



# Casebeskrivelser af projekter fra Satspulje til udbredelse af virksomheders sociale ansvar



# INDHOLDSFORTEGNELSE

Code of Care .....	3
OM PROJEKTET .....	3
PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING .....	4
SUCCESER OG UDFORDRINGER .....	6
Dansk Handicap Forbund .....	7
OM PROJEKTET .....	7
PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING .....	8
SUCCESER OG UDFORDRINGER .....	9
Fokus Folkeoplysning .....	11
OM PROJEKTET .....	11
PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING .....	12
SUCCESER OG UDFORDRINGER .....	13
Phønix Tag Materialer A/S .....	15
OM PROJEKTET .....	15
PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING .....	16
SUCCESER OG UDFORDRINGER .....	17
Randers FC .....	18
OM PROJEKTET .....	18
PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING .....	19
SUCCESER OG UDFORDRINGER .....	21

# Code of Care

## OM PROJEKTET

### Tilskudsmodtager:

Code of Care

### Projekttitlel:

Code of Care – virksomhedernes sociale ansvar og rekruttering

### Tilsagnsbeløb:

7.281.286 kr.

### Måltal:

500

### Målgruppe:

Ledige med mere end et års ledighed

### Samarbejdsjobcentre:

Hedensted, Skive, Thisted, Norddjurs og Faaborg-Midtfyn Kommuner

### Øvrige samarbejdspartnere:

Løbende samarbejde med 15-20 kommuner rundt i landet i form af Task Forces, hvor virksomhedslederne er stærkt repræsenteret

### Projektet primære indsatser/aktiviteter

- Facilitering af handlingsorienterede Task Forces bestående af virksomhedsledere (ca. 80 pct.), et jobcenter, lokale erhvervsråd, uddannelsesinstitutioner etc.
- Afholdelse af større events med deltagelse af virksomheder og jobcentre, hvor der er fokus på at skabe konkrete småjobs og øge bevidstheden om socialt ansvar

# PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING

## Kort beskrivelse af projektet

Code of Care er projektansvarlig og har udviklet en række koncepter for arrangementer, der indgår i projektets indsatsmodel. Centralt er understøttelsen af et godt samarbejde mellem jobcentre og virksomheder om en fælles indsats for at få udsatte ledige i beskæftigelse.

Indsatsen er bygget op om etableringen af velfærdsalliancer mellem virksomhedsledere, jobcentre/kommuner og civilsamfundet i såkaldte Task Forces. En Task Force er en aktiv gruppe, der iværksætter tiltag, som fremmer det sociale ansvar blandt virksomheder i den enkelte kommune.

Når der etableres en Task Force i en ny by, sender borgmesteren et personligt brev med en invitation til udvalgte virksomheder om at deltage. Den enkelte Task Force arbejder med en lokal udfordring inden for den overordnede målgruppe "ledige med mere end et års ledighed". Det lokale fokus beslutes i Task Forcen med indspark fra kommunen. Målgruppen kan således være forskellig fra Task Force til Task Force.

Code of Care arbejder ud fra en involverende metode, hvor virksomhedslederne selv deltager i udviklingen og implementeringen af de tiltag, Task Forcen beslutter. De deltager ligeledes i at udbrede offentlige og private partnerskaber.

Derudover afholder Code of Care en række forskellige arrangementer som fx foredrag, netværksoplæg og større virksomhedsarrangementer med socialt ansvar som tema. På disse arrangementer er der ofte også fokus på at skabe konkrete jobåbninger blandt deltagervirksomhederne.

## Projektets arbejde med puljens kerneelementer

### Identificering af jobåbninger:

Identificering af jobåbningerne sker i Task Forces og til virksomhedsarrangementer. Task Forcen arbejder med værktøjet "Spot et job" til at finde mulige arbejdsopgaver, der egner sig til småjob og modtager "jobprofiler" på ledige borgere i målgruppen. Til virksomhedsarrangementerne, arbejdes der konkret med "Spot et småjob"-ark, hvor virksomhedslederne kan udfylde og krydse af hhv. hvilke opgaver og hvor mange timer, de kan ansætte en ledig i målgruppen.

### Overlevering af jobåbninger:

I samarbejdet med jobcentret aftales det konkret efter hvert Task Force møde/virksomhedsarrangement, hvordan og hvornår jobcentret kontakter

virksomheder, som har tilkendegivet jobåbninger og/eller ønske om et besøg fra jobcentret. "Spot et job"-arket udfyldes af virksomhederne med jobkategori, antal timer og kontaktoplysninger på virksomheden, så det via dette værktøj er enkelt for jobcentret at følge op. Code of Care er med til at sikre, at jobcentrets opfølgning på jobåbninger sker i de første dage efter, at virksomhederne har meldt jobåbninger ind. Nogle gange er Code of Care ude ved jobcentret for at understøtte opfølgningen. Mellem Task Force møderne afholder Code of Care styregruppemøder med jobcenter/kommune, hvor der følges op på overleveringen af jobs.

### **Match og fastholdelse:**

Code of Care har gode erfaringer med at inddrage ledige borgere fra målgruppen i Task Forcens arbejde. På første Task Force møde klæder jobcentret virksomhedslederne på med fakta om målgruppen for at sikre størst mulig synlighed om udfordringer og kompetencer ift. målgruppen. Derudover møder virksomhedslederne målgruppen på Task Force møder og til de større virksomhedsarrangementer. Det kan fx være en ung ledig, der fortæller om sit liv, erfaringer og drømme. Code of Care har gode erfaringer med at skabe mindre traditionelle rammer for mødet mellem virksomhed og ledig, fx ude i naturen eller til større arrangementer. Det er ofte jobcentret, der mellem aktiviteterne har ansvaret for at matche konkrete ledige med virksomheder.

Task Forcen har desuden fokus på at udvikle gode værktøjer til fastholdelse. Hvis der er konkrete udfordringer med en ansat borger, ser Task Forcen fx på, om borgeren måske kan komme over i en anden stilling/virksomhed eller lignende. Der er en klar målsætning om, at de borgere, der kommer i beskæftigelse gennem Task Forcen, ikke skal tilbage til jobcentret.

### **Udbredelse af socialt ansvar:**

Task Force-medlemmerne tager deres erfaringer med ud i egne virksomhedskredse via oplæg i netværk og erhvervsgrupper. Den enkelte kommune planlægger hvilke virksomhedsledere, der holder oplæg i deres netværk. De erfaringer og den læring, som jobcentret opnår gennem deltagelse i debatter i Task Forcen, vil gennem vidensdeling blive formidlet til andre jobcentre i og uden for projektet. Dette sker gennem opsamling, sparring og udbredelse af konkret viden i oplæg/foredrag samt på Code of Cares årlige InnovationsTræf. Derudover udveksler og udbreder Code of Cares rådgivere internt erfaringer og metoder til at skabe beskæftigelse til udfordrede målgrupper.

Code of Care deltager desuden på Folkemødet og diverse andre relevante fora med foredrag, debat og workshop, hvor metoder og erfaringer formidles og udvikles.

## **Forankring af projektet**

Code of Care har indgået flere aftaler med kommuner om oprettelse af Task Forces samt forlænget flere nuværende samarbejdsaftaler. Code of Care forventer, at det øgede kendskab til deres indsats, kompetencer og ydelser påvirker deres muligheder for organisatorisk og økonomisk forankring efter endt projektperiode i en positiv retning.

Code of Care har desuden fået øremærket midler på Finansloven til at fortsætte indsatsen i 2022-2023.

# **SUCCESER OG UDFORDRINGER**

## **Afgørende elementer for succes i projektet**

- At Code of Care har formået at agere bindeled mellem jobcenter og virksomhedsledere, nedbryde silotænkning og få et samspil til at fungere.
- At gøre indsatsen så enkel som muligt og praktisk orienteret. For at få virksomhedslederne med på vognen er det vigtigt, at det er "let og sjovt", og at der ikke lægges for meget vægt på lovgivningen, som jobcenterene er inde over og administrerer.
- At afholde Task Force møder ude på virksomhederne eller atypiske steder som fx i et stort værksted eller en lastbil, som giver en god stemning og inspirerer til at tænke anderledes.
- At Code of Care har fat i virksomhederne og taler deres sprog med fokus på, at virksomhederne skal tage socialt ansvar.

## **Projektets udfordringer**

- Det kan være problematisk, hvis man kan se på ledighedsstatistikken, at der er en helt masse ledige i en bestemt målgruppe i en kommune, hvor jobcentret ikke formår at finde de ledige og få dem til at dukke op til aktiviteter. Det er svært at forstå for virksomhederne.
- Code of Care har oplevet situationer, hvor jobcentermedarbejderen ikke har virket motiveret for at indgå i Task Force og arbejde efter de rammer, der sættes her.

# Dansk Handicap Forbund

## OM PROJEKTET

### Tilskudsmodtager:

Dansk Handicap Forbund

### Projekttitlel:

Vi gør en forskel – gør du?

### Tilsagnsbeløb:

3.246.849 kr.

### Måltal:

105

### Målgruppe:

Personer med funktionsnedsættelse med minimum et års ledighed

### Samarbejdsjobcentre:

Fredericia, Skanderborg og Furesø

### Øvrige samarbejdspartnere:

Danske Malermestre, 'Rummelig iMIDT', Salling Group, Royal Stage/Frederiksborgcentret, VUC Storstrøm, Pensam

### Projektet primære indsatser/aktiviteter

- Lokale dialogfora med deltagelse af DHF, jobcenter og lokale virksomhedsledere
- Personlige jobformidlere tilknyttet projektets borgere



# PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING

## Kort beskrivelse af projektet

Dansk Handicap Forbund (DHF) er projektansvarlige og står for tilrettelæggelse af projektets indsatsmodel, procesunderstøttelse af samarbejdet med jobcentrene samt facilitering af møder i dialogfora.

Indsatsen er bygget op om etableringen af lokale dialogfora med deltagelse af lokale virksomhedsledere, jobcentret og DHF som facilitator. På disse møder er det virksomhedernes oplevelser og erfaringer samt relationsdannelse, der er i fokus, og jobcentret skal ikke formidle ledige borgere eller forsvare sig mod kritik på møderne. Der tages udgangspunkt i netværksstrategi og i at dele de gode historier om at ansætte borgere fra målgruppen, og virksomhederne kan komme med konstruktive inputs til jobcentrets virksomhedssamarbejde.

Foruden et dialogforum har alle samarbejdsjobcentrene engageret en *personlig jobformidler*, der arbejder med borgerne i målgruppen. Her tages der udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker og kompetencer ift. at finde relevante jobåbninger. Jobformidlerens rolle er dog forankret forskelligt i de deltagende jobcentre, hvor nogle har en "ren" jobformidler, der primært har borgerkontakt, og hvor virksomhedskontakten hovedsageligt går gennem jobcentrets virksomhedskonsulenter, mens andre har integreret jobformidlerrollen og virksomhedskonsulenten, så denne også selv står for virksomhedskontakten.

## Projektets arbejde med puljens kerneelementer

### Identificering af jobåbninger:

Identificering af jobåbningerne sker oftest i dagligdagen og ikke på møder i et dialogforum, der i stedet har fokus på at skabe relationer og tillid og dermed medvirke til, at døren i dagligdagen står åben for samarbejde om fx jobåbninger til målgruppen.

### Overlevering af jobåbninger:

Overleveringen af jobåbninger sker forskelligt i jobcentrene jf. beskrivelsen af den personlige jobformidlers rolle. Der hvor jobformidleren også er forankret i jobcentrets virksomhedsservice, følger vedkommende processen hele vejen. Modsat står jobformidleren ikke for den konkrete dialog med virksomheden i de tilfælde, hvor vedkommende ikke er forankret i jobcentrets virksomhedsservice. Her sker overleveringen i samarbejdet med virksomhedskonsulenter, mens jobformidleren har fokus på borgeren før, under og i (nogle tilfælde) efter et match.



### **Match og fastholdelse:**

Den personlige jobformidler sikrer, at overlevering af jobåbninger og matchet mellem borger og virksomhed hænger sammen. Ifm. matchet tages der udgangspunkt i borgerens kompetencer og potentiale, og jobformidleren skal finde jobbet ud fra borgeren – ikke omvendt. Jobformidleren kan samtidig udfordre borgeren på dennes overbevisninger ift. konkrete jobønsker og forståelsen af betydningen af eget handicap.

Det er tillige den personlige jobformidler, der varetager efterværn og fastholdelsesindsatsen, men det er meget forskelligt, i hvilket omfang der reelt sættes ind med et konkret efterværn. Det afgøres med afsæt i behovet hos den konkrete borger eller virksomhed, og efter-værnet kan være rettet mod såvel borgeren som virksomheden, der også kan have behov for opfølgning med jobcentret omkring borgerens behov eller muligheder for kompenserende ordninger mv.

### **Udbredelse af socialt ansvar:**

Udbredelsen af arbejdet med socialt ansvar sker bl.a. i det lokale dialogforum, hvor virksomhederne udveksler gode erfaringer, tips og konkrete succeser. Derudover har samarbejdsjobcentre forskellige konkrete CSR-initiativer, der også bidrager med udbredelsen. I nogle af jobcentre uddeler der CSR-priser i samarbejde med det lokale dialogforum, mens der i andre arbejdes med CSR-events, med oplæg, cases og gode fortællinger fra virksomheder.

### **Forankring af projektet**

Alle samarbejdsjobcentre har skrevet under på at arbejde videre med de elementer fra projektet, der giver mening lokalt. Det er DHFs vurdering, at nogle jobcentre vil arbejde videre med det samlede projektindsats, mens andre vil arbejde videre med dele af indsatsen – fx enten den personlige jobformidler eller dialogforum, der i nogle tilfælde også forankres som et led i kommunens øvrige CSR-indsats.

## **SUCCESER OG UDFORDRINGER**

### **Afgørende elementer for succes i projektet**

- Ledelsesopmærksomhed og prioritering af indsatsen fra ledelsen i jobcentre
- Den personlige jobformidlers tid sammen med den enkelte borger og derigennem muligheden for at tage afsæt i den enkelte borgers situation og ønsker
- DHFs kendskab til og viden om den konkrete målgruppe (personer med funktionsnedsættelse)
- Tænk "indsats" frem for "projekt" – det styrker fokus på og prioritering af indsatsen i relation til jobcentrets øvrige indsatser/opgaver

## Projektets udfordringer

- Omorganiseringer i samarbejdsjobcentrene
- Prioritering af indsatsen (herunder visitering af borgere til indsatsen) ift. jobcentrets øvrige opgaver

# Fokus Folkeoplysning

## OM PROJEKTET

### Tilskudsmodtager:

Fokus Folkeoplysning

### Projektitel:

Små job med mening

### Tilsagnsbeløb:

3.975.460 kr.

### Måltal:

170 unikke borgere (nedjusteret til 136)

### Målgruppe:

Ledige med minimum et års ledighed (primært aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse og erhvervserfaring)

### Samarbejdsjobcentre:

Aalborg

### Øvrige samarbejdspartnere:

Styregruppe med deltagelse af bl.a. repræsentanter fra det lokale erhvervsliv, Aalborg Kommune og professor på Institut for Statskundskab, Thomas Bredgaard

### Projektet primære indsatser/aktiviteter

- Vikarmodel
- Rekrutteringskonsulenter tilknyttet projektets borgere med fokus på match, pre- og onboarding samt fastholdelse

# PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING

## Kort beskrivelse af projektet

Fokus Folkeoplysning (FOKUS) er projektansvarlige og står for tilrettelæggelse og udførelse af projektets indsatsmodel. Indsatsen bygger på, at der gennem forskellige initiativer målrettet lokale virksomheder/erhvervsnetværk identificeres jobåbninger til borgere på kanten af arbejdsmarkedet, ofte med få lønnede timer. FOKUS og Jobcenter Aalborg samarbejder om visitering af borgere til projektet, hvorefter FOKUS' rekrutteringskonsulenter kører et forløb med borgerne forud for jobstart, hvor borgeren gøres klar til at starte i virksomheden (jobcafe, CV-værksted, fysiske aktiviteter mv.). Der er tale om udsatte borgere, der er forholdsvis langt fra arbejdsmarkedet.

Borgerne ansættes oftest i små job, og i mange tilfælde sker ansættelsen via FOKUS' vikarmodel. Modellen bygger på, at borgeren er ansat af FOKUS, hvorigennem en konkret virksomhed så kan hyre borgeren i få timer til konkrete arbejdsopgaver, og FOKUS sender faktura på det aftale antal timer, ligesom de står for administration og papirarbejde samt assistance til borger og virksomhed. Aalborg Kommune medfinansierer indsatsen med et fast bidrag til FOKUS pr. løntime til de udsatte borgere.

FOKUS bruger en bred vifte af kanaler til at udbrede kendskabet til indsatsen, herunder casesamlinger, inspirationsvideoer, aktivering af lokale erhvervsnetværk, deltagelse på KL Jobcamp/Folkemøde mv.

## Projektets arbejde med puljens kerneelementer

### Identificering af jobåbninger:

FOKUS er i kontakt med lokale virksomheder via erhvervsnetværk, afholdelse af forskellige aktiviteter og en række kommunikationsindsatser. FOKUS arbejder med at inspirere og komme med konkrete eksempler til at identificere konkrete arbejdsopgaver, der kan løses med små job, og de hjælper også selv virksomheder med at identificere opgaverne.

### Overlevering af jobåbninger:

FOKUS bidrager til at overlevere de konkrete jobåbninger til jobcentret, så de kan besættes af ledige borgere i projektets målgruppe. I de tilfælde, hvor der er flere jobåbninger end relevante kandidater i projektets målgruppe, eller hvor stillingen kræver mere, end projektets målgruppe kan udfylde (fx faglærte eller timetal), hjælper FOKUS med at oprette jobåbningen som en jobordre, som kommunen så håndterer efter normal praksis.

### **Match og fastholdelse:**

Der arbejdes grundigt med matchet mellem borger og virksomhed. FOKUS' rekrutteringskonsulenter deltager i visiteringssamtalen sammen med jobcentret og borgeren, og FOKUS kører et omfattende preboardingforløb for mange af kandidaterne. Her er der mødepligt for borgeren og aktiviteter som jobcafeer, CV-værksted, samtaler, yoga mv., der skal gøre borgeren klar til at komme ud på den konkrete virksomhed. Rekrutteringskonsulenten er med ude på virksomheden sammen med borgeren første dag, og står meget til rådighed for såvel borger som virksomhed i særligt onboardingperioden, hvor FOKUS ser sig selv som en ekstern HR-partner for virksomheden. Der arbejdes også med mentorer for borgeren på den konkrete virksomhed.

### **Udbredelse af socialt ansvar:**

Udbredelsen af indsatsen og erfaringerne med arbejdet sker i lokale erhvervsnetværk og ved deltagelse på større events som fx KLs Jobcamp og Folkemøde. Herudover anvender FOKUS en bred vifte af kommunikationskanaler som fx digitale og fysiske casesamlinger, inspirationsvideoer, faste bidrag til lokale magasiner mv.

### **Forankring af projektet**

Projektet har inden afslutningen af projektperioden indgået en aftale med Aalborg Kommune om at fortsætte samarbejdet efter endt projektperiode. Indsatsen vil fortsætte med samme volumen ift. antallet af forløb og borgere, der hjælpes i beskæftigelse/uddannelse, og bidraget fra Aalborg Kommune til FOKUS pr. skabt løntime vil stige lidt. Samtidig vil man efter ønske fra Aalborg Kommune tage målgrupperne tidligere ind, hvilket betyder, at man fremadrettet kan visitere borgere med 26 ugers ledighed til indsatsen, hvor man i projektperioden har arbejdet med en grænse på 52 ugers ledighed. FOKUS er derudover i dialog med flere øvrige kommuner, der har vist stor interesse i modellen.

## **SUCCESER OG UDFORDRINGER**

### **Afgørende elementer for succes i projektet**

- Vikarmodellen, hvor borgeren er ansat af Fokus, men arbejder i en anden virksomhed få timer om ugen, hvor der sendes faktura til virksomheden på det konkrete timetal
- Rekrutteringskonsulenter fra FOKUS, der følger borgeren fra jobcentrets visitering og preboardingforløb og frem til opstartsfasen på virksomheden. Derudover er FOKUS klar til at vejlede både virksomhed og borger gennem hele forløbet.
- Projektet arbejder med små job med ordinære timer, og anvender aldrig virksomhedspraktik, løntilskud mv.

- FOKUS peger selv på, at måden, de arbejder med borgeren på, har betydning, fx ved at borgeren fra start omtales som en kandidat/ressource.

## Projektets udfordringer

I startfasen kunne der mangle koordinering mellem jobcentrets almindelige virksomhedsopsøgende arbejde og FOKUS' kontakt med lokale virksomheder, men det blev hurtigt justeret, så der ikke var overlap mellem virksomhedsbesøg etc.

Derudover har restriktioner ifm. Corona givet udfordringer ift. de planlagte aktiviteter på projektets virksomhedsvendte del, hvor det blandt andet var planen at afholde "Måltid med mening-arrangementer". Som alternativ til disse aktiviteter har FOKUS arbejdet med mindre fysiske arrangementer (fx "Morgenmad med mening"), videomaterialer og casesamlinger.

# Phønix Tag Materialer A/S

## OM PROJEKTET

### Tilskudsmodtager:

Phønix Tag Materialer A/S

### Projekttitle:

Tagdækker Trainee

### Tilsagnsbeløb:

3.446.235 kr.

### Måltal:

70

### Målgruppe:

Personer med minimum et års ledighed med noget i rygsækken ud over ledighed, der skal bearbejdes (fx kriminalitet, psykiske problemer mv.)

### Samarbejdsjobcentre:

Samarbejde med 52 kommuner gennem samarbejdsaftale med Jobservice Danmark

### Øvrige samarbejdspartnere:

Forskellige mindre tagdækkervirksomheder samt leverandører og uddannelsessteder til tagdækkerbranchen

### Projektet primære indsatser/aktiviteter

- Meritgivende opkvalificeringsforløb til byggebranchen i mindre hold
- Veksling em praktiske uddannelsesmoduler hos Phønix' uddannelsessted samt traineeforløb hos konkrete virksomheder



# PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING

## Kort beskrivelse af projektet

Phønix Tag Materialer har igangsat initiativet på vegne af branchen for at skaffe arbejdskraft og sætte fokus på social ansvarlighed. I mod-sætning til de øvrige projekter fra satspuljen har Phønix en tættere berøring med de ledige borgere, der indgår i deres projekt. Det skyldes, at hvert forløb (12 uger) er delt op, så borgerne er ude hos en konkret virksomhed som trainee i halvdelen af ugerne, mens borgeren halvdelen af ugerne deltager i det uddannelsesforløb, som Phønix faciliterer. Her understøttes holdfællesskabet af et Campusmiljø på Vejen Idrætscenter, hvor deltagerne bor, når de undervises. Den konkrete uddannelse foregår på Asserbølgård, hvor der er fokus på meget praktisk undervisning og konkrete opgaver kombineret med virksomheds- og byggepladsbesøg samt teambuilding/udviklingsture for gruppen. Efter afsluttet forløb er det målet, at borgerne kommer i ordinær beskæftigelse eller i lære hos virksomheder.

## Projektets arbejde med puljens kerneelementer

### Identificering af jobåbninger:

Phønix tager forud for hvert forløb fat i mestrene i tagdækkervirksomheder og beder dem melde ind med mulige trainee-pladser. På den baggrund udarbejdes en bruttoliste med 70-80 virksomheder, der sendes til det regionale arbejdsmarkedskontor (AMK).

### Overlevering af jobåbninger:

AMK står for at udvælge og kontakte de jobcentre, der skal være en del af det konkrete forløb bl.a. baseret på bruttolisten af virksomheder. Phønix har haft succes med at udarbejde en jobprofil til de mulige pladser, hvilket har hjulpet jobcentrene i den efterfølgende matchproces.

### Match og fastholdelse:

Jobcentrene vurderer ud fra bruttolisten med virksomheder, hvilke ledige borgere der kunne være relevante ift. at deltage i forløbet, og jobcentret står for dialogen med de enkelte virksomheder om det rette match, men Phønix står også til rådighed. Nogle gange afholdes opstartsmøde/workshop med deltagelse af jobcenter, mester og Phønix, hvor matchet også er i fokus. Det afgørende for matchfasen er forventningsafstemning mellem borger, virksomhed og jobcentret. Phønix bidrager som mentor for de ledige, hvis de har nogle udfordringer, når de ude på virksomheden. På virksomheden fungerer mester eller øvrige ansatte desuden som en slags mentor eller sidemandsoplæring.

### **Udbredelse af socialt ansvar:**

Phønix har fortalt om modellen i rigtig mange regi (for EU Kommissionen, EURES, Beskæftigelsesrådet, De Regionale Arbejdsmarkedsråd samt hos forskellige jobcentre og virksomheder/faglige organisationer). Phønix deltager også i konkurrencer som fx DM i skills med deltagere fra forløbene, ligesom de gør opmærksom på indsatsen via sociale medier, kunder og netværk.

### **Forankring af projektet**

Indsatsen bygger på samarbejdet mellem Phønix, virksomhederne i branchen, jobcentrene og AMK. Indsatsen er hovedsagelig forankret i Phønix, hvor to medarbejdere har indsatsen som deres primære arbejdsopgave. Samarbejdsaftalen med AMK Syd er væsentligt ift. kontakten med jobcentrene. Phønix vil fastholde indsatsen efter projektperioden udløber og har tænkt sig at fortsætte med initiativet, så længe det giver mening, og der er opbakning og efterspørgsel fra virksomhederne i branchen.

## **SUCCESER OG UDFORDRINGER**

### **Afgørende elementer for succes i projektet**

- Samspillet med jobcentrene og en platform, hvor Phønix og virksomhederne i branchen kan mødes med jobcentret, der skal prioritere deltagelsen i indsatsen.
- Forpligtelse fra mester i virksomhederne, der kan risikere at falde fra undervejs, hvis ikke Phønix og jobcenter har skarpt fokus på dialogen og opfølgning på aftaler.
- Holdfællesskabet og netværksopbygningen blandt deltagerne på de enkelte hold, der ofte bliver tætte og kan bakke hinanden op i svære perioder (størstedelen har en del at slås med).

### **Projektets udfordringer**

- Nedprioritering fra nogle jobcentre eller nogle afdelinger i jobcentre, som fx ikke prioriterer deltagelse i projektet eller ikke vil bevilge forløbene til de ledige borgere (her bruges AMK-kontakt ofte fra projektets side).
- Samarbejdet med erhvervsskolerne kan til tider være en udfordring, da de ikke er så åbne for at præsentere deres elever for en lille branche som tagdækkerbranchen, og hvor der kan komme "rift om eleverne".

Manglende branchekendskab fra virksomhedskonsulenterne i jobcentret.

# Randers FC

## OM PROJEKTET

### Tilskudsmodtager:

Randers FC

### Projekttitlel:

Partnerskab om virksomheders sociale ansvar - samarbejde mellem elitesports-klubbers virksomhedsnetværk og jobcentre om jobskabelse

### Tilsagnsbeløb:

1.868.000 kr.

### Måltal:

130

### Målgruppe:

Personer med mindst ét års ledighed (specifikt fokus afhængigt af jobcentret)

### Samarbejdsjobcentre:

Randers, Vejle, Holstebro, Fredericia og Aarhus

### Øvrige samarbejdspartnere:

DISCUS A/S, Vejle BK, FC Fredericia, TTH Holstebro og Aarhus Fremad

### Projektet primære indsatser/aktiviteter

- Møder/oplæg i sportsklubbernes sponsornetværk
- Inspirere til/facilitere det gode samarbejde med jobcentret

# PROJEKTETS INDSATS & FORANKRING

## Kort beskrivelse af projektet

Randers FC er projektansvarlige og har udviklet et koncept for, hvordan de sætter CSR på dagsordenen i deres sponsornetværk. Med projektet udvikles deres indsats, og deres erfaringer med arbejdet og samarbejdet med jobcentret udbredes til fire øvrige sportsklubbers sponsornetværk.

Indsatsen tager afsæt i Randers FC Jobakademis koncept med partnerskabsaftaler mellem elitesportsklubber sponsor- og virksomhedsnetværk og de lokale jobcentre. Indsatsens model for identificering af jobåbninger og fleksible måder at ansætte udsatte ledige på er inspireret af DISCUS' samarbejde med Randers Håndboldklub ifm. første udmøntningsrunde af satspuljen. DISCUS er således også samarbejdspartner i dette projekt.

Projektet havde et fælles opstartsmøde og enkelte andre møder på tværs af de deltagende klubber og jobcentre. Ellers er udgangspunktet de respektive klubbers sponsor- og virksomhedsnetværk, der mødes til netværksmøder, hvor virksomhedernes arbejde og erfaringer med social ansvarlighed drøftes. På møderne drøftes også konkrete muligheder for ansættelse af udsatte ledige, som jobcentret – der deltager i møderne – kan følge op på. På møderne deltager sponsorvirksomheder, jobcentret, repræsentanter fra klubben samt DISCUS.

Projektet gør også brug af klubbernes rolle og status i lokalsamfundet, hvor fx direktøren kan ringe til samarbejdsvirksomheder og hjælpe jobcentret med at åbne nogle døre, de ellers vil have svært ved.

## Projektets arbejde med puljens kerneelementer

### Identificering af jobåbninger:

På de indledende møder er der særligt fokus på lære virksomhederne at tænke i småjob. Det sker fx ved at tale om egnede arbejdsopgaver samt gevinsterne (økonomisk og socialt i virksomheden) ved at have småjobbere til at løse konkrete opgaver i virksomheden, som "fagansatte" ellers bruger tid på. Eksempelvis kan virksomhederne interviewe hinanden i mindre grupper om mulighederne og relevante arbejdsopgaver i deres virksomheder. Der tænkes i opgaver frem for stillinger. På møderne fremhæves også udfordringer, løsninger og fordele ifm. samarbejdet med kommunen, og der spørges til sidst, om virksomhederne vil have besøg af en jobkonsulent fra jobcentret.

### **Overlevering af jobåbninger:**

Mellem netværksmøderne følger jobkonsulenten op på de konkrete jobåbninger og ønsker om virksomhedsbesøg. Kontakten med virksomhederne holdes varm, og der er stor succes med på forhånd aftalte besøg fra jobkonsulenten i virksomheden. Ofte ringer direktøren i sportsklubben til virksomheden forud for jobcentrets kontakt, hvilket virker godt. Jobkonsulenten tager hjem fra virksomheden med de konkrete jobåbninger, der skal besættes.

### **Match og fastholdelse:**

Jobkonsulenten står for at matche jobåbninger med ledige, og her kræver det tillid, så konsulenten ikke "oversælger" den lediges kompetencer, så virksomhederne går døde i samarbejdet. Erfaringen er, at virksomhederne gerne vil hjælpe borgere, der har problemer, så længe de er opmærksomme på, hvad der er af problemer. For de svageste borgere kan det være godt med et længere forberedende forløb – evt. i praktik i sportsklubben – forud for jobstart i virksomheden. Der er fokus på at få inddraget de personer i virksomheden, der skal arbejde sammen med borgeren til dagligt, i processen for at styrke fastholdelsen i jobbet.

### **Udbredelse af socialt ansvar:**

Der er et stort potentiale i at udnytte sportsklubbernes indflydelse på sponsorvirksomheder, og projektet holder oplæg om indsatsen for en række andre sportsklubber, DIF m.fl. Her er der tit virksomheder med ude for at fortælle om deres positive erfaringer med at ansætte udsatte ledige og samarbejde med jobcentret. Erfaringen er, at virksomheder lytter, når andre virksomhedsledere taler om, hvad det giver deres virksomhed.

### **Forankring af projektet**

Forankringen af indsatsen varierer lidt mellem de forskellige klubber og jobcentre, men samarbejdet fortsætter i alle fem tilfælde. Generelt har partnerskaberne koblet de enkelte klubbers CSR-arbejde sammen med den beskæftigelsesrettede indsats i kommunen. Fælles for alle de fem partnerskaber er det også, at samarbejdet først og fremmest har styrket relationen mellem klubben og jobcentret – men også mellem virksomhederne i klubbens sponsornetværk og jobcentret. Her har indsatsen været med til at åbne døre, som jobcentret selv har svært ved. Forankringen af indsatsen er meget afhængig af, at jobkonsulenterne i jobcentret fortsat deltager aktivt i samarbejdet og i netværksmøderne. Der er stort fokus på, at det er den samme konsulent, der har kontakten med virksomheden hver gang, så der sikres en kontinuitet i samarbejdet.

# SUCCESER OG UDFORDRINGER

## Afgørende elementer for succes i projektet

- Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem jobcenter og sportsklub, hvor der løbende er dialog om indsatsen
- Fokus på screeningsprocessen af borgeren ifm. det rette match mellem virksomhed og borger, herunder også åbenhed om borgerens udfordringer
- Aktiv brug af sportsklubbers brand og status i lokalsamfundet til at åbne virksomhedsdøre for jobcentret.

## Projektets udfordringer

- Sammenstød mellem virksomhedstankegang og kommunal tankegang, hvor jobkonsulenterne til tider kunne være mere løsningsorienteret og se muligheder frem for begrænsninger
- Intern silotænkning i jobcentret mellem de forskellige afdelinger, hvor der kan være et tæt samarbejde med én afdeling, som ikke understøttes så godt af de øvrige afdelinger.



**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering**

Vermundsgade 38  
2100 København Ø

T. 7221 7440  
E-mail. [star@star.dk](mailto:star@star.dk)  
[www.star.dk](http://www.star.dk)