



## **Virksomheder og voksenvejledningsnetværk - Omfang, indhold og konsekvenser af rådgivningen**

**København oktober 2009**

## Forord

Dette notat præsenterer resultaterne fra en undersøgelse af **virksomhedernes brug af voksenvejledningsnetværkene**. Formålet med undersøgelsen er at klarlægge, hvad der er kommet ud af kontakten og uddannelsesrådgivningen til virksomhederne.

Undersøgelsen er en mindre delundersøgelse. Datamaterialet er 161 telefoninterviews med virksomheder, der er aftalt rådgivning med. Den skal supplere hovedundersøgelsen af voksenvejledningsnetværkene. Hovedundersøgelsen gennemføres af Videncenter for uddannelses- og erhvervsvejledning (VUE).

Det har været en forudsætning for undersøgelsen, at resultaterne skal kunne indgå i det videre arbejde med rådgivningen af virksomhederne, herunder arbejdet med VEU-centre. Det har betydet en meget lille tidsramme for undersøgelsens gennemførelse. Dette, kombineret med ønsket om både at kunne give et billede af udbredelsen af omfang og af indholdet i rådgivningen, har været en metodemæssig udfordring. Notatet omfatter derfor en relativ fyldig beskrivelse af dataindsamlingsmetoden.

Delundersøgelsen er gennemført af Anne Larson og Bjarne Wahlgren for NCK. Studentermedarbejder Hasse Møller har deltaget i undersøgelsen og gennemført telefoninterviewene.

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet har finansieret delundersøgelsen.

Bjarne Wahlgren  
Centerleder  
Oktober 2009

### Om NCK

Nationalt Center for Kompetenceudvikling indsamler, dokumenterer og formidler viden om voksen- og efteruddannelse og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

Opgaven løses i et samarbejde mellem medarbejdere fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, Anvendt Kommunal Forskning, Videncenter for uddannelses- og erhvervsvejledning, Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger og CARMA, Aalborg Universitet.

Besøg [www.ncfk.dk](http://www.ncfk.dk)

## Indholdsfortegnelse

|   |    |
|---|----|
| Forord .....  | 2  |
| Sammenfatning.....  | 4  |
| Baggrund.....   | 5  |
| Kontakten mellem virksomheder og vejledningsnetværk .....           | 6  |
| Hvad kommer der ud af den første kontakt med virksomhederne?.....   | 7  |
| Hvad så, når kontakten er etableret i form af en aftale?.....       | 8  |
| Hvilke aktiviteter sættes i gang for hvem?.....                     | 10 |
| Vejledningsnetværkenes betydning for de igangsatte aktiviteter..... | 14 |
| Hvad kan samarbejdet anvendes til fremover? .....                   | 15 |
| Undersøgelsens metode .....   | 17 |

## Sammenfatning

På baggrund af 161 telefoninterview med virksomheder, hvor der er indgået aftaler mellem virksomhed og vejledningsnetværk om rådgivning, kan det konkluderes at:

- Netværkene ser ud til at opfatte kontakten mere omfattende og intensiv end virksomhederne.
- Kontakten til virksomhederne er ressourcekrævende og ender oftest uden etablering af aktiviteter.
- En væsentlig andel af de virksomheder, der er skabt kontakt til – mere end en tredjedel – oplever ikke noget behov for yderligere kontakt med voksenvejledningsnetværket efter den første kontakt.
- I de tilfælde, hvor der er indgået aftale og afholdt møde med virksomheden, kommer der aktiviteter ud af mindre end halvdelen af kontakterne.
- Den væsentligste del af begrundelserne for ikke at etablere aktiviteter knytter sig til manglende oplevede behov for yderligere kompetenceudvikling – enten begrundet direkte i finanskrisen eller mere generelt.
- En mindre del af begrundelserne for, at der ikke etableres aktiviteter, tilskriver virksomhederne manglende effektivitet fra netværkenes side.
- Der kommer relativt flere aktiviteter i gang blandt mellemstore virksomheder end blandt de helt små.
- Kompetenceafklaringen retter sig især mod ufaglærte medarbejdere og omfatter gennemsnitligt over halvdelen af medarbejderne.
- De virksomheder, der har igangsat uddannelsesaktiviteter, har igangsat en betydelig uddannelsesaktivitet – i lige så høj grad for ufaglærte og faglærte.
- Der igangsættes især erhvervsrettede kurser, men også almene kurser i væsentligt omfang – i begge tilfælde ofte tilpassede den enkelte virksomheds behov.
- Det opsøgende arbejde har nået virksomheder, der ikke tidligere har været i kontakt med uddannelsesinstitutioner.
- Det opsøgende arbejde har fremmet allerede eksisterende samarbejde mellem virksomheder og institutioner.
- En del af disse virksomheder vurderer, at de ikke ville have gennemført uddannelsesaktiviteterne uden henvendelsen.
- Langt de fleste virksomheder, som har sat aktiviteter i gang, vurderer, at kontakten har befordret arbejdet og i en del tilfælde været en forudsætning for, at det kom i gang.
- Virksomhederne mener at vejledningsnetværkene i betydeligt omfang har bidraget til at skabe overblik over uddannelsesmuligheder – og at det er en vigtig opgave fremover.
- En stor del af virksomhederne – mellem en tredjedel og to tredjedele – mener at de vil kunne anvende netværkene i deres afklaring af kompetencebehov, til at skabe samarbejde om medarbejderuddannelse med andre virksomheder og ikke mindst i deres uddannelsesplanlægning.
- Virksomhederne giver ikke markante meldinger om, samarbejdet skal foregå gennem et netværk eller gennem uddannelsesinstitutionerne.
- Virksomhederne giver ikke markante meldinger om, hvilke opgaver de forventer af VEU-centrene til fremme af virksomhedens behov for kvalificering.

**Det samlede billede** er, at mange kontakter mellem vejledningsnetværk og virksomhed ikke resulterer i aktiviteter – primært fordi virksomhederne ikke oplever et (aktuelt) behov herfor. På omkring en fjerdedel af de virksomheder, der er etableret kontakt med, sættes der aktiviteter i gang – først og fremmest efteruddannelse af medarbejdere. De igangsatte aktiviteter er omfattende, og når gruppen af ufaglærte medarbejdere. Der er etableret kontakter til virksomheder, der ikke tidligere havde kontakt med uddannelsesinstitutioner, og disse kontakter har befordret virksomhedernes arbejde med kompetenceudvikling. Der er generel tilfredshed med det etablerede samarbejde. Det har bidraget til større overblik over uddannelsesmuligheder og vil fremover kunne bidrage til virksomhedernes kompetenceudvikling.

## Baggrund

Dette notat sammenfatter resultaterne fra en undersøgelse, som omfatter kontakten mellem virksomheder og vejledningsnetværk/uddannelsesinstitutioner, de aktiviteter som er sat i gang, vejledningsnetværkenes betydning for disse aktiviteter og mulighederne og behov i et fremtidigt samarbejde.

Undersøgelsen, der altså anlægger **et virksomhedsperspektiv**, er en mindre delundersøgelse under den samlede evaluering og erfaringsopsamling af de 22 voksenvejledningsnetværks arbejde.

Undersøgelsens datamateriale er 161 telefoninterview med virksomheder, der er indgået aftaler med om rådgivning. Interviewene er gennemført ultimo august til primo oktober 2009. Materialet, der har en markant høj besvarelsesprocent, tilstræber at give et dækkende og troværdigt billede af virksomhedernes faktiske brug af vejledningsnetværkenes rådgivning.

Delundersøgelsen er blevet til efter et ønske fra Undervisningsministeriet om en styrkelse af det 'kvantitative' datagrundlag i evalueringen. Det kvantitative datagrundlag skulle sikre en bredde i resultaternes udsigelseskraft. NCK er enig i denne betragtning og har derfor gennemført to supplerende delundersøgelser. Den her foreliggende undersøgelse af virksomhedernes brug af voksenvejledningsnetværkene og en sammenfatning af erfaringerne fra de 22 voksenvejledningsnetværk. Det sidste redegøres der for i et andet notat.

Der er lagt vægt på, at resultaterne skal kunne indgå i det fremadrettede arbejde med rådgivning af virksomheder – ikke mindst i en VEU-center sammenhæng. Undersøgelsen omfatter derfor kun indirekte et evalueringsperspektiv, idet der ikke foretages en vurdering af netværkenes aktiviteter i forhold til deres mål. Der fokuseres i stedet på, hvad virksomhederne har fået ud af rådgivningen, og hvad de på den baggrund fremover har behov for. Den vægt, som hermed lægges på erfaringsopsamlingen, er i overensstemmelse med den politiske aftale om VUE-centre, hvoraf det fremgår:

*'Den aftalte evaluering af voksenvejledningsnetværkene i slutningen af 2009 ændres således, at den, for så vidt angår rådgivning af virksomheder og deres ansatte, belyser relevante erfaringer til brug for udvikling af VEU-centrene.'*

## Kontakten mellem virksomheder og vejledningsnetværk

En forudsætning for rådgivning af virksomhederne er, at der skabes en kontakt mellem vejledningsnetværk på den ene side og virksomhederne på den anden. Kontakten er skabt på flere forskellige måder og i flere trin. Første trin er den indledende kontakt til virksomhederne. Nogle netværk har anvendt call-centre, andre har anvendt en institutionel henvendelse, andre en personlig opsøgning, andre igen andre former eller kombinationer af former. Erfaringerne fra denne kontaktfase er beskrevet i andre sammenhænge<sup>1</sup>. I dette notat ser vi på de efterfølgende trin i kontaktprocessen. Vi ser på, hvad der sker, efter der er skabt en kontakt og aftalt et møde mellem virksomheder og netværk.

Vi har derfor henvendt os til virksomheder, hvor det fra netværket er oplyst, at der **er skabt en kontakt** mellem virksomheden og netværket/uddannelsesinstitutionen. Det vil sige, at netværket har oplyst, at der har været aftalt eller afholdt et møde med virksomheden. Den nærmere udvælgelse af disse virksomheder er beskrevet i metodeafsnittet. På den baggrund er der gennemført telefoninterview med 161 virksomheder.

Set fra virksomhedernes perspektiv ser billedet anderledes ud end fra netværkenes. En del af de uddannelsesansvarlige på virksomheden kan ikke huske kontakten, en del kan huske kontakten, men ikke at der kom noget ud af den, og en del bekræfter, at der har været afholdt et møde, men at der ikke kom noget ud af det. På en del virksomheder, en fjerdedel af de interviewede, blev der sat aktiviteter i gang. De konkrete tal for de 161 virksomhedskontakter således ud:

|  |    |
|--|----|
| Kan ikke huske, at de er blevet kontaktet                            | 22 |
| Der er skabt kontakt, men der kom ikke noget ud af det               | 38 |
| Der er afholdt møde, men der er ikke sat konkrete aktiviteter i gang | 58 |
| Der er sat aktiviteter i gang  | 43 |

<sup>1</sup> Den opsøgende virksomhed er beskrevet kort i notatet *Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder – evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk*, København januar 2009, og i notatet *Erfaringsopsamling fra voksenvejledningsnetværkene - En analyse på tværs*, København oktober 2009.

Tallene er interessante ud fra to perspektiver. Det ene er, at der er en markant forskel på netværkenes og virksomhedernes opfattelse af, om der er skabt en kontakt eller ej. Er netværkenes oplysninger om, at der har været aftalt eller afholdt et møde, korrekte, hvad vi ikke har grund til at drage i tvivl, må man konstatere, at det ikke har sat sig de samme spor hos virksomhederne (teknisk blev de i interviewet direkte spurgt om der havde været holdt møde). Det andet perspektiv er, at det, som netværkene ofte beskriver, er 'en lang og sej proces at skabe kontakten til virksomhederne'. Processen er lang og omkostningskrævende ikke mindst set på baggrund af, at der inden der afholdes møde, har været anvendt en del ressourcer på at skabe den første kontakt.

Konklusionen er:

- Netværkene ser ud til at opfatte kontakten **mere omfattende og intensiv** end virksomhederne.
- Kontakten til virksomhederne er ressourcekrævende og **ender ofte uden etablering af aktiviteter**.

Med henblik på effektivisering af kontakten til virksomhederne er det væsentligt at få oplyst, hvorfor der ikke kommer aktiviteter ud af en stor del af de etablerede kontakter. Først vil vi derfor se på, hvad der sker efter den første kontakt. Derefter ser vi på, hvad der sker efter der har været afholdt et møde mellem virksomhed og vejledningsnetværk.

## Hvad kommer der ud af den første kontakt med virksomhederne?

Blandt de 139 virksomheder, der husker, at de er blevet kontaktet af et voksenvejledningsnetværk, er det hyppigste udbytte en aftale om at holde et møde om uddannelsesmulighederne. Der er imidlertid 38 virksomheder, som oplyser, at der ikke er kommet noget ud af kontakten.

Som **begrundelser for, at der ikke kom nogen aftale ud af kontakten**, opgiver virksomhederne oftest, at der ikke umiddelbart er et behov for uddannelse af medarbejderne, eller at man allerede uddanner medarbejderne. Således har 22 af de 38 virksomheder, der oplyser at der ikke kom noget ud af kontakten, begrundet det med, at de ikke umiddelbart havde et behov for uddannelse af medarbejderne, mens 14 har oplyst, at de allerede uddanner deres medarbejdere. Ingen af virksomhederne gav som årsag, at de ikke kunne undvære medarbejdere, eller at de ikke havde råd. Tre virksomheder oplyste, at de anså virksomhedens fremtid for at være for usikker til at tænke på uddannelse.

**Table 1:** De 38 virksomheders begrundelser for at der ikke kom noget ud af den aftalte kontakt med voksenvejledningsnetværket

| Begrundelser   | Antal virksomheder |
|--|--------------------|
| Uddanner allerede medarbejderne                              | 14                 |
| Gennemfører allerede kompetenceafklaring                     | 0                  |
| Ikke umiddelbart behov for uddannelse af medarbejderne       | 22                 |
| Kan ikke undvære medarbejdere til uddannelse nu              | 0                  |
| Virksomhedens fremtid for usikker til at tænke på uddannelse | 3                  |
| Har ikke råd til at uddanne medarbejderne                    | 0                  |

**Note:** Virksomhederne har kunnet svare ja til flere af mulighederne.

Vi har ikke undersøgt, hvorfor der ikke er kommet noget ud af kontakten med de 22 virksomheder, som ikke kan huske, at de er blevet kontaktet. Vi kan blot konstatere, at det er der ikke. Men det synes rimeligt at antage, at begrundelserne er af samme art: De har ikke oplevet henvendelsen som vigtig, fordi de ikke oplever et behov for yderligere kompetenceudvikling.

Konklusionen er:

- En væsentlig andel af de virksomheder, der er skabt kontakt til – mere end en tredjedel – oplever ikke noget behov for yderligere kontakt med voksenvejledningsnetværket efter den første kontakt.

## Hvad så, når kontakten er etableret i form af en aftale?

Der er 101 virksomheder, der oplyser, at der 'kom en aftale i stand' med henblik på at undersøge mulighederne for at sætte kompetenceudviklingsaktiviteter i gang. Det fremgår af tabel 2, hvad der kom ud af det.



**Table 2:** Hvad kom der ud af 101 virksomheders aftaler med vejledningsnetværkene?

| Aktiviteter  | Antal |
|--|-------|
| Igangsæt kompetenceafklaring for medarbejderne                               | 14    |
| Igangsæt uddannelse for medarbejderne  | 39    |
| Lavet plan for fremtidig kompetenceafklaring for medarbejderne               | 1     |
| Lavet plan for fremtidig uddannelse af medarbejderne                         | 7     |
| Indgået aftale med andre virksomheder om fremtidigt samarbejde om uddannelse | 1     |
| Der kom ingen konkrete aktiviteter i gang                                    | 58    |

**Note:** Virksomhederne har kunnet svare ja til flere af mulighederne.

Der er altså blandt de 101 undersøgte virksomheder, hvor kontakten fra voksenvejledningsnetværket har ført til en eller anden aftale mellem netværket og virksomheden, en betragtelig andel – nemlig 58 virksomheder – hvor der på nuværende tidspunkt (interviewtidspunktet september 2009) ikke er igangsat konkrete aktiviteter.

På 43 virksomheder, som nævnt omkring en fjerdedel af den interviewede population, er der sat aktiviteter i gang. Den altdominerende aktivitet er forskellige former for uddannelse for medarbejderne. Der sker på 39 virksomheder. På 14 er der igangsat kompetenceafklaring. Begge disse forhold belyses i næste afsnit.

På 7 virksomheder er der lavet en plan for den fremtidige uddannelse af medarbejdere. Ikke noget stort tal, men et ikke uvæsentligt resultat af indsatsen.

På samme måde som begrundelserne for ikke at indgå aftale er vigtige handleparametre, er begrundelserne for, at der ikke kommer aktiviteter ud af aftalte eller afholdte møder, vigtige med henblik på fremadrettede strategier.

Virksomhedernes **begrundelser for, at der ikke er igangsat aktiviteter**, falder i tre kategorier:

- Den ene er relateret til eksterne/samfundsmæssige forhold
- Den anden er relateret til virksomhedsinterne forhold
- Den tredje er relateret til voksenvejledningsnetværkene og det virksomhederne oplever, at netværkene kan tilbyde.

Blandt de eksterne/samfundsmæssige begrundelser for, at der ikke er sat konkrete aktiviteter i gang, nævnes ofte finanskrisen, der har medført mangel på ressourcer og nedskæringer.

Af virksomhedsinterne begrundelser nævnes omstruktureringer og igangværende salg af virksomheden samt stort arbejdspress, dårlig økonomi, intet aktuelt behov for uddannelse af medarbejderne, samt at virksomheden allerede havde et etableret samarbejde med en uddannelsesinstitution. Denne kategori af begrundelser svarer til begrundelserne for ikke at indgå aftale, jf. ovenfor. Begrundelserne knytter sig til et manglende (aktuelt) oplevet behov for yderligere kompetenceudvikling.

Begrundelserne, der relaterer sig til voksenvejledningsnetværket og deres tilbud, omfatter manglende opfølgning på mødet fra netværkets og/eller virksomhedens side, at virksomheden ikke var tilfreds med det netværket kunne tilbyde og dårlig eller mangelfuld rådgivning. Nogle virksomheder mener, at kurserne var for dyre, eller peger på praktiske problemer som transport, og at virksomheden ikke kunne mønstre nok medarbejdere/deltagere.

Konklusionen er:

- Selv i de tilfælde, hvor der er indgået aftale og afholdt møde med virksomheden, kommer der aktiviteter ud af mindre end halvdelen af kontakterne.
- En væsentlig del af begrundelser knytter sig til manglende oplevede behov for yderligere kompetenceudvikling – enten begrundet direkte i finanskrisen eller mere generelt.
- En mindre del af begrundelserne angiver virksomhederne i manglende effektivitet fra netværkenes side.

## Hvilke aktiviteter sættes i gang for hvem?

Der er 43 virksomheder, hvor der er sat aktiviteter i gang på baggrund af møder med vejledningsnetværkene. De 43 virksomheder adskiller sig noget fra den samlede gruppe af virksomheder, som indgår i målgruppen og i den samlede interviewede population. Der er markant færre virksomheder med under 10 ansatte. Tilsvarende er der en overrepræsentation af virksomheder i størrelsen 10-49 ansatte. Mere end halvdelen af de 43 virksomheder er placeret i denne kategori.

Der kommer således **relativt flere aktiviteter i gang blandt mellemstore virksomheder end blandt de helt små.**

De forholdsvise høje tal for deltagelsen i de to følgende afsnit skal altså ses på baggrund af, at der i væsentlig udstrækning er tale om virksomheder med 10 ansatte eller flere.

## Kompetenceafklaring af medarbejderne

I alt 14 virksomheder har igangsat kompetenceafklaring af medarbejdere. En virksomhed har planlagt det. Af disse 15 virksomheder omfatter kompetenceafklaringen ufaglærte medarbejdere på 12 virksomheder og for faglærte medarbejdere tilsvarende 12 virksomheder. For funktionærer, mellemledere og ledere er antallet af virksomheder henholdsvis 6, 5 og 4.

Sammenholdes virksomhedernes oplysninger om antallet af ufaglærte medarbejdere ved virksomheden med deres oplysninger om, hvor mange ufaglærte, der har enten er igangsat eller planlagt igangsat kompetenceafklaring for, drejer det sig om gennemsnitlig mere end halvdelen af medarbejderne<sup>2</sup>.

Sammenholdes det gennemsnitlige antal ufaglærte, som der enten er igangsat eller aftalt igangsat kompetenceafklaring for med det gennemsnitlige antal af de øvrige undersøgte medarbejderkategorier kan det konstateres, at **de ufaglærte medarbejdere klart udgør den største gruppe**. Det gennemsnitlige antal ufaglærte medarbejdere ved de 12 virksomheder er således 33, mens det gennemsnitlige antal faglærte medarbejdere er 17. Det gennemsnitlige antal funktionærer, mellemledere og ledere er under 5.

**Tablet 4:** Antal virksomheder der har igangsat kompetenceafklaring for de forskellige faggrupper samt det gennemsnitlige antal medarbejdere pr. virksomhed

|                      | Ufaglærte | Faglærte | Funktionærer | Mellemledere | Ledere |
|----------------------|-----------|----------|--------------|--------------|--------|
| Antal virksomheder   | 12        | 12       | 6            | 5            | 4      |
| Gennemsnitligt antal | 33        | 20       | 5            | 3            | 1      |

Konklusionen er:

- Kompetenceafklaringen retter sig især mod ufaglærte medarbejdere og omfatter gennemsnitligt over halvdelen af medarbejderne.

## Uddannelse af medarbejderne

Der er 39 virksomheder, som har igangsat uddannelsesaktiviteter. Af disse har 34 virksomheder igangsat uddannelse for ufaglærte og 26 igangsat uddannelse for faglærte.

Det gennemsnitlige antal ufaglærte medarbejdere, for hvem der enten er igangsat eller aftalt igangsat uddannelse, er 16 pr. virksomhed. Medianen er 5,5, hvilket betyder, at der er en del virksomheder med et lille antal ufaglærte, som deltager, og fem virksomheder med et stort antal.

<sup>2</sup> Vi har ikke haft mulighed for at validere disse tal; men vurderer at de er behæftet med stor usikkerhed og sandsynligvis er overestimerede.

Det gennemsnitlige antal faglærte medarbejdere er 15 pr. virksomhed. Mens der med hensyn til kompetenceafklaring var en klar overvægt af ufaglærte, er der med hensyn til uddannelse ingen forskel på det gennemsnitlige antal af ufaglærte og faglærte. For begge medarbejdergrupper er det mest almindelige at virksomheden har igangsat eller aftalt at igangsætte uddannelsesforløb for 10 eller færre medarbejdere.

**Table 5:** Antal virksomheder der har igangsat uddannelse for de forskellige faggrupper samt det gennemsnitlige antal medarbejdere pr. virksomhed

|                      | Ufaglærte | Faglærte | Funktionærer | Mellemledere | Ledere |
|----------------------|-----------|----------|--------------|--------------|--------|
| Antal virksomheder   | 34        | 26       | 9            | 11           | 4      |
| Gennemsnitligt antal | 16        | 15       | 5            | 3            | 1      |

Sammenholdes virksomhedernes oplysninger om virksomhedernes størrelse med det angivne omfang af igangsat uddannelse kan det konstateres, at der er tale om **en betydelig uddannelsesaktivitet**, der angiveligt i gennemsnit omfatter omkring en tredjedel af de ufaglærte medarbejdere<sup>3</sup>.

Virksomhederne er desuden blevet spurgt til, **hvilke(n) type(r) uddannelse**, medarbejderne har deltaget i.

Det er især erhvervsrettet uddannelse under arbejdsmarkedsuddannelserne og erhvervsuddannelserne, der har været anvendt af virksomhederne. Således henviser 32 af de 39 virksomheder til kurser, der må betegnes som erhvervsrettede. Kurser under almen voksenuddannelse og særlige læse-stavekurser samt kurser for ordblinde har også været anvendt i en del tilfælde, idet henholdsvis 11 og 13 virksomheder henviser til kurser, der falder inden for de to grupper. 17 virksomheder oplyser desuden, at have benyttet sig af andre typer af kurser ofte tilpasset virksomhedens behov.

Virksomhederne fokuserer på, hvad kurset drejer sig om, og hvilken kompetence det giver. De er derfor mindre orienterede mod, hvad kurserne hedder, eller hvilken uddannelsesinstitution der udbyder undervisningen. Dette giver sig udslag i besvarelsenerne, der er vanskelige at kategorisere. Det kan være en af forklaringerne på, at ingen virksomheder nævner Forberedende Voksenundervisning (FVU). I betragtning af, at mere end 5.000 personer i følge Undervisningsministeriets opgørelse i

<sup>3</sup> Vi har ikke haft mulighed for at validere disse tal; men vurderer at de er behæftet med stor usikkerhed og sandsynligvis er overestimerede.

løbet af første og andet kvartal af 2009 påbegyndte et FVU-forløb<sup>4</sup>, er dette overraskende.

Konklusionen er:

- De virksomheder, der har igangsat uddannelsesaktiviteter, har igangsat en betydelig uddannelsesaktivitet – i lige høj grad for ufaglærte og faglærte
- Der igangsættes især erhvervsrettede kurser, men også almene kurser i væsentligt omfang – i begge tilfælde ofte tilpassede den enkelte virksomheds behov

Er de virksomheder, som har igangsat uddannelsesaktiviteter, i forvejen **meget uddannelsesaktive virksomheder**? Et kvalificeret svar på dette spørgsmål kræver en relativ vurdering i forhold til andre sammenlignelige virksomheder. Det har vi ikke mulighed for i denne undersøgelse. Men interviewet giver nogle oplysninger, der kan kaste lidt lys over spørgsmålet. Det drejer sig om eksistensen af nedskrevne planer, omfanget af etableret efteruddannelse og uddannelsesambassadører.

Under halvdelen af de 43 virksomheder, der har igangsat konkrete aktiviteter som følge af kontakten fra voksenejledningsnetværket, har en nedskrevet plan for uddannelse af medarbejderne.

Med hensyn til uddannelsesaktiviteten for medarbejderne, deler virksomhederne sig i to grupper. Lidt over halvdelen af virksomhederne oplyser således, at halvdelen eller færre af medarbejderne årligt deltager i uddannelse af minimum en dags varighed. Lidt under halvdelen oplyser, at det gælder for over tre fjerdedele af medarbejderne. Ikke overraskende er andelen af medarbejdere, der årligt deltager i uddannelse af minimum en dags varighed, større blandt de virksomheder, der har en nedskrevet uddannelsesplan, end blandt de virksomheder, der ikke har en nedskrevet uddannelsesplan.

Der er med hensyn til virksomhedernes hidtidige uddannelsesaktivitet ikke forskel på de virksomheder, der er udvalgt som særlige ”succes-historier”, og de øvrige virksomheder.

Ni af virksomhederne oplyser, at de har en uddannelsesambassadør. Uddannelsesambassadørernes opgaver angives primært at være at opsøgende arbejde, herunder at afdække virksomhedens behov og finde relevante uddannelsestilbud.

Samlet set er de 39 virksomheder, som har igangsat uddannelsesaktiviteter i forvejen relativt uddannelsesaktive; men der er store forskelle blandt disse virksomheder.

---

<sup>4</sup><http://www.uvm.dk/Uddannelse/Vejledning/Vejledningsordninger/Voksenejledning/Maaltal%202009/Landsplan.aspx>

## Vejledningsnetværkenes betydning for de igangsatte aktiviteter

Der er som oven for skrevet igangsat aktiviteter på 43 virksomheder. Et nærliggende spørgsmål er, i hvilken udstrækning disse aktiviteter kan tilskrives initiativer fra voksenvejledningsnetværkene.

En betydelig andel af de virksomheder, hvor kontakten med et voksenvejledningsnetværk har ført til aktiviteter, havde også tidligere samarbejdet med en uddannelsesinstitution. I de tilfælde, hvor virksomheden tidligere har samarbejdet med en uddannelsesinstitution, har samarbejdet overvejende vedrørt erhvervsrettede kurser og/eller kurser ved VUC. Af de 43 virksomheder oplyser 26 imidlertid, at de ikke tidligere har samarbejdet med en uddannelsesinstitution. Det er altså lykkedes for voksenvejledningsnetværkene at **nå nye grupper af virksomheder**. I undersøgelsen drejer det sig om mellem 10 % og 15 % af samtlige virksomheder, der er etableret kontakt med.

Godt halvdelen af de 43 virksomheder oplyser, at de helt sikkert eller sandsynligvis ville have gennemført aktiviteterne uden en henvendelse. Omvendt siger lidt mindre end halvdelen, at de helt sikkert ikke eller sandsynligvis ikke ville. Der er altså en del virksomheder, som tilskriver henvendelsen for netværket betydning for aktiviteterne – nogle tilskriver det afgørende betydning.

Det er i højere grad er de virksomheder, der ikke tidligere har samarbejdet med en uddannelsesinstitution, der oplyser, at de sandsynligvis eller helt sikkert ikke ville have gennemført den aftalte aktivitet, hvis ikke de havde fået henvendelsen fra voksenvejledningsnetværket. Henvendelsen fra netværket har altså igangsat aktiviteter hos virksomheder, der ikke tidligere har samarbejdet med uddannelsesinstitutioner – men også på virksomheder, der har.

At en del virksomheder ville have gennemført uddannelsen også uden henvendelsen fra voksenvejledningsnetværket betyder dog ikke, at henvendelsen har været uden betydning. Således mener kun 6 af virksomhederne, at henvendelsen har haft begrænset betydning for virksomhedens uddannelsesaktiviteter. 11 virksomheder oplyser, at **henvendelsen var en forudsætning for uddannelsesaktiviteterne**, mens 21 oplyser, at det fremskyndede igangværende aktiviteter.

**Table 4:** Henvendelsen betydning for virksomhedens uddannelsesaktiviteter

| <b>Aktiviteter</b>                                | <b>Antal</b> |
|---|--------------|
| En forudsætning for at de kom i gang              | 11           |
| Fremskyndede igangværende aktiviteter             | 21           |
| Lettede realiseringen af igangværende aktiviteter | 5            |
| Udvidede omfanget af igangværende aktiviteter     | 0            |
| Begrænset betydning                               | 6            |
| Total (N)   | 43           |

Konklusionen er:

- Det opsøgende arbejde har nået virksomheder, der ikke tidligere har været i kontakt med uddannelsesinstitutioner.
- Det opsøgende arbejde har fremmet allerede eksisterende samarbejde mellem virksomheder og institutioner.
- En del af disse virksomheder vurderer, at de ikke ville have gennemført uddannelsesaktiviteterne uden henvendelsen.
- Langt de fleste virksomheder, som har sat aktiviteter i gang, vurderer, at kontakten har befordret arbejdet og i en del tilfælde været en forudsætning for, at det kom i gang.

## Hvad kan samarbejdet anvendes til fremover?

Samarbejdet mellem vejledningsnetværk og virksomheder har som det fremgår i det foregående afsnit bidraget til kompetenceafklaring og til igangsættelse af uddannelsesaktiviteter.

Efter virksomhedernes opfattelse har samarbejdet også bidraget til, at de har fået et bedre overblik over uddannelsesmuligheder. Af de 43 virksomheder, hvor der er sat aktiviteter i gang oplyser 37, at samarbejdet i høj grad eller i nogen grad har bidraget til et bedre overblik. Kun 6 virksomheder svarer 'nej slet ikke' eller 'kun i beskednen grad'.

Set i betragtning af, at der er tale om virksomheder med en generel høj uddannelsesaktivitet, og hvor knapt halvdelen i forvejen har haft samarbejde med uddannelsesinstitutioner, er det et markant højt antal, der synes de har fået et bedre overblik uddannelsesmuligheder. Dette må anses for et betydeligt resultat af netværkenes indsats.

Virksomhederne er også blevet spurgt om, hvad de vil kunne anvende et sådant samarbejde til fremover. Ikke overraskende svarer 35 af de 43 virksomheder, at de også fremover vil kunne anvende samarbejdet til at få **overblik over uddannelsesmuligheder**.

**Tablet 5.** Hvad kan de 43 virksomheder anvende et sådant samarbejde til fremover? Opgjort i antal virksomheder der svarer bekræftende på den pågældende opgave

|  |    |
|--|----|
| Bidrage til overblik over uddannelsesmuligheder                                      | 35 |
| Bidrage til afklaring af kompetencebehov   | 14 |
| Bidrage til virksomhedens uddannelsesplanlægning                                     | 26 |
| Skabe bedre kontakt til uddannelsesinstitutionerne i området                         | 9  |
| Bidrage til etablering af uddannelsesambassadørordning                               | 3  |
| Bidrage til etablering af samarbejde med andre virksomheder om medarbejderuddannelse | 14 |
| Netværket kan ikke bidrage med noget   | 2  |

**Note:** virksomheder kunne svare ja til flere muligheder

Ud over at bidrage til at skabe overblik, mener knap to tredjedele af virksomhederne at de kan anvende netværkene i deres **uddannelsesplanlægning**. En tredjedel mener, de kan bidrage til afklaring af kompetencebehov. En tilsvarende andel mener, de kan bidrage til at etablere samarbejde med andre virksomheder om medarbejderuddannelse, og en lidt mindre del mener, at de kan skabe bedre kontakt til uddannelsesinstitutionerne.

Samlet set tillægger de 43 virksomheder vejledningsnetværkene en række opgaver i et fremadrettet samarbejde. Der tegnes samlet et billede af positive forventninger blandt de 43 virksomheder om et ikke ubetydeligt samarbejde om den fremtidige kompetenceudvikling.

Et interessant spørgsmål er, **hvilken betydning virksomhederne mener, det har, om samarbejdet koordineres af et netværk**. Virksomhederne er derfor blevet spurgt: 'Har det betydning for samarbejdet, om henvendelsen kommer fra en uddannelsesinstitution, et vejledningsnetværk eller fra et VEU-center?'

Lidt over halvdelen, som tager stilling til det spørgsmål (kun en tredjedel af virksomhederne), svarer, at det har betydning, mens lidt under halvdelen svarer, at det



ikke har. De fleste virksomheder har ingen mening om dette – i det mindste ikke en mening, som de vil videregive, når de bliver spurgt i et telefoninterview.

Begrundelserne for at svare ja, er dels – som forventeligt – 'at det er rart at have det hele samlet', dels 'at det opleves mere neutralt at der anlægges et rådgivningsperspektiv og ikke et salgsperspektiv'. Den sidste begrundelse svarer til vejledningsnetværkenes egen opfattelse, nemlig at 'virksomhederne foretrækker konsulenter og samarbejde frem for sælgere af uddannelse'<sup>5</sup>

I et fremadrettet perspektiv spurgte vi virksomhederne, **hvad de nye VEU-centre kan gøre** for 'at lette virksomhedens behov for kvalificering af medarbejdere'. Også på dette spørgsmål er det de færreste virksomheder, der ønsker at tage stilling til. De 15 virksomheder, der svarer, gentager deres erfaringer fra det hidtidige arbejde. Svarene kan sammenfattes til:

- Være mere koordinerende og opsøgende – og opfølgende
- Skræddersyede tilbud til virksomhedernes behov
- Fortsætte det igangværende arbejde

Svarene knytter sig som sagt til relativt få virksomheders konkrete erfaringer med netværkene.

Konklusionen er:

- Virksomhederne mener, at vejledningsnetværkene i betydeligt omfang har bidraget til at skabe overblik over uddannelsesmuligheder – og at det er en vigtig opgave fremover.
- En stor del af virksomhederne – mellem en tredjedel og to tredjedele – mener at de vil kunne anvende netværkene i deres afklaring af kompetencebehov, til at skabe samarbejde om medarbejderuddannelse og ikke mindst i deres uddannelsesplanlægning.
- Virksomhederne giver ikke markante meldinger om samarbejdet skal foregå gennem et netværk eller gennem uddannelsesinstitutionerne.
- Virksomhederne giver ikke markante meldinger om, hvilke opgaver de forventer af VEU-centrene til fremme af virksomhedens behov for kvalificering.

## Undersøgelsens metode

Undersøgelsen baserer sig på telefoninterview med 161 virksomheder. Interviewene er gennemført på baggrund af et struktureret interviewskema med lukkede svarkategorier og enkelte åbne spørgsmål. De interviewede er virksomhedens uddannelsesansvarlige.

---

<sup>5</sup> Se *Erfaringsopsamling fra voksenvejledningsnetværkene – En analyse på tværs*, København oktober 2009.

Undersøgelsen er – efter indgået aftale med Undervisningsministeriet – gennemført under et stort tidspres med henblik på at kunne fremlægge anvendelige resultater, som ville kunne indgå i den politiske og organisatoriske proces i tilknytning til voksenvejledningsnetværk og VEU-centre. Det har betydet en meget intensiv arbejdsindsats over sommeren, pragmatiske løsninger med henblik på fremskaffelse af lister over kontaktede virksomheder og en vis begrænsning i mængden af interview.

Den intensiverede indsats måtte ikke gå ud over kvaliteten, selvom datamængden blev reduceret. Som det fremgår nedenfor, er det vor opfattelse, at kvaliteten af de indsamlede data er god.

I dette afsnit redegøres for indholdet i interviewskemaet, udvælgelsen af respondenter og gennemførelsen af dataindsamlingen.

**Interviewskemaet** omfatter oplysninger om:

1. ansatte ved virksomheden
2. kontakten mellem vejledningsnetværk/uddannelsesinstitution og virksomhed, herunder hvad der kom ud af det
3. indholdet i den igangsatte aktivitet, herunder eventuel aftale om kompetenceafklaring og aftaler om uddannelse
4. virksomhedens planer for uddannelse af medarbejdere, omfanget af den konkret gennemførte efteruddannelse og om der er en uddannelsesambasador
5. voksenvejledningsnetværkenes betydning for virksomhedens uddannelsesaktiviteter, herunder om der tidligere har været et samarbejde og om betydningen af kontakten med netværk/uddannelsesinstitution
6. det fremadrettede perspektiv i samarbejdet og netværkets betydning i den sammenhæng

Skemaets temaer er fastlagt i forhold til den samlede evalueringens formål, tilpasset i forhold til hovedevalueringen og konfereret med Undervisningsministeriet. Spørgsmålenes formulering er justeret på baggrund af fem pilotinterviews. Skemaets endelige form kan se på NCK's hjemmeside under projekter/evaluering.

## Udvælgelse af respondenter

På baggrund af viden om oplysnings- og kontaktfrekvenser fra netværkene, herunder oplysninger om, hvor mange virksomheder der er blevet kontaktet, og hvor mange virksomheder, der er etableret kontakt med, ville en egentlig repræsentativ udvælgelse af samtlige danske virksomheder give meget få oplysninger. En beregning viste, at mindre end hver tiende af de udvalgte ville kunne forventes at give positive svar på en etableret kontakt.

Hvis interviewene skulle give anvendelige oplysninger – ud over en klar dokumentation af, at den etablerede kontakt var begrænset – måtte der vælges en anden frem-

gangsmåde end et repræsentativt sample fra en eller flere regioner eller netværksområder.

Der er derfor udvalgt 178 virksomheder efter to andre principper. De 157 virksomheder er udvalgt tilfældigt på baggrund af lister over virksomheder, der er etableret kontakt med. De 11 er herudover valgt ud fra ønsket om at beskrive indholdet i aktiviteterne mere fyldigt. De er udvalgt som 'succes-historier'. De resterende 10 er opstartsinterviews.

Konkret er der udvalgt omkring 50 respondenter i hvert af de tre netværk i tre områder: et tyndt befolket område, et område med middelstore byer og et område som dækkede en større by. De tre områder er valgt ud fra to principper: Samlet skulle de dække et spænd i urbaniseringsgrad, og de skulle have forskellige aktivitetstal. To områder er valgt uden for de seks områder, som indgår i hovedundersøgelsen, et område er fælles.

De 50 respondenter er udvalgt tilfældigt på baggrund af lister fra de tre netværk. Listerne indeholdt oplysninger om virksomheder, som var blevet kontaktet, og som der var indgået aftaler om opfølgning med. Kontakterne fordelte sig over perioden 2008-2009.

Som det fremgår af analyserne, er der i en række tilfælde ikke kommet meget ud af kontakterne. For at sikre en over-repræsentation af mere fyldige besvarelser henvendte vi os til to andre netværk med henblik på at få en liste over 'succes-historier'; altså eksempler på, at der var blevet etableret mere omfattende aktiviteter. Blandt de indsendte lister blev der gennemført 11 interviews.

De 10 resterende interviews indgik i afprøvningen og i den indledende sondering med henblik på at kunne gennemføre interviews. De blev gennemført, inden vi fik de endelige lister fra de tre udvalgte netværk, og var således en del af den pragmatiske løsning.

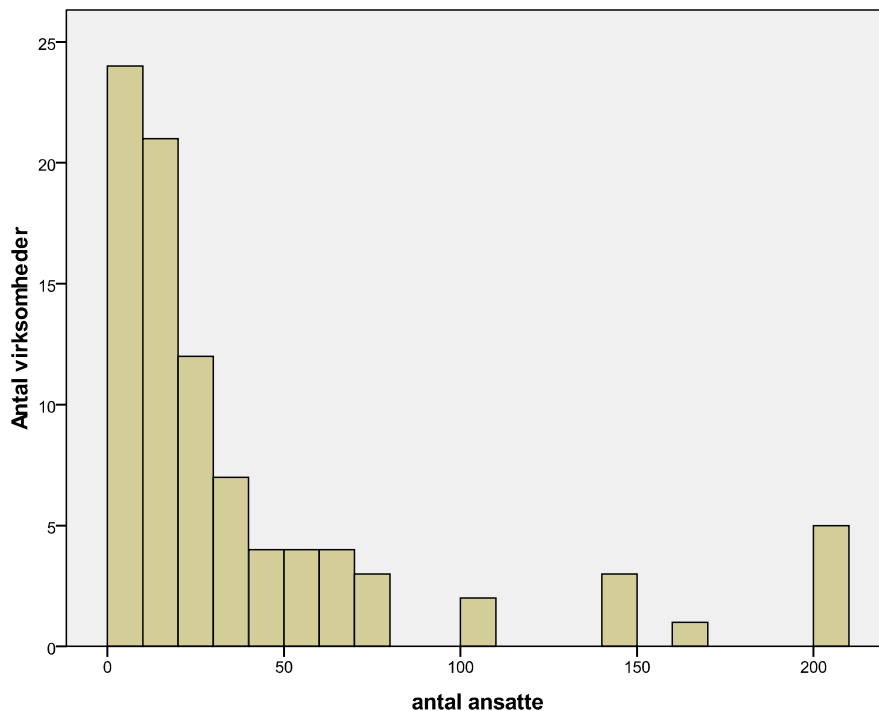
### **Er samplet repræsentativt?**

Som beskrevet er der ikke tale om en repræsentativ stikprøve af hele populationen af virksomheder. Spørgsmålet er derfor, om de interviewede virksomheder svarer til den samlede mængde af virksomheder, som vejledningsnetværkene har haft kontakt med.

En variabel, som vi kan sammenholde med voksenvejledningsnetværkenes samlede aktiviteter, er de udvalgte virksomheder størrelse. De fremgår af figuren nedenfor, som viser fordelingen i størrelse af de 101 virksomheder, der har indgået aftaler om møder med netværkene. Det fremgår, at der i væsentlig grad er tale om små og mellemstore virksomheder. Godt en fjerdedel er virksomheder med under 10 ansatte, og

godt tre fjerdele er virksomheder med under 50 ansatte. Denne fordeling svarer nogenlunde til den samlede population<sup>6</sup>.

Set alene på den baggrund er der ingen grund til ikke at antage, at de udvalgte virksomheder som helhed er dækkende for hovedtendenser i den samlede population, om end en præcis kvantitativ ekstrapolering ikke kan foretages.



## Gennemførelsen af dataindsamlingen

Dataindsamlingen blev som skrevet gennemført som telefoninterview. De blev gennemført i perioden 24. august til 2. oktober 2009.

Interviewene blev gennemført i arbejdstiden. Det var en gennemgående erfaren telefoninterviewer, som gennemførte alle interviewene. Målet var en høj besvarelsesprocent. Der blev derfor anvendt en del ressourcer til genkald til respondenter, der af den ene eller anden grund ikke kunne besvare i første omgang.

<sup>6</sup> I ministeriets opgørelse over voksenvejledningsnetværkenes aktiviteter i 2. kvartal 2009 er fx 32 % af de virksomheder, vejledningsnetværkene har holdt møde med, virksomheder med under 10 ansatte og 71 % virksomheder med under 50 ansatte.

<http://www.uvm.dk/Uddannelse/Vejledning/Vejledningsordninger/Voksenvejledning/Maal%202009/Landsplan.aspx>

Tidsrammen for telefoninterviewet var 5-10 minutter. Skemaets omfang og antallet af spørgsmål var passende. Det var en tidsramme, som virksomhederne havde mulighed for at afsætte midt i arbejdstiden. Samtidig gav tidsrammen mulighed for uddybende og kvalificerede svar.

Indtrykket fra interviewereren er, at virksomhederne var meget imødekommende og villige til at besvare spørgsmål omkring deres erfaringer med det lokale vejledningsnetværk. Virksomhederne gjorde sig umage for, at give de korrekte informationer og tage sig tid til at besvare de forskellige spørgsmål.

De virksomheder, som har været særlig villige til at besvare spørgsmål, var dem, som havde de mest omfattende og konkrete erfaringer fra samarbejdet med et vejledningsnetværk. Flere gav udtryk for at være en del af en proces, som de gerne konstruktivt ville bidrage til, bl.a. med konstruktive fremadrettede forslag til, hvordan arbejdsgangen kunne være anderledes eller bedre.

### **Troværdige data**

Det samlede frafald blandt de udvalgte 178 virksomheder var 17, altså en besvarelsesprocent på meget nær 90. Frafaldet er sammensat af 10 virksomheder, som enten var gået konkurs, på ferie eller hvor telefonnummeret ikke (mere) eksisterede. I 6 af disse tilfælde havde vi af tidsmæssige grunde ikke mulighed for genkald. Samlet har 7 virksomheder ikke ville deltage i interview. Den samlede 'nægterprocent' er altså under 5. Der er foretaget supplerende 'tilfældige' interview for at erstatte frafaldet i de to netværk, hvor det var tidsmæssigt muligt, for at bringe besvarelsen op på 50 virksomheder.

Set i forhold til andre dataindsamlingsmetoder til samme population er der tale om en markant høj besvarelsesprocent.

Ud over den høje besvarelsesprocent var der en god rapport i interviewene. De interviewede var i almindelighed positivt indstillede over for at lade sig interviewe og fandt sagen vigtig. Det er vor vurdering, at der var såvel høj svarvillighed som – baseret på svarenes kvalitet – svarevne hos de interviewede.

Datamaterialet giver ikke mulighed for at udtale sig om, hvor mange danske virksomheder, små, mellemstore eller store, som er blevet kontaktet, eller hvor mange af disse virksomheder, der er indgået aftale med. Disse oplysninger er indsamlet i andre sammenhænge.

Undersøgelsen omhandler de virksomheder, hvor der er etableret en kontakt mellem virksomhed og netværk/uddannelsesinstitution. Den høje svarprocent, den gode rapport, den anvendte udvælgelsesprocedure og stabiliteten i besvarelsene mellem de tre netværk giver basis for at konkludere, at undersøgelsen giver et dækkende og troværdigt billede af disse virksomheders brug af vejledningsnetværkene.