

## STYREGRUPPEMØDE - Rekruttering til havnen II

### REFERAT

**DATO & TID:** 1. februar 2021 Kl. 9.00 – 10.30

**STED:** Virtuelt møde via Teams

**DELTAGERE:** Kim Nøhr Skibsted, Fondsdirektør, Poul Due Jensens Fond  
Christian Toft Ramsbøl, Projekt- og Programchef, Inklusion, Poul Due Jensens Fond  
Frank Larsen, Øst Ship ApS (virksomhedsrepræsentant)  
Henrik Carstensen, Direktør, Grenaa Havn a/s  
Erik Holck Hansen, Arbejdsmarkedschef, Norddjurs Kommune  
Hanne Odgaard, Projektleder, Virksomhedsservice, Norddjurs Kommune  
Anne Risom, Projektleder, Sekretariatet, Norddjurs Kommune (referent)

**AFBUD:**

#### DAGSORDEN

1. Velkomst og præsentationsrunde
2. Om projektet: Baggrund for projektet, indhold og ønskede effekter v/ Erik
3. Status på projektet v/ Hanne og Anne
  - Resultater for fase 5, måltal og cases om opkvalificering
4. Næste fase og fremtidige aktiviteter v/Hanne og Anne
5. Nyt fra Poul Due Jensens fond
6. Fortsættelse af projektet og ansøgning til Rekruttering til havnen III
7. Evt.

#### Ad. 2

Punktet udgik, da alle deltagerne var opdateret på projektet.

#### Ad. 3

I fase 5 af projektet har en opnået læring i projektet ændret på proceduren for screeningen af borgere til projektet. Proceduren er blevet vendt om for at lave det bedste match, så hurtigt som muligt i forløbet, og borgerne i projektets målgruppen søges først ud i jobcentrets pulje ud fra en konkret ordre (et behov) fra en virksomhed. Det giver flere og bedre muligheder for et godt match, og næste skridt i borgerens forløb på virksomheden bliver længere, lettere og bedre. Succes for forløbet ligger allerede i det gode match.

De planlagte workshops er blevet gennemført.

Borgere, som er med i projektet, får løbende 1:1 opfølgningssamtaler for at holde dem i gang, så det arbejde, der er i gang med dem, ikke bliver tabt, og de bliver holdt til projektet.

I det omfang det er muligt, arbejdes der med at matche virksomhederne på havnens behov for arbejdskraft med relevante rekrutteringsprofiler. Desuden kontakter projektet potentielle deltagende virksomheder på havnen telefonisk for at høre, hvordan verden ser ud hos dem under Covid-19, og samtidig fortæller virksomhedskonsulent om projektet, og hvordan virksomhedskonsulenterne kan hjælpe dem.

Som en uventet bonus har projektet oplevet rekruttering til flere ordinære fuldtidsjobs i virksomheder, hvor covid-19 har ramt positivt med mere arbejde, og set-uppet på havnen har været klar til at ansætte ledige borgere med det samme. Således er projektet allerede 8 måneder før dets udløb kommet over sit mål på 15 selvforsørgede/ordinære ansættelser.

Den største udfordring de seneste måneder har været at lave egentlige forløb med praktik/løntilskud med opkvalificering på virksomheder og på uddannelsesinstitutioner. Denne del af projektet bliver afbrudt, når den aktive beskæftigelsesindsats sættes på pause, og de ledige borgere i projektet, som er/var i forløb, bliver/blev sendt hjem eller ikke nåede at komme rigtig i gang. I fase 5 er projektet ikke nået i mål med antal af de virksomhedsrettede og parallelle forløb, hvilket også hindrer resultater med progression og opkvalificering af borgerne. Projektet har selv lavet parallelforløb – personlige forløb med 2-3 individuelle samtaler med borgeren, hvor der skabes en tillidsbaseret relation til borgeren, og borgeren støttes i at mestre de eventuelle barrierer, som borgeren og projektet vurderer, står i vejen for et job.

#### **Ad 4.**

Alt efter hvad Covid-19 giver af muligheder vil projektet have fokus på kvalitet i opkvalificeringen af borgere og få borgere og virksomheder gjort klar til deres næste udviklingstrin, så snart det er muligt at træde op på det. Som en del af det gode match laves en opkvalificeringsplan – trin for trin - i samarbejde med borger og virksomhed. Desuden er fokus på, at konsulenterne ikke slipper borgerne, når de kommer i gang igen, og der løbende holdes tæt kontakt med borger og virksomhed og yderligere følges op på potentialet for at træde videre til næste skridt i opkvalificeringen.

Efterværn, som en del af forløbet, er der med de mange ansættelser mulighed for at arbejde med efterværn for virksomhedskonsulenterne. Det er en nyere indsats i jobcenter-regi og projektet skal afprøve, hvordan den ansatte bedst fastholdes i tæt samarbejde med borger og virksomhedskontakt/leder, hvis grundlaget skrider for borger (det ses oftest efter den 1 måneds ansættelse) eller virksomheden oplever små eller store udfordringer med borgeren.

#### **Ad 5. & 6.**

Fondsdirektør Kim Nøhr Skibsted fortalte kort om den nye fondsstrategi. I Fondens program Inklusion, hvor Rekruttering til havnen II hører under, er der strammet op på strategien, og der lægges mere vægt på, at indsatsen skal være endnu mere effektiv og bæredygtig fx i forhold til job og uddannelse. Det er en prioritet, at hele Danmark kan lære af projekterne og inspireres til at finde nye veje.

Fonden fortæller også, at de har fuld forståelse for, at projektet ikke kan levere resultater, som ventet pga. Covid-19. Fonden vil hellere have resultater af kvalitet end kvantitet.

Projektets fremtid og muligheder for et eventuelt projekt III blev drøftet. Da fremtiden stadig er uvis og udfordringerne og muligheder, som projektet vil møde i den resterende tid ikke kendes, er det ikke muligt at vide, om de ønskede resultater af kvalitet er opnået. Da det er disse resultater af projektet, som en ansøgning om et projekt III skal bygges på, skal de være opnået. Derfor forlænges projektet til hele 2021.

#### **Efter styregruppemødets afholdelse:**

Der er afholdt et budgetmøde mellem PDJ Fonden og Norddjurs Kommune, hvor det blev besluttet at køre projektet frem til udgangen af 2021 med det oprindelige budget. For at kunne fastholde den fremskudte indsats på Grenaa havn og den faglige opkvalificering, flyttes midler fra mere sociale aktiviteter, hvor der er uforbrugte midler. Det vurderes, at det ikke vil hindre projektet i at nå resultater af kvalitet med opkvalificering af arbejdskraften på havnen.