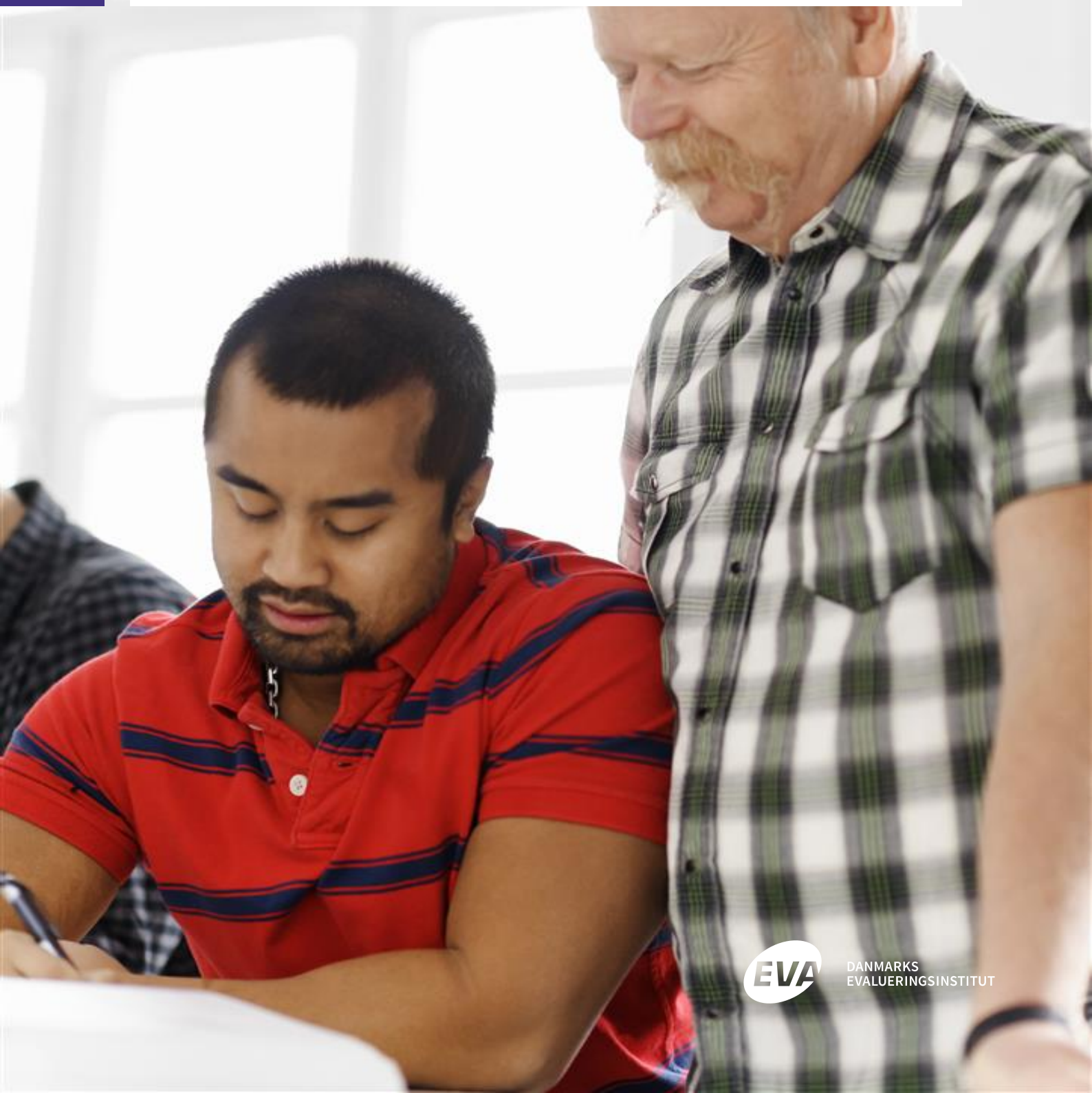


Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde

Statusrapport 1



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

INDHOLD

Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde

1	Resumé	4
2	Indledning	7
2.1	Puljen til opsøgende arbejde	7
2.2	Formål og design for den samlede evaluering	7
2.3	Statusrapport 1 – formål og indhold	8
3	Tværgående analyse af projekterne	12
3.1	Projekternes mål, succeskriterier og forventede effekter	12
3.2	Status på tværs af projekterne	14
3.3	Faktorer af betydning for indfrielse af puljens formål	15
3.4	Foreløbige erfaringer med igangsatte aktiviteter	17
4	Status på og erfaringer fra de enkelte projekter	35
4.1	Projekt: Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	35
4.2	Projekt: FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomheder	39
4.3	Projekt: Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	41
4.4	Projekt: Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering	44
4.5	Projekt: Lager og administration – hvor er du på vej hen?	45

1 Resumé

Denne rapport er første statusrapport for projekter, der har fået bevilget tilskud fra Puljen til opsøgende arbejde.

Der er pr. 1.10. 2019 blevet bevilget tilskud til i alt 24 projekter fordelt på fire bevillingsrunder. Syv projekter blev bevilget et samlet tilskud på 7.382.110 kr. i foråret 2018, syv projekter blev bevilget et samlet tilskud på 6.883.898 kr. i efteråret 2018, otte projekter blev bevilget et samlet tilskud på 6.307.259 i foråret 2019, og to projekter blev bevilget et samlet tilskud på 3.088.787 kr. i sommeren 2019. Der er således udmøntet 23.662.056 kr. til projekter ud af den samlede ramme på 100 mio. kr.

Denne rapport gør status over seks projekter fra første bevillingsrunde, der 30.6. 2019 afleverede selvevaluering. Ingen af de seks projekter er afsluttede. Derfor bygger statusrapporten alene på erfaringer fra igangværende projekter, som ikke er endeligt evalueret. Statusrapporten fremlægger således kun foreløbige resultater af projekternes opsøgende indsatser.

Datagrundlaget for statusrapporten er projekternes projektbeskrivelser, opstartsinterview med projektansvarlige, selvevalueringer samt ét casestudie. Grundlaget for Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) beskrivelser og vurderinger af projekternes opsøgende indsatser er således hovedsageligt baseret på projekternes selvevalueringer, dvs. de projektansvarliges egne, foreløbige vurderinger af projekternes opsøgende indsats.

Projekternes status og fremdrift

Ingen projekter er afsluttet

Ingen af de seks projekter er afsluttet. Det skyldes, at fire af projekterne er toårige, og de to etårige projekter fra første ansøgningsrunde er blevet forlænget.

Tre projekter er justeret i omfang

Tre af projekterne er justeret inden for det første år. Det drejer sig om projektet *Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)*, hvor der her været så stor efterspørgsel på konsulenttjenesten, at man har ansøgt om udvidelse af projektet og ansat en ekstra konsulent. Projekterne *Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering* og *Lager og administration – hvor er du på vej hen?* har søgt om og fået forlængelse, da det viste sig vanskeligere end forventet at etablere aftaler om virksomhedsbesøg.

Tre projekter har justeret fokus i form af nye typer aktiviteter

Tre projekter har justeret deres fokus og gennemført andre typer aktiviteter end dem, der umiddelbart var lagt op til i projektbeskrivelsen.

I *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter* er udvikling af uddannelses-tilbuddet til målgruppen sat i fokus. I *Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering og Lager og*

administration – hvor er du på vej hen? er der gennemført en række aktiviteter på tværs af virksomheder og rettet mod andre aktører med henblik på at informere om mulighederne for VEU og understøtte videndeling.

Alle projekter har igangsat flere typer aktiviteter, få aktiviteter er gennemført, og ingen aktiviteter er evalueret

I de fleste projekter er alle planlagte aktiviteter igangsat, men enkelte aktiviteter er stadig i en meget tidlig fase. I nogle projekter er enkelte aktiviteter gennemført, fx ansættelse af konsulenter, udarbejdelse af informationsmaterialer og direkte henvendelse til udvalgte virksomheder, men ingen aktiviteter er evalueret ved tidspunktet for statusrapporten.

Igangsatte og planlagte aktiviteter

Der er i alt igangsat otte forskellige typer af aktiviteter på tværs af de seks projekter. Vi skelner mellem aktiviteter i det opsøgende arbejde og aktiviteter til at understøtte det opsøgende arbejde.

Gennemførte aktiviteter i det opsøgende arbejde:

1. Udarbejdelse og formidling af informationsmateriale
2. Direkte henvendelser til virksomheder
3. Virksomhedsbesøg
4. Virksomhedsbesøg via lokale netværk
5. Arrangementer for målgruppen på tværs af virksomheder.

Gennemførte aktiviteter til at understøtte det opsøgende arbejde:

6. Ansættelse af projektkonsulenter
7. Arrangementer for andre aktører end målgruppen
8. Udvikling af uddannelsesudbuddet, herunder forskellige typer samarbejde med uddannelsesudbydere.

Projekternes foreløbige erfaringer med virkningsfulde opsøgende indsatser

En tværgående analyse af de foreløbige erfaringer peger på en række forhold, som tilsyneladende gør det opsøgende arbejde mere virkningsfuldt med hensyn til at udbrede kendskabet til og øge efterspørgslen efter VEU:

Personlig kontakt og løbende dialog med virksomheder

De projektansvarlige vurderer det personlige møde som afgørende for at skabe motivation for VEU hos særligt de virksomheder, der oplever VEU som tidskrævende og i nogle tilfælde unødvendigt. Derfor er det vigtigt, at direkte henvendelse til virksomhederne resulterer i aftaler om virksomhedsbesøg. Det personlige møde vurderes især virkningsfuldt, når den opsøgende indsats skal understøtte virksomhedernes behovsafklaring og strategiske planlægning af uddannelse samt evt. hjælpe med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte. Dertil kan det personlige møde også virke forpligtende for virksomheder og understøtte den opfølgende og løbende dialog om

VEU, som de projektansvarlige erfarer, ofte er nødvendig, hvis den opsøgende indsats skal gøre en forskel.

Udgangspunkt i virksomhedernes aktuelle situation og konkrete behov

Det er de projektansvarliges vurdering, at den opsøgende indsats skal knytte an til virksomheders strategi og/eller aktuelle udfordringer, hvis indsatsen skal gøre en forskel. Det er især vigtigt over for virksomheder, der ikke har stor tradition for brugen af VEU. Dette kan hjælpe virksomhederne til at se, hvad VEU kan bidrage med, samt til at overskue og konkretisere kompetenceudviklingsbehovet og -mulighederne for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere. Det kan også være kobling til eksisterende indsatser som indgang til mere eller andet VEU, fx kobling til indsats vedrørende grundlæggende færdigheder som indgang til at motivere til mere erhvervsrettet uddannelse.

Bredspektret informationsindsats i virksomhederne

De projektansvarlige vurderer, at flest muligt i virksomhederne, både på ledelses- og medarbejder-niveau, skal kende til mulighederne for VEU og støtte, således at flere kan tage initiativ og efter-spørge VEU i virksomhederne. Der kan med fordel anvendes forskellige medier til at få informationen ud, så både form og indhold tilpasses forskellige målgrupper.

Flerstrengt indsats i og omkring virksomhederne

Det er de projektansvarliges vurdering, at informationskampagner om muligheder i VEU ikke kan stå alene. Det er vigtigt, at den opsøgende indsats indeholder forskellige typer af aktiviteter, fx virksomhedsbesøg og netværksarrangementer, som tilsammen understøtter, at virksomhederne og relevante lokale aktører får den nødvendige information, rådgivning og/eller vejledning, der skal til for at øge kendskab til og efterspørgsmål efter VEU.

Styrkelse af det lokale partssamarbejde både i og omkring virksomhederne

Det er de projektansvarliges vurdering, at inddragelse af både virksomheds- og medarbejderrepræsentanter i virksomhedsbesøg, informationsmøder m.m. kan understøtte samarbejdet om at igangsætte uddannelsesaktiviteter og motivere til deltagelse. Ligeledes kan samarbejde mindske evt. modstand mod forskellige aktiviteter. Dertil kan etablering af lokale netværk understøtte et lokalt ejerskab og videndeling i lokalområdet, hvilket også kan være med til at synliggøre muligheder for og potentialer ved brugen af VEU.

Facilitering af erfarings- og videndeling mellem virksomhederne

De projektansvarlige vurderer, at mange virksomheder og medarbejdere bliver motiveret af at høre om andres gode erfaringer med VEU, fordi det kan give inspiration til, hvilke konkrete uddannelsesaktiviteter man kan igangsætte i virksomheden, ligesom det kan tydeliggøre udbyttet af det. Det gælder især virksomheder, der ikke har stor tradition for brugen af VEU. Erfarings- og videndeling kan faciliteres både gennem inspirationsmaterialer og konkrete møder mellem virksomheder.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Det er nogle projektansvarliges vurdering, at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne er vigtigt for at sikre sammenhæng mellem det behov, der afdækkes og vejledes i forhold til i den opsøgende indsats, og det reelle udbud af VEU, der er på skolerne. Inddragelsen af uddannelsesinstitutioner kan også bidrage til, at der etableres netværk mellem dem, virksomhederne og evt. andre relevante lokale aktører. Dette kan potentielt bidrage til, at det lokale uddannelsessamarbejde forankres, således at indsatsen er blivende.

2 Indledning

Denne rapport er første statusrapport i Danmarks Evalueringsinstituts (EVA) evaluering af Puljen til opsøgende arbejde. I dette kapitel gør vi kort rede for puljen og evalueringen og beskriver statusrapportens formål og indhold.

2.1 Puljen til opsøgende arbejde

Puljen til opsøgende arbejde er aftalt i forbindelse med trepartsaftalen om voksen-, efter- og videreuddannelse (2017).

Puljen til opsøgende arbejde skal understøtte arbejdet med at sikre en institutionsneutral informations-, vejlednings- og rådgivningsindsats over for private og offentlige virksomheder med særligt fokus på de ufaglærte og faglærte beskæftigedes grundlæggende og erhvervsrettede kompetencer.

Målet med puljen er, at flere medarbejdere med utilstrækkelige basale færdigheder påbegynder et undervisningsforløb, og at flere ufaglærte og faglærte påbegynder erhvervsrettet efter- og videreuddannelse. Samtidig skal puljen give målgruppen større kendskab til vilkår, rettigheder og muligheder for undervisning i grundlæggende og erhvervsrettet VEU.

Der er afsat 100 millioner kroner til formålet jævnt fordelt over perioden 2018-2021. Pengene kan søges af arbejdsmarkedets parter (fagforbund og arbejdsgiverorganisationer) på nationalt niveau til støtte i form af medfinansiering af et- eller toårige projekter om opsøgende arbejde. Arbejdsmarkedets parter skal selv medfinansiere min. 50 pct., og de skal samarbejde om ansøgning og projekt. Der lægges vægt på, at de aktiviteter, der gennemføres med tilskud fra puljen, kan anvendes som cases til at formidle viden om hensigtsmæssig organisering af virksomhedsopsøgende arbejde vedrørende opkvalificering og kompetenceudvikling, og at de desuden kan medvirke til en øget motivation og deltagelse i almen og erhvervsrettet VEU, herunder videregående VEU, jf. *Vejledning om Pulje til opsøgende arbejde 2018*.

2.2 Formål og design for den samlede evaluering

I forlængelse af formålet med Puljen til opsøgende arbejde er det, jf. opgavebeskrivelsen, evalueringens formål:

- At give indsigt i, hvordan de udvalgte projekter forløber, herunder om de forventede virkninger opnås. Dette er med særligt henblik på at opsamle viden om metoder til at øge motivationen til opkvalificering og omstilling i overensstemmelse med den enkeltes og arbejdsmarkedets skiftende behov. Evalueringen skal således belyse, i hvor høj grad projekterne bidrager til opfyldelse

af formålet med puljen og de forventede virkninger. På baggrund heraf skal der udledes viden om og erfaring med god og anvendelig praksis for opsøgende arbejde.

- At bidrage til erfaringsudveksling mellem projekterne i projektperioden.

Evalueringen skal, jf. formålet, besvare en række spørgsmål, som implicit trækker på forskellige evalueringstilgange, herunder en:

1. **Procesevaluering**, der har til formål at analysere og vurdere, hvordan projekterne forløber. Som led i procesevalueringen vil der være særligt fokus på, hvilke udfordringer og lærerige erfaringer der gøres i projekterne.
2. **Virkningsevaluering**, der har til formål at analysere og vurdere de forventede virkninger af projekterne. Virkningsevalueringen har som mål at be- eller afkræfte, om de lokalt forankrede aktiviteter virker som forventet. Virkningsevalueringen fokuserer på, hvordan de igangsatte aktiviteter virker, og hvilke mekanismer der er afgørende med hensyn til de tilsigtede virkninger.
3. **Målopfyldelsesevaluering**, der har til formål at vurdere, i hvor høj grad projekterne bidrager til opfyldelse af formålet med puljen, herunder større kendskab i målgruppen til vilkår, rettigheder og muligheder for undervisning i grundlæggende og erhvervsrettet VEU, øget motivation for og deltagelse i VEU. I målopfyldelsesevalueringen vil der være fokus på udvalgte indikatorer med hensyn til, i hvilken grad de to overordnede mål nås. Som supplement hertil vil udviklingen i den samlede nationale VEU-aktivitet blive fulgt og sammenholdt med indsatsen ud fra en antagelse om, at en større motivation for opkvalificering og omstilling i et eller andet omfang vil blive omsat i en højere uddannelsesaktivitet.
4. **Vidensopsamling**, der har til formål at opsamle viden om metoder til at øge motivationen til opkvalificering og omstilling i overensstemmelse med den enkeltes og arbejdsmarkedets skiftende behov.
5. **Formativ evaluering**, der har til formål at bidrage til erfaringsudveksling mellem projekterne i projektperioden. Den formative evaluering bygger på vurderinger af aktiviteter i de enkelte projekter og sætter fokus på, hvordan man i andre projekter kan drage nytte af disse vurderinger og erfaringer.

Evalueringsdesignet omfatter således både en proces-, en virknings- og en målopfyldelsesevaluering¹, der sigter mod at skabe dybdegående og generaliserbar viden om hensigtsmæssig organisation af virksomhedsopsøgende arbejde, der øger målgruppens viden om VEU-muligheder og støttemuligheder samt deltagelse i almen og/eller erhvervsrettet VEU. Hertil kommer en vidensopsamling og en formativ evaluering, der skal sikre, at den nye viden, der skabes i projekterne, bliver anvendt formativt både undervejs i projekterne og uden for projekterne som inspiration til andre, der arbejder med opsøgende arbejde.

2.3 Statusrapport 1 – formål og indhold

Dette er den første statusrapport i forbindelse med evalueringen af Puljen for opsøgende arbejde. Evalueringen afrapporteres løbende i to statusrapporter og en afsluttende evalueringsrapport. Sta-

1 For definitioner af de forskellige typer evalueringer, se Andersen, Wahlgren & Wandall (2017).

tusrapporterne afleveres henholdsvis 1. oktober 2019 (denne rapport) og 1. oktober 2020 (statusrapport 2). Statusrapporterne indeholder en sammenfatning af de enkelte projekter såvel som et tværgående blik på disse med særligt henblik på fremdriften i projekterne, de virkninger, de har haft, og i hvilket omfang de har nået de forventede mål. Den afsluttende evalueringsrapport afleveres 1. marts 2021. Denne rapport vil indeholde en samlet evaluering af projekterne i hele projektperioden med fokus på de virkninger, det enkelte projekt har haft, i hvilken grad man har nået målene med projekterne og indfriet formålet med Puljen til opsøgende arbejde. For at skabe viden om god praksis for opsøgende arbejde vil der være særligt fokus på fordele og ulemper ved de forskellige metoder og måder at tilrettelægge det opsøgende arbejde på.

Da statusrapport 1 alene bygger på viden og erfaringer fra igangværende projekter, er statusrapportens primære formål at indgå i procesevalueringen af projekternes status og fremdrift. Men statusrapporten indeholder også tentative analyser af, hvilke faktorer som har betydning for, om de planlagte aktiviteter gennemføres som forventet og når de forventede resultater, herunder hvad der er forudsætning for, og om projekterne bidrager til at indfri puljens mål. De sidste elementer har et særligt formativt sigte.

2.3.1 Analysestrategi

Dette afsnit indeholder en gennemgang af, hvordan vi har analyseret projekternes status og fremdrift, samt en gennemgang af målopfyldelse og virkninger.

Analyse af projekternes status og fremdrift

Analyserne af projekternes status og fremdrift bygger på en analyse af, hvilke aktiviteter der er igangsat inden for projekterne, aktiviteternes status, og om de indfrier de mål og succeskriterier, der internt i projektet er opstillet for aktiviteten. I analysen sættes der også fokus på, hvad der karakteriserer fremdriften i de enkelte projekter, herunder om der er sket justeringer af projektets omfang eller typer af aktiviteter, som gennemføres, og hvor langt de er med de forskellige typer af aktiviteter.

Tentativ analyse af målopfyldelse og virkninger

Analyse af målopfyldelse og virkninger er dels gennemført på aktivitetsniveau på tværs af projekterne og dels på projektniveau. Med tentativ analyse menes, at der alene er fokus på foreløbige erfaringer og virkninger, da projekterne endnu ikke er endeligt afsluttet.

Analysen af målopfyldelse og virkninger på aktivitetsniveau bygger på analyser af aktiviteternes formål, af de projektansvarliges vurdering af virkninger og indfrielse af mål samt deres foreløbige erfaringer med, hvad der henholdsvis understøtter eller udfordrer, at aktiviteterne kan gennemføres som forventet, og om de indfrier deres formål. Formålet er at lave en foreløbig vurdering af, hvad der har betydning for, om aktiviteten gennemføres som forventet, og for, om den indfrier sit formål og har de forventede virkninger.

Analysen af målopfyldelse og virkninger på projektniveau bygger på en analyse af de projektansvarliges foreløbige samlede vurderinger af, hvad der har betydning for, om projektet kan gennemføres som forventet og indfri sine mål, og hvad der henholdsvis understøtter og udfordrer, at projektet bidrager til at indfri puljens overordnede mål.

2.3.2 Statusrapportens indhold og opbygning

Afsnit 3.1 *Status på tværs af projekterne* indeholder den tværgående analyse af projekternes status og fremdrift

Afsnit 3.2 *Faktorer, der har betydning for indfrielse af puljens formål* indeholder den tværgående analyse af, hvad der har betydning for, om projekterne lykkes med deres planlagte indsats og bidrager til at indfri formålet for Puljen for opsøgende arbejde.

Afsnit 3.3 *Foreløbige erfaringer med igangsatte aktiviteter* indeholder den tværgående analyse af målopfyldelse og virkninger på aktivitetsniveau.

I kapitel 4 afrapporteres status og fremdrift for hvert af de seks projekter samt de projektansvarliges vurderinger af, hvordan projekterne bidrager til at indfri puljens overordnede mål.

2.3.3 Datagrundlag for statusrapport 1

Datagrundlaget for statusrapport 1 er:

- Seks projektbeskrivelser for de projekter, der indgår i statusrapporten
- Seks opstartsinterview med projektansvarlige for projekter, der indgår i statusrapporten
- Seks selvevalueringer af projekter igangsat i første runde 2018
- Caseinterview med en konsulent og to deltagere (et projekt).

I 2018 blev der igangsat syv projekter. To af disse var etårige projekter, som skulle aflevere afsluttende selvevaluering pr. 30. juni 2019, men begge projekter er forlænget, hvorfor de har afleveret en delrapport pr. 30. juni. De øvrige fem projekter er toårige projekter. To af disse lå under grænsen for kravet om aflevering af delrapport, de tre andre har afleveret delrapport pr. 30. juni 2019. Et af de toårige projekter, som ikke skulle aflevere en selvevaluering, har alligevel gjort det. Det drejer sig om projektet *Fælles informationsindsats for lagervirksomheder*, der har afleveret en selvevaluering i skabelonen for den afsluttende rapport 30. juni. Vi har valgt at medtage denne i statusrapporten. Det betyder, at statusrapport 1 bygger på selvevalueringsrapporter fra i alt seks projekter.

Selvevalueringerne er gennemført i en skabelon for delafrapportering, som er udarbejdet af EVA. Skabelonen blev præsenteret for projektdeltagerne, der deltog i workshopen i december 2018, og er efterfølgende fremsendt til de projektansvarlige. I selvevalueringen skal der afrapporteres på, hvilke aktiviteter der indgår i projektet, hvordan de bidrager til at indfri projektets overordnede formål, hvilke konkrete mål og succeskriterier der er for de enkelte aktiviteter, og hvad der er status for aktiviteterne. Endvidere skal det vurderes, hvilke virkninger aktiviteten har, og hvilke faktorer som har betydning for, om aktiviteterne indfrier deres formål og når deres mål og succeskriterier, herunder hvordan man i projektet konkret undersøger og evaluerer dette. Endeligt skal der reflekteres på projektets foreløbige generelle erfaringer.

Datagrundlaget for statusrapport 1 er således de projektansvarliges foreløbige vurderinger af og erfaringer fra endnu ikke afsluttede projekter. Dette betyder, at analyser af henholdsvis målopfyldelse og virkninger er tentative, og de vil blive underbygget og suppleret i den videre evalueringsproces.

TABEL 2.1

Oversigt over projekter, som har afleveret selvevalueringsrapport

Projektets titel	Parter og øvrige aktører i projektet	Tilskud fra Puljen til opsøgende arbejde
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	Dansk Byggeri, 3F, Byggeriets Uddannelser	1.500.000
Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's område	KL, FOA og 3F	2.390.578
FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomheder	Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 3F Transportgruppen	380.275
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	Dansk Industri, CO-Industri, IKUF/Industriens uddannelser	1.775.000
Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering	Dansk Erhverv og HK Handel	592.280
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	Dansk Erhverv, HK Handel og HK Privat	592.280

Note: Arbejdsmarkedets parter skal ud over tilskuddet fra puljen selv medfinansiere min. 50 pct.

3 Tværgående analyse af projekterne

I dette kapitel ser vi på tværs af de seks projekters foreløbige erfaringer med henblik på at udlede tværgående viden om god og anvendelig praksis for opsøgende arbejde.

Kapitlet indeholder indledningsvist en oversigt over projekternes mål, succeskriterier og forventede effekter (3.1). Herefter følger en status på projekternes fremdrift (afsnit 3.2), en opsamling på, hvad der skal til for at indfri puljens dobbelte formål om at: 1) øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU samt 2) øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU (afsnit 3.3). Endeligt indeholder kapitlet en gennemgang af foreløbige erfaringer med de forskellige typer aktiviteter, som gennemføres som led i projekterne (afsnit 3.4).

3.1 Projekternes mål, succeskriterier og forventede effekter

Dette afsnit indeholder en kort præsentation og tværgående analyse af de mål, succeskriterier og forventede effekter, som er formuleret i projektbeskrivelserne.

Der er opsat forskellige typer af mål for projekterne

De mål der er opsat for projekterne er meget forskellige:

- Nogle mål gælder projekternes konkrete aktiviteter, andre gælder deres virkninger.
- Nogle virkningsmål er formuleres som generelle mål for branchen, andre er formuleret som specifikke mål for medarbejdere på udvalgte virksomheder
- Endeligt er der forskel på, hvordan og i hvilken grad projekternes mål afspejler det dobbelte formål med Puljen til opsøgende arbejde.

Der er primært opsat mål for projekternes virkninger

For fire projekter er der opsat kvantitative mål for d virkninger, fx kvantitative mål for øget viden om mulighederne, for antallet af indgåede rammeaftaler, udarbejdede uddannelsesplaner og for de igangsatte uddannelsesaktiviteter. For tre af disse fire projekter er der også opstillet mål for projektets aktiviteter, fx at midlerne til de lokale projekter forbruges, at der udvikles en model for transfer og at alle virksomheder modtager information om relevant uddannelse. For de sidste to projekter er der kun formuleret kvantitative mål på aktivitetsniveau, fx mål for hvor mange virksomheder der skal kontaktes og besøges.

Generelle og specifikke virkningsmål for uddannelsesaktiviteten

Måden de kvantitative virkningsmål er formuleret på er også meget forskellig. I to projekter er virkningsmålet formuleret som et mål for den samlede uddannelsesaktivitet i branchen fx i målet om en generel forhøjet deltageraktivitet på 10 % eller målet om at puljen til aftalt uddannelse skal

være forbrugt inden overenskomstperiodens udløb. Denne slags mål kalder vi generelle virkningsmål, fordi de adresserer det generelle uddannelsesaktivitetsniveau på overenskomstområdet eller udviklingen i denne. I de to andre projekter er virkningsmålene knyttet tættere til den konkrete indsats fx målet om 60 medarbejdere på de deltagende arbejdspladser påbegynder en faglært uddannelse, eller at 500 medarbejdere fra de omfattede virksomheder har påbegyndt eller planlagt uddannelsesaktivitet. Disse mål kalder vi specifikke mål, da de adresserer uddannelsesaktiviteten i de virksomheder, som har været omfattet af indsatsen.

Projekternes mål har primært fokus på en udvikling i efterspørgslen på VEU

For et projekt er der opstillet mål der eksplicit adresserer puljens dobbelte formål om at: 1) øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU samt 2) øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU. For de øvrige tre projekter, som har mål for virkningerne, er der alene formuleret mål, som har fokus på det andet formål, nemlig på VEU-aktiviteten.

TABEL 3.1

Projekternes mål, succeskriterier og forventede effekter

Projekt	Mål
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	Mål: At motivere faglærte og ufaglærte til at deltage i opkvalificerende uddannelsesaktiviteter – erhvervsrettet videre- og efteruddannelse. Succeskriterium: At der efter bevillingens udløb lokalt er langt større viden om videre- og efteruddannelsesmulighederne • de budgetterede midler til lokale delprojekter er forbrugt • samtlige delprojekter gennemføres inden for de økonomiske og tidsmæssige rammer • Der er etableret arbejdsøer i form af mindst et virksomhedssamarbejde i alle landets regioner, hvor der er placeret et tydeligt, lokalt ansvar for at videreføre delprojektet efter bevillingens udløb • Der er afleveret en videns platform til parterne bag ansøgningen, der gør det muligt systematisk at arbejde videre med erhvervsrettet videre- og efteruddannelse. • En forhøjet deltageraktivitet på 10 %.
Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder	Inden for projektperioden på to år er mål og succeskriterier, at • minimum 15 nye kommuner igangsætter indsatser der løfter medarbejdernes basale kompetencer • medarbejdere med manglende dansk kundskaber inden for FOA, 3F og KL's overenskomst søger kompetenceudvikling. • flere medarbejdere og arbejdsgivere bliver informeret om mulighederne for kompetenceudvikling og finansiering, og om muligheder for hjælp i forbindelse med ordblindhed. • 60 medarbejdere går i gang med en faglært uddannelse (med tilskud fra puljen). • der udvikles en model for tranfer, som minimum 3 kommuner anvender. Effekterne forventes på lang sigt at blive langt større, idet alle initiativerne skal bidrage til en kulturændring omkring uddannelse hos såvel medarbejderne som på arbejdspladserne.
FIL – Fælles Informationsindsats for Lagervirksomheder	Mål: Alle HR-ansvarlige og medarbejderrepræsentanter i de omfattede virksomheder • har godt kendskab til de relevante efteruddannelsesmuligheder for branchen, specielt inden for OBU, FVU, AMU og EUV • indleder et samarbejde med lokale/regionale uddannelsesinstitutioner, der udbyder pågældende uddannelser • kender overenskomstens rammer samt støttemulighederne vedrørende pågældende uddannelses aktiviteter

Projekt	Mål
	Succeskriterier: • Alle virksomheder og medarbejderrepræsentanter har modtaget skriftlig information om relevante uddannelsesmuligheder • Der er gennemført mindst et besøg i hver af de 57 virksomheder • Der er gennemført 25 infomøder eller kursusdage m. information • 20 % af medarbejderne (ca. 940) er blevet FVU-screenet. Effekter: • ni ud af ti HR-ansvarlige bekræfter, at de har fået øget viden om relevante uddannelsesmuligheder og støtteordninger, samt om hvilke skoler, der kan levere de forskellige former for undervisning, • ni ud af ti HR-ansvarlige bekræfter, at projektet har givet dem et øget beredskab til igangsættelse af aktiviteter. • 50 % af medarbejderne har øget kendskab til mulighederne for efteruddannelse • 500 medarbejdere har påbegyndt en uddannelsesaktivitet, eller planer for hvornår det gøres.
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens kompetenceudviklingsfond (IKUF)	Forventede effekter af den opsøgende konsulenttjeneste er, • at den i overenskomstperioden 2017-2020 afsatte pulje på 200 mio. til aftalt uddannelse er brugt ved overenskomstperiodens udløb. • at overenskomtparterne har mulighed for at følge udviklingen i forhold til voksne med utilstrækkelige basale færdigheder. Det forventes at initiativet med de udvalgte uddannelser, kan give bedre rammer for deltagelse i FVU og OBU.
Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering	200 virksomheder kontaktes (målt på p-numre) og det resulterer i 75 virksomhedsbesøg og 20 arrangementer i virksomheder (enten infomøder for medarbejdere eller screening af medarbejdere). Det forventes at indsatsen kan aflæses i at flere virksomheder begynder at anvende de offentlige uddannelses tilbud.
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	200 virksomheder kontaktes (målt på p-numre) og det resulterer i 75 virksomhedsbesøg og 20 arrangementer i virksomheder (enten infomøder for medarbejdere eller screening af medarbejdere). Det forventes at indsatsen kan aflæses i at flere virksomheder begynder at anvende de offentlige uddannelses tilbud.

Kilde: Projektbeskrivelser.

3.2 Status på tværs af projekterne

Dette afsnit giver en kort status på projekternes fremdrift med fokus på igangsatte aktiviteter og justeringer i projekterne.

Mange forskellige typer aktiviteter er igangsat

I alle projekterne er der igangsat forskellige typer aktiviteter. Det drejer sig om følgende:

- Udarbejdelse og formidling af informationsmateriale
- Direkte henvendelser til virksomheder
- Virksomhedsbesøg
- Virksomhedsbesøg via lokale netværk

- Arrangementer for målgruppen (virksomheder og medarbejdere) på tværs af virksomheder
- Ansættelse af konsulenter
- Arrangementer for andre aktører end målgruppen
- Udvikling af uddannelsesudbuddet, herunder forskellige typer samarbejder med uddannelsesudbydere.

Inden for de fleste projekter er alle planlagte aktiviteter igangsat, men enkelte aktiviteter er stadig i en meget tidlig fase. Inden for nogle projekter er enkelte aktiviteter gennemført, fx ansættelse af konsulenter, udarbejdelse af informationsmaterialer, direkte henvendelse til udvalgte virksomheder eller udvikling af nye tilbud. Dog er ingen af de gennemførte aktiviteter evalueret af projektdeltagerne.

Generelt er projekterne længst med udarbejdelsen af skriftlige materialer, mens videomaterialer enten er under udarbejdelse eller planlagt til efteråret 2019.

I afsnit 3.3 samler vi op på de foreløbige erfaringer med igangsatte aktiviteter.

Ingen projekter er afsluttet

Ingen af de seks projekter er afsluttet. Det skyldes, at begge de etårige projekter fra første ansøgningsrunde er blevet forlænget. Derfor er der heller endnu ingen projekter, som har afleveret den endelige afrapportering.

Tre projekter er justeret i omfang

Tre af projekterne er justeret i omfang inden for det første år. Det drejer sig om projektet *Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)*, hvor der har været så stor efterspørgsel på konsulenttjenesten, at de projektansvarlige har valgt at ansøge om en udvidelse af projektet, og at der er blevet ansat en ekstra konsulent. Derudover drejer det sig om projekterne *Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering* og *Lager og administration – hvor er du på vej hen?*, hvor det viste sig vanskeligere end forventet at etablere aftaler om virksomhedsbesøg, og hvor man derfor har søgt om og fået godkendt forlængelse af de to projekter.

Tre projekter har justeret fokus i form af nye typer aktiviteter

Tre af projekterne har justeret deres fokus og gennemført flere typer aktiviteter end dem, der er beskrevet i deres projektbeskrivelser. I *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter* er der igangsat og gennemført aktiviteter, som har fokus på at udvikle uddannelsestilbuddet til målgruppen. I projekterne *Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering* og *Lager og administration – hvor er du på vej hen?* er der igangsat og gennemført en række aktiviteter på tværs af virksomheder og over for andre typer aktører, fx uddannelsesagenter.

3.3 Faktorer af betydning for indfrielse af puljens formål

I dette afsnit ser vi nærmere på de projektansvarliges foreløbige vurderinger af, hvad der har betydning for, at det opsøgende arbejde bidrager til at udbrede kendskabet til og øge efterspørgslen af VEU i virksomhederne.

Som en del af selvevalueringen har de projektansvarlige skullet reflektere over, hvilke faktorer der har betydning for, om deres projekter bidrager til at indfri formålet med puljen for den opsøgende

indsats. Vi har samlet op på de projektansvarliges vurderinger af det og lavet en tværgående analyse af faktorer af betydning for at indfri puljens formål. Analysen tyder på, at følgende faktorer er afgørende, hvis det opsøgende arbejde skal bidrage til øget kendskab til og efterspørgsel af VEU:

- **Virksomhedsbesøg og personlig kontakt.** De projektansvarlige vurderer det personlige møde som afgørende for at skabe motivation for VEU hos de virksomheder, der oplever VEU som tidskrævende og i nogle tilfælde unødvendigt. Det personlige møde kan også virke mere forpligtende for virksomheder og understøtte en opfølgende og løbende dialog.
- **Opfølgning på virksomhedsbesøg og løbende dialog med virksomhederne.** De projektansvarlige vurderer, at virksomhedsbesøg alene ikke altid er nok til at øge motivation og deltagelse, og derfor er den opfølgende og løbende kontakt vigtig.
- **Udgangspunkt i virksomhedernes aktuelle situation og konkrete behov.** Det er de projektansvarliges vurdering, at den opsøgende indsats skal knytte an til virksomheders strategi og/eller aktuelle udfordringer, hvis indsatsen skal gøre en forskel. Det er især meget vigtigt over for virksomheder, der ikke har stor tradition for brugen af VEU. Dette kan hjælpe virksomhederne til at se, hvad VEU kan bidrage med, samt til at konkretisere kompetenceudviklingsbehovet og -mulighederne for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere. Det kan også være kobling til eksisterende indsatser som indgang til mere eller andet VEU, fx kobling til indsats vedrørende grundlæggende færdigheder som indgang til at motivere til mere erhvervsrettet uddannelse.
- **Bredspektret informationsindsats i virksomhederne.** De projektansvarlige vurderer, at flest muligt i virksomhederne skal kende til mulighederne på både ledelses- og medarbejderniveau, således at flere kan tage initiativ og efterspørge VEU i virksomhederne. Der kan med fordel anvendes forskellige medier til at få informationen ud, så både formen og indholdet tilpasses forskellige målgrupper.
- **Flerstrengt indsats i og omkring virksomhederne.** Det er de projektansvarliges vurdering, at informationskampagner ikke kan stå alene. Det er vigtigt, at indsatsen indeholder forskellige typer af aktiviteter, som tilsammen understøtter, at virksomhederne og relevante lokale aktører får den nødvendige information, rådgivning og/eller vejledning, der skal til for at øge kendskab til og efterspørgsmål af VEU.
- **Styrkelse af det lokale partssamarbejde både i og omkring virksomhederne.** Det er de projektansvarliges vurdering, at inddragelse af både virksomheds- og medarbejderrepræsentanter i virksomhedsbesøg, informationsmøder m.m. kan understøtte samarbejdet om at igangsætte uddannelsesaktiviteter og motivere til deltagelse. Ligeledes kan samarbejde mindske evt. modstand mod forskellige aktiviteter. Dertil kan etablering af lokale netværk understøtte et lokalt ejerskab og videndeling i lokalområdet, hvilket også kan være med til at synliggøre muligheder for og potentialer ved brugen af VEU.
- **Facilitering af erfarings- og videndeling mellem virksomhederne.** De projektansvarlige vurderer, at det for mange virksomheder og medarbejdere er motiverende at høre om andres gode erfaringer med VEU, fordi det kan give inspiration til, hvilke konkrete uddannelsesaktiviteter man kan igangsætte i virksomheden, og det kan tydeliggøre udbyttet af det. Derfor er der projekter, som har fået større fokus på, hvordan man gennem projekterne kan understøtte erfarings- og videndeling fx via cases og ved at facilitere kontakt mellem virksomhederne.
- **Samarbejde med uddannelsesinstitutioner.** Det er nogle projektansvarliges vurdering, at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne er vigtigt for at sikre sammenhæng mellem det behov, der afdækkes og vejledes om i den opsøgende indsats, og det udbud, der er på skolerne. Inddragelsen af uddannelsesinstitutioner kan også bidrage til, at der etableres netværk mellem dem, virksomhederne og evt. andre relevante lokale aktører. Dette kan potentielt bidrage til, at det lokale uddannelsessamarbejde forankres, således at indsatsen er blivende.

I kapitel 4 fremlægger vi vurderinger af betydningsfulde faktorer fra de enkelte projekter.

3.4 Foreløbige erfaringer med igangsatte aktiviteter

I dette afsnit samler vi op på de tværgående erfaringer med igangsatte aktiviteter i projekterne. For hver aktivitet laver vi: (1) en kort beskrivelse af, hvor mange projekter der udfører aktiviteten, og hvad den går ud på, (2) en vurdering af virkninger og målopfyldelse og (3) en beskrivelse af foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder.

Helt overordnet er der igangsat otte typer af aktiviteter på tværs af de seks projekter. Vi skelner mellem aktiviteter, som specifikt knytter an til det opsøgende arbejde, dvs. arbejdet med at opsøge virksomheder og give information, vejledning og/eller rådgivning om efter- og videreuddannelse, og aktiviteter, der på forskellige måder understøtter eller supplerer det opsøgende arbejde.

Gennemførte aktiviteter i det opsøgende arbejde:

1. Udarbejdelse og formidling af informationsmateriale
2. Direkte henvendelser til virksomheder
3. Virksomhedsbesøg
4. Virksomhedsbesøg via lokale netværk
5. Arrangementer for målgruppen (virksomheder og medarbejdere) på tværs af virksomheder.

Gennemførte aktiviteter til at understøtte eller supplere det opsøgende arbejde:

6. Ansættelse af projektkonsulenter
7. Arrangementer for andre aktører
8. Udvikling af uddannelsesudbuddet, herunder forskellige typer samarbejde med uddannelsesudbydere.

I de følgende afsnit beskriver vi de tværgående erfaringer med hhv. aktiviteter i det opsøgende arbejde (afsnit 3.3.1) og aktiviteter til at understøtte og supplere det opsøgende arbejde (afsnit 3.3.2).

3.4.1 Erfaringer med aktiviteter i det opsøgende arbejde

Aktiviteterne Udarbejdelse af informationsmateriale, Direkte henvendelser til virksomheder, Virksomhedsbesøg, Virksomhedsbesøg via lokale netværk og Arrangementer for målgruppen på tværs af virksomheder behandler vi som aktiviteter, der specifikt knytter an til den opsøgende indsats i projekterne. I det følgende samler vi op på de foreløbige erfaringer med disse aktiviteter.

Aktivitetstype 1: Udarbejdelse og formidling af informationsmateriale

Alle seks projekter har som aktivitet at udarbejde og/eller udsende informationsmateriale.

Tabel 3.1 indeholder en oversigt over de aktiviteter, der falder under denne kategori.

TABEL 3.2

Informationsmateriale

Projekt	Aktivitet	Formål	Status
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	Udsendelse af information om vinterkurser hver 14. dag i vinterhalvåret	Oplysning og motivation 100 tilmeldte maillisten	Tilmeldingssystem er under udarbejdelse, forventes klar i uge 28, 2019
Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder	Inspirationsmateriale: Udvikling af skriftligt og visuelt materiale samt 1-2 film	Understøtte udbredelsen af kendskabet til de beskrevne indsatser	- Udvikling af materiale er igangsat. - Brochure og artikler er udarbejdet
	Ordblindhed på arbejdet: Indsamling af gode erfaringer og udarbejdelse af inspirationsmateriale	Sætte fokus på, hvordan arbejdspladser kan håndtere og understøtte ordblinde medarbejdere	- Ordblindevejledning er under udarbejdelse - Der udarbejdes plan for fremsendelse og kommunikation i 3. kvartal 2019
	Transfer og vedligehold af kompetencer: Publikationer, der formidler metoder til transfer	Undersøge, hvordan ledere og medarbejdere i samarbejde sikrer, at de kompetencer, medarbejderne opnår via kurser, omsættes i arbejdet	- Der er udarbejdet en projektbeskrivelse - Der er iværksat dialoger med kommuner, som vil medvirke
FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomheder	Informationsmaterialer	Oplysning, rettet mod HR, ledere og medarbejdere, som giver overblik over uddannelsesmulighederne	Der er udarbejdet flyers kombineret med fx mundtlig formidling
	Udarbejdelse af informationsfilm, der deles på flere platforme (deles via SoMe).	Oplysning rettet mod et bredt publikum	- Der indgået aftaler om medvirkende i filmen og produktion af filmen - Filmen optages efter sommerferien, og hensigten er, at den er færdig primo august 2019
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	Materialer – pjece om Aftalt Uddannelse	Oplysning om støtte til aftalt uddannelse	- Pjecen er udarbejdet, og den opdateres - Der er uddelt mellem 6000 og 7000 pjecer til virksomheder og medarbejdere
	Guide til oprettelse af rammeaftale og uddannelsesplaner i IKUF's system	Information	Guiden er udarbejdet og opdateres løbende
	Videoer	Inspiration fra virksomheder, der har brugt tjenesten	Videoerne er endnu ikke lavet. De forventes lavet i efteråret 2019

Projekt	Aktivitet	Formål	Status
Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering	Pjece om selvadministration	Oplysning	• Under udarbejdelse
	Informationsvideo om mulighederne i voksen- og efteruddannelsessystemet	Oplysning	• Under udarbejdelse
	Informationsvideo om støttemuligheder	Oplysning	• Under udarbejdelse
	Informationsvideo om selvadministration	Oplysning	• Under udarbejdelse
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	Pjece om selvadministration	Oplysning	• Under udarbejdelse
	Informationsvideo om mulighederne i voksen- og efteruddannelsessystemet	Vejlede og motivere	• Under udarbejdelse
	Informationsvideo om støttemuligheder	Vejlede virksomheder i de støttemuligheder, der findes	• Under udarbejdelse

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteterne

Et gennemgående formål på tværs af projekterne er at give virksomheder og medarbejdere information om muligheder i VEU-systemet og muligheder for økonomisk støtte. I alle seks projekter har projektdeltagerne derfor gjort sig erfaringer med at udarbejde og formidle informationsmateriale. Projekterne udarbejder typisk flere former for informationsmateriale.

Informationsmaterialerne har forskellige formater og formål, fx:

- Informationsmail om aktuelle kurser af relevans for målgruppen
- Pjecer/brochurer/flyers, fx om kompetenceudviklingsfonde, aftalt uddannelse og om muligheder for selvadministration
- Informationsvideoer om muligheder for uddannelse og støtte samt muligheder for selvadministration
- Guides, fx til oprettelse af rammeaftaler og uddannelsesplaner.

Herunder er eksempler på udarbejdelse og formidling af materialer, som projekterne har gjort sig erfaringer med indtil videre:

Informationsmail om relevante kurser

Projektet, som har gjort sig erfaringer med informationsmail, har indtil videre fået god respons fra virksomheder, som har modtaget den. Virksomheder fremhæver fordelene ved løbende at blive informeret (hvert 14. dag i vinterhalvåret) om mulige kurser, frem for at virksomheden selv skal lede efter det. Indtil videre har projektet udvalgt ca. 250 virksomheder, der har modtaget mailene, men fremadrettet er det planen, at virksomheder (og andre, fx skoler og jobcentre) selv skal tilmelde sig

informationsmail via en hjemmeside. En udfordring, som projektet er opmærksom på, er, at det kræver, at virksomhederne tilmelder sig informationsmailen, for at aktiviteten skal blive en succes. Og ligeledes, at de læser mailen og bruger uddannelsesstilbuddene, når der er mulighed for det, fx pga. vejrlig eller nedgang i produktionen.

Pjecer/brochure/flyers og guides:

Det er nogle projekters erfaring, at skriftlige materialer er en god mulighed for at nå ud til mange virksomheder, og at de kan deles ud i mange sammenhænge – på virksomhedsbesøg, til formidlingsarrangementer, på biblioteker, mv. Skriftlige materialer kan gøre det lettere for fx ledere at formidle budskaber videre til medarbejdere, ligesom det er en god måde at fastholde viden og skabe overblik på. Med en guide kan projektet også understøtte virksomhederne i at blive mere selv-hjulpne. Det er dog også nogle projekters erfaring, at det for mange virksomheder kræver mere end det at få dem motiveret til bruge VEU, fx virksomhedsbesøg og løbende kontakt.

Video

Det er nogle projekters erfaring, at videoer er en hensigtsmæssig måde at formidle på til målgrupper, som er uvante eller ukomfortable med at få skriftlig information. Det er ligeledes en erfaring, at videoer er et godt format til at give inspiration til virksomheder. Her arbejder flere projekter med at få virksomheder (ledere/medarbejdere) til at medvirke i filmene, fx interviewes om erfaringer, gode råd mv. Et par projektansvarlige fremhæver den erfaring, at en forudsætning for, at projekterne kan finde virksomheder til filmene, for det første er, at der er virksomheder, som ønsker at være med, og for det andet, at der er virksomheder, der kan afsætte tid til at deltage. Generelt er projekterne endnu ikke langt med udarbejdelse af informationsmateriale i form af video.

Vurdering af virkning og indfrielse af mål

Der er endnu ikke lavet systematisk opsamling på informationsmaterialernes virkning. Det gælder således for denne aktivitet, at de foreløbige erfaringer bygger på projekternes indtryk og umiddelbare feedback fra modtagere af materialerne.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder

I flere af projekterne giver de udtryk for vigtigheden af en bred informationsindsats, hvor virksomheder og medarbejdere får viden om muligheder for VEU og støtte via forskellige typer informationsmateriale og evt. via forskellige kanaler. Flere projektansvarlige peger på den erfaring, at informationsindsatsen ikke kan stå alene, og at det kræver en direkte kontakt til virksomhederne og ofte en håndholdt indsats, hvis viden om mulighederne for VEU skal omsættes i en strategi for brugen af VEU i de enkelte virksomheder, og for at strategien udføres.

Projektansvarlige giver også udtryk for vigtigheden af, at informationsmaterialet udbredes bredt/rammer bredest muligt i virksomhederne, så flest muligt får kendskab til mulighederne. Men samtidig betones også vigtigheden af at ramme de rigtige i virksomheden, forstået som dem, der har kompetence til at tage beslutninger vedrørende igangsættelse af uddannelsesindsatser. Dertil er det en vigtig erfaring, at materialet skal skabe hurtigt overblik og være let tilgængeligt for virksomhederne.

Endelig betoner projektansvarlige vigtigheden af, at informationsmateriale både giver viden om konkrete muligheder, men også inspiration til, hvordan disse muligheder kan udnyttes, og hvad det betyder i hverdagen. I forhold til inspirationsdelen er det projektansvarliges erfaring, at virksomheder efterspørger eksempler på andre virksomheders erfaringer.

Aktivitetstype 2: Direkte henvendelser til virksomheder

I projekterne er der erfaringer med at bruge forskellige former for direkte henvendelser til virksomheder inden for målgruppen. Henvendelserne sker typisk som en kombination af telefonisk henvendelse og mails.

TABEL 3.3

Direkte henvendelser til virksomheder

Projekt	Målgruppe	Mål	Status
FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomhed	Alle medlemsvirksomheder	48 ²	Samtlige virksomheder i målgruppen er kontaktet
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond	Alle virksomheder, der har oprettet rammeaftaler hos IKUF	51	Samtlige virksomheder er kontaktet, det tjekkes løbende, om flere overgår til målgruppen
	Virksomheder, som indbetaler til IKUF, men ikke har gjort brug af aftalt uddannelse	Fremgår ikke eksplicit af ansøgningen	Ca 220 er kontaktet
Sådan udnytter du mulighederne i digitaliseringen	Virksomheder, der er medlem af dansk erhverv og omfattet af butiks-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel	Min. 200	Har været i kontakt med 61
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	Virksomheder, der er medlem af Dansk Erhverv og omfattet af funktionæroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel og HK Privat	Min. 200	Har været i kontakt med 81
Understøttelse for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's område	Alle kommuner	Der er ikke opstillet måltal eller status på virksomhedskontakten i dette projekt.	Der er ikke opstillet måltal eller status på virksomhedskontakten i dette projekt.

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteterne

De direkte henvendelser har primært til formål at tilbyde virksomhederne et møde. Henvendelsen foregår typisk til direktion eller HR-ansvarlige.

I to af projekterne, hhv. *Sådan udnytter du mulighederne i digitaliseringen* og *Lager og administration – hvor er du på vej hen?*, har de direkte henvendelser endvidere et undersøgende formål. Her er det et eksplicit formål med samtalen at undersøge, i hvor høj grad virksomheden kender til voksen- og efteruddannelsesmulighederne. Det giver projekterne viden om, hvilken viden de kan supplere med, og om de på andre måder kan understøtte, at virksomheden får flere medarbejdere til at benytte voksen- og efteruddannelse.

² Dette tal er nedjusteret i forhold til de oprindelige måltal, grundet sammenlægninger, konkurser og udmeldelser.

Vurdering af virkninger og indfrielse af mål

Målene for de direkte henvendelser er formuleret som mål for hhv. hvor mange virksomheder, der skal kontaktes, og/eller hvor mange møder, der skal aftales.

Der er stor forskel på, i hvilket omfang projekterne er lykkedes med at få kontakt til de ønskede virksomheder, og i hvilket omfang kontakten har resulteret i et møde (erfaringerne med virksomhedsbesøgene behandles i et separat afsnit). To af projekterne har været i kontakt med samtlige udvalgte virksomheder, to af projekterne har været i kontakt med hhv. 30 % og 40 % af det antal af virksomheder, som de ønskede. Det femte projekt har ikke opgivet, hvor mange kommuner der er kontaktet.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder

Når projekterne i delrapporterne reflekterer over barrierer i forhold til direkte henvendelser, handler dette primært om, hvorvidt henvendelsen indfrier målet om aftale om virksomhedsbesøg. Dette er behandlet i afsnittet om virksomhedsbesøg.

I et af projekterne har erfaringerne med direkte henvendelser ført til en justering af, hvem projektet prioriterer at kontakte. Erfaringen fra *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter* er, at det oftest er virksomheder med et vist antal ansatte, som er interesserede i at gøre brug af mulighederne for aftalt uddannelse. Derfor har de i projektet justeret aktiviteten, så de, inden den første kontakt tages, forsøger at få et indtryk af, hvor mange ansatte der er i den pågældende virksomhed, og dernæst prioriterer at kontakte de store virksomheder i første omgang.

I *FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomheder* fremhæver projektansvarlig, at det er en afgørende forudsætning for succes, at al kontaktinfo er opdateret, så mailen når ud til alle relevante modtagere. Og at den introducerende mail er et taknemmeligt udgangspunkt for videre kontakt. De forklarer, at information om et emne skal komme fra flere vinkler for at rodfæste sig hos modtageren. Og derfor er det produktivt at kombinere flere platforme i informationsarbejdet.

Aktivitetstype 3: Virksomhedsbesøg

En stor del af aktiviteten i projekterne består af virksomhedsbesøg. Fem ud af de seks projekter, der har afleveret selvevaluering, gennemfører virksomhedsbesøg som en direkte aktivitet i projektet, mens det sjette projekt har virksomhedsbesøg som en indirekte aktivitet i projektet. Sidstnævnte projekt gennemfører virksomhedsbesøg som led i lokale delprojekter, som projektet har til formål at igangsætte og understøtte. Dette projekt adskiller sig fra de øvrige ved, at der gennemføres virksomhedsbesøg via lokale netværk, så dette projekt er behandlet selvstændigt i forlængelse af dette afsnit.

TABEL 3.4

Virksomhedsbesøg

Projekt	Mål for antal virksomhedsbesøg	Gennemførte virksomhedsbesøg	Foreløbige virkninger
FOA	Ingen eksplicitte måltal	38	• 17 godkendte nye tilmeldinger (9 kommuner) • 58 nye kommunale medarbejdere har påbegyndt et forløb fra ufaglært til faglært
FIL – Fælles-informationsindsats for lagervirksomhed	48 (57)	21	• Endnu ikke dokumenteret
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	Ingen eksplicitte måltal	214	• Der er indgået 175 rammeaftaler • Der er udarbejdet 519 uddannelsesplaner, som omhandler i alt 924 kurser/moduler
Sådan udnytter du mulighederne i digitaliseringen.	75	37	• Større opmærksomhed om mulighederne i voksen- og efteruddannelse samt øget søgning af midler fra kompetencefonden fra flere af de besøgte virksomheder
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	75	50	• Større opmærksomhed om mulighederne i voksen- og efteruddannelse, samt øget søgning af midler fra kompetencefonden fra flere af de besøgte virksomheder

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteterne

Virksomhedsbesøgene har til formål at informere virksomheder og medarbejdere om mulighederne for VEU og for støtte samt at motivere dem til at anvende disse muligheder.

Der kan skelnes mellem tre typer af virksomhedsbesøg afhængigt af, hvor meget konkret hjælp projektkonsulenterne tilbyder virksomhederne:

1. **Virksomhedsbesøg, hvor der primært er fokus på at informere og rådgive virksomhederne om uddannelses- og støttemuligheder.** På denne type virksomhedsbesøg er der fokus på at orientere og rådgive virksomhederne om de forskellige uddannelses- og støttemuligheder og fx opfordre til, at virksomheden indgår i et samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner om en konkret uddannelsesindsats.
2. **Virksomhedsbesøg, som ud over information og generel rådgivning har fokus på at understøtte virksomhedernes behovsafløsning og strategiske planlægning af uddannelse.** På denne type besøg er der fokus på konkret at afdække virksomhedens og medarbejdernes uddannelsesbehov og understøtte virksomheden i at formulere en uddannelsesstrategi, herunder fx at udarbejde uddannelsesplaner for medarbejderne eller lave lokalt tilpassede kursuskataloger med relevante uddannelser.
3. **Virksomhedsbesøg, hvor der (også) er en 100 % håndholdt indsats, og hvor projektet hjælper med tilmelding til uddannelse og hjemtagning.** Enkelte projekter går hele vejen og har i tillæg

til information og rådgivning fokus på at hjælpe med at tilmelde medarbejderne og/eller søge om økonomisk støtte.

Målgruppen for virksomhedsbesøg

Målgruppen for virksomhedsbesøgene er de udvalgte virksomheder, som projektkonsulenterne har rettet henvendelse til (se afsnit om direkte henvendelse) og anmodet om at besøge. Herudover er der projekter, som også tilbyder medlemsvirksomheder eller enkeltmedlemmer et virksomhedsbesøg, hvis de selv henvender sig til organisationerne med spørgsmål vedrørende VEU i projektperioden.

Deltagerne på møderne ved virksomhedsbesøg er ledere og/eller HR-ansvarlige og tillidsrepræsentanter/medarbejderrepræsentanter.

Vurdering af virkninger og indfrielse af mål

Tre ud af de fem projekter har opstillet mål for antallet af ønskede virksomhedsbesøg. De sidste to projekter, som har virksomhedsbesøg som direkte aktivitet, har ikke opsat mål for aktivitetsniveauet. I stedet ses besøgene som et middel til at indfri mål om igangsættelse af et ønsket antal projekter eller lignende.

De tre projekter, der har formuleret eksplicitte måltal for virksomhedsbesøg, har ikke formået at indfri de opstillede mål på nuværende tidspunkt. Et projekt har gennemført 50 ud af 75 ønskede besøg, mens de andre to har gennemført hhv. 37 ud af 75 og 21 ud af 48 ønskede besøg. Det sidste projekt vurderer, at de har været for ambitiøse i deres forventning om at kunne komme ud på samtlige 48 virksomheder i målgruppen.

De to projekter, som ikke har opstillet måltal for antallet af virksomhedsbesøg, angiver virksomhedsbesøgene som hhv. middel til at igangsætte en indsats inden for 15 nye kommuner og som middel til at øge den samlede VEU-aktivitet i branchen. I det første af disse projekter har de foreløbige 38 arbejdspladsbesøg givet anledning til, at ni nye kommuner er tilmeldt projektet. Projektet har således på tidspunktet for selvevalueringen rekrutteret næsten 2/3 af det ønskede antal kommuner til at igangsætte en indsats. I det andet projekt har de 214 virksomhedsbesøg resulteret i 175 rammeaftaler, hvilket umiddelbart tyder på, at virksomhedsbesøgene har en stor virkning i forhold til de opstillede mål. Dette skal imidlertid ses i det lys, at man i løbet af projektperioden har valgt at prioritere virksomhedsbesøg på virksomheder af en vis størrelse og derved har fravalgt små virksomheder, som traditionelt er mindre tilbøjelige til at prioritere VEU.

Projekterne har ikke fulgt systematisk op på virkningerne af deres virksomhedsbesøg, men de vurderer, at virksomhedsbesøgene har en positiv virkning i forhold til de enkelte projekters overordnede mål. De vurderer, at besøgene virker, fordi de:

- Bevidstgør virksomheder og medarbejdere om deres uddannelsesbehov/fordele ved uddannelse
- Hjælper virksomheder og medarbejdere til at gennemskue og håndtere kompleksiteten i uddannelses- og støttemulighederne.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder

De projektansvarlige beskriver en række erfaringer med udfordringer og muligheder – og også hvad de gør for at overvinde de forskellige udfordringer.

Travlhed og ”dårlig timing” er en udfordring for virksomhedsbesøg

Flere af de projektansvarlige oplever ofte, at virksomhederne takker nej til besøg på grund af travlhed. Nogle med begrundelsen om, at de har for travlt til overhovedet at mødes, andre med henvisning til, at de har for travlt til at kunne undvære medarbejdere og derfor til at sætte uddannelsesaktiviteter i gang.

De projektansvarlige beskriver, at de ved afvisning af et besøg pga. travlhed forsøger at lave en aftale om, at de vender tilbage til virksomheden på et senere og for virksomheden mere hensigtsmæssigt tidspunkt.

Det fremhæves også af de projektansvarlige, at det er vigtigt, at besøgene, når de afholdes, holdes på et tidspunkt, hvor der er plads og tid til at handle på dem efterfølgende, og at de derfor ikke falder sammen med, at man fx laver større organisatoriske ændringer eller indsatser.

Det er en gennemgående erfaring fra projekterne, at opgaven med at aftale og gennemføre virksomhedsbesøg er tidskrævende, og at det kræver, at man er ihærdig og opsøgende over for samme virksomhed over en længere periode.

Det kan være en udfordring, at virksomhederne tror, besøget koster penge

I *Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)* har de oplevet, at virksomheder takker nej til besøg, fordi de tror, at det koster penge. Derfor lægges der nu i kontakten meget vægt på, at tjenesten er gratis og uvildig, og at virksomhederne efterfølgende også må kontakte tjenesten lige så ofte, de vil, uden nogen form for betaling.

Manglende uddannelsesparathed i nogle brancher og sektorer betyder, at indsatsen bliver meget ressourcekrævende

I *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter* har de oplevet, at mange virksomheder takker nej til besøg med begrundelsen om, at deres medarbejdere kan alt, hvad der er behov for, og at de derfor ikke har et uddannelsesbehov. I projektet har de valgt at prioritere at kontakte de store virksomheder i første omgang, da de ofte er mere tilbøjelige end små virksomheder til at være interesserede i at gøre brug af aftalt uddannelse.

Også i *Fælles informationsindsats for lagervirksomhed* fremhæves manglende tradition for uddannelse i branchen og manglende lyst blandt medarbejderne som en af barriererne for at komme ud på virksomhederne og tale uddannelsesmuligheder. Her håndterer de den manglende tradition ved løbende at følge op. Formålet er at understøtte en ”langsom modning”. Konsekvensen af dette er, at de vurderer, at det oprindeligt antal planlagte antal besøg har været for ambitiøst.

Virksomhedsbesøg skal tage udgangspunkt i virksomhedernes konkrete udfordringer

De projektansvarlige understreger, at fordelene ved de personlige møder er, at de muliggør vejledning målrettet den enkelte virksomheds behov. Samtidig giver de mulighed for at tage udgangspunkt i og adressere den viden, der allerede findes i virksomheden. Det understreges i den forbindelse, at det er vigtigt, at man er omstillingsparat, når man tager på arbejdspladsbesøg og forsøger at tilpasse sig til den tilgang, der er i den pågældende kommune og den konkrete situation på arbejdspladsen.

Virksomhedsbesøg kan understøtte afklaring og erkendelse af uddannelsesbehov

I flere tilfælde nævner projektansvarlige virksomhedsbesøg med en håndholdt indsats som et redskab til at få virksomhederne til at erkende, eksplicite og forholde sig til eget uddannelsesbehov. Det forudsætter, at projekterne indgår i en dialog med virksomheder og medarbejdere med fokus på at afklare behov for og gevinster ved at igangsætte en indsats.

Det er vigtigt med opsøgende konsulenter, som både kender uddannelsessystemet og branchen

Det er en vigtig erfaring blandt nogle projektansvarlige, at det er en konsulent med meget erfaring på virksomhedssiden, der kobles med en konsulent fra uddannelsesområdet. På den måde kan efteruddannelse bedre forklares i et sprog, som virksomhederne kan relatere til.

Deltagerne på virksomhedsmøderne skal være dem med kompetence til at træffe beslutninger om kompetenceudvikling og skal repræsentere både A- og B-side.

Projektansvarlige vurderer, at det er afgørende for, om virksomhedsbesøg resulterer i aktiviteter, at arbejdspladsbesøgene er rettet mod de aktører, som er en del af beslutningsprocessen om kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Og de fremhæver også vigtigheden af, at både A- og B-side er repræsenteret ved møderne. Dette er med til at understrege, at uddannelse er en fælles indsats, og det skaber ejerskab på begge sider af bordet og mindsker evt. modstand.

Virksomheder og medarbejdere skal vide, hvor de skal henvende sig, hvis de har spørgsmål efter virksomhedsbesøget

For at understøtte, at virksomhederne ikke går i stå i uddannelsesindsatsen, når virksomhedsbesøget er overstået, understreger flere af de projektansvarlige, at de opfordrer virksomhederne og medarbejderne til at tage kontakt til dem, såfremt der skulle opstå spørgsmål til voksen- og efteruddannelsessystemet eller støttemulighederne.

I selvevalueringsrapporten fra *Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder* står der, at de har erfaret, at det gør en markant forskel for kommunerne, at de kan søge hjælp undervejs hos de opsøgende konsulenter.

Det kan være nødvendigt med aktiv opfølgning på virksomhedsbesøgene

I flere af selvevalueringerne står der, at det er afgørende for, om virksomhedsbesøgene indfrier deres mål, at der følges op på virksomhedsbesøget med råd og vejledning til både virksomheder og medarbejdere.

Projektansvarlige for *Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering og Lager og administration – hvor er du på vej hen?* uddyber begrundelsen for opfølgningen med, at uddannelsesplanlægning er en proces, som tager tid. Derfor kan virksomhedsbesøg ikke stå alene, men der laves en fortløbende indsats over for virksomhederne:

De redskaber, der anvendes i forhold til opfølgning og støtte i det videre forløb, er fx tilbud om opfølgende møder, Skype-møder og tilbud om telefonisk rådgivning.

Virksomhedsbesøg kan give viden, der sikrer bedre brugeroplevelser

Den projektansvarlige for projekt *Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)* fremhæver, at en af de store udfordringer på de virksomheder, de besøger, er, at proceduren for ansøgning om tilskud opleves besværlig og uoverskuelig.

Projektet har været med til at sætte fokus på ansøgningsproceduren for egen uddannelsesfond og har været med til at give feedback på, hvad der kunne forbedres for brugerne. På den baggrund er der igangsat flere justeringer af systemet, som har gjort brugeroplevelsen bedre. Det fremgår af projektets selvevalueringsrapport, at netop forbedring af brugeroplevelsen fortsat vil være i fokus.

Aktivitetstype 4: Virksomhedsbesøg via lokale netværk

Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter er organiseret meget anderledes end de øvrige, idet det i stedet for en central indsats for opsøgende arbejde har som aktivitet at igangsætte lokalt forankrede delprojekter i form af en slags netværk, hvor de lokale organisationer kan nå ud til målgruppen i lokalområdet.

Der er ansat en konsulent i projektet til bl.a. at administrere delprojekterne ift. alt fra delprojekternes ansøgning til opfølgning på resultater og erfaringer. Konsulenten følger delprojekterne tæt og samler og deler erfaringer og viden fra projekterne, fx med henblik på at udvikle og ajourføre kurser til målgrupper inden for branchen. Desuden laver konsulenten også selv opsøgende arbejde.

TABEL 3.5

Virksomhedsbesøg via lokale netværk

Projekt	Aktivitet	Formål	Status	Foreløbige virkninger
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	14-16 delprojekter, der opsøger/motive-rer og inspirerer små og mellemstore virksomheder	Overvinde barrierer for deltagelse i erhvervsrettet VEU	• Der er bevilget midler til 13 delprojekter, hvoraf 5 er afsluttet • Der er taget kontakt til lokale parter inden for yderligere tre områder	• Viden om virksomheders og svendes ønsker til efteruddannelse • Udvikling af nye tilbud

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteten

Et af formålene med at etablere delprojekter er beskrevet i projektets selvevalueringsrapport:



At bidrage til, at der gøres en særlig indsats for smv-segmentet [små og store virksomheder]. Det er én af de barrierer, som en central centerkonstruktion ikke har formået at overkomme. Med de lokalforankrede delprojekter sigter vi konkret mod at overkomme denne barriere ved at fokusere på lokale netværk og dermed være tæt på målgruppen.”

Kilde: Projektets selvevalueringsrapport

I delprojekterne lægges der vægt på at gennemføre virksomhedsbesøg karakteriseret ved en personlig og tæt kontakt samt en håndholdt indsats.

Vurdering af virkninger og indfrielse af mål

Ifølge den projektansvarlige har etableringen af delprojekterne betydet, at der er kommet større viden om virksomheders og svendes ønsker i forhold til efteruddannelseskurser, og der er udviklet en række nye tilbud. Projektet vurderer blandt andet virkningerne på baggrund af delprojekternes selvevalueringer.

Projektets samlede mål er at øge deltageraktiviteten med 10 %, og for at dette mål kan indfries, angiver den projektansvarlige, at det er afgørende, at målgruppen tager de nye tiltag til sig, og at erhvervsskolerne spiller en aktiv rolle.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder

En erfaring, der er gjort i projektet, er ifølge den projektansvarlige, at de lokale organisationers tætte kendskab til lokalområdet og dets særlige vilkår har afgørende betydning for at kunne målrette og tilpasse indsatsen til de lokale virksomheders behov og muligheder.

Den projektansvarlige oplever, at det er en udfordring at etablere varige lokale netværk, som samarbejder om det opsøgende arbejde. Dels fordi virksomheder har travlt og ikke prioriterer efteruddannelse til medarbejdere, og fordi erhvervsskolerne er trængt økonomisk og har svært ved at skaffe medarbejdere. Man forsøger at imødegå denne udfordring ved blandt andet at etablere Ajourføringskurser, som kan blive en tradition.

Aktivitetstype 5: Arrangementer for målgruppen på tværs af virksomheder

I flere af projekterne er der afholdt forskellige former for informationsmøder og -arrangementer for målgruppen på tværs af virksomheder (ledere og medarbejdere, men evt. også andre aktører uden for den primære målgruppe fx vejledere, konsulenter mv.).

TABEL 3.6

Arrangementer for målgruppen, på tværs af virksomheder

Projekt	Aktivitet	Mål og succeskriterier	Status
Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder	Temadage	Afholdelse af 20-25 temadage	• 7 temadage er afholdt i hele landet, og flere er under udvikling.
Opsøgende uddannelses-konsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	30 minutters Skypemøder med virksomheder med hjælp til diverse delelementer af aftalt uddannelse	Afklaring mht. muligheden for at gå videre med at søge midler på egen hånd	• Der er afholdt 1. runde af Skype-møder med temaet. Her deltog fire virksomheder
Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering	Lederorienteringsmøder	Opdatere ledernes viden om voksen- og efteruddannelse og støttemuligheder	• Der er afholdt et lederorienteringsmøde
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	Lederorienteringsmøder	Opdatere ledernes viden om voksen- og efteruddannelse og støttemuligheder	• Der er afholdt et lederorienteringsmøde
	Informationsmøde med voksen- og efteruddannelsesstand	At udbrede kendskabet til Omstillingsfonden	• Der er afholdt 10 informationsmøder
	Karrieredøgn	At fremme forståelsen for vigtigheden af livslang læring	• Der er afholdt et karrieredøgn

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteterne

Formålet med aktiviteter for målgruppen på tværs af virksomheder er at informere og erfaringsudveksle om muligheder for at bruge voksen- og efteruddannelsessystemet generelt. Dertil at motivere og vejlede ufaglærte og faglærte mht. opkvalificering og kompetenceudvikling og bruge kompetenceudviklingsfonde, Omstillingsfonden, aftalt uddannelse, retten til selvvalgt uddannelse mv.

Eksempler på arrangementer for målgruppen på tværs af virksomheder er:

- Skypemøde for flere virksomheder
- Lederorienteringsmøder, fx om muligheder i VEU-systemet for at være bedre klædt på til at vejlede medarbejdere
- Informationsmøder, fx om muligheder i VEU-systemet, kompetencefonde, Omstillingsfonden og andre overenskomstmæssige rettigheder/muligheder
- Deltagelse på diverse konferencer og forsamlinger, fx med en stand, et oplæg mv. (afholdt af projektet selv eller af andre).

Vurderinger af virkninger og indfrielse af mål

Det er ikke alle projekter, som har evalueret på aktiviteten, men de foreløbige erfaringer peger på, at de forskellige informationsmøder og -arrangementer har resulteret i:

- Større kendskab til mulighederne i VEU-systemet, herunder også støttemuligheder, blandt målgruppen
- Øget brug af VEU i form af AMU-kurser og moduler på akademisk niveau
- Kontakt til virksomheder og flere aftaler om virksomhedsbesøg end de planlagte
- Andre indgange til virksomheder end ledere/HR, herunder særligt tillidsrepræsentanter
- Skabelse af netværk og samarbejder (fx til skoler), som styrker fokus på og kontakt til målgruppen.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder

En erfaring er, at en vigtig forudsætning for, at disse former for arrangementer lykkes, er, at man formår at formidle muligheder, regler mv. til medlemmerne på en overskuelig og forståelig måde, evt. ved hjælp af diverse informationsmaterialer. En anden erfaring er, at ved deltagelse i arrangementer afholdt af eksterne er det hensigtsmæssigt, at temaet for arrangementet er uddannelse, kompetenceudvikling eller lignende, og at projektets tilstedeværelse er tydelig, fx ved at være på programmet/dagsordenen.

3.4.5 Erfaringer med aktiviteter til at understøtte og/eller supplere det opsøgende arbejde

Ansættelse af projektkonsulenter, arrangementer for andre aktører end målgruppen og udvikling af udbuddet af VEU er alle tre typer af aktiviteter, som vi betegner som aktiviteter til at understøtte og/eller supplere den opsøgende indsats i projekterne.

Aktivitetstype 6: Ansættelse af projektkonsulenter

Det er en forudsætning for at kunne gennemføre det opsøgende arbejde, at man i projekterne har nogle konsulenter, der kan udføre opgaven. I fire af de seks projekter gør de brug af inhouse-konsulenter til det opsøgende arbejde, hvorimod man i de sidste to projekter har valgt at ansætte en eller flere konsulenter til at løse opgaven. I disse to projekter er ansættelse af konsulent(er) eksplicit angivet som projektaktivitet i projektbeskrivelsen.

TABEL 3.7

Ansættelse af konsulenter i projekterne

Projekt	Formål	Status
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	Der ansættes en konsulent, der skal opfordre til og inspirere til at fastholde lokale aktiviteter og delprojekter Rådgive/vejlede om erhvervsrettede videre- og efteruddannelsesmuligheder for faglærte og ufaglærte, især med udgangspunkt i virksomhedskontakt Evaluere og dokumentere projektets resultater	• Der er ansat en konsulent (Faglært + universitetsbaggrund) • Følger projektplanen både økonomisk og aktivitetsmæssigt
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	Ansættelse af to konsulenter, der skal udgøre den opsøgende konsulenttjeneste	• Der er ansat to konsulenter, og efterfølgende har man udvidet med endnu en konsulent for at imødekomme den store efterspørgsel på besøg

Kilde: Projektbeskrivelser, delrapporter og interview med ansvarlig projektdeltager.

Formål med aktiviteterne

Konsulenterne skal varetage den virksomhedsopsøgende indsats og/eller initiere og understøtte gennemførelsen af lokale projekter.

Vurdering af virkning og indfrielse af mål

Aktiviteten er gennemført i begge projekter, idet det er lykkedes at rekruttere og ansætte det ønskede antal konsulenter.

Der er ikke opstillet egentlige mål for ansættelsen af konsulenter i nogen af de to projekter. I stedet beskrives de som middel til at indfri målene for projektets øvrige aktiviteter. I *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter* understreges det, at konsulenterne har været en forudsætning for virksomhedsbesøg, og for at projektets øvrige aktiviteter er blevet gennemført.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og muligheder

De projektansvarlige for de to projekter fremhæver, at det er afgørende at finde konsulenter med de rette kompetencer. I *Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)* har de lagt vægt på, at konsulenterne har en solid viden om uddannelsesområdet og erfaringer med virksomhedsrådgivning, overenskomster og partsstyret. I *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen* lægger de vægt på, at konsulenten både har en erhvervsfaglig og en akademisk uddannelse og erfaring, som hun kan trække på i projektet. Projekternes erfaringer peger således på vigtigheden af, at konsulenten har en grundlæggende viden både om den branche, der er målgruppe for projektet, og om VEU-systemet.

I forhold til ansættelsen af konsulenter fremhæves det som en udfordring, at projekterne er tidsbegrænsede, og det kan være svært at finde erfarne og dygtige kandidater til tidsbegrænsede stillinger.

Aktivitetstype 7: Arrangementer for andre aktører end målgruppen

I fire projekter arrangerer og deltager de opsøgende konsulenter i forskellige arrangementer rettet mod andre aktører end virksomheder og deres medarbejdere fx centrale aktører ift. udbud og udvikling af VEU (uddannelsesudvalg, uddannelsesledere, efteruddannelsesudvalg og koordinatore samt faglærere), uddannelsesagenter eller uddannelsesambassadører, diverse netværk med fokus på uddannelse og kompetenceudvikling inden for målgruppen og/eller lokale organisationer. Det kan både være arrangementer, de er inviteret til, og arrangementer, de selv afholder eller opsøger.

TABEL 3.8

Arrangementer for andre aktører end målgruppen

Projekt	Aktivitet	Formål	Status
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	Murerfaglærerseminar ³ (tre dage i uge 26, 2019)	Kompetenceudvikling af faglærerne Etablere et samarbejde mellem faglærerne om Master Skills	13 lærere fra 8 skoler deltager i seminaret
	Besøg og deltagelse i møder og netværk	Oplysning	- LUU-møder: 35 besøgt og flere kontaktet - Brancheklubber: 8 besøgt - Mesterforeninger: 12 besøgt, og 79 lokale mesterforeninger kontaktet 16 sektionskonsulenter fra Dansk Byggeri besøgt - Projektkonsulent har deltaget i 4 netværks-møder
	Oprettelse af murerens efteruddannelsesudvalg	At indgå i og skabe netværk om VEU	
	Road-show om efteruddannelse og tilskudsmuligheder med RAR og 3F.	Kobling til projektet Styrket indsats	
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	Kontakt via mail til kontaktpersoner i faglige organisationer og tilbud om besøg til dem og virksomheders TR	Oplysning om booking-tjenesten	- Udsendt mail til knap 500 kontaktpersoner i fagforeningers lokalafdelinger - Aflagt besøg i 20 lokalafdelinger
	Interessentbesøg/deltagelse på informationsmøder/konferencer (Teksam, Regionale Industripolitiske Udvalg, skoler, netværk osv.)	Oplysning om støtte til aftalt uddannelse målrettet interessenter	- Der er aflagt 64 besøg hos interessenter rundt i hele landet - Der er flere interessentbesøg i kalenderen
Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering	ERFA-konference – HK Handel	Oplysning om ret til selvvalgt uddannelse	Der er afholdt to ERFA-konferencer
	Møde med HK-organisere	Oplysning om ret til selvvalgt uddannelse	Der er afholdt et møde for HK-organisere.

³ Da målet med denne aktivitet er at understøtte udbuddet over for målgruppen er den behandlet i aktivitetstype 8: Udvikling af udbuddet.

Projekt	Aktivitet	Formål	Status
Lager og administration – hvor er du på vej hen?	Møde for delegerede - HK Service	At udfolde mulighederne ved at søge VEU – SVU – og kompetencefonde	• Der er afholdt et møde for delegerede
	Informationsmøder for uddannelsesagenter	Sikre at de føler sig trygge i deres virke som uddannelsesagenter	• Der er afholdt fire informationsmøder

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteterne

Når vi ser på tværs af de fire projekter, er der forskellige formål med at afholde og/eller deltage i arrangementer for andre målgrupper end virksomheder og medarbejdere. Formålene kan være at:

- Udbrede viden om projekterne og deres indsatser
- Skabe fokus på muligheder i VEU-systemet for ufaglærte og faglærte
- Klæde centrale og lokale aktører på til at videreformidle VEU til målgruppen og til at henvise målgruppen til de opsøgende konsulenter med henblik på at få hjælp til at søge uddannelse og støtte
- Skabe netværk og samarbejder om projekters indsatser over for målgruppen
- Styrke koblingen til andre eventuelle igangværende indsatser over for målgruppen.

Vurdering af virkninger og indfrielse af mål

De projektansvarlige vurderer, at arrangementerne for andre aktører end målgruppen har medvirket til, at VEU er kommet på dagsordenen på møder og ved arrangementer, hvor der ellers ikke var tradition for det, deltagelse i flere netværk med VEU som omdrejningspunkt og mere synlighed og større spredning af viden om projektet og indsatsen over for målgruppen til relevante lokale aktører.

Foreløbige erfaringer med arrangementer for andre end målgruppen

De projektansvarlige fremhæver, at man i forhold til aktiviteter rettet mod andre aktører dels skal være opmærksom på, at der er mange potentielle ressourcer, der kan aktiveres, og dels, at det er vigtigt at ramme relevante fora og være opmærksom på, hvordan man bedst klæder dem på.

Aktivitetstype 8: Udvikling af udbuddet

Et par projekter har som eksplicit beskrevet aktivitet at udvikle udbuddet af VEU.

TABEL 3.9

Udvikling af udbuddet

Projekt	Aktivitet	Mål og succeskriterier	Status
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter	Murerfaglærerseminar (tre dage i uge 26, 2019)	• Kompetenceudvikling af faglærere • Etablere et samarbejde mellem faglærerne om Master Skills	• 13 lærere fra 8 skoler deltager i seminaret
	Ajourføringskursus for murerbranchen	• Oplysning og motivation • Bringe svendene tættere på erhvervsskolen	• Kursusmaterialet er udviklet • EUC Nord vil udbyde et kursus med efterfølgende spisning
	Master Skills	• At mestre og svende planlægger uddannelse • At gøre kursusudbuddet mere enkelt • At 10 erhvervsskoler tilmelder sig Master Skills	• Ni erhvervsskoler vil være en del af Master Skills • Et fælles kursuskatalog er under udarbejdelse
Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder	Undersøge, hvordan et tilbud for medarbejdere med manglende dansk kundskaber kan tilrettelægges, igangsættes, og hvordan man kan udvide kendskabet til tilbuddet	• At flere medarbejdere med manglende dansk kundskaber søger kompetenceudvikling	• Der har været dialoger med kommuner om behovet for kurser

Kilde: Projektbeskrivelser og delrapporter.

Formål med aktiviteterne

De projektansvarlige beskriver, at formålet med udvikling af udbuddet af VEU er at sikre relevante tilbud, som matcher aktuelle udækkede behov i branchen. I det følgende beskriver vi de fire eksempler på aktiviteter, som har til formål at udvikle udbuddet.

Murerfaglærerseminar

Seminaret tager tre dage. Formålet er at klæde murerfaglærerne på til at lave åbent værksted og afholde ajourføringskursus, blandt andet ved at skabe rum for, at faglærerne kan erfaringsudveksle på tværs af skoler og udvikle ideer til, hvordan de kan organisere og gennemføre AMU-kurser på egen skole.

Master Skills Week

Master Skills Week er to årligt tilbagevendende uddannelsesuger. Formålet er at sikre et fast årligt udbud for herigennem at give virksomheder, medarbejdere og skoler et fast holdepunkt i forhold til uddannelse og skabe kutyme om, at virksomhederne sender deres medarbejdere på kurser (min.) disse uger.

Ajourføringskurser

Kurserne tager en dag og er bygget op om ideen om gammel-elevdag. Formålet er at skabe en tilknytning mellem faglærte og skolerne, således at de vender tilbage til ajourføringskurser, der kan opdatere dem på de seneste materialer og regler og give dem erfaring med og tradition for erhvervsrettet videreuddannelse samt viden om konkrete efteruddannelsesmuligheder. Konceptet er

bygget omkring gammel-elevdag. Tanken er derfor bl.a., at virksomhederne ikke mister meget ved at sende medarbejderne af sted på kurset, og at de samtidig får en erfaring med, hvordan AMU-systemet fungerer.

Målttede nye kurser (danskfærdigheder)

I projektet *Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder* er de optaget af, hvordan de kan løfte danskfærdighederne hos nogle af kommunernes medarbejdere. I projektet er fokus på at undersøge, hvordan man kan tilrettelægge et tilbud, der kombinerer arbejdspladslæring og uddannelse for den gruppe, der ikke kan dansk på et tilstrækkeligt niveau til at kunne gennemføre andre former for VEU. Det er medarbejdere, som ikke længere har adgang til gratis danskundervisning på sprogskolerne, men som heller ikke har det nødvendige niveau til at deltage i undervisningen på FVU Start.

Vurdering af virkninger og indfrielse af mål

Indtil videre har en skole taget ideen om Ajourføringskursus/gammel elevdag til sig og vil udbyde kurset. Ni skoler har givet tilsagn om, at de vil være del af Master Skills Week, og 13 undervisere fra otte skoler har deltaget i murerfaglærerseminar.

Virkningen af de nye tiltag er ikke indtruffet og evalueret endnu.

Foreløbige erfaringer med udfordringer og barrierer

I projektet *Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter* påpeger de, at det er en forudsætning for udviklingen af udbuddet, at der er en tæt dialog med uddannelsesinstitutionerne. En udfordring er, at VEU kan være en marginal aktivitet, og at det derfor ikke er rentabelt at vedligeholde udbuddet, og en anden udfordring er, at skolerne mangler undervisere med VEU-erfaring. Endeligt har nogle skoler svært ved at holde sig ajour med de nyeste regler og materialer. Dette har man i projektet håndteret ved dels at lave et tilbud rettet mod faglærerne, som skal understøtte udviklingen af udbuddet, og ved at udvikle nye afgrænsede kursusaktiviteter, som skal øge efterspørgslen og styrke rentabiliteten i udbuddet.

I forhold til udvikling og afvikling af forløb for deltagere med svage danskundskaber vurderes den væsentligste udfordring at være at motivere medarbejderne til at deltage. Derfor er det vigtigt at klæde både ledere og tillidsrepræsentanter på til at motivere deltagerne. Aktiviteten er ikke igangsat endnu, og derfor er det endnu ikke afklaret, præcist hvori udfordringerne består, eller hvordan man konkret vil håndtere dem i projektet.

4 Status på og erfaringer fra de enkelte projekter

Dette kapitel har fokus på de enkelte projekter. Vi opsummerer status og fremdriften i hvert af de seks projekter og samler op på projekternes foreløbige erfaringer med, hvordan de bidrager til at imødekomme puljen til opsøgende arbejdes dobbelte formål om at: 1) øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU og 2) øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU.

4.1 Projekt: Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter

Formålet med projektet er at overvinde barrierer for deltagelse i erhvervsrettet VEU via lokalt forankrede delprojekter.

4.1.1 Projektets fremdrift og status

Projektet er toårigt og i alt 3.000.000 kr. finansierer projektet, heraf er 1.500.000 tilskud fra puljen.

Tabel 4.1 giver et overblik over projektets aktiviteter.

TABEL 4.1

Status på aktiviteter: Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen via lokale projekter

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Ansættelse af konsulent	- Oplysning - Midler til lokale delprojekter opbruges - Samtlige delprojekter gennemføres inden for de økonomiske og tidsmæssige rammer - Mindst ét virksomhedssamarbejde i alle regioner - En vidensplatform til 3F og Dansk Byggeri - En forhøjet deltageraktivitet på 10 %.	En konsulent er ansat, og hun følger projektplanen (se punkterne herunder)
14-16 delprojekter	Overvinde barrierer for deltagelse i erhvervsrettet VEU	- Der er bevilget midler til 13 delprojekter, hvoraf 5 er afsluttet - Der er taget kontakt til lokale parter inden for yderligere tre områder

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Ajourføringskursus for murerbranchen	- Oplysning og motivation - Bringe svendene tættere på erhvervsskolen	- Kursusmaterialet er udviklet - EUC Nord vil udbyde et kursus med efterfølgende spisning
Master Skills	- At mestre og svende planlægger uddannelse - At gøre kursusudbuddet mere enkelt - At 10 erhvervsskoler tilmelder sig Master Skills	- Ni erhvervsskoler vil være en del af Master Skills - Et fælles kursuskatalog er under udarbejdelse
Murerfaglærerseminar (tre dage i uge 26, 2019)	- Kompetenceudvikling af faglærerne - Etablere et samarbejde mellem faglærerne om Master Skills	13 lærere fra 8 skoler deltager i seminaret
Besøg og deltagelse i møder og netværk Oprettelse af murerne efteruddannelsesudvalg og road-show om efteruddannelse og tilskudsmuligheder med RAR og 3F.	- Oplysning - At indgå i og skabe netværk om VEU - Kobling til projektet Styrket indsats	- LUU-møder: 35 besøgt, og flere kontaktet - Brancheklubber: 8 besøgt - Mesterforeninger: 12 besøgt og 79 lokale mesterforeninger kontaktet 16 sektionskonsulenter fra Dansk Byggeri besøgt - Projektkonsulenten har deltaget i 4 netværksmøder
Udsending af information om vinterkurser hver 14. dag i vinterhalvåret	- Oplysning og motivation 100 tilmeldte maillisten	Tilmeldingssystemet er under udarbejdelse og forventes klar i uge 28, 2019.

Kilde: Delrapport.

Der er sket en udvikling i projektet mod et styrket fokus på udvikling af udbuddet

I løbet af det første år af projektet er der kommet mere fokus på at udvikle uddannelsesudbuddet. I ansøgningen fremgår det alene, at man gennem projektet vil udbrede brugen af åbent værksted, mens der i delrapporten er oplyst en række aktiviteter, som eksplicit har fokus på at udvikle tilbuddet til målgruppen og til at styrke skolernes indsats, blandt andet gennem erfaringsudveksling mellem murerfaglærerne.

Projektet er langt i forhold til at indfri sine aktivitetsmål

Det fremgår af selvevalueringen fra projektet, at projektet er relativt langt med at indfri mange af de for projektet opstillede mål.

Det fremgår således, at de har ansat en konsulent. Derudover har de bevilliget midler til 13 projekter af de 14-16 planlagte, hvoraf fem af dem er afsluttet. Yderligere har konsulenten taget kontakt til repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter i tre områder.

I forhold til målet om at udvikle tilbuddet ved at udvikle hhv. et ajourføringskursus og Master Skills er forløbene udviklet, og der er indgået aftaler med skoler, som vil udbyde dem.

4.1.2 Projekts bidrag til indfrielse af puljens formål

Projektansvarlig vurderer, at det i forhold til at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU er afgørende at holde fast i det opsøgende arbejde i lokalområderne, og at de, når der opstår ideer på baggrund af erfaringer, opsnapper dem og fører dem ud i livet enten lokalt eller centralt, efter hvad der er muligt, og efter hvilke rammer der er nødvendige for aktiviteten.

Projektet har, ifølge egen vurdering, indtil videre medvirket til at sætte fokus på efteruddannelse, og dette har opnået en geografisk spredning i landet.

I forhold til at øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det har været afgørende, at parterne (3F og Dansk Byggeri) har taget opgaven til sig og i de enkelte lokalområder har undersøgt flere aspekter af efteruddannelse, som de ikke var opmærksomme på tidligere. Herunder, at det er afgørende, at parterne har set det som en mulighed for at komme ud til deres medlemmer og diskutere uddannelse.

Projektansvarlig vurderer, at en personlig kontakt med de enkelte virksomheder er afgørende, fordi der i branchen er en udbredt opfattelse af, at efteruddannelse ikke er nødvendigt.

Det vurderes, at delprojekterne bidrager til, at parterne lokalt opdager de muligheder, der ligger i efteruddannelsessystemet. Delprojekterne fremhæves som et middel til at skabe lokalt ejerskab og lokale ildsjæle og til at gøre efteruddannelse til deres hjertebarn.

Den største udfordring er at danne "arbejdsøer" i hver region.

Projekt: Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder
Formålet med projektet er at få sat fokus på almene færdigheder og på mulighederne for et løft fra ufaglært til faglært og for opkvalificering/efter- og videreuddannelse.

4.1.3 Projektets fremdrift og status

Projektet er toårigt og i alt 4.790.578,70 kr. finansierer projektet, heraf er 2.390.578,7 kr. tilskud fra puljen.

Tabel 4.2 giver et overblik over projektets aktiviteter.

TABEL 4.2

Status på aktiviteter: Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere på FOA og 3F's områder

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Inspirationsmateriale	Udvikling af skriftligt og visuelt materiale samt 1-2 film	• Udvikling af materiale er igangsat. Brochurer og artikler er udarbejdet
Temadage	• Afholdelse af 20-25 temadage	• Syv temadage er afholdt i hele landet, og flere er under udvikling
Opsøgende arbejdspladsbesøg	• 15 nye kommuner igangsætter indsatser, der løfter medarbejdernes basale kompetencer • 60 medarbejdere årligt går i gang med en faglært uddannelse med tilskud fra puljen	• 38 arbejdspladser/kommuner er besøgt • 17 godkendte nye tilmeldinger, herunder 9 kommuner • 58 nye kommunale medarbejdere har påbegyndt et forløb
Ordblindhed på arbejdet	• Indsamling af gode erfaringer og udarbejdelse af inspirationsmateriale	• Ordblindevejledning er under udarbejdelse • Der udarbejdes en plan for fremsendelse og kommunikation i 3. kvartal 2019

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Medarbejdere med manglende danskkundskaber	• Udvikle kursustilbud • At flere medarbejdere med manglende danskkundskaber søger kompetenceudvikling	• Der har været dialoger med kommuner om behovet for kurser
Transfer og vedligehold af kompetencer	• Formidle metoder om transfer i en publikation	• Der er udarbejdet en projektbeskrivelse • Der er iværksat dialoger med kommuner, som gerne vil medvirke i en undersøgelse af transfer

Kilde: Delrapport.

Basale færdigheder er prioriteret i første del af projektet

I projektet har man valgt at prioritere basale færdigheder (Bedre til ord, tal og IT) i første halvdel af projektet for efterfølgende at fokusere mere på den erhvervsrettede VEU – fra ufaglært til faglært.

Projektet er i gang med alle planlagte aktiviteter i form af informationsmateriale og virksomhedsbesøg

I forhold til det planlagte informationsmateriale er der udarbejdet tre artikler og en film i samarbejde med Viden på tværs (VPT). Der er afholdt ca. en tredjedel af de planlagte temamøder.

Med hensyn til at gennemføre de planlagte aktiviteter er der på baggrund af 38 arbejdspladsbesøg indgået aftaler med 17 arbejdspladser/9 nye kommuner om at igangsætte aktiviteter. Projektets mål er 15 nye kommuner.

Projektet er i den indledende fase i forhold til at udvikle nye indsatser

I forhold til målet om at udvikle materiale om ordblindhed på arbejdet er projektet i gang med at indsamle viden på udvalgte arbejdspladser om, hvordan man håndterer og understøtter ordblindhed på arbejdet. Interviewfasen har taget længere tid end forventet, hvilket har forsinket processen.

I forhold til at udvikle et tilbud til medarbejdere, som ikke har tilstrækkelige danskkundskaber til at kunne deltage i et FVU-forløb, har flere kommuner givet udtryk for behov. Projektet er i gang med dialog med kommunerne om, hvordan et særligt forløb for denne gruppe kan tilrettelægges. Også aktiviteten Transfer og vedligehold af kompetencer er i opstartsfasen. Der er lavet en projektbeskrivelse og en tidsplan. De fem case-institutioner, der skal indgå, er endnu ikke rekrutteret.

4.1.4 Projekts bidrag til indfrielse af puljens formål

I forhold til at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det er afgørende, at man tilbyder en samlet pakke af information og rådgivning. Det vil sige, at man ikke nøjes med at sende skriftlig information ud, men tilbyder både inspirationsmaterialer og artikler, fysiske møder på specifikke arbejdspladser og større møder med flere forskellige interessenter fra forskellige områder.

Projektet vurderer også, at det er afgørende at ramme flere forskellige niveauer i organisationerne. Heri ligger en erkendelse af, at ingen kommune, og dermed ingen beslutningsproces, er ens. Derfor er det afgørende for projektets bidrag til at øge kendskabet, at det informerer på flere niveauer, så der er flest muligt, der kender til mulighederne, og som dermed kan tage beslutning om at igangsætte indsatser.

Projektet vurderer også, at det er afgørende, at de faciliterer kontakt mellem kommunerne, da de dermed kan trække på hinandens erfaringer.

I forhold til at øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det er afgørende at have fokus på følgende:

- Hvilke barrierer kommunale interessenter har, og hvordan disse afholder dem fra at efterspørge voksen- og efteruddannelse.
- Der skal være fokus på at bygge et stærkt lokalt partssamarbejde, da dette fører til endnu flere indsatser på VEU-området.
- Beslutningen om indsatser skal lægge sig op ad en strategisk dagsorden, da dette fører til mere efterspørgsel og i sidste ende mere relevante og mere succesfulde VEU-indsatser.
- Mulighederne for VEU skal inddrages i kommunernes aktuelle udfordringer og bruges aktivt som løsninger på disse udfordringer. Dette kan eksempelvis gøre sig gældende i relation til rekrutteringsudfordringerne.

Der er behov for en større indsats på Ufaglært til faglært, hvor rådgivningen til kommunerne tager afsæt i deres udfordringer med at igangsætte indsatsen. Derfor skal vi blive klogere på barrierer for at gå ind i Ufaglært til faglært.

Projektet har valgt at fokusere på Bedre til ord, tal og IT i den første halvdel af perioden og derefter mere på Ufaglært til faglært i anden halvdel. Denne fordeling mener de, er gavnlig, da førstnævnte indsats er med til at danne fundamentet for kommunale medarbejders evne og lyst til at påbegynde en faglært uddannelse. Det vurderes derfor naturligt, at arbejdspladserne gennemfører Bedre til ord, tal og IT, før de går i gang med Ufaglært til faglært, for herigennem at sikre, at medarbejderne har de grundlæggende færdigheder, som kræves for at gennemføre en erhvervsuddannelse. Derudover er det projektets erfaring, at medarbejdere på FOA og 3F's overenskomster typisk får mere mod på videre- og efteruddannelse, efter de har været igennem et forløb under Bedre til ord, tal og IT.

4.2 Projekt: FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomheder

Formålet med projektet er at give virksomhederne opdateret viden om VEU og information om muligheder i VEU-systemet samt overblik over gældende regler for støtte.

4.2.1 Projektets fremdrift og status

Projektet er toårigt og i alt 760.550 kr. finansierer projektet, heraf er 380.275 kr. tilskud fra puljen.

Tabel 4.3 giver et overblik over projektets aktiviteter.

Øget fokus på andre aktører og aktiviteter på tværs af virksomheder med henblik på videndeling og information

I projektbeskrivelsen var der primært fokus på den virksomhedsrettede kontakt rettet mod den enkelte virksomhed og på inspirationsmateriale. I projektperioden er der blevet sat fokus på andre typer af arrangementer, som skal understøtte virksomhedernes uddannelsesindsats. Der er afholdt et lederorienteringsmøde, hvor afdelingsledere klædes på til at motivere deres medarbejdere. Der er afholdt 10 informationsmøder for medlemmer af HK/Privat om mulighederne for akademiuddannelser, og der er afholdt et karrieredøgn for medlemmer af HK/Privat. Der er afholdt et møde for delegerede i HK/Service (København) og fire møder for uddannelsesagenter i HK/Privat.

4.5.2 Projekts bidrag til indfrielse af puljens formål

I forhold til at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det er afgørende, at der holdes personligt møde med relevante medarbejdere i virksomheden, som giver mulighed for at tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds situation og medarbejdersammensætning.

Samtidig kræver det opfølgning at understøtte virksomhederne i at opbygge en uddannelseskultur og motivere deres medarbejdere til i højere grad at bruge mulighederne i voksen- og efteruddannelsessystemet, hvorfor et virksomhedsbesøg i mange tilfælde ikke kan stå alene, men i højere grad kan være med til at kickstarte processen.

I forhold til at øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det har været afgørende, at der er en løbende dialog og rådgivning af virksomheder og medarbejdere. Projektperioden er justeret i forhold til den oprindelige plan, jf. ovenstående beskrivelse

TABEL 4.3

Status på aktiviteter: FIL – Fælles informationsindsats for lagervirksomheder

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Resultat
Opsøgende indsats	At alle HR-ansvarlige og medarbejderrepræsentanter i de omfattede virksomheder: • Har et godt kendskab til de relevante efteruddannelsesmuligheder • Indleder et samarbejde med de lokale/re-regionale uddannelsesinstitutioner • Kender overenskomstens rammer samt støttemulighederne.	• Alle medlemsvirksomheder er forsøgt kontaktet via mails og efterfølgende telefon. Antallet af virksomheder er nedjusteret fra 57 til 48 • Der er iværksat 21 møder
Informationsmaterialer	Oplysning	• Der er udarbejdet flyers kombineret med fx mundtlig formidling
Direct mail-kampagne	Alle 48 medlemsvirksomheder har modtaget en mail med information om refusion til efteruddannelse og med opfordring til, at de retter henvendelse for at få mere at vide til et møde	Projektet vurderer, at: • Størstedelen af modtagerne har læst eller bemærket mailen • Mailen fungerer som et godt udgangspunkt for at kontakte virksomheden efterfølgende
Udarbejdelse af informationsfilm	Oplysning rettet mod et bredt publikum Deling på flere platforme (deles via SoMe)	• Der indgået aftaler om medvirkende i filmen og produktion af filmen • Filmen optages efter sommerferien, og hensigten er, at den er færdig primo august 2019

Kilde: Delrapport

Målgruppens omfang er blevet nedjusteret

I ansøgningen angiver projektet, at målet er at besøge Dansk Arbejdsgivers 57 medlemsvirksomheder på lagerområdet. Dette antal er nedjusteret til 48 grundet sammenlægninger og konkurser.

Skriftligt informationsmateriale er udarbejdet og udsendt

Der er udarbejdet skriftligt materiale i form af en flyer, og der er udsendt direct mail til de 48 virksomheder. Endvidere er projektet i gang med at lave en informationsfilm, som skal anvendes på forskellige platforme. Projektets umiddelbare indtryk er, at virksomhederne er glade for materialet, men vurderer først informationsmaterialerne samlet senere i projektperioden.

Knap halvdelen af virksomhederne er besøgt

Den opsøgende indsats over for de 48 virksomheder har resulteret i 21 besøg. I projektet oplever de ofte, at virksomhederne beder om at blive kontaktet igen i efteråret.

Projektet vurderer, at antallet af besøg var for ambitiøst til branchen, som "ikke virker så parat til efteruddannelse" som andre brancher.

4.2.2 Projekts bidrag til indfrielse af puljens formål

I forhold til at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det er afgørende, at informationen kommer fra flere kanaler, samt at der sker en løbende opfølgning på virksomhederne – både dem, der har besøgt, og dem, der beder

projektet om at vende tilbage på et senere tidspunkt. Det er projektets erfaring, at det opsøgende arbejde tager tid, når man opererer inden for en branche, der ikke har stor VEU-tradition. Det kræver tålmodighed at få fat i virksomhedernes HR-ansatte og at få virksomhederne til at prioritere efteruddannelse af deres medarbejdere.

I forhold til at øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at der er fokus på, at mindst én i hver virksomhed tager efteruddannelse og dermed bliver en ambassadør for de øvrige medarbejdere. Dertil et fokus på, at den fremadrettede informationsindsats fokuserer endnu mere på de fordele, virksomheden og den enkelte medarbejder kan opnå ved at efteruddanne sig. I den forbindelse er det væsentligt også at klæde HR-ansatte på mht. deres rolle i at motivere og skabe en positiv læringskultur i virksomhederne.

4.3 Projekt: Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)

Formålet med projektet er at informere og vejlede om uddannelsesmuligheder under aftalt uddannelse.

4.3.1 Projektets fremdrift og status

Projektet er toårigt og i alt 3.550.000 kr. finansierer projektet, heraf er 1.775.000 tilskud fra puljen.

Tabel 4.4 giver et overblik over projektets aktiviteter.

TABEL 4.4

Status på aktiviteter: Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Ansættelsesproces	At ansætte to konsulenter	Der er ansat i alt tre konsulenter
Virksomheder, der har oprettet rammeaftaler hos IKUF, kontaktes	At virksomhederne får oprettet individuelle uddannelsesplaner hos IKUF og efterfølgende får medarbejdere i gang med uddannelse	Alle virksomheder i målgruppen er kontaktet og besøgt, hvis de har ønsket det
Virksomheder, der indbetaler til IKUF, men som endnu ikke har gjort brug af aftalt uddannelse, kontaktes	At virksomhederne booker besøg af tjenesten	Omkring 220 virksomheder er kontaktet
Tilbud om besøg eller telefonisk møde/Skype-møde gives dagligt, når virksomheder henvender sig og udviser interesse for aftalt uddannelse	At virksomhederne takker ja til besøg eller telefonmøde	Der er registreret ca. 180 virksomheder, som har ønsket at høre mere fra tjenesten
Kontakt via mail til kontaktpersoner i faglige organisationer og tilbud om besøg til dem og virksomheders TR	Oplysning om booking-tjenesten	- Der er udsendt en mail til knap 500 kontaktpersoner i fagforeningers lokalafdelinger - Der er aflagt besøg i 20 lokalafdelinger

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Interessentbesøg/deltagelse på informationsmøder/konferencer (Teksam, Regionale Industripolitiske Udvalg, skoler, netværk osv.)	Oplysning om aftalt uddannelse målrettet interessenter	- Der er aflagt 64 besøg hos interessenter rundt i hele landet - Der er flere interessentbesøg i kalenderen
30 minutters skypemøder med virksomheder med hjælp til diverse delelementer af aftalt uddannelse	Afklaring mht. muligheden for at gå videre med at søge midler på egen hånd	Der er afholdt 1. runde af Skype-møderne med temaet. Fire virksomheder deltog
Materialer – pjece om aftalt uddannelse	Oplysning om aftalt uddannelse	- Pjecen er udarbejdet - Der er uddelt mellem 6000 og 7000 pjecer til virksomheder og medarbejdere
Materialer – guide til oprettelse af rammeaftale og uddannelsesplaner til brug ved besøg og til udlevering til virksomheder/medarbejdere	Guide til virksomheder om oprettelse af rammeaftaler og uddannelsesplaner i IKUF's system	Guiden er udarbejdet og opdateres løbende
Videoer	At virksomheder ser, hvordan andre virksomheder er hjulpet godt videre af tjenesten, og motiveres til at booke et besøg	Videoerne er endnu ikke lavet. De forventes lavet i efteråret 2019

Kilde: Delrapport.

Projektet er opjusteret, da efterspørgslen på konsulenttjenesten har været højere end forventet

I den oprindelige projektbeskrivelse omfattede projektet ansættelsen af to konsulenter, som skal varetage den opsøgende indsats og gennemføre virksomhedsbesøg. De to konsulenter er ansat, og der er efterfølgende ansat endnu en konsulent.

Skriftlige materialer opdateres løbende

Der er udarbejdet en pjece om virksomhedernes og medarbejdernes muligheder for og processen med at få støtte til aftalt uddannelse. Der er uddelt mellem 6000-7000 pjecer.

Der er udarbejdet en guide for, hvordan man søger midler til aftalt uddannelse. Denne opdateres løbende.

Der er gennemført en lang række besøg, primært rettet mod virksomheder, men også mod andre interessenter

Projektets primære fokus er at understøtte uddannelsesindsatsen i virksomheder, som har lavet en rammeaftale om aftalt uddannelse, men som ikke er kommet videre, og i virksomheder, som endnu ikke har gjort brug af aftalt uddannelse. Alle 51 virksomheder inden for den første målgruppe er kontaktet, og 220 virksomheder inden for den anden målgruppe er kontaktet. Herudover tilbydes besøg til virksomheder, der selv kontakter IKUF's sekretariat. Der er på selvevalueringstidspunktet gennemført i alt 214 virksomhedsbesøg.

Herudover besøger tjenesten faglige organisationer/lokalafdelinger og laver interessentbesøg fx i netværk, på skoler, konferencer, messer m.m. Der er gennemført hhv. 20 besøg i faglige organisationer og 64 interessentbesøg.

Projektet har valgt at prioritere at opsøge større virksomheder

Projektet har oplevet, at det oftest er virksomheder med et vist antal af ansatte, som er interesserede i at gøre brug af aftalt uddannelse. Derfor er den opsøgende indsats over for virksomheder,

som ikke har indgået en rammeaftale om aftalt uddannelse, justeret, så det i første omgang er kontakten med de store virksomheder, der prioriteres.

Projektet har givet anledning til et stort antal aftaler om uddannelse, men det er endnu ikke muligt at aføre, om projektet indfrier sit mål

I projektets ansøgning er der ikke opsat aktivitetsmål for fx antallet af virksomhedsbesøg, men derimod et effektmål om, at overenskomstens pulje til aftalt uddannelse på 200 mio. skal være opbrugt ved overenskomstperiodens udløb. Det er endnu ikke muligt at aføre, i hvilken grad projektet indfrier dette mål. Ifølge projektet er der på delevalueringstidspunktet indgået 175 rammeaftaler om aftalt uddannelse og lavet 519 individuelle uddannelsesplaner, som omfatter 924 kurser/moduler, heraf 216 AMU-kurser, 217 FVU-kurser, 191 erhvervsuddannelser og 300 akademimoduler.

4.3.2 Projekts bidrag til indfrielse af puljens formål

I forhold til at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det er afgørende, at projektet er en *opsøgende* tjeneste, og at flere af aktiviteterne i projektet derfor handler om at opsøge og besøge virksomheder, som muligvis ellers ikke ville have fået øget deres kendskab til uddannelsesområdet.

Herudover er det afgørende, at tjenestens primære funktion er rådgivning, da dette netop er, hvad virksomhederne har brug for på området. Ved de afviklede besøg er fokus netop derfor også på først og fremmest at rådgive om, hvordan uddannelse og kompetenceudvikling kan bidrage til virksomhedens forretningsudvikling, fremtidssikring og den generelle trivsel, samt hvilke muligheder og vilkår der er for dette for den enkelte virksomhed.

I forbindelse med en oprettelse af en rammeaftale til IKUF sættes virksomhederne også helt konkret til at forholde sig til, hvilke udviklingsmuligheder der er for dem, samt at inddrage medarbejderne i disse drøftelser, hvilket også hjælper til at få afklaring ift. vilkår, rettigheder og muligheder for både ledelsen og medarbejdergruppen.

I forhold til at øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det har været afgørende, at virksomheder kontaktes personligt, og at drøftelsen af, hvordan den enkelte virksomhed kan kompetenceudvikle sig, foregår ved fysiske møder med tjenesten, hvor alle relevante spørgsmål kan stilles og afklares. Det er afgørende for virksomhedernes efterspørgsel på uddannelse, at tjenesten kan hjælpe dem med at forstå og bruge det danske uddannelsessystem og herudover også, at tjenesten efterfølgende kan hjælpe dem helt konkret med brug af refusionsystemet, herunder IKUF, så virksomhederne også får søgt de midler/tilskud, som de har mulighed for.

Herudover bidrager flere af de beskrevne aktiviteter, fx tilstedeværelsen hos interessenter (netværk, lokalafdelinger, konferencer), hvor der fortælleres om aftalt uddannelse og mulighederne med IKUF samt pjecen med informationer, til, at flere virksomheder finder interesse for voksnerhvervsuddannelse, og at efterspørgslen dermed stiger.

En stor og helt overordnet justering er, at tjenesten siden den første ansøgning er udvidet med yderligere én konsulent pga. den meget store efterspørgsel, der har været på besøg og rådgivning fra tjenesten. Dette har gjort, at der også kan justeres på tjenestens aktiviteter, som beskrevet i denne rapport, da det har muliggjort flere besøg og dermed højere aktivitetsniveau inden for de enkelte aktiviteter.

4.4 Projekt: Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering

Formålet med projektet er, at virksomheder og medarbejdere får opdateret viden om VEU og oplysning om de mange muligheder samt overblik over gældende regler for støtte.

4.4.1 Projektets fremdrift og status

Projektet er etårigt, men er blevet forlænget, og i alt 1.184.560 kr. finansierer projektet, heraf er 592.280 kr. tilskud fra puljen.

Tabel 4.5 giver et overblik over projektets aktiviteter.

TABEL 4.5

Status på aktiviteter: Sådan udnytter du mulighederne i digitalisering

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Virksomhedskontakt	75 virksomhedsbesøg	Kontakt med 61 CVR-numre, som tegner for 1910 p-numre
Virksomhedsbesøg	Oplysning	Besøgt CVR-numre, som tegner for 1407 p-numre
Lederorienteringsmøder	Opdaterer ledernes viden om voksen- og efteruddannelse og støtte-muligheder	Der er afholdt et lederorienteringsmøde
ERFA-konference – HK Handel	Oplysning om ret til selvvalgt ud-dannelse	Der er afholdt to ERFA-konferen- cer
Møde med HK-organisere	Oplysning om ret til selvvalgt ud-dannelse	Der er afholdt et møde for HK-or- ganisere
Pjece om selvadministration	Oplysning	Under udarbejdelse
Informationsvideo om mulighe- derne i voksen- og efteruddannel- sessystemet	Oplysning	Under udarbejdelse
Informationsvideo om støttemulig- heder	Oplysning	Under udarbejdelse
Informationsvideo om selvadmini- stration	Oplysning	Under udarbejdelse

Kilde: Delrapport.

Projektet er forlænget

Status på projektet er, at det er blevet forlænget. Ifølge projektansvarlige skyldes forlængelsen, at det har været mere krævende at komme igennem til virksomhederne og lave aftaler om virksomhedsbesøg end forventet, så derfor har projektet, der oprindeligt var et etårigt projekt, søgt om og fået forlængelse.

Mål for virksomhedskontakten har været svær at indfri

Projektets oprindelige ambition var at kontakte 200 virksomheder, gennemføre 75 virksomhedsbesøg og 20 arrangementer i virksomheder, enten i form af medarbejderorienteringsmøder eller

screening af grundlæggende færdigheder. På selvevalueringstidspunktet var 61 virksomheder kontaktet, og 37 besøgt gennemført.

Informationsmateriale er under udarbejdelse

På tidspunktet for devalueringen var informationsmaterialet endnu ikke udarbejdet.

Øget fokus på andre aktører og aktiviteter på tværs af virksomheder med henblik på videndeling

I projektbeskrivelsen var der primært fokus på den virksomhedsrettede kontakt rettet mod den enkelte virksomhed og på inspirationsmateriale. I løbet af projektet er der blevet gennemført andre arrangementer til at understøtte virksomhedernes uddannelsesindsats. Der er således afholdt et lederorienteringsmøde, hvor afdelingsledere klædes på til at motivere deres medarbejdere, to ERFA-konferencer for arbejdstagersiden i uddannelsesudvalg i virksomheder med selvadministrerende fonde og et møde med HK-organisere, hvor der oplyses om mulighederne for selvalgt uddannelse.

4.4.2 Projekts bidrag til indfrielse af puljens formål

I forhold til at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det er afgørende, at der holdes et personligt møde med relevante medarbejdere i virksomheden, idet det giver mulighed for at tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds situation og medarbejdersammensætning.

Samtidig kræver det opfølgning at understøtte virksomhederne i at opbygge en uddannelseskultur og motivere deres medarbejdere til i højere grad at bruge mulighederne i voksen- og efteruddannelsessystemet, hvorfor et virksomhedsbesøg i mange tilfælde ikke kan stå alene, men i højere grad kan være med til at kickstarte processen.

I forhold til at øge efterspørgslen på almen og/eller erhvervsrettet VEU vurderer projektet, at det har været afgørende, at der er en løbende dialog med og rådgivning af virksomheder og medarbejdere.

Projektperioden er justeret i forhold til den oprindelige plan, jf. ovenstående beskrivelse.

4.5 Projekt: Lager og administration – hvor er du på vej hen?

Formålet med projektet er, at virksomheder og medarbejdere får opdateret viden om VEU og oplysning om de mange muligheder samt overblik over gældende regler for støtte med henblik på at øge lagermedarbejdernes motivation for og efterspørgsel af VEU.

4.5.1 Projektets fremdrift og status

Projektet er etårigt, men er blevet forlænget, og i alt 1.184.560 kr. finansierer projektet, heraf er 592.280 kr. tilskud fra puljen.

Tabel 4.6 giver et overblik over projektets aktiviteter.

TABEL 4.6

Status på aktiviteter: Lager og administration – hvor er du på vej hen?

Aktiviteter	Mål og succeskriterier	Status
Virksomhedskontakt	75 virksomhedsbesøg	• Været i kontakt med 81 CVR-numre (1754 p-numre)
Virksomhedsbesøg	Oplysning	• Besøgt 50 CVR-numre (1381 p-numre.)
Lederorienteringsmøder	Opdatere lederens viden om voksen- og efteruddannelse og støtte-muligheder	• Der er afholdt et lederorienteringsmøde.
Informationsmøde med voksen- og efteruddannelsesstand	At udbrede kendskabet til Omstillingsfonden	• Der er afholdt 10 informationsmøder.
Karrieredøgn	At fremme forståelsen for vigtigheden af livslang læring	• Der er afholdt et karrieredøgn
Møde for delegerede – HK Service	At udfolde mulighederne ved at søge VEU – SVU – og kompetencefonde	• Der er afholdt et møde for delegerede
Informationsmøder for uddannelsesagenter	Sikre, at uddannelsesagenterne føler sig trygge i deres virke som uddannelsesagenter	• Der er afholdt fire informationsmøder
Pjece om selvadministration	Oplysning	• Under udarbejdelse
Informationsvideo om mulighederne i voksen- og efteruddannelsessystemet	Vejlede og motivere	• Under udarbejdelse
Informationsvideo om støttemuligheder	Vejlede virksomheder i de støttemuligheder, der findes	• Under udarbejdelse
Informationsvideo om selvadministration	Oplysning	• Under udarbejdelse

Kilde: Delrapport.

Projektet er forlænget

Status på projektet er, at det er blevet forlænget. Ifølge projektansvarlige skyldes det, at det har været mere krævende at komme igennem til virksomhederne og lave aftaler om virksomhedsbesøg end forventet, og derfor har projektet, der oprindeligt var et etårigt projekt, søgt om og fået forlængelse.

Mål for virksomhedskontakten har været svære at indfri

Projektets oprindelige ambition var at kontakte 200 virksomheder, gennemføre 75 virksomhedsbesøg og 20 arrangementer i virksomheder, enten i form af medarbejderorienteringsmøder eller screening af grundlæggende færdigheder.

På selvevalueringstidspunktet var 81 virksomheder kontaktet, og 50 besøg gennemført.

Informationsmateriale er under udarbejdelse

På tidspunktet for devalueringen var informationsmaterialet endnu ikke udarbejdet.

Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde

© 2019 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

Foto: POLFOTO

ISBN (www) 978-87-7182-321-9

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk