

Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde

Supplerende rapport



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

INDHOLD

Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde

1	Resumé	5
----------	---------------	----------

2	Indledning	8
2.1	Baggrund og formål	8
2.2	Rapportens opbygning	10
2.3	Datagrundlag	10
2.4	Bemanding	13

3	Virksomme mekanismer i det opsøgende arbejde – nye erfaringer	14
3.1	Nye samarbejdsformer med uddannelsesudbydere, der styrker det opsøgende arbejde	14
3.2	Behov for en håndholdt indsats over for virksomhederne for at fastholde fokus på uddannelse og overkomme praktiske barrierer	16
3.3	Virtuelle aktiviteter kan bidrage til at øge kendskabet til uddannelses- og støttemuligheder og nå bredere ud til målgruppen	18

4	Værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet – nye erfaringer	19
4.1	Beskrivelse af aktiviteten	20
4.2	Virksomme mekanismer: Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet	20
4.3	Redskaber til virksomhederne kan hjælpe dem til at kunne handle selv	21
4.4	Værktøjerne kan med fordel opbygges trinvist for bedre at understøtte igangsættelsen af en uddannelsesindsats	22
4.5	Anvendelse af værktøjer kan med fordel understøttes	22
4.6	Værktøjer kan understøtte virksomheder, der er orienteret mod uddannelse	23

4.7	Digitale værktøjer kan være med til at forankre viden, information og værktøjer i projekterne	24
<hr/>		
	Appendiks A – Litteraturliste	25
<hr/>		

1 Resumé

Denne rapport udgør den supplerende rapport til evalueringen af puljen til opsøgende arbejde fra *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-21)* (Undervisningsministeriet, 2017) på opdrag fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) under Børne og Undervisningsministeriet (BUVM). Evalueringens primære fund er afrapporteret i hovedrapporten fra 2021 (EVA, 2021).

Formålet med puljen til opsøgende arbejde har været at understøtte arbejdet med at sikre en institutionsneutral informations-, vejlednings- og rådgivningsrolle i forhold til private og offentlige virksomheder med særligt fokus på de ufaglærte og faglærte beskæftigedes almene og erhvervsrettede kompetencer. Samtidig har puljen skullet give målgruppen større kendskab til vilkår, rettigheder og muligheder for undervisning i almen og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU). Endelig har puljen skullet bidrage til at få flere medarbejdere i gang med undervisning i almen og erhvervsrettet VEU.

I denne rapport sættes der fokus på nye erfaringer med virkningsfulde måder at tilrettelægge og gennemføre opsøgende arbejde fra de projekter, der har fået støtte under puljen, men endnu ikke var afsluttet forud for hovedrapporten. Rapporten har særligt fokus på erfaringer med værktøjer, der styrker virksomhedernes uddannelseskapacitet ved at støtte virksomhederne i de forskellige trin i igangsættelsen af en uddannelsesindsats. Der skal dog tages det forbehold, at projekterne ikke er afsluttet på nuværende tidspunkt, da projekterne er blevet forlængede på grund af udsættelsen af trepartsforhandlingerne.

Målgruppen for rapporten er primært regeringen og arbejdsmarkedets parter. Hertil kommer alle med interesse for VEU i almindelighed og alle med interesse for organisering og planlægning af virksomhedsopsøgende arbejde i særdeleshed, herunder BUVM, arbejdsmarkedets parter, udbydere af VEU og konsulenter, der arbejder med opsøgende arbejde.

Hovedresultater

Evalueringen viser overordnet, at erfaringer fra projekterne, der er beskrevet i denne rapport, understøtter de virksomme mekanismer, der beskrives i hovedrapporten. Evalueringen viser dog, at projekterne har gjort sig nye og relevante erfaringer inden for mekanismerne *Samarbejde med uddannelsesudbydere kan styrke det opsøgende arbejde* og *Uddannelsesindsatsen i virksomheden skal understøttes*. Derudover peger analysen på nye erfaringer med aktiviteten *Værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet*, der udgør et særligt fokusområde for den supplerende rapport.

Der er ikke fundet eksempler på nye aktivitetstyper blandt projekterne. Flere steder ses nye eksempler på aktiviteter, der falder ind under en af de 12 aktivitetstyper, der redegøres for i hovedrapporten. Disse beskrives ikke selvstændigt, men under gennemgangen af virksomme mekanismer.

Nedenfor har vi samlet rapportens hovedresultater, der udgør et supplement til de virkningsevalueringens i hovedrapporten. De første tre afsnit omhandler forskellige dele af det opsøgende arbejde, mens de sidste tre specifikt omhandler projekternes erfaringer med aktiviteten *Værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet*.

Nye samarbejdsformer med uddannelsesudbydere, der yderligere kan styrke det opsøgende arbejdes virkning

Evalueringen viser, at projekterne har gode erfaringer med nye former for samarbejde med uddannelsesudbydere, der yderligere kan styrke det opsøgende arbejde. I evalueringens hovedrapport fremhæves det, hvordan samarbejdet med uddannelsesudbydere kan understøtte, at virksomheder og medarbejdere får et overblik over, hvor og hvornår relevante uddannelsstilbud gennemføres, og at flere relevante uddannelsstilbud udbydes og gennemføres. Der er i datamaterialet, der ligger til grund for den supplerende rapport, eksempler på projekter, der har gode erfaringer med også at samarbejde med uddannelsesudbydere om at gennemføre virksomhedsbesøg sammen med og på tværs af flere forskellige uddannelsesudbydere og at samarbejde med uddannelsesudbydere omkring udvikling af undervisningsmateriale og derigennem øge den faglige relevans af almenne kurser.

Behov for en håndholdt indsats i virksomheder for at fastholde fokus på uddannelse og overkomme praktiske barrierer

Evalueringen viser, at der er behov for en håndholdt indsats i virksomheder i alle dele af uddannelsesindsatsen for at fastholde fokus på uddannelse og imødekomme praktiske barrierer. Resultaterne underbygger dermed erfaringerne fra hovedrapporten, men peger på nye erfaringer med at understøtte uddannelsesindsatsen med en håndholdt indsats over for virksomheden. Det kan blandt andet ske gennem tillidsvalgte uddannelsesambassadører, der igennem en kontinuerlig dialog med ledelsen i virksomhederne kan bidrage til løsningen af praktiske udfordringer og til at fastholde fokus på uddannelse.

Virtuelle aktiviteter kan supplere det opsøgende arbejde på nye måder

Særligt virksomhedsbesøg, netværksarrangementer og tværgående møder for ledere og medarbejdere har været vanskelige at gennemføre på grund af nedlukningen af store dele af Danmark i dele af 2020-2021 forårsaget af corona-epidemien. Evalueringen viser dog, at udfordringerne ved at arrangere fysiske besøg og arrangementer har ført til en række nye virtuelle aktiviteter på tværs af projekterne, der har understøttet det opsøgende arbejde på nye måder, der kan bidrage til at øge kendskabet til uddannelses- og støttemuligheder ved at nå bredere ud til målgruppen.

Virksomme mekanismer fra hovedrapporten er fortsat relevante for at styrke virkningen af værktøjer, der understøtter virksomheders uddannelseskapacitet

Evalueringen tegner samlet set et billede af, at de virksomme mekanismer, der præsenteres i hovedrapporten, fortsat er relevante for at styrke virkningen af værktøjer, der understøtter virksomheders uddannelseskapacitet. Evalueringen peger dog på et øget behov for en aktiv indsats fra den opsøgende konsulent i at understøtte anvendelsen af værktøjerne, der er udfordret af manglende resurser og medarbejderudskiftning.

Værktøjer er hovedsagligt relevante for virksomheder, der er orienteret mod uddannelse

Evalueringen viser, at værktøjerne er særlig anvendelige til at understøtte virksomheder, der allerede er orienteret mod uddannelse, men ikke har kapaciteten til at sætte sig ind regler og retningslinjer ift. at planlægge en uddannelsesindsats. Derimod formår værktøjerne ikke i samme grad at understøtte virksomheder, der kun har arbejdet med opkvalificering af medarbejdere i begrænset omfang eller ikke har et strategisk fokus på uddannelse.

Digitale værktøjer kan være en god måde at forankre projektet

Flere projekter har udviklet hjemmesider, der giver samlet adgang til informationsmateriale og værktøjer til både arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, som del af den opsøgende indsats. Evalueringen viser, at digitale værktøjer med arbejdsmarkedets parter som fælles afsendere kan være en god måde at forankre viden i projektet, så det også står til rådighed for medarbejdere, virksomheder, organisationer og udbydere efter projektets ophør.

Om datagrundlaget

Den supplerende rapport analyser og resultater bygger på interview med projektansvarlige og opsøgende konsulenter gennemført i marts 2021 og januar 2022 samt projekternes projektbeskrivelser. Det har ikke været muligt at inkludere projekternes selvevalueringer, der på grund af forlængelsen af projekterne ikke var tilgængelige forud for rapporten.

2 Indledning

2.1 Baggrund og formål

Denne rapport er den supplerende rapport til evalueringen af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde. Evalueringens primære fund er afrapporteret i hovedrapporten fra 2021 (EVA, 2021). Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har gennemført evalueringen af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde på opdrag fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK).

2.1.1 Puljen til opsøgende arbejde

Puljen til opsøgende arbejde er aftalt i forbindelse med *Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018- 2021)* (Undervisningsministeriet, 2017). I aftalen vedtog man, at VEU-centrene skulle udfases i 2018, og at deres opgave med opsøgende arbejde fremadrettet skulle løses af de enkelte uddannelsesinstitutioner og initiativer støttet af puljen til opsøgende arbejde.

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 almene 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 almen og erhvervsrettet voksenuddannelse.

Med puljen blev der afsat 100 millioner kroner til formålet, jævnt fordelt over perioden 2018-21. Regeringen og arbejdsmarkedets parter (fagforbund og arbejdsgiverorganisationer) har dog siden besluttet at forlænge puljen til og med 2022 og har i den forbindelse afsat 26 millioner kr. til nye projekter (BUVM, 2022). Pengene kunne søges af arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau til støtte i form af medfinansiering af ét- eller toårige projekter om opsøgende arbejde. Arbejdsmarkedets parter skal selv medfinansiere min. 50 %, og de skal samarbejde om ansøgning og projekt. Oprindeligt var der planlagt fire ansøgningsrunder. Grundet ansøgningernes begrænsede omfang i forhold til den samlede pulje blev det besluttet at udvide med yderligere to ansøgningsrunder i hhv. efteråret 2019 og efteråret 2020. Der er med forlængelsen af puljen til og med 2022, som tidligere nævnt, desuden tilføjet en ottende ansøgningsrunde med frist i februar 2022.

I tildeling af midler fra puljen lægges der 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 Voksen- og Efteruddannelse (VEU), herunder videregående VEU (Undervisningsministeriet, 2018).

Projekter støttet af puljen

Der er pr. 1. januar 2022 blevet bevilget tilskud til i alt 42 ansøgninger fordelt på syv ansøgningsrunder. Af de 42 ansøgninger er to en udvidelse af igangværende projekter, og disse er efterfølgende slået sammen med de projekter, som de var en udvidelse af. Dermed er der samlet set bevilget støtte til 40 selvstændige projekter. Flere af projekterne er ansøgt af de samme parter og ligger i forlængelse af hinanden. Her har de nye projektansøgninger fokus på videreførelse af centrale læringspunkter fra det forudgående projekt. Disse projekter har en selvstændig økonomisk ramme og selvstændige mål, og de behandles derfor som selvstændige projekter i evalueringen.

Samlet set har de 40 projekter pr. 1. januar 2022 fået bevilget 39.156.218 kr. i støtte.

Tabel 2.1 viser, hvor mange ansøgninger der er godkendt i hver ansøgningsrunde, og hvor mange af disse ansøgninger der er udvidelser af og dermed sammenlagt med eksisterende projekter, fordelingen mellem etårige og toårige projekter og antallet af afsluttede projekter fra hver runde.

TABEL 2.1

Oversigt over antallet af bevilgede projekter, deres længde og status

	1. runde forår 2018	2. runde efterår 2018	3. runde forår 2019	4. runde efterår 2019	5. runde forår 2020	6. runde efterår 2020	7. runde forår 2021
Antal bevillinger	7	7	8 ¹	2 ¹	8	6	4
Etårige projekter	2 ²	1	2		1	6	4
Toårige projekter	5	6	6 ¹	2 ¹	7		
Afsluttede projekter pr. 1. januar 2022	7	7	3 ¹	0	1	0	0

Kilde: Opgørelse fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet 2021, Danmarks Evalueringsinstitut, 2022.

Note 1: Et af disse projekter er en udvidelse af et eksisterende projekt, som det er sammenlagt med. Derfor opgøres det ikke som selvstændigt projektet.

Note 2: Begge de etårige projekter er efterfølgende forlænget.

2.1.2 Evalueringens formål

Formålet med den samlede evaluering har været:

- 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.

Formålet med den supplerende rapport er at formidle nye erfaringer fra projekter støttet af puljen til opsøgende arbejde, som ikke er belyst i de to statusrapporter eller i hovedrapporten fra evalueringen af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde. I denne rapport er fokus med andre ord på, hvad de seneste projekters erfaringer er med, hvad der virker i det opsøgende arbejde, og viden,

der er vigtig i forhold til at tilrettelægge virksomhedsopsøgende arbejde med størst mulig effekt i form af øget kendskab til og mere deltagelse i undervisning i almen og erhvervsrettet VEU.

Den supplerende rapport bygger på erfaringer og viden fra 21 projekter, der har været aktive efter hovedrapporten. Et af projekterne er afsluttet, og de resterende 20 projekter er ikke afsluttede, da de har fået forlængelsen af STUK som følge af de udskudte trepartsforhandlinger.

I forbindelse med hovedrapporten viste det sig, at der var én af de planlagte og gennemførte aktiviteter, hvor projekterne kun havde få eller begrænsede erfaringer. Det er aktiviteten *Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet*. Denne aktivitet vil der derfor være særligt fokus på i denne supplerende rapport, ligesom der vil være fokus på, om der er gennemført nye typer af aktiviteter, som ikke har været belyst i de forudgående rapporter.

I den supplerende analyse vil der således være fokus på:

- Nye aktivitetstyper
- Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet
- Aktiviteternes indhold.

2.2 Rapportens opbygning

I kapitel 3 afrapporteres der på projekternes seneste erfaringer med de aktivitetstyper og virksomme mekanismer, der nævnes i hovedrapporten.

I kapitel 4 afrapporteres der specifikt på de projekter, der har udviklet værktøjer til at styrke virksomhedernes uddannelseskapacitet, deres vurdering af de tre virksomme mekanismer, der præsenteres i hovedrapport, og nye erfaringer med aktivitetstypen.

2.3 Datagrundlag

Den supplerende rapport bygger på interview med projektansvarlige eller opsøgende konsulenter fra 21 projekter, der har fået støttet under puljen, og som enten ikke var afsluttet forud for eller først startede efter hovedrapporten. Et projekt blev færdiggjort i marts 2021, mens de resterende projekter er blevet forlænget til 1. juni 2022 af STUK som følge af udskydelsen af trepartsforhandlingerne og ikke er afsluttede.

Data fra de 21 projekter er indsamlet fra følgende datakilder:

1. Projekternes senest indsendte selvevalueringer
2. Projektansøgninger
3. Afsluttende interview med projektansvarlige
4. Workshop med projektdeltagere.

TABEL 2.2

Oversigt over projekter, der indgår i den supplerende rapport

Projektets titel	Ansøger	Status
Kommunikation og kompetencer i vaskeribranchen	Dansk Industri	Afsluttet
Styrket digitale kompetencer i detailbranchen	Dansk Erhverv	I gang
Styrket digitale kompetencer på Handel, Viden og Serviceområdet	Dansk Erhverv	I gang
FIT – Fælles Informationsindsats for Transportvirksomheder	3F	I gang
Asfaltbranchens kursuspakker med almene og faglige kurser (med nye elementer)	Asfaltindustrien	I gang
Uddannelsesløft for kommunalt ansatte medarbejdere med fokus på ufaglært til faglært på FOA's og 3F's områder	Kommunernes Landsforening	I gang
Spred budskabet. Markedsføring af AMU-Kurser inden for EI- og VVS-branchen	Dansk EI-Forbund	I gang
Uddannelser til fremtidens Autobranche	Dansk Metal	I gang
Uddannelseskonsulenttjeneste indenfor jordbrugsområdet og agroindustrien	Gartner-Land-og-Skovbruget	I gang
Informations- og rådgivningsindsats for øget efteruddannelsesaktivitet inden for Den Fødevarerindustrielle Overenskomst's dækningsområde	Fødevarerforbundet NNF	I gang
Fra erkendelse til handling – uddannelse inden for hotel- og restauranterhvervet	Horesta	I gang
Opfølgende opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i TUR under de overenskomster mellem DI og 3F Transportgruppen, der refererer til HTSK-fonden	Dansk Industri	I gang
Opsøgende efteruddannelseskonsulent	Træ- og Møbelindustrien	I gang
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF)	CO-industri	I gang
Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen med fokus på videreførelse af best practice-aktiviteter og opsøgende lokale projekter	Dansk Industri	I gang
Efteruddannelseskultur blandt funktionærer i bygge- og anlægsbranchen	Dansk Industri	I gang
Opfølgende opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste i HK og DI's Kompetenceudviklingsfonde (DI og HK's Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service og DI og HK's Butiksoverenskomst)	Dansk Industri	I gang
Informations- og rådgivningsindsats for forsat øget efteruddannelsesaktivitet inden for Emballageoverenskomstens dækningsområde.	Dansk Industri	I gang
Opsøgende uddannelsesindsats inden for HK Privats og Dansk Maskinhandlerforeningens Kompetenceudviklingsfonds område	Dansk Maskinhandlerforening	I gang
Nye kompetencer og nye kurser. Markedsføring af nye AMU-kurser inden for el- og vvs-branchen	Dansk EI-Forbund	I gang
AMU til flere – Opsøgende Indsats indenfor byggeri-, anlæg og industri	Dansk Industri	I gang

Kilde: Projekternes ansøgninger. Danmarks Evalueringsinstitut, 2022.

2.3.1 Projekternes senest indsendte selvevalueringer

Alle godkendte projekter skal indsende en afsluttende selvevalueringssrapport i umiddelbar forlængelse af projektets afslutning. Desuden skal toårige projekter, såfremt de har modtaget minimum 500.000 kr. i støtte fra puljen til opsøgende arbejde, indsende en midtvejs selvevaluering et år inde i projektet. Selvevalueringerne sendes både til EVA og til STUK. EVA har udviklet skabelonerne til disse selvevalueringer, som efterfølgende er godkendt af STUK.

Forlængelsen af projekterne har betydet, at projekterne ikke har indsendt nye selvevalueringer forud for den supplerende rapport og udgør derfor ikke en del af datagrundlaget.

2.3.2 Projektansøgninger

Alle projekter har sendt en ansøgning til STUK, som ligger til grund for bevillingen af midler. I evalueringen har vi anvendt beskrivelsen af projekternes aktiviteter, mål, succeskriterier og forventede effekter forud for de afsluttende interview med projektansvarlige og opsøgende konsulenter med henblik på at kvalificere spørgeguides.

2.3.3 Afsluttende interview med projektansvarlige

Den supplerende rapport bygger på 21 afsluttende interview med i alt 19¹ projektsansvarlige og opsøgende konsulenter i de støttede projekter. Interviewene har taget udgangspunkt i projekternes projektansøgninger og senest indsendte selvevalueringer. Dog med undtagelse af to projekter, der først er startet i 2021 og derfor endnu ikke har indsendt en selvevaluering. Efter planen skulle de afsluttende interview gennemføres i umiddelbar forlængelse af, at EVA har modtaget den afsluttende selvevaluering og fokusere på at indsamle supplerende eller manglende oplysninger til selvevalueringen. Det har ikke været muligt, da selvevalueringerne ikke er indsendt som følge af forlængelsen af projekterne.

Interviewene har derfor haft som formål at afdække nye erfaringer med det opsøgende arbejde i projektet, særligt med fokus på eventuelt nye aktiviteter og værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet.

Omfanget af de afsluttende interview har varieret på grund af variation i projekternes kompleksitet og de projektansvarliges kendskab til gennemførslen af projektets aktiviteter. Kendskabet til projektets aktiviteter kan være begrænset hos enkelte af de interviewede projektansvarlige, der er nyansatte i projektet eller fungerer som vikarer på grund af sygdom eller barsel. Interviewene er gennemført som telefon- eller Skypeinterview og har haft en varighed af 15-30 min. pr. projekt.

2.3.4 Workshop

Der er gennemført en workshop d. 7. juni 2021 for igangværende projekter. Workshopen har haft et dobbelt formål, dels videndeling mellem projekterne, dels en status på udvalgte aktiviteter erfaringerne med disse, herunder erfaringerne med værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet. Workshopen blev gennemført som online workshop.

1 I flere tilfælde er en projektansvarlig tilknyttet to eller tre projekter og optræder derfor i flere interview.

2.4 Bemanding

Rapporten er udarbejdet af:

- Thomas Bruun Hervik, konsulent (projektleder).

3 Virksomme mekanismer i det opsøgende arbejde – nye erfaringer

Dette kapitel indeholder en analyse af de centrale nye tværgående erfaringer fra projekterne og beskriver, hvordan erfaringerne spiller ind i de virksomme mekanismer, der er præsenteret i hovedrapporten.

I hovedrapporten præsenteres otte virksomme mekanismer, med hensyn til hvordan det opsøgende arbejde kan tilrettelægges på en virkningsfuld måde. Syv af disse omhandler selve indsatsen i det opsøgende arbejde, og den ottende omhandler kontekstfaktorer, som skal gives særlig opmærksomhed i tilrettelæggelsen af indsatsen. Samlet set understøtter de seneste erfaringer fra projekterne de virksomme mekanismer, der beskrives i hovedrapporten. Evalueringen peger dog på, at projekterne har gjort sig nye og relevante erfaringer inden for særligt to virksomme mekanismer. Det gælder for det første den virksomme mekanisme *Samarbejde med uddannelsesudbydere kan styrke det opsøgende arbejde*. Her viser evalueringen, at projekterne har gode erfaringer med nye former for samarbejde med uddannelsesudbydere, herunder at gennemføre virksomhedsbesøg sammen med og på tværs af flere forskellige uddannelsesudbydere og at samarbejde med uddannelsesudbydere omkring udvikling af relevant undervisningsmateriale til medarbejdere. For det andet har projekterne gjort sig nye erfaringer inden for den virksomme mekanisme *Uddannelsesindsatsen i virksomheden skal understøttes*. Evalueringen peger her på nye erfaringer med at understøtte uddannelsesindsatsen med en håndholdt indsats over for virksomheden og at udpege uddannelsesambassadører til at holde virksomhedens fokus på uddannelse og understøtte uddannelsesindsatser gennem en daglig dialog med ledelsen.

Endelig peger evalueringen på nye erfaringer, der ikke relaterer sig til en enkelt virksom mekanisme, men omhandler fordelene ved online aktiviteter i det opsøgende arbejde, der i flere tilfælde har suppleret fysiske virksomhedsbesøg, møder og arrangementer, der i store dele af 2020 og 2021 har været vanskelige at gennemføre pga. corona-epidemien.

3.1 Nye samarbejdsformer med uddannelsesudbydere, der styrker det opsøgende arbejde

Hovedrapporten viser, at et tæt samarbejde med uddannelsesudbydere kan styrke virkningen af det opsøgende arbejde. Et tæt samarbejde omhandler samarbejde ift. at sikre, at virksomheder og medarbejdere får overblik over, hvor og hvornår relevante uddannelses tilbud gennemføres, fx ved at understøtte etableringen af et samlet overblik over branchespecifikke uddannelses tilbud, hvis ikke det eksisterer. Derudover beskrives det i hovedrapporten, hvordan den opsøgende indsats kan styrkes gennem et samarbejde med uddannelsesudbydere om at synliggøre de planlagte kurser og gerne understøttet af en koordinering af, hvor og hvornår kurserne udbydes, og af hvordan man bedst muligt sikrer, at kurserne gennemføres, fx gennem samarbejde om garantikurser.

I de nyeste projekter er der flere eksempler på projekter, der har gode erfaringer med nye måder at samarbejde med uddannelsesudbydere som en del af det opsøgende arbejde.

3.1.1 Virksomhedsbesøg med uddannelsesudbydere

En af de nye måder at samarbejde med uddannelsesudbydere er at gennemføre virksomhedsbesøg, hvor både opsøgende konsulenter fra projekterne og repræsentanter fra uddannelsesudbydere deltager og er en del af dialogen med virksomheden. Her peger de projektansvarlige i interviewene på en række fordele ved at være bredere repræsenteret på virksomhedsbesøgene. Blandt andet fremhæves det, hvordan det giver virksomheder og medarbejdere mulighed for at få svar på en bredere vifte af spørgsmål, da uddannelsesudbydere har en større viden om praktiske spørgsmål relateret til kurser, herunder overblik over kursusmuligheder, og hvornår det er muligt at starte på de konkrete kurser. Derudover kan uddannelsesudbydere give en introduktion til uddannelsesmulighederne, afviklingen af kurserne og tilmeldingen. De opsøgende konsulenter støtter ift. at orientere om de tilgængelige økonomiske muligheder for virksomhederne som fx løndækning og støtte. Den brede repræsentation minimerer ifølge de projektansvarlige eventuel usikkerhed hos virksomheder og medarbejdere omkring praktiske spørgsmål og sparer virksomhederne for besøg eller opringninger til uddannelsesinstitutionen, når en stor del af de praktiske opgaver kan afklares på et enkelt besøg.

I projektet *Uddannelse til fremtidens autobrancher* er virksomhedsbesøg fra projektets start planlagt som et fælles besøg med deltagelse af konsulenter både fra VUC- og AMU-sektoren. Besøgene skal ifølge projektbeskrivelsen give mulighed for både at informere og vejlede om muligheder for opkvalificering af både almene og erhvervsrettede færdigheder og samtidig sætte fokus på samspillet mellem begge typer opkvalificering. Formålet med de fælles forsøg er at præsentere mulighederne på VEU-området i en form, der skaber overblik på FVU- og AMU-området, og tydeliggøre synergieffekten ved både almen og erhvervsrettet opkvalificering.

Ifølge de projektansvarlige har samarbejdet mellem de forskellige udbydere styrket det opsøgende arbejde på flere områder. For det første peger de projektansvarlige på, at virksomhederne oplever besøgene som professionelle og koordinerede, idet de repræsenterer en større del af uddannelsesudbuddet:



Det bliver taget rigtig pænt imod af [virksomhederne], at der kommer nogen, der faktisk har talt sammen om, hvad udbyttet kunne være af de tilbud, vi kommer med samlet set. Og også en tilfredshed med, at der kommer et professionelt planlagt besøg fra forskellige udbydere, så de ikke, med deres egne ord, bliver rendt på dørene [...]. Det er helt tydeligt for os i VUC-sektoren, at den måde at gøre det på, det er noget, vi vil prioritere fremadrettet, når det er muligt.

Projektansvarlig

For det andet har samarbejdet på tværs af VEU-systemet i højere grad gjort det muligt for udbydere af almene kurser at få åbnet døren ind til virksomheder i en branche, der traditionelt set har været mest orienteret mod branchespecifikke kurser.

For det tredje har samarbejdet ifølge de projektansvarlige yderligere givet de involverede udbydere en forståelse af hinandens fagligheder og praksis, ift. hvordan de laver opsøgende arbejde.

3.1.2 Samarbejde omkring udvikling af fagligt relevant undervisningsmateriale

I projektet *Asfaltbranchens kursuspakker med almene og faglige kurser med nye elementer* har man indgået et samarbejde med VUC Erhverv omkring udviklingen af fagligt relevant undervisningsmateriale til de almene kurser, der indgår de kursuspakker, der tilbydes branchens medarbejdere. Baggrunden for samarbejdet har været et ønske fra deltagerne om et større fokus på det asfaltfaglige i de almene kurser som fx matematik:



De er ufaglærte mange af dem og har rigtig dårlige erfaringer med skolen. De har svært ved at sidde stille. For at få det til at føles mere vedkommende for dem, så har de efterspurgt noget mere af det [asfaltfaglige].

Projektansvarlig

Den opsøgende konsulent i projektet har samlet et katalog til undervisere på VUC, dels med en beskrivelse af, hvordan asfaltfagligheden kan bruges i matematik, og dels med materiale omkring asfaltbranchen, fx film og kampagnemateriale. Kataloget kan indgå i tilrettelæggelsen af undervisningen, som underviserne på VUC varetager. For som den projektansvarlige understreger, er det underviserne på VUC, der har de faglige forudsætninger til at omsætte materialet til et relevant undervisningsforløb:



Jeg har ikke lavet lærebøger, men nogle input med nogle sider om, hvis du skal lave en vej, så er det denne her lagtykkelse og så videre. Det er op til lærere at formidle det pædagogisk. Det er ikke det, vi kan. Vi har lavet inputtet til lærere, og så er det op til dem at formidle det.

Projektansvarlig

Den projektansvarlige peger på, at begge parter er glade for samarbejdet omkring udvikling af undervisningsmateriale til branchens medlemmer. De nye forløb, hvor det nye undervisningsmateriale indgår, er dog ikke blevet gennemført inden denne evaluering, da de blev udskudt til foråret 2022 på grund af corona.

3.2 Behov for en håndholdt indsats over for virksomhederne for at fastholde fokus på uddannelse og overkomme praktiske barrierer

I hovedrapporten beskrives det, hvordan de opsøgende konsulenter med fordel kan understøtte den mere konkrete planlægning og gennemførelse af uddannelsesindsatsen i virksomhederne. De opsøgende konsulenter kan rådgive og vejlede virksomheden om planlægningen af uddannelsesindsatsen og det administrative arbejde ved ansøgning og hjemtagning af økonomisk støtte. Virksomheder og medarbejdere har ofte behov for støtte og vejledning ud over det indledende besøg, og hovedrapporten peger yderligere på, at det ofte tager tid for virksomheden at forholde sig til og beslutte, om de ønsker at igangsætte en indsats, og at flere indsatser går i stå i processen efter første virksomhedsbesøg.

Det er også en gennemgående erfaring på tværs af projekterne i denne rapport, at der er behov for en håndholdt indsats over for virksomhederne. Særligt i mindre virksomheder med begrænset erfaring med uddannelse af medarbejdere risikerer en uddannelsesindsats nemt at falde til jorden, når der opstår praktiske udfordringer undervejs. Derudover kan det være vanskeligt at fastholde fokus på uddannelsesdagsordenen, når virksomheden ikke har eksempelvis en HR-afdeling, der

kan sætte tid og resurser af til uddannelsesansøgende. Erfaringen fra projekterne er derfor ofte, at uddannelsesindsatserne udebliver, hvis ikke den opsøgende konsulent yder en håndholdt indsats og hjælper virksomheden med at overkomme praktiske barrierer. En håndholdt indsats skal ”gøre det svært for virksomhederne at sige nej”, som en opsøgende konsulent formulerer det. Det indebærer, at virksomheden understøttes i alle faser af uddannelsesindsatsen, som en projektansvarlig her giver et eksempel på:



Vi er der under det hele. Det er alt fra at lave en kompetenceafklaring, altså at hjælpe virksomheden med at finde ud af, hvad de mangler af kompetencer, og hvad medarbejderne har brug for. Så finder man de relevante kurser. Så skal man have kontakt til erhvervsskolerne og hjælpe dem med at etablere et udbud og sørge for, der er et hold, og koordinere det med andre virksomheder for at sikre, at skolen kan opretholde holdet. Og så er vi helt ude i at kontakte [kompetencefonden] til at søge kompetencefondsgodtgørelse og afklare, hvornår de kan få VEU-godtgørelse, og hvem opfylder betingelserne. Vi er helt nede i, at der ved hver enkelt lille bid egentlig skal sidde en konsulent og hjælpe med og allerhelst ude på virksomheden.

Projektansvarlig

I projektet *Informations- og rådgivningsindsats for øget efteruddannelsesaktivitet inden for Den Fødevareindustrielle Overenskomsts dækningsområde* har man gode erfaringer med at gennemføre virksomhedsbesøg i dialog med en uddannelsesambassadør fra virksomhederne for at kunne understøtte virksomhederne i uddannelsesindsatsen i at holde fokus på uddannelse og til at hjælpe med at løse praktiske og administrative udfordringer. I hovedrapporten fremhæves brugen af uddannelsesagenter som en virksom mekanisme under aktivitetstypen *Kontakt til andre aktører end virksomhederne*. Uddannelsesambassadører adskiller sig ved at være er tillidsvalgte, der kan tage den daglige dialog med ledelse omkring uddannelse og opkvalificering af medarbejdere. Netop i kraft af den tætte daglige kontakt til ledelsen kan uddannelsesambassadører være afgørende ift. at understøtte en virksomhed i at realisere en uddannelsesindsats:



Det er rigtig svært at gå fra ord til handling. Uddannelsesambassadørerne kan sagtens snakke om og blive enige med virksomhederne om, at opkvalificering er en rigtig god ide. Men derfra og så til at tage de første skridt. Det er den helt store problemstilling [...]. Uddannelsesambassadørernes opgave er vedvarende at bide dem lidt i haserne ift. at ord og flotte hensigter skal føre til handling [...]. Alle de steder, hvor virksomheden siger, at her hopper kæden af, her er det er vanskeligt, eller når de glemmer uddannelsesdagsordenen igen, så er uddannelsesambassadøren hele tiden inde at sætte kæden på igen.

Projektansvarlig

Den projektansvarlige understreger, at uddannelsesambassadører ofte ikke har samme viden og kendskab til uddannelses- og støttemuligheder, men bliver klædt på af den faglige organisation til at tage dialogen med virksomheden og håndtere praktiske spørgsmål undervejs. Det afgørende er, at uddannelsesambassadørerne er til stede i virksomheden og kan gå i dialog med de uddannelsesansvarlige i virksomheden.

3.3 Virtuelle aktiviteter kan bidrage til at øge kendskabet til uddannelses- og støttemuligheder og nå bredere ud til målgruppen

På tværs af projekterne nævnes COVID-19 som en betydelig barriere for fremdriften i projekternes aktivitetsmål. Særligt virksomhedsbesøg, netværksmøder mellem virksomheder eller uddannelsesudbydere og informationsmøder og tværgående møder for ledere og medarbejdere har været aflyst eller udskudt enten direkte på grund af nedlukningen af store dele af Danmark i dele af 2020-2021, eller fordi virksomheder ikke har ønsket virksomhedsbesøg fra opsøgende konsulenter på grund af smitterisiko. Udfordringer ved at arrangere fysiske besøg har ført til en række nye digitale aktiviteter på tværs af projekterne i det opsøgende arbejde, som fx webinarer og virtuelle møder med virksomheder og medarbejdere. De projektansvarlige peger på baggrund af erfaringerne fra disse aktiviteter på en række virkningsfulde effekter af det virtuelle opsøgende arbejde:



Vi har kunne lave vores opsøgende indsats digitalt. Det har været rigtig vellykket med gode webinar, møder og gode minikonferencer, hvor flere spillere har kunne være involveret. Vi er gået væk fra at tænke, at vi fysisk skal sidde ude på skødet af virksomheden for at kunne tale uddannelse, så vi faktisk kan gøre det i flere forskellige sammenhænge. Virksomheder har stor glæde af det. Den feedback, vi får, er, at det er hurtigere at komme til at tale sammen og hurtigere at nå ud til hinanden.

Projektansvarlig

Selvom den virtuelle kontakt ikke i samme grad som virksomhedsbesøg tillader en håndholdt indsats overfor virksomhederne, der som tidligere beskrevet er afgørende for fremdriften af en uddannelsesindsats, kan de ifølge de projektansvarlige bidrage til at øge kendskabet til uddannelses- og støttemuligheder. Særligt fremhæves det, at webinarer og online konferencer gør det muligt at nå bredere ud til målgruppen, og at det kan være en god måde at skabe opmærksomhed omkring hjemmesider med yderligere informationsmateriale og relevante værktøjer.

4 Værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet – nye erfaringer

Dette kapitel indeholder en analyse af projekternes erfaringer med aktiviteten *Værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet*. Kapitlet præsenterer både projekternes oplevelse af de tre virksomme mekanismer, der præsenteres i hovedrapporten, og to nye virksomme mekanismer, som har betydning for, at værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet, bidrager til at øge motivationen for uddannelse, og at denne motivation omsættes i konkrete uddannelsesaktiviteter. Analysen tager udgangspunkt i interview med projektansvarlige fra de projekter, der har arbejdet med og udviklet værktøjer siden evalueringens sidste dataindsamling i forbindelse med udarbejdelsen af hovedrapporten.

Forud for hovedrapporten viste det sig, at projekterne kun havde begrænsede eller få erfaringer med aktiviteten *Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet*. Projekterne udviklede værktøjerne til at understøtte virksomhedernes uddannelseskapacitet, fordi de i løbet af projektperioden erfarede, at virksomhederne havde behov for forskellige former for hjælp og støtte til at omsætte kendskabet til uddannelses- og støttemuligheder til konkrete uddannelsesaktiviteter. Derfor blev værktøjerne udviklet sent i projektforløbet, og udbredelsen og evalueringen af værktøjerne skete derfor i begrænset omfang i hovedrapporten.

Evalueringen viser overordnet, at de virksomme mekanismer, der præsenteres i hovedrapporten, fortsat er relevante for at styrke virkningen af værktøjerne. De projektansvarlige understreger dog samtidig, at værktøjerne sjældent kan stå alene. Virksomheder skal afsætte resurser til at sætte sig ind i og anvende værktøjerne, og samtidig kan værktøjerne i højere grad understøtte virksomheder, der allerede er orienteret mod uddannelse. Værktøjerne er mindre anvendelige for virksomheder, der kun i begrænset omfang har arbejdet med opkvalificering af medarbejdere eller ikke har et strategisk fokus på uddannelse. Endelig peger evalueringen på, at flere projekter har gode erfaringer med at bruge digitale værktøjer som fx hjemmesider som en måde at samle viden, information og værktøjer fra projektet på en fælles platform, der er relevant for både fagforbund og arbejdsgiverorganisationer.

4.1 Beskrivelse af aktiviteten

Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet, har til formål at understøtte virksomhederne i at igangsætte og arbejde med uddannelsesaktiviteter. På tværs af projekter – både i hovedrapporten og i nærværende rapport – ses en række forskellige eksempler på værktøjer, der adresserer forskellige dele af virksomhedens planlægning og igangsættelse af uddannelsesaktiviteter, herunder at:

- Afdække virksomhedens og medarbejdernes kompetencebehov og uddannelsesønsker
- Indgå rammeaftaler om aftalt uddannelse eller ansøgninger om virksomhedsprojekter og udarbejde individuelle uddannelsesaftaler
- At tilrettelægge og planlægge uddannelsesindsatser og få indarbejdet en systematisk planlægning af kompetenceudvikling i virksomhedernes årshjul
- Hjemtage økonomisk støtte og tilmelding til kurser
- Omsætte viden og færdigheder, som er opnået gennem forskellige uddannelsesaktiviteter, i hverdagen (transfer).

Værktøjerne bruges i forbindelse med besøg på og dialog med virksomhederne og kan desuden bruges af ledere og medarbejdere uafhængigt af konsulenten. De mest udbredte værktøjer i projekterne er hjemmesider med trin-for-trin-vejledninger, skabeloner, instruktionsvideoer, kontaktformularer og redskaber til at skabe egne kursuskataloger med links til relevante hjemmesider. Desuden har flere projekter udviklet fysiske udgaver af nogle af redskaberne, der kan deles ud til virksomheder og medarbejdere.

4.2 Virksomme mekanismer: Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapacitet

I evalueringens hovedrapport præsenteres tre virksomme mekanismer, som har betydning for, at værktøjer, der understøtter virksomhedens uddannelseskapacitet, bidrager til at øge motivationen for uddannelse, og at denne motivation omsættes i konkrete uddannelsesaktiviteter. På baggrund af erfaringerne fra projekter, der indgår i nærværende rapport, kan vi kaste et nyt lys på de virksomme mekanismer, der præsenteres i hovedrapporten, og samtidig identificere yderligere to virksomme mekanismer. De virksomme mekanismer er identificeret på baggrund af interview med de projektansvarlige og de opsøgende konsulenter og deres erfaringer med egne værktøjer samt deres vurdering af de tre virksomme mekanismer, der præsenteres i hovedrapporten.

Virksomme mekanismer: Værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapa- citet

Mekanismer, som har betydning for, at værktøjer, der understøtter virksomhedernes uddannelseskapa-
citet, bidrager til at øge motivationen for uddannelse og omsætte motivationen i
konkrete uddannelsesaktiviteter:

- Redskaber til virksomhederne kan hjælpe dem til at kunne handle selv.
- Værktøjerne kan med fordel opbygges trinvist for bedre at understøtte igangsættelsen af en uddannelsesindsats.
- Anvendelsen af værktøjer kan med fordel understøttes.
- Værktøjer kan understøtte virksomheder, der er orienteret mod uddannelse.
- Digitale værktøjer kan være med til at forankre viden, information og værktøjer fra projek-
terne.

4.3 Redskaber til virksomhederne kan hjælpe dem til at kunne handle selv

I hovedrapporten beskriver vi, hvordan værktøjer kan være en måde at understøtte virksomheders arbejde med uddannelsesaktiviteter uafhængigt af en opsøgende konsulent. Eftersom de opsøgende konsulenter ikke kan være i virksomheden hele tiden, er værktøjerne en måde at understøtte fremdriften i en uddannelsesaktivitet, der kan foregå uafhængigt af den opsøgende konsulent.

Det er fortsat erfaringen i flere projekter, at værktøjerne til virksomhederne kan være en måde at hjælpe virksomhederne til selv at handle ift. uddannelsesindsats. I det nye datamateriale ses konkrete eksempler på, at værktøjer til virksomheder har kunnet aflaste de opsøgende konsulenter og begrænse behovet for kontakt og virksomhedsbesøg. Det kommer bl.a. til udtryk ved færre henvendelser omkring lavpraktiske spørgsmål relateret til uddannelse, som virksomhederne med hjælp fra både informationsmateriale og værktøjer i højere grad selv formår at løse. En projektansvarlig beskriver det, som at typen af spørgsmål og henvendelser fra virksomheder og medarbejdere er rykket et niveau op, og at vidensbehovet ligger på et andet niveau end det, de startede på.

Dog fremhæves det af de projektansvarlige, at virksomhedernes forudsætninger for at kunne sætte sig ind i og bruge værktøjerne varierer på grund af resurseforskelle. Særligt små og mellemstore virksomheder, hvor uddannelse udgør et mindre prioriteret område, risikerer at stå med en udfordring ift. at afsætte tid og resurser.

4.4 Værktøjerne kan med fordel opbygges trinvis for bedre at understøtte igangsættelsen af en uddannelsesindsats

Den anden virksomme mekanisme, der peges på i hovedrapporten, omhandler opbygningen af værktøjer trinvis for at nedbryde uddannelsesindsats. Et trinvis eller faseopdelt værktøj bidrager til at visualisere uddannelsesindsats og derved gøre den mere overskuelig for målgruppen.

Den trinvis opbygning af værktøjer til at understøtte virksomhedernes uddannelsesindsats opleves fortsat som en brugbar måde at tilrettelægge værktøjerne. De projektansvarlige i det nye data-materiale fremhæver særligt, hvordan den trinvis opbygning er med til at gøre de enkelte trin i indsatsen konkrete og relevante. Som en projektansvarlig peger på, er det nødvendigt for, at virksomheden kan se sig selv i det. Som tidligere nævnt, er den trinvis opbygning særlig relevant for mindre virksomheder, der ofte har mindre erfaring med og færre resurser til at håndtere uddannelsesindsatser. Det samme gælder længerevarende uddannelsesforløb, der stiller store krav til den medarbejder, der skal planlægge forløbet:



Særligt der, hvor kompleksiteten er høj, hvis du fx skal planlægge et uddannelsesforløb over tre år for en medarbejder. Det er en stor mundfuld. Så hvis vi kan gøre det til små bidder og bare starte fra en ende af og sige: ”Du skal tilmelde dig det kursus, gøre sådan her og lave den aftale.” Jamen så bliver det nemmere. Det er nemmest at spise en elefant en bid ad gangen.

Projektansvarlig

Samme forbehold ift. resurser som tidligere nævnt gør sig dog fortsat gældende. Der er ”stadig behov for nogen, der holder en i hånden på vej op ad trappen”, som en projektansvarlig formulerer det, både for at fastholde, at virksomhedens holder fokus på og prioriterer uddannelsesindsatsen og til at guide virksomheden igennem brugen af værktøjerne.

4.5 Anvendelse af værktøjer kan med fordel understøttes

Den tredje virksomme mekanisme, der peges på i hovedrapporten, omhandler understøttelsen af virksomheders brug af værktøjer. Værktøjerne er udviklet med henblik på, at virksomhederne selv kan anvende dem uafhængigt af den opsøgende konsulent. På tværs af projekterne fremhæves det, at værktøjer ikke kan stå alene, da man ikke kan forvente, at alle virksomheder kan anvende dem uden forudgående instruktion eller mulighed for løbende sparring. Det skal både understøtte, at virksomheder er opmærksomme på værktøjerne, og at de er klædt på til at anvende dem.

Dette perspektiv på værktøjerne ses også i det nye datamateriale. De projektansvarlige fremhæver i den forbindelse, hvordan virksomhedsbesøg, sociale medier og et tæt samarbejde med tillidsvalgte kan være afgørende for at sikre, at der er en opmærksomhed omkring værktøjerne, og derved understøtte, at de anvendes af virksomhederne. I et projekt fremhæves særligt virksomhedsbesøgene som afgørende ift. at nå en del målgruppen, der ikke i forvejen er forbundet med en fagforbund eller en kompetencefond, med budskabet om værktøjerne:



Det kræver mange besøg, hvor man henviser og gør opmærksom på hjemmesiden med værktøjer, før det bliver bevidstgjort hos virksomheden. Verden er fuld af hjemmesider, der aldrig bliver besøgt, så der skal gøres en indsats for at gøre opmærksom på den. Sociale medier er også en måde, men det kræver, at man allerede er forbundet. Derfor er besøgene et vigtigt supplement.

Projektansvarlig

Medarbejderudskiftning i virksomheden er ifølge de projektansvarlige yderligere med til at tydeliggøre behovet for kontinuerligt at understøtte anvendelse af værktøjer.

4.6 Værktøjer kan understøtte virksomheder, der er orienteret mod uddannelse

Det er en gennemgående erfaring i projekterne, at værktøjerne hovedsagligt er relevante for virksomheder, der er orienteret mod uddannelse, men har begrænset kapacitet til selv at arbejde med planlægning og gennemførelse af en uddannelsesindsats. Her kan værktøjerne bidrage til at styrke virksomhedens uddannelseskapacitet og fremme, at virksomheden og medarbejdere selv arbejder med uddannelsesindsatser fremadrettet. Evalueringen peger dermed på, at anvendeligheden og relevansen af værktøjer afhænger af virksomhedens uddannelsesorientering.

Da uddannelseskapacitet bl.a. er påvirket af virksomhedens og medarbejdernes erfaring med at bruge uddannelses- og støttemuligheder, tradition for samarbejde om kompetenceudvikling i virksomheden, ressourcepersoner med uddannelsesansvar og mulighed for at tilmelde egne hold, hænger uddannelseskapacitet ofte sammen med virksomhedens størrelse:



De store [virksomheder] har mere brug for sparring og nye ideer og ikke så meget for de her redskaber. De har deres egne redskaber. De har selv en manual eller et internt setup og en afdeling og et koncept for, hvordan de gør det. Så de kører deres eget løb [...]. Men det er klart, hvis du driver en mindre virksomhed med ti ansatte og ikke lige har brugt det så meget, så kan det være rart at se en tjekliste til, hvad man skal gøre, hvem man skal kontakte, og hvordan man skal udfylde skemaerne.

Projektansvarlig

Selvom flere projektansvarlige oplever, at værktøjerne udgør en relevant hjælp for særligt mindre virksomheder, understreges det også, at værktøjerne ikke i sig selv formår at inspirere virksomheden til at orientere sig mod uddannelse. De tilfælde kræver en forudgående indsats, hvor der fokuseres på at sætte uddannelse på dagsordenen og understøtte virksomhedens ledelse i at arbejde strategisk med uddannelse:



Jeg tror ikke på værktøjer til at gøre det selv. Måske procesbeskrivelser, men ikke et decideret værktøj. Der er de ikke på mange arbejdspladser lige nu. Nogle steder har de ikke gjort noget med uddannelse i en del år. Der er det kulturen, der skal arbejdes med. De har ingen strategi for uddannelse og så er de for langt væk fra, at de ville kunne sætte sig ned på en hjemmeside og blive klar til det.

Projektansvarlig

Som en projektansvarlig her peger på, er der behov for en indsats, inden værktøjerne introduceres. En indsats, der fokuserer på at få virksomheden til at tænke strategisk omkring uddannelse af medarbejdere. Her fremhæves den tætte og fortløbende virksomhedskontakt fortsat som central, som det også er beskrevet i hovedrapporten.

4.7 Digitale værktøjer kan være med til at forankre viden, information og værktøjer i projekterne

Evalueringen viser, at digitale værktøjer med arbejdsmarkedets parter som fælles afsendere, kan være en god måde at forankre viden i projektet. Hjemmesider med information, rådgivning, vejledninger, skabeloner, instruktionsvideoer og kontaktoplysninger om uddannelse går igen i flere projekter og er et udbredt værktøj til at understøtte virksomhederne i at gennemføre en uddannelsesindsats. Udover at tilgængeliggøre relevant viden og værktøjer peger de projektansvarlige på hjemmesiderne som en brugbar måde at forankre og videreføre viden, information og værktøjer udviklet i projekterne, så de også står til rådighed for virksomheder, organisationer og udbydere efter projekternes ophør:



Vi har både noget på både [arbejdstagerorganisation] og [arbejdsgiverorganisation] hjemmeside om kompetencefonde til at rådgive medlemmer. Med den nye hjemmesiden kan vi lave en fælles side, hvor vi går ud med én fælles stemme. Det tror vi på, kan være et stærk redskab, så man som A- og B-side kan søge fælles information samme sted.

Projektansvarlig

Som en projektansvarlig peger på her, har man prioriteret at lave en fælles platform med både arbejdsgiver og arbejdstagersiden som afsendere. De projekter, der har oprettet fælles hjemmesider og har samlet værktøjer og information til både medarbejdere og ledere på en side, peger på, at det er lettere og mere gennemskueligt for virksomheder, når der kun er en indgang til materialet.

Appendiks A – Litteraturliste

BUVM. Børne- og undervisningsministeriet. (2022). *Pulje til opsøgende arbejde 2022*. Lokaliseret d. 08.3.2022 på <https://www.uvm.dk/puljer-udbud-og-prisuddelinger/puljer/puljeoversigt/tidligere-udmeldte-puljer/voksne/pulje-til-opsoegende-arbejde-2022-frist-24-februar-2022>.

EVA. (2021). *Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde. Hovedrapport*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Undervisningsministeriet. (2017). *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)*. Lokaliseret d. 08.3.2022 på <https://www.uvm.dk/publikationer/uddannelser-for-voksne/2017-trepartsaftale-om-styrket-og-mere-fleksibel-voksen---efter--og-videreuddannelse--2018-2021->.

Undervisningsministeriet. (2018). *Vejledning om pulje til opsøgende arbejde*. Lokaliseret d. 08.3.2022 på <https://www.uvm.dk/puljer-udbud-og-prisuddelinger/puljer/puljeoversigt/tidligere-udmeldte-puljer/voksne/pulje-til-opsoegende-arbejde-2018--frist--5--april-2018->.

Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde

© 2022 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

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

ISBN (www) 978-87-7182-618-0

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