

# Samfundsansvar i praksis via lokale partnerskaber

Program for første netværksmøde  
i Roskilde den 4. december 2008



# Netværksmøde i Roskilde

- |                   |   |
|-------------------|---|
| Kl. 15.00 – 15.10 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Velkomst v/ Kim Valbum.</li></ul>   |
| Kl. 15.10 – 15.20 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kort præsentationsrunde blandt netværkets deltagere.</li></ul>  |
| Kl. 15.20 - 15.30 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Præsentation af projekt virksom.nu v/ Erhvervs- og Selskabsstyrelsen/ESSJ</li></ul>                             |
| Kl. 15.30 – 15.50 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nydanske ledige – hvilke kompetencer og ressourcer?<br/>Et signalement af målgruppen v/ Khalil Ahmad.</li></ul> |
| Kl. 15.50 – 16.05 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Oplæg til eftermiddagens strategiproces v/ <b>mht</b>consult.</li></ul>   |
| Kl. 16.05 – 17.05 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fælles strategiproces: drøftelse af netværkets mål og aktiviteter i grupper.</li></ul>                          |
| Kl. 17.05 – 17.50 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fremlæggelse af resultater og fælles opsamling på netværkets videre aktiviteter.</li></ul>                      |
| Kl. 17.50 – 18.00 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Afslutning v/ Kim Valbum.</li></ul>   |

**Der serveres forfriskninger undervejs.**

# Nydanske ledige på arbejdsmarkedet via CSR og lokalt samfundsansvar

Hvad er nyt i projekt virksom.nu?



## Fra selvforsørgelse til strategisk samfundsansvar

*"Et stabilt og solidarisk velfærdssamfund forudsætter, at borgerne oplever, at de har et værdigt og indholdsrigt liv. Et liv med så høj grad af selvforsørgelse som muligt for den enkelte. Samtidig skal vi fortsat have et samfund, hvor mennesker, der af forskellige årsager ikke har mulighed for at forsørge sig selv, kan stole på, at samfundet rækker dem en hjælpende hånd.*

*En plads på arbejdsmarkedet giver et forsørgelsesgrundlag, og det giver den enkelte borger bedre muligheder for at deltage i fællesskabet. Et job vil for den enkelte ofte betyde en anerkendelse af at yde et nødvendigt bidrag til et fælles produkt. Samtidig giver det også ofte den enkelte et større personligt netværk..."*

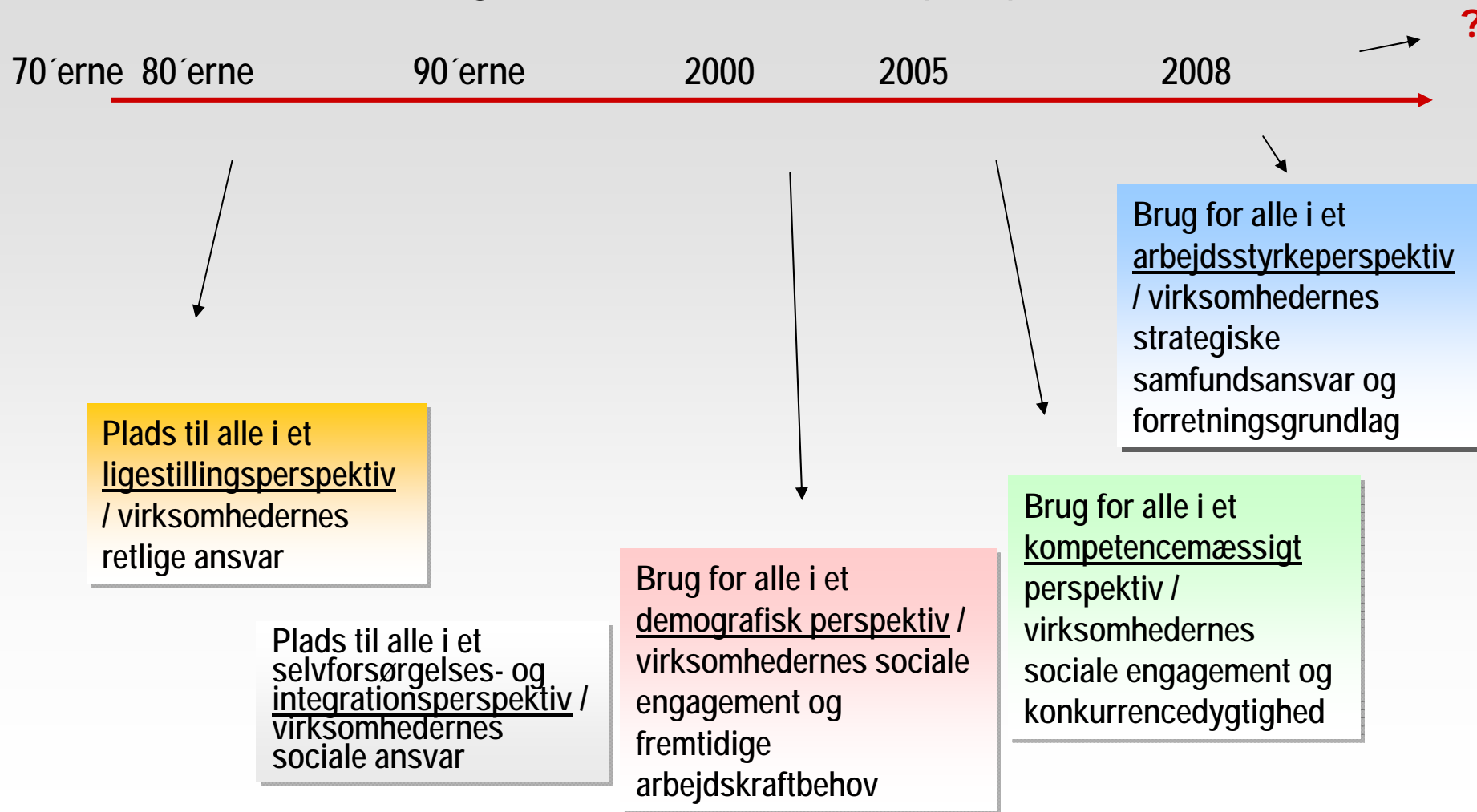
*(Regeringens debatoplæg om det rummelige arbejdsmarked". Sommeren 2000*

*"En virksomhed, der alene har fokus på at gøre godt for sine omgivelser, risikerer hurtigt at blive udkonkurreret af konkurrenter med et mere snævert fokus på indtjeningsevnen. Det er ikke i nogens interesse. Både virksomheden og samfundet får størst udbytte af arbejdet med samfundsansvar, hvis det hænger naturligt sammen med virksomhedens forretningsstrategi og kernekompetencer.*

*Forretningsdrevet samfundsansvar indebærer, at virksomheden ikke blot betragter samfundsmæssige udfordringer som forhold, der påvirker forretningsforretningsdriften, men også som forhold virksomheden selv aktivt kan påvirke og udnytte..."*

*(Regeringens handlingsplan for virksomheders samfundsansvar, maj 2008)*

## Nydanke ledige på arbejdsmarkedet – rummelighedsindsats i historisk perspektiv





## Fra udbudsperspektiv til efterspørgselsperspektiv - et paradigmeskifte

### Udbuds- og velfærdsperspektiv

- Fokus på svage og udsatte målgruppers barrierer og kvalificeringsbehov ud fra et mangelperspektiv.
- Fokus på ensidig tilpasning gennem rummeligheds- og integrationsstrategier.
- Fokus på rekruttering.
- Fokus på særforanstaltninger som kompensatoriske behov.
- Rummelighed som velfærdsindsats
- Plads til alle.

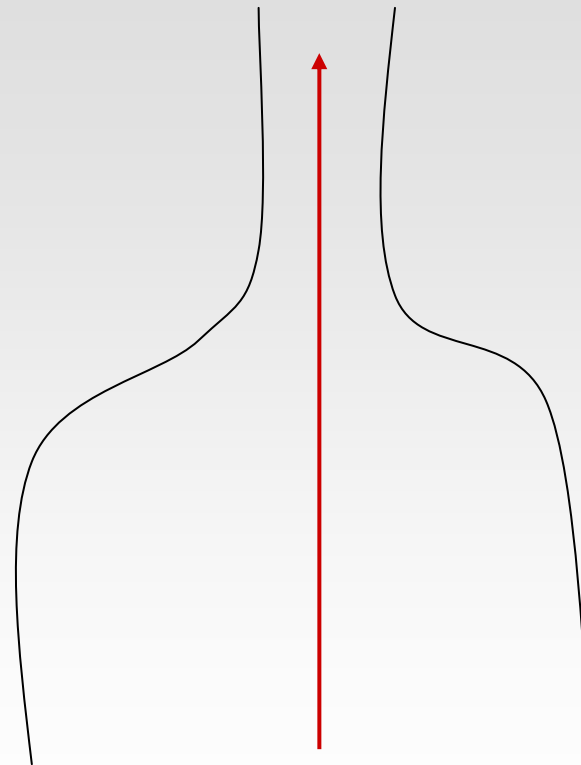
### Efterspørgsels- og konkurrenceperspektiv

- Fokus på virksomhedernes barrierer og kvalificeringsbehov ud fra et kompetence- og mangfoldighedsperspektiv.
- Fokus på gensidig tilpasning gennem interkulturel kompetence.
- Fokus på fastholdelse.
- Fokus på særforanstaltninger som individuelle kvalificeringsbehov.
- Mangfoldighed som konkurrencefremmende indsats.
- Brug for alle.

## Behov for en indsats både i flaskehalsen og flaskebunden

### Behov for udvidet redskabsvifte

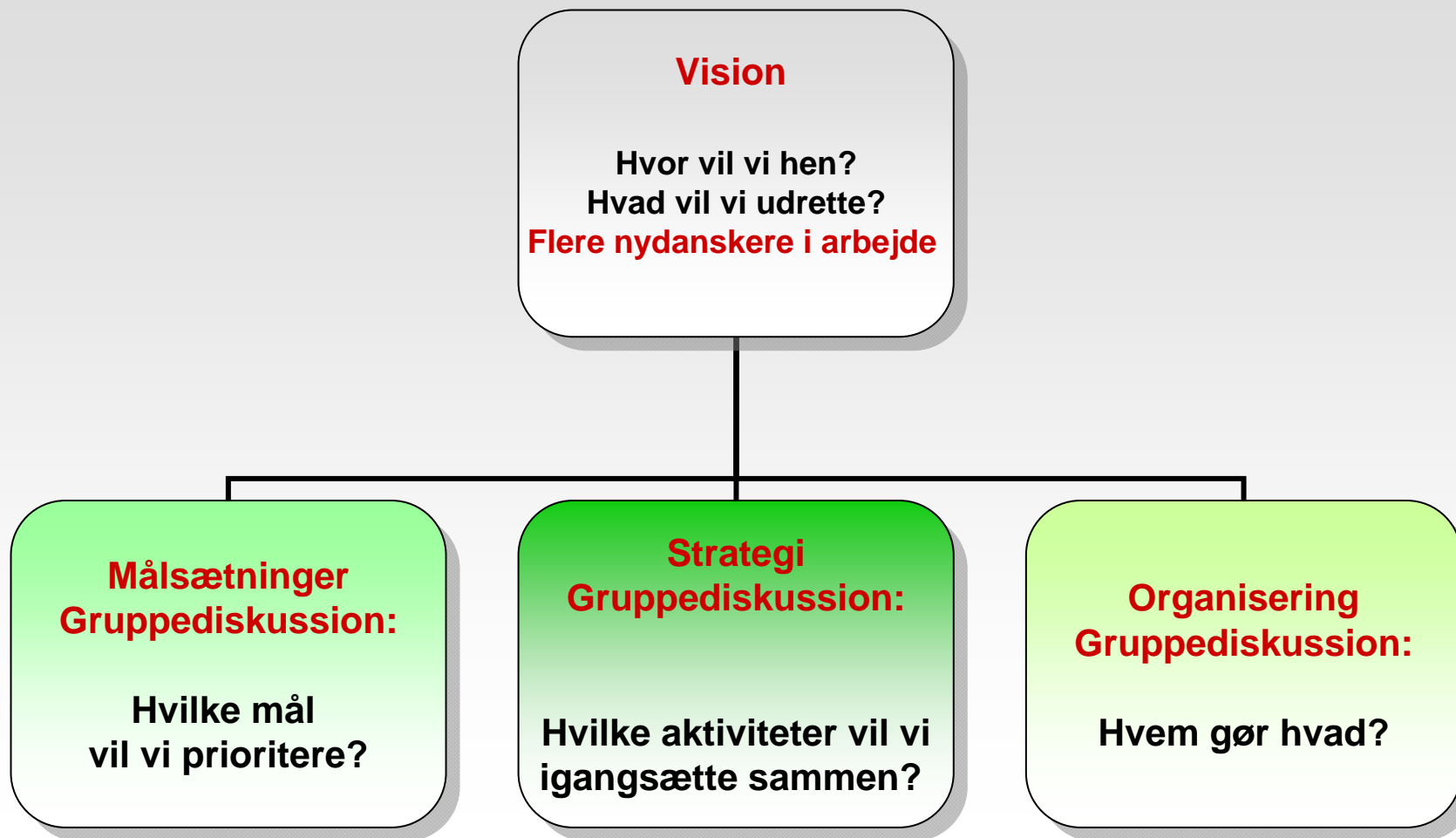
- Efteruddannelse og opkvalificering
- Jobrotation og uddannelsesplanlægning
- Træningsbaner i virksomhederne
- Dansk på jobbet
- Nye jobpakker og fleksible ansættelser
- Elevpladser
- Integrationsstillinger mv



### Behov for differentieret målgruppeindsats

- Veluddannede nydanske ledige og beskæftigede i ikke-faglærte jobs med ubrugte kompetencer
- Selvforsørgende/ medfølgende ægtefæller
- Nydanske ledige i match 4-5
- Nydanske unge på vej ind i uddannelse og arbejde

## Hvordan kan netværket styrke indsatsen?



## Prioritering af mål og aktiviteter

### Individuelt:

- Kig på "Top7" listen med 7 forslag til mål. Sæt kryds ved de 2 allervigtigste mål. Måske er nogle mål lige vigtige. Prioriter dem alligevel.

### Fælles:

- Fortæl på skift i arbejdsgrupperne, hvilke mål I har valgt. Er I enige, eller er der store forskelle i jeres prioriteter? Vil I hellere opstille nogle helt andre målsætninger for netværket?
- Find frem til en fælles "Top2" og skriv jeres liste på en planche. I må meget gerne formulere jeres egne mål.
- Skriv også stikord til, hvordan I konkret kan opfylde målene, og hvordan I kan fordele opgaverne:
  - Hvilke konkrete aktiviteter kan netværket sætte i gang for at opfylde målene?
  - Hvem skal arbejde sammen, for at jeres strategi lykkes?
  - Kræver det ny viden og nye metoder?
  - Kræver det en særlig finansiering?
  - Hvem tager initiativ til det videre arbejde?



## Hvilke mål kan vi samarbejde om på tværs af virksomheder, jobcenter og uddannelsesinstitutioner?

**At** vi samarbejder om jobpakker, så virksomhederne selv er med til at sikre, at ledige bliver målrettet kvalificeret til virksomhedernes behov.

**At** vi opretter en "lokalbank" af deltidsjob til nydanske ledige, som gerne vil arbejde, men ikke kan klare et fuldtidsjob.

**At** vi udvikler nye mentor-modeller, som også giver små virksomheder ressourcer til at bruge en mentorordning.

**At** vi samarbejder om efteruddannelse og jobrotation, der kan "flytte" veluddannede nydanskere fra ikke-faglærte job til faglærte job.

**At** vi samarbejder om at nedbryde de holdningsmæssige barrierer mod nydanske kolleger på virksomhederne.

**At** vi opretter en lokal "hotline", hvor virksomheder lynhurtigt kan få viden om de mange tilskudsordninger til mentorordning, arbejdsmarkedsdansk, AMU-dansk, løntilskud mv.

**At** vi danner et erfa-netværk, hvor vi kan udveksle viden om virksomhedernes kortsigtede rekrutteringsbehov og langsigtede uddannelsesbehov i en nedgangsperiode, om nye metoder til opkvalificering, om praktiske metoder til mangfoldighedsledelse mv.mv.

## Gruppe 1

### Fælles mål med højeste prioritet:

- Samarbejde om efteruddannelse og jobrotation.
- Samarbejde om nedbrydning af holdningsmæssige barrierer.

### Strategiske indsatsområder:

- Vi skal afdække og definere barriererne for at kunne overvinde dem.
- Vi skal udvikle en bedre og mere positiv kommunikationsform for at overvinde en opgivenhed over for beskæftigelses- og integrationsmulighederne blandt minoritetsborgere i de tilbageværende målgrupper. Coaching kan være et middel til at styrke kommunikationen mellem system og borgere.
- Vi skal lære af, hvordan større virksomheder skaber fastholdelse og beskæftigelsesmæssige succes historier.
- Vi skal inddrage rollemodeller fra både virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

### Tovholder for det tværgående samarbejde:

- Jobcentret er tovholder og inddrager alle øvrige samarbejdsaktører i undergrupper, der eventuelt fremlægger idéforslag og konkrete planer på virksom.nu workshop i starten af det nye år.



# Grupperesultater

## Gruppe 1

### Uddybende kommentarer om konkrete indsatsområder:

- Det er vigtigt, at rollemodel-metoden bliver anvendt meget målrettet og operativt i forhold til borgergruppens forudsætninger og behov. Rollemodeller må ikke fremstå som "individuelle succeshistorier", der er uopnåelige for flertallet. Så kan metoden få den utilsigtede virkning, at rollemodellerne kommer til at virke som uopnåelige idealbilleder frem for realistisk forbilleder med erfaringer, som andre borgere kan nyttiggøre direkte. Derfor er det vigtigt at tilpasse rollemodeller og målgruppe, således at borgerne reelt har mulighed for at spejle sig i rollemodellernes historier.
- Det er en god idé at inddrage rollemodeller, når nye projekter startes op. Rollemodellerne kan aktivt medvirke til at "tale barriererne bort" og afmystificere, hvordan det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem fungerer.
- Det er oplagt at iværksætte et konkret samarbejde mellem jobcentret, Integrationsrådet, sprogcentret, UCR og lokale virksomheder om at danne et lokalt korps af rollemodeller.
- Det er vigtigt at udbrede rollemodel-strategien til virksomhedssiden. Større virksomheder kan i netværket være rollemodeller for små og mindre virksomheder ift erfaringer med mangfoldighedsledelse og interkulturel kommunikation på arbejdspladserne.



# Grupperesultater

## Gruppe 1

### Uddybende kommentarer om konkrete indsatsområder:

- Det er vigtigt at sondere mulighederne og behovene for at relancere jobrotationsredskabet i indsatsen. Det skal undersøges, om virksomhederne i lyset af krisen begynder at se behov for uddannelsesplanlægning. Det skal også undersøges, om nydanske ledige har mod på at gå med i rotationsordninger. En mulighed er at inddrage de konkrete erfaringer fra UCR's tidligere rotationsprojekter inden for rengøringsbranchen, hvor ansatte nydanskere gennemgik en særlig tilrettelagt merituddannelse, og hvor AMU-lærere blev trænet i interkulturelle undervisningsformer (projektet: "Fra uformel erfaring til formel-faglig kompetence", 2006-07).
- Det er vigtigt, at jobcentret styrker kommunikationen med nydanske borgere, således at dialogen mellem jobkonsulent og borger ikke fastklemmes i det klassiske spænd mellem "gulerod eller pisk". Der er brug for en mere anerkendende og ressourceorienterede motivationsmetoder til støtte for dialogen.

## Gruppe 2

### Mål 1 med højeste prioritet:

- At vi samarbejder om jobpakker, så virksomhederne selv er med til at sikre, at ledige bliver målrettet kvalificeret til virksomhedernes behov.

### Strategiske indsatsområder ift mål 1:

- Vi skal matche konkrete og præcise jobbeskrivelser med nydanskernes profiler.
- Vi skal i match-makingen udfylde et eventuelt gab gennem målrettet brug af virksomhedsbaseret kompetenceafklaring, praktikker, sprogtræning, opkvalificering og mentorordninger mv.

### Hvem skal samarbejde om mål 1:

- Samarbejdet om jobpakker skal inddrage et tværgående team, bestående af jobkonsulenten, virksomhedens daglige leder, mentoren, tillidsrepræsentanten, sproglæreren og ikke mindst den ledige borger.

### Hvad skal være i orden:

- Finansieringsgrundlaget skal konkretiseres, så paradoksproblemer omkring servicerammen for jobcentrets virke ikke kuldsejler det tværgående samarbejde i netværket.

### Hvem tager initiativet:

- Jobcentret er tovholder og inddrager alle øvrige samarbejdsaktører i en undergruppe, der eventuelt fremlægger idéforslag og konkrete planer på første virksom.nu workshop i starten af det nye år.

## Gruppe 2

### Mål 2 med højeste prioritet:

- At vi samarbejder om at skabe en håndholdt indsats, hvor trappemodellen og jobpakker er kernepunktet.

### Strategiske indsatsområder ift mål 2:

- Vi skal bruge trappemodellen og jobpakkerne konsekvent og systematisk i det tværgående samarbejde mellem borgere, jobcenter, virksomheder, uddannelsesaktører, mentorer mv.
- Vi skal kvalificere mentorer til opgaven og tænke i nye metoder med brug af sprogmentorer, sociokulturelle mentorer mv.
- Vi skal bruge jobpakkerne til at opkvalificere nydanske ledige målrettet til virksomhedernes kompetencebehov.
- Vi skal oprette procedurer for en systematisk opfølgning – også efter fastansættelse.
- Vi skal etablere en hotline på jobcentret, hvor virksomhederne kan få hurtig og effektiv information om ordninger mv.
- Jobkonsulenterne skal skabe personlige relationer til de ledige nydanskere, så hverken ressourcer eller barrierer forbliver skjulte i match-makingen over for virksomheder.

### Hvad skal være i orden:

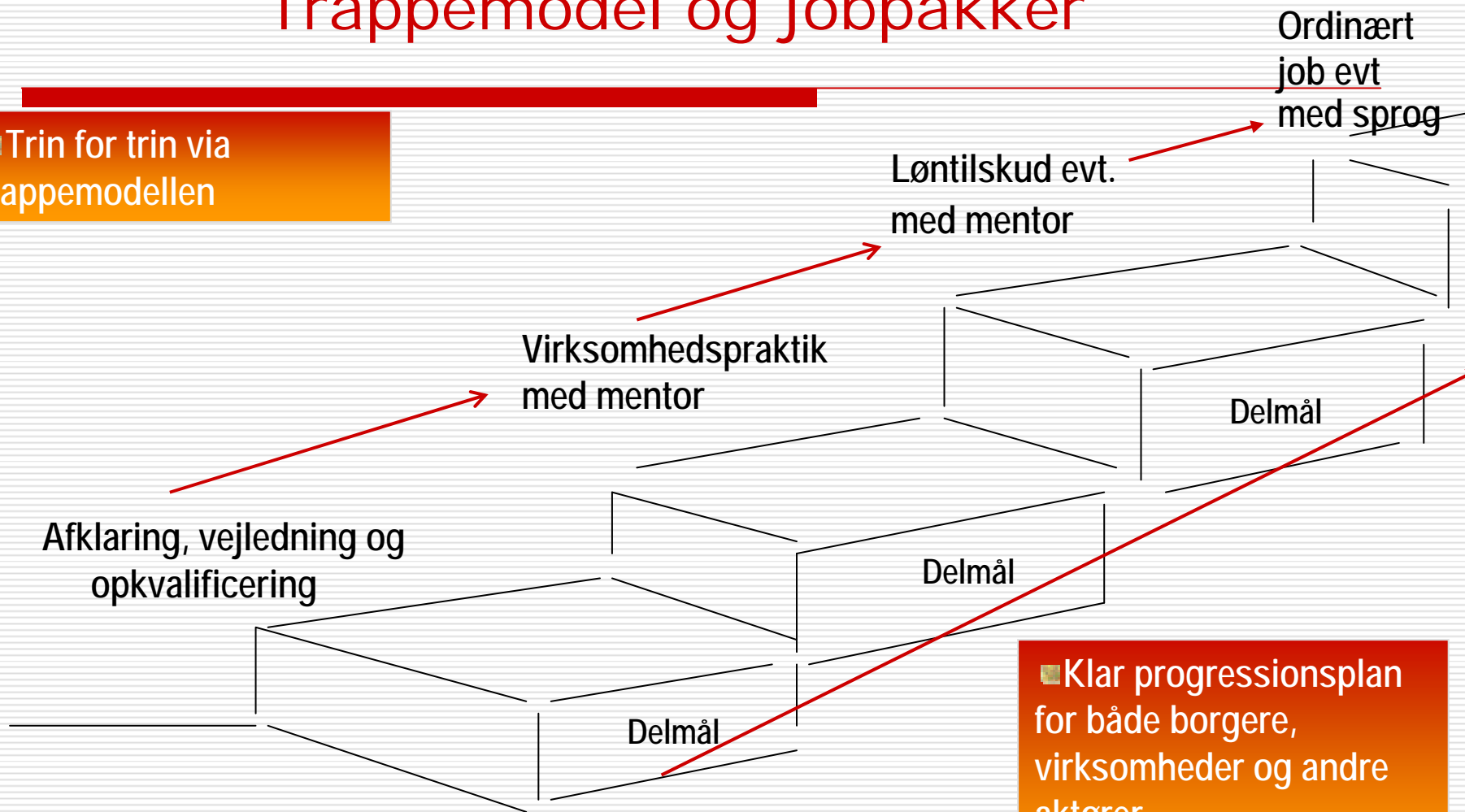
- Finansieringsgrundlaget skal konkretiseres, så paradoksproblemer omkring servicerammen for jobcentrets virke.

### Hvem tager initiativet:

- Jobcentret er tovholder og inddrager alle øvrige samarbejdsaktører i en undergruppe, der eventuelt fremlægger idéforslag og konkrete planer på første virksom.nu workshop i starten af det nye år.

# Trappemodel og jobpakker

■ Trin for trin via trappemodellen



■ Klar progressionsplan for både borgere, virksomheder og andre aktører

■ Klare delmål trin for trin



# Grupperesultater

## Gruppe 2

### Uddybende kommentarer fra Gruppe 2:

- Det er vigtigt, at virksomhederne udarbejder mere præcise kompetenceprofiler, så match-makingen i samarbejde med jobcentret bliver mere effektiv.
- Det er vigtigt at nyttiggøre den omfattende viden om regionale/ lokale virksomhedstyper og jobtyper, som ligger hos Erhvervssamarbejdet Sjælland. Et stærkere og tættere samarbejde mellem erhvervs- og beskæftigelsesaktørerne om match-makingen kan effektivisere både integrationsindsatsen og det forretningsdrevne samfundsansvar.
- Det er vigtigt at styrke virksomhedernes indsigt – og adgang til viden – om den brede vifte af tilskudsmuligheder ift målrettet opkvalificering, kompetenceafklaring, grundkursus i arbejdsmarkedsdansk, danskundervisning i AMU-uddannelserne mvmv. En hotline kan imødegå dette behov.
- Det er vigtigt, at netværket og det tværgående samarbejde såvidt muligt baseres på personlige relationer, således at virksomhederne blandt andet sikres én indgang/kontaktperson ift beskæftigelsessystemet mv.
- Det er vigtigt at opbygge et effektivt opfølgningssystem ift alle trin i trappemodellen.
- Det er vigtigt at afsætte tid og ressourcer til fælles læring og erfaringsdannelse i jobpakkeforløbene.



## Gruppe 3

### Fælles mål med højeste prioritet:

- A) Partnerskabsaftaler.
- B) Hotline.

### Strategiske indsatsområder:

- Det er vigtigt at opbygge et samarbejde og et partnerskab, hvor virksomhederne har én kontaktperson til jobcentret.
- Det er vigtigt at udvikle partnerskabsaftaler, der oplister fleksible samarbejds muligheder. Det skal være bæredygtigt for virksomhederne at rekruttere målgruppen, og behovet for bæredygtighed skal være formuleret i partnerskabsaftalerne.
- Det er vigtigt at sikre, at partnerskabsaftaler effektivt dæmper de administrative problemer ("bøvl"), som i dag får virksomheder til at afstå fra et samarbejde med kommunen. Virksomhederne skal netop ikke være "statslige kontorer", der bærer det fulde ansvar for at rekruttere og fastholde nydanske ledige i de tilbageværende målgrupper.
- Det er vigtigt at oprette en hotline, hvor virksomheder hurtigt og effektivt kan indhente oplysninger om relevante ordninger. Det kan være elektronisk eller via en direkte kontaktform, hvor en jobkonsulent varetager en udgående hotline-funktion. Det kunne også indbefatte en udgående mentorfunktion/ støttefunktion ift virksomhederne.
- Det er vigtigt at beskrive en klokkeklar arbejdsdeling mellem samarbejdspartnerne, fx om de administrative procedurer. Det er også vigtigt at sikre, at medarbejderne er klædt på til et tværgående samarbejde.



## Det videre samarbejde

- Jobcenter Roskilde varetager den videre koordinator- og tovholderfunktion.
- Alle øvrige mødedeltagere indgår aktivt som ressourcepersoner i de konkrete initiativer, der sættes i gang på baggrund af gruppeprocessen på første netværksmøde.
- Som startpunkt indkalder Jobcenter Roskilde til et teamwork omkring følgende samarbejdstemaer:

Samarbejdsgruppe 1: Udvikling af partnerskabsaftaler og lokalt korps af rollemodeller.

Samarbejdsgruppe 2: Udvikling af konkrete jobpakkeforløb.