



Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder

Faktaark som del af evalueringen af 22 voksenvejledningsnetværk

Juni 2009

Faktaark: ”Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder”

Voksenvejledning i 22 voksenvejledningsnetværk i perioden juli 2008 til marts 2009.

Indledning

Voksenvejledningsnetværkene blev etableret i 2007 med start primo 2008. Projektperioden er 2008 og 2009, og der indrapporteres fra de 22 voksenvejledningsnetværk med kvartalsvise indberetninger til Undervisningsministeriet.

Dette *Faktaark* for hele 2008 (samt delvist for de to første kvartaler af 2009) bygger dels på de 22 voksenvejledningsnetværks egne rapporter om aktiviteter og resultater til Undervisningsministeriet (ikke offentliggjorte), og dels på de enkelte voksenvejledningsnetværks indberetninger af aktivitets- og resultatindikatorer, der findes offentliggjort på ministeriets hjemmeside. Desuden har officielle dokumenter om voksenvejledningsindsatsen, vejledningsnetværkenes opgaver, voksenvejledningsnetværkenes ansøgninger mv., der alle findes på Undervisningsministeriets hjemmeside om voksenvejledning, fungeret som baggrundsmateriale. [Se her.](#)

Voksenvejledningsnetværkenes egne rapporter indsendes til Undervisningsministeriet ved afslutningen af hver af de tre projektperioder og beskriver og kommenterer projektets status, projektets fremgang og de opnåede resultater samt eventuelle barrierer for projektets succes.

Indberetningerne er meget forskellige, og der er ikke fra Undervisningsministeriet angivet retningslinjer for rapporteringernes form og indhold. Rapporternes forskellighed og frie form giver ret forskellige oplysninger om aktiviteter, resultater, projektets fremgang, barrierer og status.

Denne problemstilling behandles mere udførligt i slutningen af dette *Faktaark*.

Om NCK

Nationalt Center for Kompetenceudvikling indsamler, dokumenterer og formidler viden om metoder og redskaber, der anvendes til at planlægge og gennemføre VEU og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

I opgaven med at indsamle, dokumentere og formidle viden om kompetenceudvikling indgår medarbejdere fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, VUE - Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, AKF, CARMA, Aalborg Universitet, og NVR - Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger.

Besøg www.ncfk.dk

Resultat- og aktivitetsindikatorer

For at kunne monitorere og vurdere effekterne af vejlednings- og rådgivningsinitiativerne registreres udvalgte aktivitets- og resultatindikatorer i de enkelte netværk. Opgørelsen for 2008, samt mål for 2008 og målopfyldelse (i %) er offentliggjort på Undervisningsministeriets hjemmeside under Voksenvejledning – [se her](#). Her findes såvel den samlede landsoversigt som opgørelser over de enkelte netværks aktivitets- og resultatindikatorer for 2008.

De 22 voksenvejledningsnetværk indberetter selv disse tal til ministeriet, der samler og udgiver dem på ovennævnte hjemmeside. Aktivitets- og resultatindikatorerne er udvalgt og beskrevet af Rambøll Management for Undervisningsministeriet og fremgår af ”Notat nr. 2: målepunkter, registrering og indberetningskrav” af 2007-07-02 – [se her](#).

Aktivitetsindikatorer registrerer typisk antal kontaktede virksomheder, afholdte møder med bestemt indhold o. lign. mens *resultatindikatorer* typisk registrerer resultater af disse aktiviteter: indgåede aftaler om uddannelsesplanlægning, antal (udpegede) uddannelsesambassadører, antal tests og screeninger (FVU), antal vejledninger af enkeltindivider o. lign.

Aktivitets- og resultatindikatorerne – som udarbejdet af Rambøll Management – deler sig i 2 hovedgrupper:

- ”Rådgivning af virksomheder” (1 a, b og c samt 2 a, b og c)
- ”Rådgivning af individer” (3 a og b, samt 4 a, b og c)

Punkterne 1 og 3 er aktivitetsindikatorer. Punkterne 2 og 4 er resultatindikatorer.

Dette *Faktaark* er udarbejdet på baggrund af netværkenes indberetninger af disse aktivitets- og resultatindikatorer og netværkenes egen rapporter, samt de øvrige ovennævnte dokumenter.

Kommentarerne vedrører ikke alle indikatorer eller alle forhold fra vejledningsnetværkenes rapporter og kvartalsvise indberetninger. En del behandles sideløbende i den kvalitative evaluering og samlet set vil de resterende forhold blive inddraget i slutevalueringen.

Hvad får vi at vide om etablering, organisering, styring og drift i netværkene?

”Netværket var godt etableret efter den første projektperiode og kunne fra starten af projektperioden [2. projektperiode] være mere operationelle”. De fleste af de 22 vejledningsnetværk beretter om, at 2. projektperiode har budt på ’effektiviseringer’, ’tilretninger’, ’ændrede prioriteringer’, for at kunne nå målene eller for at kunne tilpasse sig nye vilkår, og om nye tilgange til løsninger af de stillede opgaver. Man er med andre ord ved at bevæge sig fra etablering til konsolidering og drift af netværkene. Netværkene er ved at flytte sig fra 1. projektperiodes hektiske ’interne organisering i netværket, samtidig med udviklingen af et eksternt samarbejdskoncept’. Der er stadig problemer med at få styr på organisation og organisering i vejledningsnetværkene, der jo består af flere institutioner. Der er stadig uløste problemer i relation til sekretariatsfunktioner, møder og bookninger, hjemmesider, fælles telefonnumre, nyhedsbreve, CRM-systemer (hvis de da ikke er opgivet) osv. Men generelt fremstår vejledningsnetværkenes rapporter for 2. projektperiode helt anderledes fortrøstningsfulde og i visse tilfælde ligefrem optimistiske, end rapporterne efter 1. projektperiode. Fx om at ”vi har brugt rigtig mange ressourcer på at få projektet (Netværket) på skinner”. Der er stadig problemer, men ”nu fungerer det”. Og indsatsen på vigtige områder kan ”nu bringes op i gear”. ”Det længe ønskede tætte samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne, de faglige organisationer, A-kasserne og jobcentrene har gennem perioden udviklet sig positivt, da alle har set behovet herfor...”

At indkøringsperioden har været besværlig og kompliceret, kommer fx frem i følgende overvejelser, der antyder, at de institutioner, der så at sige har prøvet det før, har et forspring. I en af netværksrapporterne fundes over, om det mon *"har været en fordel for de Netværk, der tidligere har deltaget i Kompetencecentre, og dermed et forceret forløb for de, som starter helt fra bunden"*? Altså, at det har været ekstra svært for dem, der ikke har været i gang tidligere.

Finanskrisen – flere opgaver, flere aktiviteter. Udfordringer og prioriteringer

I 2. projektperiode indtraf finanskrisen. I stort set alle netværksrapporter omtales følgerne af krisen – både for netværkene og selvfølgelig også for virksomhederne og de medarbejdere, der er ramt af krisen. Netværksrapporternes kommentarer deler sig i to retninger, der ofte spiller en rolle for et og samme netværk. For det første er det *"generelt blevet sværere at skabe møder med virksomhederne på grund af afmatningen... at skabe nye møder med nye virksomheder, heriblandt med de helt små på ned til 2-5 medarbejdere, er blevet sværere"*. På den anden side, så siges det også, at *"de mange besøg kom i rette tid inden krisen satte ind for alvor."* Altså vurderes det, at netværkenes aktiviteter nu sætter sig spor på den måde, at der hvor der er opnået kontakt og netværkenes tilbud er blevet synlige for virksomhederne, der giver det nu bonus i form af øget aktivitet, både i forhold til virksomhederne og til deres medarbejdere. Nogle steder så meget, at *"finanskrisen har ... medført, at konsulenter/vejledere har haft rigeligt travlt med at varetage den øgede efterspørgsel efter kursusforløb, hvilket har medført nedprioritering af den opsøgende virksomhedskontakt i sidste del af perioden."*

Og det er vigtigt at *"... modvirke, at virksomhederne kommer til at bruge det offentlige uddannelsessystem som "parkeringsplads" for medarbejderne i forbindelse med at løse et akut problem ved produktionsnedgang, men i stedet får tilbudt konkrete uddannelsesstrategier og målrettet opkvalificering af medarbejdere"*.

Flere af netværkene giver – i forbindelse med omtale af finanskrisen – udtryk for, at de har været i stand til at omstille sig, at prioritere anderledes efter de nye forhold, og at netværksorganisationen i situationen således har vist sig robust og omstillingsparat.

Hvad vil vi gerne vide om etablering, organisering, styring og drift i netværkene?

I første projektperiode kunne det registreres, at ukendskab til hinandens 'kultur og traditioner' samt konkurrence mellem de involverede institutioner spillede en rolle for etableringen af og fremdriften for netværkene. Kun ganske få netværk nævner i 2. projektperiode denne problematik. Hvis den er forsvundet som problem eller aktivt søgt imødegået som barriere for samarbejdet, hvordan er det så sket og med hvilke metoder, resultater og eventuelt omkostninger for samarbejdet? Der nævnes temadage, konsulentmøder m.m. Har disse været tilstrækkelige for at 'samkøre de forskellige kulturer og arbejdsformer'?

Hvad skal der til, for at samarbejdet mellem mere arbejdsmarkedsorienterede og mere 'skole'orienterede organisationer med hver deres kulturer kan berige hinanden, arbejde tæt sammen og servicere virksomheder og enkeltpersoner med vejledning, tests, uddannelsesstilbud m.v.?

Det vil også være af interesse at få belyst hvilke erfaringer – gode som dårlige – der kan samles op i forbindelse med den 'interne organisering i netværket, samtidig med udviklingen af et eksternt samarbejdskoncept'. Hvilke metoder og i hvilke situationer har det fungeret godt – eller mindre godt? Har 'den interne organisering', fx med at få netværkets parter til at spille fornuftigt sammen i perioder domineret og taget kræfter fra det eksterne samarbejdskoncept? Eller har de mange eksternt rettede kampagner, udvikling af hjem-

mesider, callcentre, CRM-systemer osv. taget ressourcer og kræfter fra den nødvendige interne opbygning, træning og konsolidering af samarbejdsformer, fx konsulenterne imellem. Sagt med andre ord: Hvordan opbygges en smidig og handlekraftig organisation indadtil *samtidig* med, at den skal gøre sig synlig, anerkendt og tiltrækkende udadtil, så omverdenen vil gøre forretninger med den?

Endelig vil det være af interesse mere systematisk at få belyst, i hvilket omfang den overordnede målsætning "Én indgang" har slået an hos virksomheder og enkeltindivider i netværkenes nærområder. Igen kan der med fordel skelnes mellem på den ene side beskrivelse af de *aktiviteter*, der tager sigte på annoncering, udvikling af foldere og brochurer, film m.v., deltagelse i møder og konferencer og på den anden side de *resultater*, der registreres som følge af udviklingen af konceptet "Én indgang".

Erfaringer fra netværkenes opbygnings-, etablerings- og begyndende driftsfaser af denne karakter kan måske vise sig at være guld værd, både for prioriteringer i projektets sidste år og for den kommende etablering og drift af de annoncerede VEU-centre.

1. Tværinstitutionel vejledning og rådgivning

For at styrke opkvalificeringen af de mindst uddannelsesvante grupper på arbejdsmarkedet og understøtte kompetenceudviklingen i navnlig de små og mellemstore virksomheder skal voksenvejledningen og den opsøgende rådgivning intensiveres og professionaliseres. Det skal sikres gennem etablering af et formaliseret samarbejde i form af voksenvejledningsnetværk mellem udbydere af voksen- og efteruddannelse omkring uddannelsesvejledning og uddannelsesrådgivning rettet mod voksne og virksomheder. Samarbejdet skal omfatte en styrket opsøgende og koordineret indsats, der er professionel og har brugers behov i centrum.

[...]

Samarbejdet om vejledningen af voksne forankres ved et antal geografisk dækkende netværk og på en måde, der sikrer, at brugerne betjenes af en sammenhængende og professionel voksenvejledning 3 til 5 steder i hver region. De enkelte voksenvejledningsnetværk skal have en fælles og let identificerbar organisatorisk ramme, og der udpeges én ansvarlig uddannelsesinstitution, der koordinerer tilbuddene.

Aftale om: "Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder", 18.juni 2007

Konsulenter – hvem, hvilken uddannelse, hvilken forståelse af konsulentfunktionen

Samarbejdet mellem netværkenes skoler og andre institutioner omkring fælles forståelse af, hvad konsulentarbejdet består i, er tydeligt intensiveret i denne projektperiode. Der udtrykkes i flere af netværkenes rapporter ligefrem stor begejstring, når dette samarbejde omtales. Hvor der i den foregående projektperiode blev talt meget om 'forskellige kulturer og traditioner', er det nu nedtonet og erstattet af intensiveret samarbejde, fælles uddannelse og arbejdsgrupper på tværs af institutionerne, der løser opgaver i fællesskab.

De fleste af netværkenes rapporter omtaler problemstillingen med at skabe fælles forståelse for opgaven på konsulentniveau, og der arbejdes på forskellig vis med at finde veje og retninger: "... konsulenterne er meget bevidste om at få de rette institutioner i spil i forhold til de enkelte opgaver med henblik på den mest hen-

sigtsmæssige løsning ... der gennemføres kompetencekonsulentmøder hver måned, hvor der er videndeling og oplæg fra værtsinstitutionen, så alle har samme viden om kompetencecentrets tilbud.”

Der tales om ”en styrket og koordineret indsats omkring kompetenceudvikling ... [og der er] nedsat arbejdsgrupper på tværs af skolerne med det formål at få udviklet fælles koncepter vedrørende særlige uddannelsesforløb, herunder FVU og IKV/RKV.”

For at få samarbejdet til at glide bedre, er der fx aftalt og gennemført en ”... fællesdag for konsulenterne ... med det formål at skabe fælles fodslag og give konsulenter mulighed for at indgå bindende aftaler med hinanden, herunder spilleregler for opgavefordeling og opfølgning.” Det er dog stadig vanskeligt at få ”frigjort involverede undervisere til opsøgende arbejde. Vi er forberedt på, at der kan komme konflikter i forhold til prioriteringen af tiden til hhv. undervisning og opsøgende arbejde. Det overvejes, om der skal findes andre profiler til projektet, eller om det opsøgende arbejde kan planlægges ”i klumper”, som så friholdes for undervisning.”

Mest radikal er en ny praksis, der, i følge netværkets egen vurdering er blevet en succes, og som er gennemført i et af netværkene: ”Konsulenterne (2 + ½) er ansat af hele netværket. De har tydeligt fået at vide, at de ikke er ansat til at ”dele sol og vind lige” mellem de deltagende institutioner. Deres arbejdsgivere er de ansatte i virksomhederne, og det er denne gruppe, de skal servicere”.

Med hensyn til uddannelse af konsulentgruppen, der består af såvel undervisere fra VUC, AMU og andre institutioner som af personer, der er mere vant til bredere konsulentfunktioner, så er billedet stadig broget. Nogle netværk har ”ikke nogen systematisk uddannelse af vore vejledere – udover intern uddannelse af hinanden”. Andre har sendt en eller flere på Undervisningsministeriets proceskonsulentuddannelse eller professionshøjskolernes vejlederuddannelse, hvor de tager et eller flere moduler i vejledning: ”Konsulenterne har deltaget i proceskonsulent-kurset, og afsluttet første modul: Konsulentkompetencer på individniveau”.

Længerevarende uddannelse synes ikke at tiltrække eller være relevant: ”En masteruddannelse har ikke interesse, da flere af vore vejledere i forvejen er højtuddannede. Vi finder, at det kunne have været relevant at udbyde en ’special’-master for vejledere under projektet på lige fod med konsulentuddannelsen (Undervisningsministeriets)”.

Hvad vil vi gerne vide om konsulenternes samarbejde, uddannelse og den forståelse af konsulentfunktionen, der er til stede i netværkene?

Der er stadig problemer forbundet med partnerinstitutioners forskellige forståelse af opgaven for konsulenterne. Dette bunder formentlig i de forskellige ’kulturer og traditioner’ og i oplevelse af konkurrence mellem institutionerne. Fx følgende lille case: den fælles telefon (dvs. Én indgang) ”er på xxx-institution og betjenes af denne institution. Problematikken har været om, alle netværksopgaver kom loyalt ud i netværket”.

Der arbejdes som nævnt på at skabe kendskab til hinanden, hinandens uddannelser og tilbud, lave fælles fodslag og fælles udbudsmaterialer. Men hvordan vendes den – legitime – opfattelse af, at ikke kun netværket som sådan, men også den enkelte institution bedømmes på aktiviteter, resultater og indtjening?

Et andet centralt spørgsmål synes at være professionalisering af vejlednings- og rådgivningsindsatsen. Hvilke opfattelser er i spil i forbindelse med ’professionalisering’ af konsulenterne? Konsulenterne benævnes fx stadig forskelligt, i de forskellige netværksrapporter: Vejledere – rådgivere – konsulenter – kompetencekonsulenter. Er ’professionalisering’ først og fremmet tænkt som vejlederuddannelse, der traditionelt retter sig mod

enkeltindivider og uddannelsessystemer? Eller er det allround generalist- og proceskonsulentuddannelse, der retter sig mod proces- og salgsfunktioner? Eller kombinationer heraf? Eller noget helt tredje?

Den forskellige sammensætning af uddannelsesporteføljen i konsulentgruppen og karakteren af konsulenternes interne videndeling og den interne efteruddannelse af hinanden, der finder sted, spejler den lokale forståelse af konsulentopgavernes karakter. Hvordan afklares, hvilke kompetencer netværkenes konsulenter skal besidde? På hvilke måder diskuteres og defineres konsulenternes roller og funktioner? Hvordan samles der op og hvordan prioriteres der på dette vigtige område af netværkenes arbejde?

[...]

- Større sammenhæng i den borgervendte og individuelle voksenvejledning om voksen- og efteruddannelse.
- Professionalisering af den offentlige voksenvejledning gennem opkvalificering af vejledere/rådgivere.

[...]

Uddannelsesinstitutionerne skal endvidere samarbejde om vejledning af voksne således, at uddannelsessøgende voksne kan modtage en behovsorienteret individuel uddannelsesvejledning. Videreuddannelses tiltag rettet mod vejledere og rådgivere skal bidrage til, at institutionerne kan tilbyde en professionel indsats på området.

Aftale om: ”Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder”, 18.juni 2007

FVU-tests (VUC) og FVU-screeninger (AMU) og FVU-kurser

Netværkene indberetter som nævnt aktivitets- og resultatindikatorer til Undervisningsministeriet, herunder kvartalsvise indberetninger for gennemførte FVU-test og FVU-screeninger (aktivitetsindikator 3.a). For hele 2008 har måltallet for FVU-test gennemført i VUC-regi været 22.665, og dette tal svarer til en målopfyldelsesprocent på 80. Hvis vi ser på spredningen henover de 22 voksenvejledningsnetværk, så ses målopfyldelsesprocenten at variere voldsomt, nemlig mellem 21 % og 1246 %. Målopfyldelsesprocenten viser ofte mere om og er i sagens natur helt afhængig af udgangspunktet: Hvad har man stræbt efter at nå? Her synes i hvert fald de to yderpunkter at være præget af urealistisk lavt, henholdsvis højt, satte måltal. De øvrige netværks målopfyldelsesprocenter fordeler sig mere jævnt, om end der er forskelle. Netværksrapporterne omtaler da heller ikke de store problemer med at få målgruppen til test/screeninger, selvom der stadig er barrierer i forhold til at få folk til at lade sig teste eller screene. Det forbindes med dårlige skoleoplevelser, eksamen og *’det er pinligt at udstille, at man ikke kan læse/regne’*. Men netværkene angiver, at de er meget optaget af opgaven, som de finder vigtig – især i tider med recession.

Med hensyn til antal personer i FVU-forløb (resultatindikator 4.a.), så har måltallet for antal personer i et FVU-forløb været sat til 28.368, og den tilsvarende målopfyldelse er 96 %. Igen spreder opgørelserne sig. Fra 312 % som den højeste målopfyldelse til 39 % for den laveste. Disse tal giver i højere grad anledning til bekymring i vejledningsnetværkenes rapporter. Ét er at få gennemført tests/screeninger – dvs. aktiviteter – noget andet er at få det omsat i kursusvirksomhed – dvs. resultater. Herom siges det fx at *”FVU er et kildent område. FVU-tests ligger meget højt [...], mens screeninger gennemført i AMU-regi ligger meget lavt”*. Og videre (fra samme netværk): *”Der kan hyppigt observeres en tendens til, at den uddannelsesuvante gerne lader sig screene, men er mere modvillig overfor at gå ind i et egentlig FVU-forløb på VUC”*. Fx nævnes det i

en netværksrapport, at ”når statistikken på 1. kvartals FVU-testede i dansk viser, at kun 15-20 % af de teste- de i målgruppen ønsker en opfølgende kontakt og tilbud om konkrete FVU-forløb, og at kun ½-delen af disse kommer i gang med et forløb, så er det oplagt at stille spørgsmålet: Hvorfor så relativt få?”. Det skal dog siges, ”... at disse tal gælder for deltagere, der testes udenfor aktivitet med virksomheden. Tallet vokser be- tragtligt, når det foregår i forbindelse med en konkret aftale med en virksomhed.”

Der er ingen tvivl om, at netværkene ser både FVU-tests og -screeninger som vigtige, både fordi det er eller kan være en åbning til uddannelse for uddannelsesuvante grupper, og fordi det giver omsætning på uddan- nelsesinstitutionerne. ”FVU-indsatsen ses som særdeles værdifuld for det videre arbejde med at få flere voksne i gang med uddannelse, fordi det udgør selve fundamentet til det at komme i gang med uddannelse.”.

Flere af netværkene gør sig i rapporterne overvejelser over, hvorledes der kan opnås bedre resultater. Et vej- ledningsnetværk har forsøgt sig med ”diverse tiltag på området. Netværket har således en fælles holdning til, at tilbuddet om screening, som er obligatorisk, skal gives ved direkte ’konfrontation’ med kursisterne af vej- ledere og FVU-undervisere, der kan motivere og informere præcist om muligheder, udbytte og perspektiver i forhold til faglig og personlig udvikling. – Tiltaget skal understøttes af faglærerne, så behovet for almene færdigheder ses i relation til den faglige undervisning indenfor deltagernes jobområde.” Disse aktiviteter fo- regår sammen med 3F, hvor der gennemføres motivations-, afklarings- og uddannelsesplanlægningsforløb for ansatte samt nyledige. Flere netværk nævner i øvrigt samarbejde med fagforeninger/TR som gunstigt for arbejdet med FVU-test/-screeninger og tilmelding til FVU-forløb.

Det er åbenbart sammenhængen og etableringen af trygge eller velkendte rammer, der giver resultater: ”Fle- re af virksomhedsbesøgene er udført i samarbejde mellem en uddannelseskonsulent og en FVU-konsulent, og vi har registreret en markant fremgang ift 2007.”

Hvad vil vi gerne vide om FVU-tests (VUC) og -screeninger (AMU) og FVU-kurser?

Som det ses af den politiske aftale om bl.a. etableringen af den tværinstitutionelle rådgivning og vejledning, der blev til Voksenvejledningsnetværkene, fra juni 2007, så er der også politisk stor bevågenhed i forhold til FVU-indsatsen.

Der er ingen tvivl om, at FVU-tests og screeninger også for netværkene og for de enkelte vejledere/kon- sulenter, der står med det i marken, er et højt prioriteret område. Som så mange af netværksrapporterne næv- ner det, så er der barrierer i forbindelse med at omsætte aktivitetstallene fra tests og screeninger til resultattal for FVU-forløb. Barriererne er let forståelige, fx er det ikke simpelt at få uddannelsesuvante til at ’afsløre’, at de har læseproblemer, er ordblinde og/eller har problemer med matematik. Og derefter at sætte dem på sko- lebænken på et kursus.

Hvordan vendes de uddannelsesuvantes holdning til test/ screening og uddannelse? Det vil her være af helt central betydning at få de relativt få gode erfaringer bragt frem til fælles nytte. Noget tyder på, at bl.a. føl- gende faktorer spiller en rolle:

- Test /screening foregår bedst i ’trygge rammer’, dvs. fx blandt arbejdskolleger/på virksomheden og helst i forbindelse med en aktivitet, der alligevel løber af stablen.
- Fagforening/TR kan spille en formidlende rolle.
- De må ikke være for mange ’logistiske’ problemer: Først test – så går der en rum tid – henvendelse et andet sted på et andet tidspunkt. Test, tilbud og aftale om kursus bør knyttes tæt sammen.
- Underviser og FVU-konsulent kan med fordel være af sted sammen på virksomhedsbesøg.

- Såvel faglige aspekter – job, karriere, mobilitet, som sociale – ”forældredansk, læs med dine børn”, skal fremhæves.

Hvordan gribes opgaven an, når der er tale om personer uden job, som mødes med netværket udenfor virksomhederne?

Og hvordan spredes de gode historier mellem netværkene på dette område?

Det skal sikres, at dette [etableringen af Voksenvejledningsnetværkene] initiativ samordnes med den styrkede, opfølgende vejledning om Forberedende Voksenundervisning (FVU), som der med globaliseringsaftalen er blevet bevilget 110 mio. kr. til over en 6-årig periode, og at FVU-konsulenterne indgår i samarbejde med de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioners opfølgende arbejde.

Aftale om: ”Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder”, 18.juni 2007

Uddannelsesambassadører – udvælgelse, uddannelse og anvendelse

I de kvartalsvise indberetninger til undervisningsministeriet er ’antal uddannelsesambassadører’ rubriceret under ”Rådgivning af virksomheder” og som resultatindikator (punkt 2.c.). Uddannelsesambassadørordningen er, ligesom FVU-indsatsen, højt prioriteret, både i den politiske aftale, der ligger til grund for voksenvejledningsnetværkene, og hos vejledningsnetværkene selv.

Til gengæld volder etableringen af ordningen kvaler for netværkene, fx som det kommer til udtryk i følgende bramfrie konstatering: *Opgaven med at få etableret et uddannelsesambassadørkorps har efterhånden udviklet sig lidt af et mareridt. Problemstillingen er blevet vendt igen og igen og lige lidt har det hjulpet”.*

På landsplan er der i de kvartalsvise indberetninger til Undervisningsministeriet for hele 2008 meldt om en målopfyldelsesprocent på 62 på baggrund af et samlet målopfyldelsestal på 1605 for alle de 22 voksenvejledningsnetværk. Det er den laveste målopfyldelsesprocent af aktivitets- og resultatindikatorerne overhovedet. Tallene dækker over en spredning på fra 570 % til 0 %. 4 netværk har en målopfyldelsesprocent på 0 og der er 9 af de 22 netværk, der har under 50 % målopfyldelse. De 570 % dækker over et lavt udgangspunkt, og det ændrer derfor ikke ved det generelle billede: det er svært at få uddannelsesambassadørordningen op at stå.

I rapporternes omtaler af aktiviteter i forbindelse med etablering af uddannelsesambassadørordninger omtales en lang række forskellige tiltag, hvoraf mange ikke har givet resultater. For en del af netværkene kan de mange forsøg sammenfattes på denne måde: *”Resultatet er lige nu, at vi har sat aktiviteten i bero, da vi endnu ikke har fundet en løsning, hvor det er muligt at få interesserede deltagere på kurser eller deltage i netværk ...”*

Mange netværk skriver om, at *”der tilbydes kurser og kursusmaterialer”*, men effekten er meget ringe, og mange kurser for – kommende – uddannelsesambassadører må aflyses.

Ikke alle steder ser billedet dog så mistrøstigt ud. De steder, hvor det faktisk er lykkedes at få kurser for uddannelsesambassadører op at stå og som melder om, at ordningen fungerer, har der tilsyneladende ikke været særlige trylleformularer i brug. Og dog...? *”11 medarbejdere fra 4 virksomheder tilmeldte sig netværkets*

ambassadørkurser. Gruppen bestod af TR og HR-medarbejdere. Alle udtrykte stor tilfredshed med kursusindhold og opbygning ...”

”Den nuværende recession viser med tydelighed behovet for tilstedeværelsen af uddannelsesambassadører på virksomhederne. ... P.t. efterspørger mange virksomheder VEU, men ikke alle har lige godt styr på behov, ønsker og muligheder. Det bevirker, at indsatsen bliver mere tilfældig end behøvet ... Krisen som medfører, at især ufaglærte jobs nedlægges, understreger sammen med kompetencefondene, behovet for uddannelse af uddannelsesambassadører, der dels kan medvirke til at få de ufaglærte kompetenceudviklet til andre jobområder, dels at kompetencefondens midler anvendes så hensigtsmæssigt som muligt”.

”i 2. projektperiode har vi i samarbejde med Dansk Metal på landsplan udviklet et pilotprojekt for uddannelsesambassadører. Det første uddannelsesforløb afholdtes ... april 2009 ... Der er tilmeldt 21 deltagere ... Udviklingen af forløbet er sket i tæt samarbejde mellem Dansk Metal og [x]netværket.. Målet er at få uddannet 100 uddannelsesambassadører i løbet af 2009.” Her er ikke tale om mismod og given op overfor opgaven. Tværtimod argumenteres med en høj grad af selvfølgelighed for ordningens nødvendighed – især i krisetider.

Hvad vil vi gerne vide om uddannelsesambassadørordningen?

Uddannelsesambassadørordningen er helt åbenlyst et indsatsområde, der volder netværkene problemer. Det virker som om netværkene igen og igen forsøger at invitere til orientering om eller kurser i. Der produceres materialer og deles ud, men det slår ikke igennem, det giver ikke resultater.

Hvis uddannelsesambassadørordningen skal fungere, så må det være i kraft af personer, der fungerer som eksterne aktører på vegne af og sammen med, men løst koblet til netværket. En uddannelsesambassadør er i forvejen ansat på virksomheden, eller i en fagforening eller andetsteds. Så hvad er tilknytningsmulighederne for uddannelsesambassadører i forhold til netværket, og hvad skal gøre denne position tiltrækkende for personer udenfor netværket?

Det ser ud til, at en forudsætning for at det kan fungere, er at de, der accepterer at fungere som uddannelsesambassadører, i forvejen har interesse i sagen, og at de har tydelige loyalitetsbånd enten til virksomheden eller til en fagforening. Det er personer ’på gulvet’, der kan se deres interesse i at udføre denne type aktiviteter, og som i den bestræbelse har klare aftaler – og fælles interesser – med netværket og dets konsulenter og øvrige repræsentanter.

Hvordan etableres dette samspil mellem netværkene, tillidsmænd eller HR-repræsentanter på virksomheden? Hvad skal der til, for at sådanne personer finder det attraktivt at indgå i et samarbejde med netværkene og deres konsulenter? Hvad får eller kan uddannelsesambassadøren ’få ud af det’, forstået som meningsfuld aktivitet (og i mindre grad forstået som penge/ aflønning)?

2. Uddannelsesambassadører [...]

Det er dokumenteret, at kolleger og ledere spiller en stor rolle, når kortuddannede skal motiveres til at deltage i voksen- og efteruddannelse. Derfor skal der udvikles tilbud og afsættes ressourcer til at understøtte særlige uddannelseskandidater og arbejdspladsbaserede vejledere kaldet uddannelsesambassadører.

Det kan være tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter, personer med særlige forudsætninger, mellemledere, ildsjæle fra den folkeoplysende sektor m.v. Uddannelsesambassadørerne kvalificeres via tilbud om uddannelses- og arbejdspladsbaserede uddannelsesforløb, ligesom der tilbydes uddannelsesambassadørerne støtte via forskellige metoder og værktøjer (herunder vejledningshjørner, kompetencemapper, planlægningsværktøjer m.v.) samt generel faglig bistand fra voksenvejledningsnetværkene.

Aftale om: ”Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder”, 18.juni 2007

Individuel vejledning

Med hensyn til ”Rådgivning af individer”, der indrapporteres og registreres til Undervisningsministeriet som ”aktivitets- og resultatindikatorer” 3.a og 3.b, henholdsvis 4.a., 4.b. og 4.c., har vi tidligere set på 3.a. (og 4.a.), nemlig antallet af FVU-test, henholdsvis FVU-screeninger.

Aktivitetsindikator 3.b.: ”Antal personer netværket har vejledt” spiller bredt sammen med alle resultatindikatorerne 4.a., 4.b. og 4.c., og er således ikke bundet til et enkelt af dem, men fungerer nok som en vigtig forudsætning for, at ”vejledning af individer” giver resultater, og formentlig også for karakteren af disse resultater.

For hele 2008 ligger det antal personer, som netværkene har vejledt, meget højt. For hele 2008 er der sat et måltal for alle netværkene på 67.986. Dette måltal er over-opfyldt med 216 %, hvilket er den højeste målopfyldelsesgrad for netværkene samlet overhovedet. Målopfyldelsesprocenten ligger mellem 1893 som det højeste og 80 som det laveste tal. 6 af netværkene over-opfylder vejledningsindsatsen med over 300 %.

Det problematiseres flere steder, at den borgervendte vejledning, udenfor virksomhederne, i boligkvarterer, jobcentre mv. er svær at få resultater ud af. Mange af netværkene har påbegyndt samarbejde med jobcentrene om ’vejlednings-hjørner’/-tidspunkter og lignende, men resultaterne er endnu ikke tilfredsstillende for denne type af udadvendte aktiviteter.

De fleste netværk omtaler slet ikke hvilke aktiviteter, der giver de gode resultater. Det nævnes eventuelt, at antallet af vejledninger af personer er meget tilfredsstillende, men ikke noget om, hvordan dette tal er opnået. Det er således ikke klart, hvordan det er sket. Der redegøres ikke for, om det er individuelle personer, der selv har henvendt sig, om de er blevet opsøgt på virksomhederne, fx i forbindelse med fyraftensmøder eller lignende. Er der tale om, at vejledning foregår som del af undervisningen på i forvejen etablerede hold, om samtaler ved FVU-screeninger, om samtaltællinger i forbindelse med uddelinger af pjecer og brochurer eller andet? Det er ikke muligt i netværksrapporterne at få besvaret den slags spørgsmål.

Et af netværkene omtaler vejledning af individer som tidkrævende. Vejledning tager tid: ”Når vejledningen skal være seriøs tager det ofte meget tid, en vejledning med opfølgning tager mellem 40 min og 1½ time. Dog er enkelte vejledninger løst gennem en enkelt kort vejledning eller telefonsamtale”. Hvis det er korrekt, så

bliver det endnu sværere at forstå den høje målopfyldelsesprocent med hensyn til ”antal personer som netværket har vejledt”.

Hvad vil vi gerne vide om netværkenes vejledning af individer?

Det ligger lige for at spørge til de forskellige opgørelsesmetoder, der ligger bag de store tal for vejledning af individer. Hvad tælles med som vejledning? Hvordan finder det sted? Hvordan skelnes mellem vejledning og andre aktiviteter?

I indberetningerne til Undervisningsministeriet om ”antal personer som netværket har vejledt”, skelnes helt klart mellem ’vejledt individuelt’ og ’vejledt kollektivt’. Det er kategorien ’vejledt individuelt’, der fremviser de største tal, så derfor er en redegørelse for, hvorledes dette har fundet sted, meget interessant.

Måske bunder de store tal – og de store forskelle i målopfyldelsen – fra netværkene i særlige, måske institutionsbårne, opfattelser af, hvad vejledning egentlig vil sige. Især kan det måske gælde for den individuelle vejledning, der, som vi så det ovenfor, kan være særdeles tidkrævende. Vi ved det ikke, men det er et spørgsmål værd.

Indberetningerne til Undervisningsministeriet

Indberetninger fra netværkene er så forskellige, og nogle desuden mangelfulde eller uklare med hensyn kommentarer til netværkenes aktiviteter og resultater, at det kan være vanskeligt at anvende dem, herunder bruge dem til at vurdere de kvantitative indberetninger.

I en række tilfælde omtales og beskrives aktiviteter og indsatser udførligt, mens resultaterne, fx i form af forventet vækst i oprettelse af FVU-hold, etableringen af netværk eller aftaler med virksomheder, kun omtales sporadisk. I andre tilfælde meddeles, at resultatet på et givent område er tilfredsstillende eller måske ligefrem ovenud tilfredsstillende, mens beskrivelser af, hvorledes disse resultater (tal) er fremkommet, ikke forekommer. Dette sidste er i høj grad tilfældet med resultatindikator 3.b: ”Antal personer netværkene har vejledt”. Da der her er tale om ret store tal og som hovedregel en høj grad af målopfyldelse, så kunne det være interessant at få beskrevet, hvorledes disse resultater er fremkommet.

Såfremt det ønskes at monitorere voksenvejledningsnetværkenes virksomhed – og de kommende VEU-centres – så kan det anbefales at skærpe karakteren af indberetningerne med hensyn til præcision i forhold til de udmeldte og selvpålagte resultatkrav. Det kan i den forbindelse anbefales, at der udvikles relevante redskaber, der hjælper og støtter netværkenes arbejde, således at det tydeligere fremgår, hvad der virker i forhold til de opstillede mål.

Det skal dog retfærdigvis siges, at enkelte af Voksenvejledningsnetværkenes indberetninger faktisk tydeligt forholder sig til de stillede – og selvpålagte – opgaver. Disse indberetninger beskriver fx ’status’ – ’målopfyldelse’, herunder kommenterer de indsendte data, ’aktiviteter’ og ’resultater’ på en fyldestgørende, klar og overskuelig måde og gør det i forhold til intentioner i projektet og egne udmeldte måltal.