det, at begge parter er engagerede og villige til at samarbejde om løsninger.

Det har givet mig et kendskab til, hvordan et jobcenter arbejder – deres potentialer og muligheder. Det gør det markant nemmere for mig at italesætte de muligheder, de kan tilbyde virksomhederne, også når jeg er alene.

Konsulent i erhvervsråd

Erhvervsrådenes gode omdømme hos virksomheder kan også være med til at styrke jobcentrets troværdighed.

Der er god signalværdi i at komme to på besøg. Det viser, at vi tager virksomheden alvorligt, og vi er villige til at investere tid og ressourcer i at finde løsninger til netop deres virksomhed.

Konsulent i jobcenter

2.2 Opbygning af møder med sambesøg

For at opnå succes med sambesøg er et godt kendskab til hinanden afgørende. I en af de deltagende kommuner mødes jobcenter- og erhvervsråds konsulenter regelmæssigt til "relationsrundstykker" for at styrke samarbejdet. Den gensidige forståelse forbedrer evnen til at hjælpe virksomhederne og skaber en mere strømlinet proces.

I en anden kommune har jobcenteret og erhvervsrådet opnået en større forståelse af hinandens begrebsverden. Jobcentret har gennem samarbejdet med erhvervsrådet lært at kommunikere mere effektivt med virksomhederne, mens erhvervsrådet har fået indsigt i, hvordan social ansvarlighed kan integreres i forretningsstrategier.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Når det gode sambesøg skal etableres, er projektpartnerne gået frem efter nedenstående model:

Drejbog for det gode sambesøg

Relationsopbygning

Det er vigtigt at opbygge et stærkt samarbejde mellem de involverede parter. Forståelsen af hinandens arbejdsområder og begrebsverdener gør det lettere at arbejde effektivt sammen. Når man kender hinandens styrker og udfordringer, kan man bedre koordinere indsatsen og spille hinanden gode.

Jobcenteret får mødet i hus

Erfaringer viser, at jobcenteret med fordel kan tage initiativet til at kontakte virksomheder og tilbyde sambesøg. "Jobcenteret opfattes ikke altid som den bedste afsender alene, men når vi ringer og tilbyder at tage erhvervsrådet med, fjernes 'sukket' i telefonen," fortæller en jobcentermedarbejder.

Klar rollefordeling

Aftal på forhånd, hvem der indleder mødet, og hvilke emner hver part tager ansvar for. Den gode erfaring er, at erhvervsrådet tager ansvar for det grønne (E'tet i ESG), mens jobcenteret tager ansvar for det sociale (S'tet i ESG).

Skab tillid

Præsenter samarbejdet som en fælles indsats, hvor både erhvervsråd og jobcenter bidrager med hver deres unikke styrker. Fortæl, at I er der på virksomhedens præmisser, så virksomheden føler sig støttet og mødt på egen banehalvdel.

Hold fokus på virksomhedens behov

Start samtalen med det, der optager virksomheden mest, fx den grønne omstilling. Brug emnet som indgang til at introducere sociale løsninger, så virksomheden kan se, hvordan disse løsninger kan støtte deres overordnede mål. Det er vigtigt at forstå, hvad der er top-of-mind for virksomheden.

Vær konkret:

Gør de grønne og sociale løsninger så konkrete som muligt. Virksomhederne skal kunne se, hvordan disse løsninger kan bidrage til deres drift og mål.

Brug erfaringer og gode eksempler



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Del konkrete historier om andre virksomheders succes med grøn omstilling og sociale løsninger. Det giver virksomhederne noget konkret at relatere sig til, hvilket gør det lettere for dem at forestille sig, hvordan de kan implementere løsningerne selv.

Lyt aktivt

Sørg for at lytte til virksomhedens specifikke udfordringer, og vær åben for at tilpasse jeres tilgang. Det er vigtigt at skabe en dialog, hvor begge parter føler sig hørt og forstået.

Vær fleksibel

Nogle møder drejer sig måske mest om den grønne omstilling (E'tet), fordi det er det, der fylder mest for virksomheden på det tidspunkt, mens andre gange kan være de sociale aspekter (S'tet), der er i fokus. Vær afklaret med, at mødet kan have skiftende fokus, og vær fleksibel i at tilpasse samtalen efter virksomhedens aktuelle behov og prioriteringer.

2.3 Hvad kan udfordre?

Det kan være udfordrende at få koordineret kalendere, når flere parter skal deltage i mødet. I projektet lykkedes det fx ikke at komme helt i mål med succesfulde virksomhedsbesøg med alle tre parter. Det skyldtes bl.a., at det var svært at finde tid til at dække alle tre aktørers dagsordner, og møderne derfor blev lange og komplekse.

En anden udfordring var, at opkvalificeringsforløbene på erhvervsskolerne ofte ikke var designet forud for sambesøgene. Det gjorde det svært at blive konkret på mødet. Hvis opkvalificeringsmulighederne var blevet defineret og præsenteret tidligt, ville samarbejdspartnere og virksomheder have fået et klarere billede af, hvad der kunne tilbydes.

Gode råd om sambesøg

- **Ingen skal opfinde den dybe tallerken**
 - Drag gerne nytte af hinandens viden og erfaringer
 - Hold jer opdateret på arbejdsmarkedets megatrends.
- **Skab nye forbindelser**
 - Hjælp hinanden med at åbne døre til nye virksomheder
 - Udnyt de muligheder, der ligger i de gensidige anbefalinger af hinanden.
- **Undersøg jeres lokale partnere gennem:**
 - Hvordan de arbejder virksomhedsrettet
 - Hvad de tilbyder virksomhederne
 - Hvilke ressourcer de har.
- **Opbyg en god relation**
 - Afhold regelmæssige tjek-ind-møder, fx relationsrundstykker



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



- Gå i gensidig "praktik" for bedre forståelse af hinandens begrebsverden.
- **Tydelig rollefordeling under sambesøg**
 - Erhvervsrådet tager ansvar for at åbne dialogen
 - Jobcenteret har øje for muligheder for at bringe S'et i ESG i spil
 - Vær fleksibel. Mødet kan variere i fokus afhængigt af virksomhedens behov og de megatrends, der er oppe i tiden.

Greb 3: Opkvalificering af ledige



Udefra-og-ind-tilgangen har også vist sig at være effektiv, når det handler om opkvalificering og efteruddannelse af udsatte ledige. Ved at tage udgangspunkt i virksomhedernes behov kan flere udsatte ledige få en relevant og målrettet udvikling af deres kompetencer og dermed opnå bedre muligheder for varigt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er dog værd at være opmærksom på, at udsatte ledige ofte har begrænsede ressourcer, der gør det vanskeligt at deltage i traditionelle, intensive opkvalificeringsforløb. AMU-kurser med kursusdage på fuldtid kan eksempelvis være svære at gennemføre for dem, der i forvejen ikke kan holde til at arbejde 37 timer ugentligt.

Erfaringerne fra "Grøn omstilling"-projektet viser, at det kræver fleksibilitet i voksen- og efteruddannelsessystemet samt en tæt kobling mellem kursusindhold og virksomhedernes aktuelle kompetencebehov, hvis opkvalificeringen af denne gruppe skal lykkes.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



3.1 Virker opkvalificering for målgruppen?

Tidligere forskning har vist begrænset effekt af AMU-kurser for ledige langt fra arbejdsmarkedet. En nyere VIVE-rapport (2024) nuancerer dog dette og fremhæver, at tæt dialog mellem erhvervsskoler og virksomheder kan sikre, at opkvalificering bliver en vej til job eller videre uddannelse.

Erfaringerne fra projektet bekræfter dette, da partnere har registreret, at fleksibel tilrettelæggelse, fx deltidskurser, samt en stærk kobling til virksomhedernes behov, kan skabe gode resultater – også for udsatte ledige. Når de mere tilpassede og fleksible kursusløsninger er til stede, øges muligheden for en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Vi snakkede bl.a. med en el-virksomhed, der nævner, at de virkelig har brug for arbejdskraft. Og det er et kendt problem, at der mangler elektrikere. Men den her virksomhed havde også brug for folk, der kunne lave kabelføring og samle eltavler.

Teamleder fra virksomhedsservice i et jobcenter

Som citatet viser, er et målrettet kursus en oplagt mulighed for, at målgruppen hurtigt kan komme til at løse konkrete opgaver ude i virksomhederne.

3.2 Opkvalificering er vejen til mere uddannelse

Mange deltidsansatte med få timer oplever generelt en større frygt for at miste jobbet end fuldtidsansatte. Når de gennem opkvalificering får flere kompetencer på cv'et, kan det være med til at mindske denne usikkerhed og styrke troen på egne evner.

Mange, der går på de her forløb, er kontanthjælpsmodtagere, unge jobparate eller sygedagpengemodtagere. Og det viser sig, at de ved at tilegne sig nye, eftertragtede kompetencer også genvinder troen på sig selv, og dermed bliver klar til enten at gå direkte i job eller tage en erhvervsuddannelse inden for feltet.

Vicedirektør på erhvervsskole



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



I enkelte tilfælde har ansættelser i projektet ført til, at medarbejdere er startet på voksenlærlingeordningen. Denne ordning er for ufaglærte og faglærte over 25 år, der ønsker en erhvervsuddannelse. Ordningen hjælper voksne med at få den uddannelse, de tidligere ikke kunne påbegynde.

For nogle i målgruppen er vejen til uddannelse dermed gået via et job. Uddannelse har i disse tilfælde ikke været en forudsætning for at få et job.

Opkvalificering af udsatte ledige er vigtigt af flere grunde:

- ♦ **Øget arbejdsudbud:** Opkvalificering giver ledige mulighed for at opdatere deres færdigheder og blive mere attraktive for arbejdsgivere. Det øger arbejdsudbuddet, reducerer ledighedsudgifter og øger skatteindtægterne.
- ♦ **Løsning på rekrutteringsudfordringer:** Opkvalificering af ledige kan hjælpe med at løse mangel på arbejdskraft i bestemte sektorer. Det giver virksomheder adgang til kvalificerede medarbejdere og giver de ledige en chance for at få et job.
- ♦ **Behov for ny viden:** Den grønne omstilling og ESG-dagsordenen skaber behov for ny viden, som opkvalificering kan dække. Eksempelvis kan opkvalificering inden for ESG-rapportering være en vej ind på arbejdsmarkedet.

3.3 Hvad kan udfordre?

I "Grøn omstilling"-projektet har der været forskellige udfordringer i samarbejdet mellem AMU-uddannelsesinstitutioner og den kommunale beskæftigelsesindsats.

Der kan være flere overvejelser i spil – ud over de rent opkvalificeringsmæssige – fra jobcentrets side, når de vurderer, hvorvidt en ledig kandidat skal have bevilget et AMU-kursus. Jobcentret vil fx gerne have vished for, at kursusforløbet ikke aflyses pga. for få tilmeldte, og vide, om de hænger på hele udgiften, hvis den ledige afbryder forløbet før tid.

Samtidig har der i de senere år været et stort fokus på at få ledige hurtigt ud i virksomhedspraktik, hvilket betyder, at der skrues ned for brugen af opkvalificering.

Jobcentre anvender ofte [Arbejdsmarkedsbalancen.dk](https://arbejdsmarkedsbalancen.dk) til at afsøge jobmuligheder i et bestemt område. Desværre kan det nogle gange også blive brugt som et argument for ikke at bevilge et kursus ud fra en betragtning om, at "da der er gode jobmuligheder



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



inden for x-område, jf. arbejdsmarkedsbalancen, er dine jobmuligheder ikke udtømte". Det betyder, at det, der i nogle tilfælde burde være forudsætning for at kunne få et kursus, ender med en diskvalificering af kurset.

Fra AMU-uddannelsesinstitutionens side kan der også være overvejelser, der besværliggør opkvalificering af målgruppen.

- Man vil ikke risikere at oprette et hold med for få deltagere, da det medfører et underskud.
- Man kan have forbehold for alle de forskellige særhensyn, som der må tages ift. målgruppen – fx behov for kortere kursusdage.
- Man kan have svært ved at få målgruppen til at passe ind i de specifikke kursusforløb, som uddannelsesinstitutionen udbyder.

3.4 Tre eksempler på virksomme opkvalificeringsforløb

I "Grøn omstilling"-projektet har opkvalificering primært været defineret som faglige AMU-kurser, der har kunnet give kursisterne de nødvendige kompetencer til at løse bestemte arbejdsopgaver.

Formålet med opkvalificeringen har været todelt:

1. At klæde den ledige på til at kunne varetage arbejdsopgaver inden for områder med mangel på arbejdskraft – både ufaglært og faglært
2. At fungere som en trædesten til videre uddannelse, der på sigt kan føre til, at personen bliver faglært.

Herunder beskrives tre af projektets virksomme opkvalificeringsforløb for udsatte ledige:

Eksempel 1: Rybners – Den efterspørgselsorienterede tilgang

Rybners Erhvervsuddannelser i Esbjerg tilbyder over 30 erhvervsuddannelser samt AMU-kurser inden for bl.a. byggeri, el, ledelse og administration. I 2024 blev skolen udpeget som en af tre klimaerhvervsskoler i Danmark.

Skolen fokuserer på at levere den arbejdskraft, virksomhederne efterspørger. I stedet for et fast kursuscatalog opdateres udbuddet løbende baseret på dialog med virksomheder og arbejdsmarkedets parter.

Opkvalificeringsforløb for fleksjobvisiterede

I samarbejde med Jobcenter Esbjerg udviklede Rybners et deltidskursus inden for handel, kontor og administration, målrettet ledige, der er visiteret til fleksjob. Kurset adresserede et konkret behov hos SMV'er, der mangler medarbejdere til bl.a. ESG-dokumentation, men kun på deltid.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Forløbet blev designet med kortere undervisningsdage (splitundervisning) for at imødekomme målgruppens behov. En afgørende faktor for succes var aftalen om "løbende stop af økonomi", hvor jobcentret kun betaler for de moduler, den ledige gennemfører.

Resultater og erfaringer

- Første hold havde 12 deltagere, men efterfølgende hold voksede til 20-26 deltagere.
- Størstedelen af deltagerne gik direkte i job eller uddannelse.
- Samarbejdet mellem Rybners og jobcentret har været tæt og fleksibelt, hvilket har sikret god fastholdelse af kursisterne.
- Stor efterspørgsel på deltidsmedarbejdere i SMV-sektoren overraskede Rybners.

På baggrund af succesen overvejer Rybners og Jobcenter Esbjerg nu lignende kursusforløb inden for andre fagområder.

Eksempel 2: Affaldshåndteringskursus på Herningsholm

Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier uddanner årligt ca. 10.000 elever og kursister. Skolen tilbyder bl.a. AMU-kurser og arbejder tæt sammen med virksomheder og jobcentre om opkvalificering af medarbejdere og ledige.

I samarbejde med jobcentrene i Ikast-Brande, Herning og Holstebro identificerede Herningsholm et behov for affaldssortering i byggebranchen. Dette førte til udviklingen af AMU-kurset "Affaldshåndtering og -sortering på byggepladsen", som kombinerer grøn omstilling med social bæredygtighed. Kurset henvender sig til ledige på kanten af arbejdsmarkedet, fx unge uden uddannelse og personer med nedsat arbejdsevne.

Struktur og indhold

- Varighed: 6 dage fordelt over 6 uger (splitkursus).
- Indhold: Kombination af teori og praksis, herunder besøg på FASTERHOLT Genbrugsplads.
- Deltagere lærer bl.a.:
 - Sortering og bortskaffelse af byggeaffald i henhold til lovgivning
 - Genanvendelse og bæredygtig affaldshåndtering
 - Indretning af byggepladser for optimal affaldssortering
 - Identifikation af farligt affald og behov for specialhåndtering.

Effekt og resultater



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



- Oprindeligt planlagt til 16 deltagere, men voksede til 20 deltagere pga. høj efterspørgsel
- Kommunerne får 80 % refusion, da kurset er på positivlisten.

Affaldshåndteringskurset viser, hvordan erhvervsuddannelser kan understøtte både grøn omstilling og social inklusion på arbejdsmarkedet.

Eksempel 3: Fra ledig til eftertragtet arbejdskraft på el-området

I Hedensted samarbejder jobcentret med Rybners for at uddanne ledige til kabelmontører og personer, der bygger eltavler – kompetencer, som lokale el-virksomheder efterspørger akut.

Baggrund og behov

- Elbranchen mangler arbejdskraft, og i 2035 vil Danmark mangle 7.500 elektrikere.
- Det tager fire år at uddanne elektrikere, så der er behov for alternative løsninger.
- Kabelmontører kan udføre opgaver, der frigør tid for elektrikere.

Job-VEU-modellen og kurset

- Rybners har udviklet et 59-dages kursus i kabelmontage og tavlebyggeri
- Fokus på praksis og hurtig opkvalificering af ledige
- 85 % af deltagerne i lignende forløb er efterfølgende kommet i job eller uddannelse.

Rekruttering og branchefokus

- Kurset målrettes brancher med store rekrutteringsudfordringer.
- Samarbejde mellem jobcenter, virksomheder, brancheorganisationer og uddannelsesinstitutioner sikrer relevans.
- Virksomheder får medindflydelse på kursusindhold, så forløbene passer til deres behov.

Udvælgelse af virksomheder og kandidater

- Jobcentret identificerer relevante ledige og sikrer det rette match med virksomheder.
- Kandidater vurderes ift. uddannelsesønske, støttebehov, kørekort m.m.

Kurset er en hurtig vej fra ledighed til job i en branche med stor efterspørgsel, samtidig med at det bidrager til den grønne omstilling.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Gode råd til et succesfuldt opkvalificeringsforløb

- **Start med en tæt dialog med virksomhederne**
 - Afdækning af efterspørgsel
 - Udefra-og-ind-tilgang.
- **Splitundervisning**
 - Fleksibel og omstillingsparat underviser
 - Tilknyttet mentor
 - Besøg på arbejdspladser.
- **Forventningsafstemning**
 - Samarbejdsaftale med jobcentret
 - Forpligtelse fra virksomhederne.
- **Matchpotentialer:** Opkvalificering kan bygge bro mellem virksomhedernes efterspørgsel og borgernes kompetencer. Det øger chancerne for det rette match.
- **Udfordring:** Målgruppen kan ikke gennemføre traditionelle fuldtidskurser.
- **Løsninger er nødvendige for at:**
 - Imødekomme virksomhedernes kompetencebehov
 - Sikre en mere bæredygtig tilknytning til arbejdsmarkedet for målgruppen.

Organisering og implementering

Projekt "Grøn omstilling" har vist, at der findes flere måder at organisere og implementere den virksomhedsvendte tilgang på, alt efter lokale forudsætninger.

En grundforudsætning – uanset geografisk placering – er, at ledelsen aktivt prioriterer og afsætter tid til opgaven. Uden tilstrækkelig tid og opbakning risikerer brugen af den virksomhedsvendte tilgang nemlig at blive overfladisk. Det mindsker chancen for, at dialogen med virksomhederne skaber reel værdi.

Andre erfaringer, gode råd og opmærksomhedspunkter fra de fem jobcentre – Hedensted, Esbjerg, Ikast-Brande, Herning og Holstebro – præsenteres her kort som inspiration til andre.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Hedensted: Frontløbere og videndeling

Projektet blev organiseret med frontløbere, en projektleder og en jobkonsulent i samarbejde med Erhvervsrådet. Frontløberne fungerede som nøglepersoner, der delte erfaringer og sikrede fremdrift. Ledelsen skabte en åben kultur med fast mødestruktur og videndeling.

Erfaringer:

- ♦ Dedikerede frontløbere sikrer ejerskab og fremdrift.
- ♦ Ledelsen bør prioritere læring og fleksibilitet.
- ♦ Tilgangen supplerer eksisterende metoder frem for at erstatte dem.
- ♦ Fast finansiering sikrer langsigtet forankring.

Esbjerg: Fokus på fleksjobafdelingen

Projektet blev forankret i fleksjobafdelingen for at samle erfaringer, før det blev bredt ud. Ledelsen spillede en central rolle i at integrere den virksomhedsvendte tilgang i jobcentrets kultur.

Erfaringer:

- ♦ Start i én afdeling for at opbygge erfaringer
- ♦ Alle medarbejdere bør have fokus på virksomhedsservice
- ♦ Ledelsesopbakning er afgørende for implementering.



Ikast-Brande: Bred implementering og nyt mindset

Projektet blev implementeret bredt i organisationen med en projektgruppe, der delte viden og kompetencer. Målet var at skabe et grønt mindset i hele jobcentret.

Erfaringer:

- ♦ Projektgrupper fra forskellige afdelinger styrker forankring
- ♦ Langsom implementering sikrer bæredygtig integration
- ♦ Konsulenter skal se fordelene ved den nye tilgang
- ♦ Fokus på proaktiv dialog med virksomhederne.

Herning: "Skal-opgaver" som drivkraft

Projektet blev forankret i kontanthjælpsafdelingen, hvor implementeringsarbejdet havde et stort fokus på tværgående videndeling, fordi flere jobkonsulenter følte sig usikre på at tale med virksomhederne om grøn omstilling.

Erfaringer:

- ♦ Indfør "skal-opgaver" for at sikre kontinuerlig implementering
- ♦ Små skridt gør grøn omstilling mere håndgribelig
- ♦ Bryd siloer for at matche kandidater og virksomheder bedre.



Holstebro: Medarbejderinvolvering og branchekendskab

Medarbejderinvolvering var afgørende for ejerskab og implementering. Fokus var på at koble indsatsen med relevante brancher for at gøre tilgangen konkret.

Erfaringer:

- ♦ Medarbejderinvolvering sikrer bedre forankring
- ♦ Branchefokus gør indsatsen mere relevant
- ♦ Tværgående samarbejde styrker helhedstilgangen.

Vigtigste resultater

Hovedkonklusioner fra projekt "Grøn omstilling – en nøglebrik til social inklusion"

Den virksomhedsvendte tilgang:

- ♦ Som jobkonsulent skal du have en grundlæggende forståelse af de megatrends, som former arbejdsmarkedet, fx den grønne omstilling og ESG (miljø, socialt ansvar og ledelse). Viden om forskellige megatrends giver nemlig de bedste forudsætninger for at kunne støtte virksomhederne med rekruttering og kompetenceudvikling.
- ♦ Før kontakt med en virksomhed skal du forberede dig grundigt ved at forstå deres behov og finde måder at skabe værdi, fx via opkvalificering og støtte til ESG-dokumentation.
- ♦ Virksomheder fokuserer på, hvad der gavner dem, så det er vigtigt at starte med at lytte til deres behov og forstå, hvordan jeres møde kan skabe værdi for dem. Når du lytter aktivt, åbner samtalen ofte op for relevante samarbejdsmuligheder mellem virksomhed og beskæftigelsesindsatsen.
- ♦ Opfordr virksomheden til at se på opgaver fremfor faste stillinger, da mange småopgaver med fordel kan løses af personer med færre timer.
- ♦ For at kunne finde det rette match er en grundig forventningsafstemning med virksomheden nødvendig, så både jobindhold og eventuelle hensyn er afklaret.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Inddrag gerne kolleger fra jobcentret i processen, så alle muligheder for at finde de rette match er på plads.

- Husk, at opfølgning og efterværn er vigtigt for at sikre, at kandidaten kommer til at trives i jobbet og eventuelt får flere opgaver eller timer.

Sambesøget:

- Samarbejde mellem jobcentre, erhvervsråd og erhvervsskoler styrker forbindelsen mellem virksomheders behov og jobcentrets tilbud og skaber en helhedsorienteret service.
- Erhvervsrådene og jobcentrene får bedre indsigt i hinandens arbejde og kan lettere præsentere løsninger, som virksomhederne kan bruge. Det øger troværdigheden, signalværdien og tilliden i mødet med virksomhederne.
- For at lykkes med sambesøg er det vigtigt med en klar rollefordeling i mødet med virksomheden.

Opkvalificering:

- Opkvalificering af udsatte ledige er effektiv, når det enkelte kursusforløb er tæt koblet til virksomhedernes behov.
- Traditionelle intensive opkvalificeringsforløb kan være svære for udsatte ledige at gennemføre, men erfaringer fra projektet viser, at fleksible kursuseløsninger, fx deltidskurser, og samarbejde mellem erhvervsskoler og virksomheder, fører til bedre resultater.
- Opkvalificeringen har vist sig at styrke både jobmuligheder og selvtillid for målgruppen og kan også føre til videre uddannelse, fx via voksenlærlingeordningen.

Implementering:

- Der er flere måder at organisere og implementere den virksomhedsvendte tilgang på, alt efter lokale forudsætninger.
- En vigtig forudsætning for succes er dog, at ledelsen aktivt prioriterer opgaven og afsætter tilstrækkelig tid til at løse den.



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse

