



## **Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder**

**Evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk**

**Foreløbig evalueringsrapport**

**Oktober 2009**

## Forord

Den foreløbige evaluering af de 22 voksenvejledningsnetværk er et bidrag til NCKs opgave 2.2: At foretage en samlet evaluering af voksenvejledningsnetværkene. Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning udfører denne opgave. Evalueringen suppleres af to delundersøgelser foretaget af DPU.

Rapporten er udarbejdet af Carla Tønder Jessing, Randi Skovhus, Karen Hannah og Håkon Grunnet, Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (VUE).

Oktober 2009

Carla Tønder Jessing  
Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning  
og NCK

### 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, Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning, AKF, CARMA, Aalborg Universitet, og fra Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger.

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

## Indhold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INDLEDNING .....</b>   | <b>6</b>  |
| 1.1. BAGGRUND FOR VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRKENE.....   | 6         |
| 1.2. GRUNDLAGET FOR VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRKENE: AFTALEN OM BEDRE VEJLEDNING OG RÅDGIVNING .....                       | 6         |
| 1.3. MÅL OG OPGAVER FOR VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRKENES INDSATS.....  | 7         |
| <b>2. DEN FORELØBIGE EVALUERINGS FORMÅL, METODE OG DATAGRUNDLAG .....</b>  | <b>9</b>  |
| 2.1. DEN FORELØBIGE EVALUERINGS FORMÅL.....  | 9         |
| 2.2. METODE.....   | 11        |
| 2.3. DEN FORELØBIGE EVALUERINGS DATAGRUNDLAG .....   | 11        |
| 2.4. ANALYSERAMME .....  | 13        |
| 2.5. LÆSEVEJLEDNING .....  | 15        |
| <b>3. KONKLUSIONER.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>4. ANBEFALINGER OG DELKONKLUSIONER.....</b>   | <b>18</b> |
| 4.1. ANBEFALINGER I FORHOLD TIL VEU-CENTRE.....  | 18        |
| 4.2. ANBEFALINGER I FORHOLD TIL DEN FREMTIDIGE INDIVIDUELLE VOKSENVEJLEDNING.....                                      | 20        |
| <b>5. OPSØGENDE UDDANNELSES RÅDGIVNING OVERFOR VIRKSOMHEDER .....</b>  | <b>23</b> |
| 5.1. NETVÆRKENES OPSØGENDE UDDANNELSES RÅDGIVNING.....   | 23        |
| 5.1.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 23        |
| 5.1.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber i den opsøgende uddannelsesrådgivning overfor virksomheder .....   | 23        |
| 5.1.3. Resultater af den opsøgende virksomhedskontakt i form af uddannelsesaftaler og kompetenceudviklingsplaner ..... | 26        |
| 5.1.4. Resultater af den opsøgende virksomhed i relation til FVU.....  | 26        |
| 5.1.5. Barrierer for den opsøgende uddannelsesrådgivning i små og mellemstore virksomheder .....                       | 28        |
| 5.1.6. Initiativer, der fremmer udbyttet af den opsøgende uddannelsesrådgivning .....                                  | 29        |
| 5.1.7. Sammenfattende om netværkenes erfaringer med opsøgende virksomhedskontakt .....                                 | 30        |
| 5.1.8. Virksomhedernes erfaringer med voksenvejledningsnetværkenes opsøgende indsats .....                             | 31        |
| 5.1.9. Virksomhedernes udbytte af voksenvejledningsnetværkenes opsøgende indsats.....                                  | 31        |
| 5.1.10. Sammenfattende om virksomhedernes erfaringer med den opsøgende virksomhedskontakt .....                        | 32        |
| 5.2. ETABLERING AF UDDANNELSESAMBASSADØRORDNINGER .....  | 32        |
| 5.2.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 32        |
| 5.2.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af uddannelsesambassadørordninger .....             | 33        |
| 5.2.3. Uddannelsesambassadørernes erfaringer med ambassadørfunktionen .....  | 34        |
| 5.2.4. Kvalificering af uddannelsesambassadørerne.....   | 35        |
| 5.2.5. Barrierer for etableringen af uddannelsesambassadørordninger.....   | 36        |
| 5.2.6. Faktorer der kan fremme etablering og udvikling af uddannelsesambassadørordningerne.....                        | 37        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.2.7. Sammenfattende om uddannelsesambassadørordninger.....   | 38        |
| 5.3. VIRKSOMHEDSNETVÆRK .....  | 38        |
| 5.3.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 38        |
| 5.3.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af lokale virksomhedsnetværk .....                                    | 39        |
| 5.3.3. Barrierer for etablering af nye virksomhedsnetværk.....   | 40        |
| 5.3.4. Faktorer der kan fremme etablering af nye virksomhedsnetværk .....  | 40        |
| 5.3.5. Sammenfattende om etablering af virksomhedsnetværk.....   | 41        |
| <b>6. OPSØGENDE VOKSENVEJLEDNING OVERFOR KORTUDDANNEDE VOKSNE .....</b>  | <b>42</b> |
| 6.1. MÅL, OPGAVER OG FORVENTET EFFEKT AF INDSATSEN .....   | 42        |
| 6.2. NETVÆRKENES STRATEGIER, METODER OG REDSKABER I DEN OPSØGENDE VOKSENVEJLEDNING.....  | 42        |
| 6.2.1. Kontakt til kortuddannede via virksomheder.....   | 43        |
| 6.2.2. Kontakt til kortuddannede uafhængigt af virksomheder .....  | 44        |
| 6.2.3. Netværkenes borgervendte vejledning .....   | 45        |
| 6.3. KORTUDDANNEDE VOKSNES KENDSKAB TIL VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRKENE .....  | 46        |
| 6.4. KERNEINSTITUTIONERNES INDBERETNING AF ”VEJLEDTE PERSONER” .....   | 46        |
| 6.5. NETVÆRKENES OPSØGENDE VEJLEDNING OM FVU .....   | 50        |
| 6.6. MOTIVATION OG BARRIERER FOR VOKSENUDDANNELSE .....  | 51        |
| 6.6.1. Barrierer for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse, herunder FVU-forløb ...                                     | 51        |
| 6.6.2. Motivationsfaktorer for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse, herunder FVU-forløb .....                         | 53        |
| 6.6.3. Sammenfattende om barrierer og motivationsfaktorer for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse.....                | 55        |
| 6.7. SAMMENFATTENDE OM VOKSENVEJLEDNINGSNETVÆRKENES VEJLEDNINGSAKTIVITET .....   | 56        |
| <b>7. NETVÆRKENES ORGANISERING OG SAMSPIL MED ANDRE AKTØRER OM DEN SAMORDNENDE VOKSENVEJLEDNINGSINDSATZ.....</b>                         | <b>57</b> |
| 7.1. ETABLERING AF ÉN INDGANG TIL VEJLEDNING .....   | 57        |
| 7.1.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 57        |
| 7.1.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af én indgang til vejledning.....                                     | 57        |
| 7.1.3. Opfattelser af ideen om én indgang.....   | 60        |
| 7.1.4. Sammenfattende om etablering af én indgang og opfattelser af ideen om én indgang .....  | 61        |
| 7.2. SAMARBEJDE – INTERNT MELLEM KERNEINSTITUTIONER OG MED ANDRE DELTAGENDE INSTITUTIONER .....  | 61        |
| 7.2.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 61        |
| 7.2.2. Netværkenes strategier, redskaber og metoder til etablering og udvikling af samarbejdet internt mellem kerneinstitutionerne ..... | 62        |
| 7.2.3. Organisering af virksomhedsopsøgende aktiviteter .....  | 63        |
| 7.2.4. Barrierer for samarbejdet internt i netværkene.....   | 64        |
| 7.2.5. Sammenfattende om samarbejdet internt i netværkene .....  | 65        |
| 7.2.6. Samarbejdet i voksenvejledningsnetværkene mellem kerneinstitutioner og andre deltagende institutioner.....                        | 65        |
| 7.2.7. Sammenfattende om samarbejdet med andre deltagende institutioner .....  | 67        |
| 7.3. LOKALE VOKSENVEJLEDNINGSFORA .....  | 67        |
| 7.3.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 67        |
| 7.3.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af lokale voksenvejledningsfora....                                   | 68        |

|  |           |
|--|-----------|
| 7.3.3. Sammenfattende om erfaringerne med etablering af lokale vejledningsfora .....   | 69        |
| <b>8. NETVÆRKENES PROFESSIONALISERING.....</b>   | <b>70</b> |
| 8.1. PROFESSIONALISERING OG KVALIFICERING AF VEJLEDERE OG KONSULENTER .....  | 70        |
| 8.1.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen.....  | 70        |
| 8.1.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til professionalisering og kvalificering af vejledere og konsulenter ..... | 70        |
| 8.1.3. Afklaring af begreber og roller .....   | 71        |
| 8.1.4. Implikationer af kvalificering, aktørernes rolleopfattelser og prioriteringer .....                                     | 72        |
| 8.1.5. Sammenfattende om kvalificering af konsulenter og vejledere og om rolleforståelser.....                                 | 73        |
| <b>9. REFERENCER.....</b>  | <b>74</b> |
| <b>10. BILAG .....</b>   | <b>76</b> |
| <i>Bilag 1: Programteori for voksenvejledningsnetværkene – virkningskæder og forventede effekter af indsatsen.....</i>         | <i>76</i> |
| <i>Bilag 2: Om voksenvejledningsnetværkenes strategier.....</i>  | <i>78</i> |
| <i>Bilag 3: Kriterier for udvælgelse af voksenvejledningsnetværk til den kvalitative undersøgelse .....</i>                    | <i>80</i> |
| <i>Bilag 4: Redegørelse for respondentlister i forbindelse med første interviewrunde.....</i>                                  | <i>82</i> |
| <i>Bilag 5: De 22 voksenvejledningsnetværk.....</i>  | <i>83</i> |
| <i>Bilag 6: Oversigt over netværkenes sammensætning og baggrundsfaktorer .....</i>   | <i>85</i> |

## 1. Indledning

Hermed præsenterer NCK ved Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (VUE) den foreløbige evaluering af voksenvejledningsnetværkene.

### 1.1. Baggrund for voksenvejledningsnetværkene

I 2007 etablerede Undervisningsministeriet 22 voksenvejledningsnetværk som led i den politiske aftale om bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder. Voksenvejledningsnetværkene påbegyndte deres arbejde primo 2008.

Formålet med etableringen af i alt 22 voksenvejledningsnetværk fordelt på 3 til 5 steder i hver region i Danmark var at intensivere og professionalisere voksenvejledningen og den opsøgende rådgivning med henblik på at styrke opkvalificeringen af de mindst uddannelsesvante grupper på arbejdsmarkedet og understøtte kompetenceudviklingen i navnlig de små og mellemstore virksomheder.

Netværkene blev dannet af lokale uddannelsesaktører, arbejdsmarkedsparter, kommunale og/eller regionale interessenter, og de opererer ud fra definerede resultatmål.

Netværkenes sammensætning, organisering og volumen er forskellig, afspejlende lokale forskelle i befolkningstæthed, arbejdsmarkedsstrukturer og uddannelsesudbud.

Etableringen af voksenvejledningsnetværkene byggede videre på opgaver i og erfaringer fra de femten kompetencecentre, der eksisterede fra juni 2006 til udgangen af 2007. Uddannelsesinstitutionerne, der indgik i de femten kompetencecentre, har fortsat samarbejdet i voksenvejledningsnetværkene.

### 1.2. Grundlaget for voksenvejledningsnetværkene: Aftalen om bedre vejledning og rådgivning

I sommeren 2007 indgik regeringen sammen med Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre en aftale om ”Bedre rådgivning og vejledning til beskæftigede og virksomheder”.

Den 18. juni 2007 blev der indgået aftale mellem regeringen (Venstre og Det konservative Folkeparti) og Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det radikale Venstre om bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder<sup>1</sup>. Aftalen skulle sikre:

- Styrket opsøgende vejledning og rådgivning over for især kortuddannede og små og mellemstore virksomheder.
- Større sammenhæng i den borgervendte og individuelle voksenvejledning om voksen- og efteruddannelse.

<sup>1</sup>[http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF08/070718\\_aftale\\_om\\_bedre\\_raadgivning\\_til\\_beskaeftige\\_og%20virksomheder.ashx](http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF08/070718_aftale_om_bedre_raadgivning_til_beskaeftige_og%20virksomheder.ashx)

- Professionalisering af den offentlige voksenvejledning gennem opkvalificering af vejledere/rådgivere.
- Etablering og støtte til voksenvejledningsnetværk i virksomhederne og mellem virksomheder.
- Bedre samspil i vejlednings- og rådgivningsindsatsen på lokalt, regionalt og nationalt niveau.
- Lettere adgang til information og vejledning om voksen- og efteruddannelse til brugerne.
- Et bedre, evidensbaseret grundlag for at vurdere effekterne af voksen- og efteruddannelsesindsatsen og de nye vejledningsinitiativer samt fremme af nytænkning og god praksis på området

Aftalen specificerede initiativernes formål på to områder:

1. Den tværinstitutionelle vejledning og rådgivning med intensiveret opsøgende vejledning og rådgivning, netværkssamarbejde og samordning af vejledningstilbud og styrket efter- og videreuddannelsesindsats af vejledere og rådgivere
2. Uddannelsesambassadører og virksomhedsnetværk, herunder målrettet uddannelse af uddannelsesambassadører, udvikling af vejledningsmateriale til brug i virksomheder, afholdelse af konferencer og seminarer og sekretariatsbetjening af virksomhedsnetværk

### 1.3. Mål og opgaver for voksenvejledningsnetværkenes indsats

I ”Faktakark – Bedre vejledning og rådgivning” af 18. juni 2007 fra Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Finansministeriet er der beskrevet en række mål for på den ene side de opgaver<sup>2</sup>, som voksenvejledningsnetværkene skal varetage og på den anden side den effekt, som voksenvejledningsnetværkene forventes at have på målgruppen for disse netværk: *Små og mellemstore virksomheder* og beskæftigede, hvilket vil sige *særligt ufaglærte medarbejdere og personer i øvrigt med svage og/eller snævre kompetencer* (s. 8).

Vedrørende *de opgaver, som voksenvejledningsnetværkene skal varetage* fremhæves to mål: ”sammenhæng i den virksomhedsrettede og individuelle voksenvejledning”<sup>3</sup> og ”opsøgende indsats”.

1. Hvad angår *sammenhæng i den virksomhedsrettede og individuelle voksenvejledning* skal voksenvejledningsnetværkene varetage følgende opgaver:
  - Voksenvejledningsnetværkene skal omfatte alle relevante institutioner, der udbyder offentlige voksen- og efteruddannelser, som minimum de erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner og VUC

<sup>2</sup> Det, som i undervisningsministerens tale ved startkonferencen for voksenvejledningsnetværkene jan. 2008 kaldes strategier for rådgivning og vejledning af virksomheder og medarbejdere.

<sup>3</sup> Vejledning af virksomhederne kaldes i faktaarket *uddannelsesrådgivning*, mens vejledning af den enkelte medarbejder kaldes *vejledning*.

- Hvor det er relevant skal sprogcentre inddrages. Og andre relevante vejledningsaktører som eksempelvis daghøjskoler, oplysningsforbund, interesseorganisationer og A-kasser kan inddrages
- Én uddannelsesinstitution har ansvaret for at sikre sammenhæng i vejledningstilbuddene og koordinere den opsøgende uddannelsesrådgivning
- Forpligtelse til at samarbejde med andre lokale og regionale vejlednings- og rådgivningsaktører
- Etablering af en fælles indgang til lokale og regionale VEU-tilbud blandt andet gennem oprettelse af fælles vejledningscentre, kontaktpunkter m.m., hvor brugerne kan henvende sig
- Etablering af lokale voksenvejledningsfora, der skal styrke det tværinstitutionelle samarbejde og dialog om voksenvejledning og uddannelsesrådgivning. Og fremme videndeling, gensidig inspiration og iværksætte fælles initiativer. Disse fora skal omfatte uddannelsesinstitutionerne, jobcentre og den kommunale erhvervsservice
- Voksenvejledningsnetværkene skal deltage i lokale fora og initiativer, der vedrører voksenvejledning og uddannelsesrådgivning af virksomheder, og som er placeret i de regionale beskæftigelsesråd og de regionale vækstfora

2. Hvad angår den *opsøgende indsats* skal voksenvejledningsnetværkene varetage følgende opgaver:

- Opsøgende vejledning på arbejdspladser og i foreninger (fagforeninger og brancheorganisationer), der er *særligt målrettet kortuddannede*. Vejledning sker blandt andet gennem fælles voksenvejledere og informationsaktiviteter
- Opsøgende uddannelsesrådgivning om voksen- og efteruddannelse, kompetenceudvikling m.v., der er *særligt målrettet små og mellemstore virksomheder*
- Etablering af og støtte til uddannelsesambassadørerne via forskellige metoder og værktøjer

3. Derudover peges der på opgaver, som voksenvejledningsnetværkene skal varetage, og som vedrører *kvalificering og professionalisering* af arbejdet i vejledningsnetværkene:

- Etablering af efter- og videreuddannelse for voksenvejledere og virksomhedskonsulenter på uddannelsesinstitutionerne

4. Endelig peges på opgaver, som voksenvejledningsnetværkene skal varetage, der vedrører *løbende monitorering*:

- Opstille resultatmål
- Løbende indberetninger til Undervisningsministeriet med henblik på evaluering i 2009



## 2. Den foreløbige evaluerings formål, metode og datagrundlag

### 2.1. Den foreløbige evaluerings formål

Indledningsvist skal det nævnes, at formålene med evalueringen er blevet ændret i evalueringsprocessens forløb som følge af indgåelse af aftalen om AMU-udbud og VEU-centre af 12.5.2009. Det er væsentligt at have for øje ved læsningen af rapporten, da dataindsamlingen frem til foråret 2009 har fulgt de oprindelige formål, og den supplerende dataindsamling i august-september 2009 har fulgt de nyformulerede formål.

De formål, der blev formuleret af Undervisningsministeriet i 2007<sup>4</sup>, var følgende:

*Den foreløbige evaluerings formål er at belyse, hvordan voksenvejledningsnetværkene realiserer deres målsætninger, samt at pege på anbefalinger for det videre arbejde med rådgivning af virksomheder og vejledning af kortuddannede.*

*Den samlede evaluering af voksenvejledningsnetværkene har til formål at give Undervisningsministeriet og politiske beslutningstagere et grundlag for at følge indsatsen samt et grundlag for at vurdere fremtidige initiativer på området.*

*Evalueringen skal derfor foretages dels i relation til det overordnede, samlede formål med voksenvejledningsnetværkene, dels i relation til de resultatmål, som hvert netværk har formuleret i sin ansøgning til Undervisningsministeriet.*

*Evalueringen skal belyse, i hvilken udstrækning de udmeldte målsætninger er blevet opfyldt samt hvilke faktorer, der har fremmet eller hæmmet processen og målopfyldelsen.*

*Desuden skal evalueringen belyse effekterne af indsatsen for brugerne og afdække, i hvilket omfang initiativet har bidraget til en mere overskuelig vejlednings- og rådgivningsindsats på VEU-området for såvel de voksne i beskæftigelse som for virksomhederne.*

På baggrund heraf skulle den samlede evaluering danne grundlag for en vurdering af vejlednings- og rådgivningsindsatsen og derpå begrundede anbefalinger m.h.t., hvordan voksenvejledningsnetværkene mest hensigtsmæssigt kunne organiseres efter forsøgsperioden.

Som følge af indgåelsen af aftale om AMU-udbud og VEU-centre den 12. maj 2009 blev formålet ændret således, at evalueringen af voksenvejledningsnetværkene ”for så vidt angår rådgivning af virksomheder og deres ansatte, belyser relevante erfaringer til brug for udvikling af VEU-centrene. Herudover skal den belyse behov i forhold til den individuelle vejledning, der kan danne baggrund for en eventuel beslutning om den fremtidige samlede voksenvejledningsindsats”.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Offentligt udbud nr. 2007/S 245-298568 - opfordring til deltagelse i udbud med forhandling

<sup>5</sup> [http://www.uvm.dk/~media/Files/IS/PDF09/090513\\_aftale\\_AMU2.ashx](http://www.uvm.dk/~media/Files/IS/PDF09/090513_aftale_AMU2.ashx)

Implikationerne for evalueringsrapporten af aftalen om AMU-udbud og VEU-centre er angivet i skrivelser fra Undervisningsministeriet, modtaget hhv. 16. juni og 3. juli 2009:

*Evalueringen af voksenvejledningsnetværkene skal kunne belyse henholdsvis erfaringer til brug for udvikling af VEU-centrenes håndtering af de opgaver, der i dag løses af voksenvejledningsnetværkene, og behov i forhold til den individuelle vejledning.<sup>6</sup>*

Skrivelse modtaget 3. juli 2009 indeholder ”UVM’s forslag til temaer, som vurderes særligt væsentlige i forhold til fremadrettet at sikre grundlaget for opsøgende vejledning og rådgivning i regi af VEU-centrene og i forhold til den individuelle vejledning med henblik på overvejelser om den fremtidige samlede voksenvejledningsindsats”. Forslag til temaer uddybes således:

*UVM lægger overordnet især vægt på følgende fire områder:*

- 1. Netværkenes strategier i forhold til kortuddannede og virksomheder og erfaringer hermed.*
- 2. Netværkenes anvendelse af metoder og redskaber, herunder typer af vejlednings- og rådgivningsaktiviteter og erfaringer hermed.*
- 3. Netværkenes organisering og opgavefordeling samt samspil med andre lokale/regionale aktører.*
- 4. Netværkenes professionalisering, herunder udvikling af kompetencer og videndeling*

*For alle temaer er det ønskeligt:*

- At få belyst hvilken effekt forskellige strategier, metoder, organiseringer samt professionalisering har haft i forhold til kortuddannede og små og mellemstore virksomheder*
- At få identificeret og dokumenteret god praksis – hvad har haft god effekt.*
- At få belyst evt. barrierer for netværkenes gennemførelse af strategier og aktiviteter.*

*I forhold til fremadrettet at sikre grundlaget for den opsøgende vejledning og rådgivning i regi af VEU-centrene lægger UVM herudover især vægt på, at evalueringen kan belyse netværkenes erfaringer med:*

- at etablere en koordineret indgang til vejledning og rådgivning om VEU for brugerne*
- at udvikle samspillet med andre lokale og regionale aktører (jobcentre, vækstfora’er mv)*
- at udvikle samarbejdet om udbud af VEU mellem de i netværkene involverede institutioner.*

*I forhold til fremadrettet at sikre grundlaget for den individuelle vejledning og vejledning til de videregående uddannelser lægger UVM herudover især vægt på at evalueringen kan belyse netværkenes erfaringer med:*

- at etablere én koordineret indgang til vejledning og rådgivning om voksen- og efteruddannelse for brugerne*
- at skabe viden om og motivation til uddannelse (FVU og VEU)*
- at koordinere vejledningen med øvrige uddannelsesinstitutioner (uden for netværket)<sup>7</sup>*

<sup>6</sup> ”Justering af evaluering af voksenvejledningsnetværkene”, udateret skrivelse modtaget af Undervisningsministeriet 16.6.2009

<sup>7</sup> ”Justering af evaluering af voksenvejledningsnetværkene”, udateret skrivelse modtaget af Undervisningsministeriet 3.7.2009.

## 2.2. Metode

Evalueringsresultaterne er baseret på en kvalitativ interviewundersøgelse i seks udvalgte netværk og en analyse af de kvantitative indberetninger og rapporter, som samtlige voksenvejledningsnetværk har indleveret til Undervisningsministeriet.<sup>8</sup>

Den kvalitative dataindsamling har haft fokus på aktørernes og brugernes erfaringer fra aktiviteter og indsatser i netværkene og virkninger af ordningen som helhed og for de enkelte netværk. Den kvantitative dataindsamling, der omfatter netværkenes egne kvartalsindberetninger og rapporter i tilknytning til regnskabsperioderne, indeholder opgørelser af resultater og forklaringer på afvigelser i forhold til estimerede mål. Analyser af netværkenes rapporter og indberetninger er udgivet i to selvstændige faktaark som del af den foreløbige evaluering.<sup>9</sup>

## 2.3. Den foreløbige evalueringens datagrundlag

Dataindsamlingen til den foreløbige evalueringsrapport er som nævnt ovenfor frem til juni 2009 sket i overensstemmelse med de oprindelige formål med evalueringen. Derefter er der foretaget en supplerende kvalitativ interviewrunde i de udvalgte kerneinstitutioner.

Evalueringen er gennemført fra august 2008 til oktober 2009. Dataindsamlingen har fundet sted fra november 2008 til marts 2009, for interviewenes vedkommende, og august 2008 til juni 2009 for de kvantitative datas vedkommende, dvs. indberetninger og rapporter fra voksenvejledningsnetværkene. Derudover er der foretaget yderligere en kvalitativ dataindsamling i perioden august-september 2009 som følge af ændringen af evalueringsformålene.

Datagrundlaget består af:

- Gruppeinterviewundersøgelse i seks netværk med fem respondentgrupper hvert sted – udvalgt fra respondentlister tilsendt fra de seks netværk<sup>10</sup>. Respondentgrupperne er: Kerneinstitutionrepræsentanter (projektleder, konsulenter/vejledere), andre deltagende institutioner, virksomhedsrepræsentanter, uddannelsesambassadører, og kortuddannede voksne
- Supplerende telefoninterviews med respondenter, der ikke har kunnet møde til gruppeinterviews
- Supplerende gruppeinterviews i samme seks netværk med respondentgruppen kerneinstitutioner med særligt fokus på individuel vejledning
- Kvartalsrapporter med måltal og resultatindikatorer fra de 22 voksenvejledningsnetværk
- Projektperiodeindberetninger fra de 22 voksenvejledningsnetværks første to projektperioder

<sup>8</sup> For en uddybning af evalueringens design, metode og dataindsamling, se "[Synopsis for struktur, indhold og design i den foreløbige og den afsluttende evalueringsrapport om voksenvejledningsnetværkene](#)", [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

<sup>9</sup> "Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder - evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk". Faktaark, NCK, januar 2009 og "Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder. Faktaark som del af evalueringen af 22 voksenvejledningsnetværk", Faktaark, NCK, juni 2009

<sup>10</sup> Om respondentlister fra og registreringer i voksenvejledningsnetværkene, se bilag 4

Følgende seks netværk blev udvalgt til at indgå i to interviewrunder:

*Netværk Vendsyssel* (Ansvarlig institution: EUC Nord)

*Videre.nu* (Ansvarlig institution: Holstebro Tekniske Skole)

*Genvejen* (Ansvarlig institution: VUC Fredericia)

*Uddannelse Fyn* (Ansvarlig institution: AMU Fyn)

*Uddannelsesrådgivning Nordvestsjælland* (Ansvarlig institution: EUC Nordvestsjælland)

*Voksenvejledning Storkøbenhavn* (Ansvarlig institution: TEC)

Af netværksansøgningerne til Undervisningsministeriet fremgår det, at organiseringen af de 22 voksenvejledningsnetværk varierer meget i forhold til antallet og sammensætningen af kerneinstitutioner og tilknytning af andre deltagende institutioner, ligesom fundamentet for netværkenes virke varierer i form af antal kommuner i dækningsområderne, områdernes erhvervsmæssige karakteristika og de beskæftigedes uddannelsesniveau.<sup>11</sup>

Netværkene er udvalgt ud fra en række kriterier<sup>12</sup> på baggrund af netværkenes oplysninger i de 22 ansøgninger med henblik på at sikre repræsentativitet i undersøgelsen. Kriterierne er:

- Variation i antal kerneinstitutioner
- Variation i typer af ansvarlige institutioner
- Spredning i geografisk beliggenhed (landdistrikt, mindre og større provinsbyer, eller storby)
- Variation i antal kommuner i dækningsområdet
- Spredning i dækningsområdets erhvervsmæssige karakteristika
- Spredning i uddannelsesniveaut i dækningsområdet
- Repræsentation af både tidligere kompetencecentre og nye netværk
- Repræsentation af netværk med angivelse af fagforbund og A-kasser under ”andre deltagende institutioner”
- Repræsentation af netværk med angivelse af jobcentre under ”andre deltagende institutioner”

Udvælgelsen af de seks netværk baserer sig således på variationskriterier med henblik på at sikre repræsentativitet i undersøgelsen og i så høj grad som muligt at tilstræbe overførbare og en vis generaliserbarhed af undersøgelsens resultater med henblik på fremadrettede anbefalinger. Formålet er at udlede erfaringer på tværs af de seks netværk i forhold til udvalgte temaer, der dækker netværkenes opgaver. Hovedvægten i undersøgelsen er altså lagt på det tværgående perspektiv og på at belyse de enkelte temaer fra flere kilder, alias respondentgrupper, med henblik på at sikre, at undersøgelsen baserer sig på en så dækkende og fyldig forståelse af netværkene og vilkårene for voksenvejledning som muligt.

Med det tværgående perspektiv er fravalgt at analysere netværkene som enkeltcases, ligesom der med udvælgelseskriteriet, baseret på variation, er truffet metodiske fravalg, fx at udvælge netvær-

<sup>11</sup> Se Bilag 6: Oversigt over netværkenes sammensætning og områdernes erhvervsstruktur, udarbejdet på baggrund af netværkenes ansøgninger til Undervisningsministeriet efteråret 2007.

<sup>12</sup> For en uddybning af kriterierne, se bilag 3

kene på baggrund af kriterier, der baserer sig på afvigelser/yderligheder, dvs. på forhånd særligt problemfyldte eller særligt vellykkede netværk i en nærmere defineret forstand. Sådanne worst practise/best practise studier af voksevejledningsnetværkene kunne givet være interessant, men er ikke udgangspunktet for denne undersøgelse.

## 2.4. Analyseramme

Evalueringen af voksevejledningsnetværkene tager udgangspunkt i virkningsevaluering som metode. Første skridt i evalueringen har i tråd med tankerne i virkningsevaluering været at opstille en programteori for, hvordan voksevejledningsnetværkene tænkes at virke. Der er således opstillet en overordnet programteori over på baggrund af sammenhænge mellem indsatser og forventede effekter. Da voksevejledningsnetværkene er et politisk besluttet tiltag, og da de overordnede mål, der fungerer som ramme for netværkenes resultatmål, er politisk definerede, har det primære kildemateriale til formuleringen af programteorien været officielle politiske dokumenter.

Programteorien er som nævnt udarbejdet på baggrund af policydokumenter, og den gennemgående reference i evalueringen er "Faktakark – Bedre vejledning og rådgivning", udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Finansministeriet. Dette faktaark fungerer som ledetråd i rapporten bl.a. med henblik på at sammenholde målene og de forventede effekter med voksevejledningsnetværkenes implementering af indsatserne.

Den overordnede programteori for voksevejledningsnetværkene er vedlagt i evalueringens bilag 1. Som led i evalueringen er desuden udarbejdet udkast til programteorier for de seks voksevejledningsnetværk, der indgår i evalueringen, på baggrund af bl.a. deres ansøgninger og afrapporteringer. Disse programteorier har været led i forberedelsen af og bidraget til at sætte fokus på relevante opmærksomhedspunkter i de gennemførte interviews.

Den overordnede programteori har fungeret som analyseramme for evalueringen. Der er således lagt vægt på at undersøge programteoriens virkningskæder – både dér, hvor indsatserne i netværkene tilsyneladende fører til resultater, og der hvor kæderne så at sige hopper af. Såvel barrierer som faktorer, der kan fremme indsatser i voksevejledningen, bliver således belyst – og dermed også forudsætninger, der på baggrund af erfaringer i netværkene har vist sig at være væsentlige for at fremme hhv. god praksis og god effekt.

En fuldbyrdet virkningsevaluering gør det muligt at konkludere på evalueringsresultaterne på baggrund af programteorien og således samle op på hovedresultaterne gennem svar på to spørgsmål:

*a) Om indsatsen er implementeret, så den faktisk svarer til det, programteorien siger skal ske, for at virkningerne indfinder sig?*

*b) Om resultatet faktisk har indfundet sig som forudsagt af programteorien?<sup>13</sup>*

<sup>13</sup> Jf. *Nye veje i evaluering*, Peter Dahler-Larsen og Hanne Kathrine Krogstrup, Academica, 2003, s. 75

Svarene kan opsummeres i nedenstående tabel.<sup>14</sup>

**Tabel 1. Teorifejl eller implementeringsfejl?**

|  | <b>1) Resultatet er indtruffet: Vi opnåede det resultat, vi havde forventet</b>               | <b>2) Resultatet er udeblevet: Vi opnåede ikke det resultat, vi havde forventet</b>                              |
|--|---|--|
| <b>a) Indsatsen er implementeret korrekt: Vi gjorde det, vi havde planlagt</b>           | <i>Det virker → fortsæt indsatsen<br/>Programteorien bestyrket</i>                            | <i>Det virker ikke → udform en ny programteori<br/>Teorifejl</i>   |
| <b>b) Indsatsen er ikke implementeret korrekt: Vi gjorde ikke det, vi havde planlagt</b> | <i>Noget andet virker → justér programteori<br/>Ingen ændring i tiltro til programteorien</i> | <i>Vi ved det ikke → gentag, reparer på eller nedlæg indsatsen<br/>Implementeringsfejl og muligvis teorifejl</i> |

Virkeligheden er naturligvis mere sammensat end to spørgsmål og fire mulige udfald, men tabellens logik er brugbar – særligt til at fastholde et flersidet fokus på såvel implementeringen som på de antagelser, der ligger forud for igangsættelse af en indsats, og på de virkemidler, der tages i brug i indsatsen.

Det gælder også i evalueringen af voksenvejledningsnetværkene. Et muligt resultat af konklusionerne i evalueringen af voksenvejledningsnetværkene kunne være, at der er tale om såvel implementeringsfejl som teorifejl (kasse 2b) i voksenvejledningsnetværksindsatsen samlet set – altså at indsatserne ikke er implementeret korrekt og forestillinger om virkemidler til at opnå den ønskede effekt heller ikke er korrekte.

Fokus i denne foreløbige evaluering retter sig mod de erfaringer, der på baggrund af netværkenes halvandet års virke kan bringes videre i den kommende vejlednings- og rådgivningsindsats. Dette med henblik på, at eventuelle 'fejl' i en kompleks indsats, som virksomhedsrådgivning og voksenvejledning er, justeres på et oplyst og solidt grundlag.

<sup>14</sup> Tabellen er en udbygning af tabel i *Nye veje i evaluering*, Peter Dahler-Larsen og Hanne Kathrine Krogstrup, *Academica*, 2003, s. 75

## 2.5. Læsevejledning

Evalueringsrapportens struktur følger de fire evalueringsfoki, som er beskrevet i afsnit 2.1. om den foreløbige evaluerings formål, således at der er et hovedkapitel for hvert af følgende områder:

1. Den opsøgende uddannelsesrådgivning overfor virksomheder, herunder etablering af uddannelsesambassadørordninger og virksomhedsnetværk (kapitel 5)
2. Den opsøgende voksenvejledningsindsats i forhold til kortuddannede voksne, herunder opsøgende vejledning om FVU og motivation og barrierer i forhold til voksenuddannelse (kapitel 6)
3. Netværkenes organisering og samspil med andre aktører om den samordnende voksenvejledningsindsats, herunder samarbejdet med andre deltagende institutioner og etablering af lokale voksenvejledningsfora (kapitel 7)
4. Netværkenes professionalisering, herunder kvalificering af vejledere og konsulenter (kapitel 8)

I hvert af de fire hovedkapitler belyses

- voksenvejledningsnetværkenes opgaver og forventet effekt af indsatserne
- voksenvejledningsnetværkenes strategier<sup>15</sup>, redskaber og metoder
- barrierer i forhold til gennemførelse af strategier og aktiviteter
- faktorer der kan fremme effekt af indsatserne
- sammenfatninger eller delkonklusioner

Forud for disse kapitler fremlægges evalueringens hovedkonklusioner i kapitel 3 og anbefalinger og delkonklusioner i kapitel 4. Anbefalingerne vedrører de kommende VEU-centre og organiseringen af den fremtidige voksenvejledning.

<sup>15</sup> Om strategier, se bilag 2

### 3. Konklusioner

Den foreløbige evaluering viser overordnet, at voksenvejledningsnetværkene i et væsentligt omfang har udviklet virksomme strategier i relation til opsøgning af og kontakt med små og mellemstore virksomheder, herunder systematiserede kontaktformer. Endvidere viser de foreløbige resultater, at netværkene på forskellig vis har udviklet aktiviteter, der synliggør kompetenceudviklings- og uddannelsesmuligheder for virksomheder og ansatte, der ikke har tradition for at arbejde med uddannelsesplaner for medarbejdere eller for at deltage i uddannelse. Endeligt viser evalueringen, at netværkene har udviklet nye og forpligtende samarbejdsformer på tværs af de implicerede kerneinstitutioner, både på styregruppeniveau og på konsulentniveau, samarbejdsformer der medvirker til en samordnet opsøgende indsats og samordning af ydelserne i relation til virksomhedernes behov. Der er dog fortsat behov for udvikling af strategier og metoder til fremme af etablering af uddannelsesambassadørordninger, af virksomhedsnetværk og vejledningsfora, samt af den borgervendte/individrettede uddannelsesvejledning.

Netværkenes arbejde med udvikling af behovsorienteret opsøgende rådgivning på tværs af netværkenes kerneinstitutioner og bestræbelserne på at etablere én indgang for virksomheder til uddannelser medvirker til en større gennemsigtighed i uddannelsesmuligheder og -udbud for virksomheder. Dette gælder i særlig grad de netværk, hvor der er et tæt og systematiseret samarbejde mellem et overskueligt antal institutioner. Der er fortsat behov for at fremme dialogen og samarbejdet med 'andre deltagende institutioner' for at virkeliggøre netværkenes målsætninger om fælles strategi og initiativer sammen med regionale og lokale aktører, organisationer og institutioner.

Voksenvejledningsnetværkenes anden hovedopgave, vejledning af borgere eller enkeltindivider, har vist sig at være en kompleks opgave, som de valgte strategier og aktiviteter i netværkene kun delvist har kunnet imødekomme.

**Hovedkonklusionerne** i den foreløbige evaluering er:

Netværkenes opsøgende indsats har primært været fokuseret på virksomheder og ledere her, i et vist omfang på grupper af ansatte i virksomheder gennem fyraftensmøder eller på borgere gennem kampanjer og messer, og i lille omfang på enkeltindivider. Formerne for vejledning af enkeltindivider har haft meget forskellig karakter, i det omfang den har fundet sted, hvilket tyder på en manglende sammenhængende definerings af og strategi for vejledning af enkeltindivider.

Netværkene har anvendt tid og ressourcer på netværksopbygning og intern organisering med henblik på skabelse af fælles strategiforståelse, herunder bearbejdning af modsætningen mellem samarbejde og konkurrence. Implikationerne heraf har været en forsinket etablering af organisationen med én indgang, og udskudt fokus på uddannelsesambassadørordninger, og virksomheds- og vejledningsnetværk. En anden virkning har dog også været udvikling af tillid og personligt kendskab mellem institutions- og projektledere og mellem konsulenter fra forskellige uddannelsesinstitutioner.



Netværkene har anvendt energi på et internt arbejde med et nødvendigt fokusskift i opsøgningsstilen fra salgsoverretning til behovsaflarung i virksomhederne, dvs. en aflarung af dilemmaer i det opsøgende arbejde mellem uddannelsessalg til egen institution og løsning af en fælles opkvalificeringsopgave.

Interessen for voksenvejledningsnetværkene som ressourcested har skullet skabes og begrundes overfor brugerne, der eksisterer ikke på forhånd et pres fra virksomhedsledere og -medarbejdere for at realisere netværksstrategien. Netværkene har selv måttet arbejde med at legitimere deres nytteværdi, hvilket kræver en stor opsøgende oplysnings- og kontaktskabende indsats set i relation til udbyttet i form af uddannelsesaftaler.

Netværkene har i høj grad bestræbt sig på at blive kendt som én indgang til uddannelsesrådgivning og -vejledning, med etablering af hjemmesider, markedsføring, ét eller få fælles telefonnumre, kampagner mv. Evalueringen viser, at effekten har været størst internt i netværkene i form af bevidsthed om en fælles opgave og konkret forpligtende samarbejde om opsøgning mv., mens der eksternt og især hos brugerne, virksomhederne og hos de kortuddannede, ikke kan spores megen effekt heraf, i form af kendskab til netværkene og én indgang.

Det har især vist sig effektivt for sammenhængen i den opsøgende virksomhedsrådgivning og samarbejdet om uddannelsesaftaler, at der etableres en forpligtende organisering af kerneaktørerne på ledelsesniveau, eksempelvis gennem en styregruppe med hyppige møder, parallelt med fastlagte hyppige konsulentmøder i netværket.

Samarbejdet om opsøgning og tilbud har været koncentreret i kerneinstitutionerne i netværkene og har i mindre grad omfattet andre relevante institutioner, der udbyder offentlige voksen- og efteruddannelse, og andre relevante vejledningsaktører, dog har man i nogle netværk samarbejdet med det lokale jobcenter eller med et fagforbund og med gode resultater.

Kvalificeringen af netværkenes konsulenter og vejledere har hovedsageligt omfattet interne tematiske aktiviteter med karakter af aflarung, gensidig orientering og planlægning, og i mindre grad kvalificering gennem eksternt udbudte efter- eller videreuddannelsesaktiviteter, herunder formel kvalificering.

Det har vist sig vanskeligt at etablere uddannelsesambassadørordninger i det estimerede omfang i små og mellemstore virksomheder og også at opfylde målene for kvalificering af uddannelsesambassadører. Indsatsen er desuden blevet tidsmæssigt forskudt. Det har derudover vist sig vanskeligt at etablere systematiseret støtte til uddannelsesambassadørernes indsats, der hvor ordninger er etableret.

## 4. anbefalinger og delkonklusioner

I det følgende fremstilles delkonklusionerne som baggrund for anbefalingerne. Her det vigtigt at være opmærksom på, at voksenvejledningsnetværkene ikke har opgjort effekter af enkeltindsatser, at der har været anvendt meget forskellige registreringsmetoder i relation til målopfyldelse, og at det dermed ikke er muligt at give entydige bud på 'god praksis' i relation til effekter – derimod nok at give eksempler på forudsætninger for god praksis eller praksis, der ifølge respondenternes vurdering er virksom.

Det er på baggrund af den kvalitative interviewundersøgelse og analysen af rapporter og indberetninger fra netværkene muligt at give et fyldigt billede af netværkenes erfaringer med opsøgende aktiviteter overfor små og mellemstore virksomheder, af deres erfaringer med vejledningsaktiviteter i forhold til virksomhedsmedarbejdere og individuelle borgere samt deres erfaringer med de øvrige netværksopgaver: Kvalificering af konsulenter og vejledere, dannelse af virksomhedsnetværk, vejledningsfora og uddannelsesambassadørordninger.

Anbefalingerne skal læses som komprimerede resultater af analysen af netværkenes erfaringer fra halvandet års virke.

### 4.1. anbefalinger i forhold til VEU-centre

**Tid til opbygning, synliggørelse og 'branding':** Anbefalingen drejer sig om at etablere organisatoriske og institutionelle VEU-løsninger, der tilgodeser både uddannelsesaktørernes og virksomhedernes behov for varige og genkendelige konstruktioner. Det vil sige, som virksomhedsledere kan orientere sig i forhold til, og som de implicerede partnere kan identificere sig med.

Det faktum, at netværkenes etableringsfase strakte sig over trekvart til et helt år, viser, at en toårig arbejdsperiode er for kort til at opbygge intern organisering og være opgaveløsende på samme tid, ligesom virksomhedernes manglende kendskab til netværkene som sådan, peger på nødvendigheden af etablering af langsigtede og mere langvarige løsninger.

Det har været en barriere for synliggørelsen af netværkenes bredde, og opfyldelsen af målet om 'én indgang', at virksomhederne forholder sig til det, de kender, hvilket som regel vil sige én institution, evt. én kontakt, at betegnelserne for netværkene ikke er kendte eller genkendelige, og at organisationsformer og betegnelserne hyppigt udskiftes (kompetencecentre, voksenvejledningsnetværk, VEU-centre).

Voksenvejledningsnetværkene opfordrer til længere arbejdsperioder og 'stabile', genkendelige betegnelser.

**Systematiseret, ligeværdigt og forpligtende samarbejde mellem partnerne:** Anbefaling går på nødvendigheden af, at der etableres fælles mål og strategier blandt partnerne, at der vælges en organisationsform, der understøtter formål og strategier, at der anvendes tid på opbygning af samar-

bejdsstrukturer, og at partnerne tager aktivt og begrundet stilling til forholdet mellem konkurrence og fælles løsning af samfundsmæssige uddannelsesopgaver og udarbejder strategier herfor.

Netværkenes strategiformuleringer er overvejende synonyme med aktivitetsplaner – det kan anbefales, at de kommende VEU-centre adskiller strategiformuleringer fra beskrivelse af, hvilke aktiviteter, der er hensigtsmæssige i relation til strategier og mål.

Der var megen opmærksomhed på konkurrenceforholdene i netværkenes første år, som en barriere for samarbejdet, dette forhold er i andet år i høj grad afløst af en forståelse af en fælles opgave, som resultat af den konkrete opgaveløsning.

Et eksempel på en interessant praksis er nogle netværks fælles ansættelse af konsulenter, ikke refererende til én partnerinstitution, men til netværket som sådan.

**Sammentænkning af erhvervsrettet og alment indhold:** Anbefalingen drejer sig om at videreføre det samarbejde om fleksible og integrerede uddannelsesløsninger, som er etableret i netværkene mellem VUC og AMU/erhvervsuddannelsescentre.

Samarbejde mellem almene og erhvervs-/arbejdsmarkedsrettede uddannelsesinstitutioner er en vigtig forudsætning for sammentænkning af det almene og det erhvervs-/arbejdsmarkedsrettede uddannelsesindhold, og for at tilrettelægge VEU-forløb som kombinerede forløb, hvilket pointeres af netværkenes konsulenter/vejledere.

**Repræsentation af hele voksen- og efteruddannelsessystemet:** Anbefalingen handler om at fortsætte det samarbejde, der er skabt i netværk, der omfatter den største bredde af uddannelsesområder, herunder almen voksenuddannelse, erhvervsrettet voksenuddannelse (AMU-kurser, erhvervsuddannelser, social- og sundhedsuddannelser) og tredje sektor.

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene viser, at samarbejdet på konsulentniveau mellem repræsentanter for en variation af uddannelsesinstitutioner giver en større sikkerhed for viden og information om mange uddannelses- og kursusmuligheder i kontakten med virksomheder og dermed en mere kvalificeret rådgivning.

**Vægtning og systematisering af internt samarbejde på aktørniveau (konsulenter og vejledere):** Anbefalingen går på nødvendigheden af, at der anvendes tid og ressourcer på etablering og løbende vedligeholdelse af samarbejde og tillidsforhold mellem de udøvende på 'gulvniveau'.

Barriererne har været konkurrenceforhold, manglende kendskab til hinandens uddannelser/kurser og kulturforskelle. Nu udtrykkes der efter halvandet års virke stor tilfredshed med samarbejdet mellem de udøvende aktører i kerneinstitutionerne som resultat af bl.a. følgende faktorer:

- Organisering af konsulentgrupper, der udveksler erfaringer, kontakter og henvisninger med hinanden, og som ikke primært tænker på egen institutions målopfyldelse (salg), men på en fælles rådgivnings- og uddannelsesopgave.
- Kobling af konsulenter/vejledere fra fx AMU og VUC to-og-to på virksomhedsbesøg i netværkenes etableringsfase.
- Afholdelse af interne tema-/kursusdage med gensidige oplæg om de involverede kerneinstitutioners ydelser med henblik på at skabe overblik over og kendskab til netværkets samlede uddannelsesudbud og -muligheder.

**Systematisering af kontakt til og opsøgning af virksomheder:** Anbefalingen drejer sig om at udbygge og fortsætte den påbegyndte professionalisering og systematisering af kontakten til virksomhederne og gennemførelsen af virksomhedsrådgivningen, herunder funktionelle registreringssystemer og systematiserede opfølgninger og overleveringer, samt opbygning af systemer, der over tid kan registrere effekten af hver kontakt.

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene viser, at tiltag som brug af callcentre, ansættelse af fælles netværkskonsulenter (dvs. ikke ansat af en enkelt uddannelsesinstitution men af hele netværket), clearing af kontakter (dvs. kun én kontaktvej/undgåelse af dobbelt-kontakt), systematiseret kontaktopfølgning og overlevering af kontakter internt i netværket har medvirket til professionalisering af den opsøgende virksomhedsrådgivning og givet effekt i form af uddannelsesaftaler.

**Fokus på behovsafdækning og langsigtet kompetenceudvikling:** Anbefalingen handler om at gå fra indgåelse af (kortsigtede eller umiddelbart efterspurgte) uddannelsesplaner til udvikling af (mere langsigtede) kompetenceudviklingsplaner. Deri ligger også en anbefaling om at arbejde frem mod etablering af partnerskaber mellem netværk/VEU-centre og virksomheder, hvilket forudsætter opbygning over tid, samt tillid og systematisk opfølgning.

Der er adskillige barrierer for opbygning af kompetencepartnerskaber i forhold til små og mellemstore virksomheder: Manglende tradition og manglende ressourcer i virksomhederne i forhold til langsigtet kompetenceudvikling eller -strategi, sårbarhed i forhold til svingende konjunkturer, og ressourceforbruget fra uddannelsesinstitutionernes side i forbindelse med opsøgning af mange små virksomheder.

**Systematisk opfølgning på alle kontakter:** Anbefalingen drejer sig om fastholdelse af praksisformer, som konsulenter og vejledere har erfaret som nødvendige og virksomme i forhold til etablering af kontakter og uddannelsesaftaler: At alle kontakter følges op, eventuelt videregives, og 'følges til dørs'.

Dette implicerer, at aktørerne ikke overlader til virksomheder og ansatte at kontakte en person eller uddannelsesinstitution, men at de konkret sørger for, at virksomheden eller den ansatte bliver kontaktet af den/de relevante partnere. Trods den tilsyneladende banalitet heri, er det en vigtig faktor i forhold til effekt. Ifølge netværkenes aktører giver denne praksis effekt, både i form af anerkendelse fra virksomhederne og i form af indgåelse af uddannelsesaftaler.

## 4.2. Anbefalinger i forhold til den fremtidige individuelle voksenvejledning

**Etablering af et sammenhængende voksenvejledningssystem:** Anbefalingen handler om at etablere et system, der er overskueligt, sammenhængende og kendt af (alle) voksne som sted(er), hvor man kan henvende sig om alle typer af uddannelses- og karrierespørgsmål.

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene viser, at de interviewede voksne kortuddannede ikke kender netværkene eller konceptet om én indgang og muligheden for at få vejledning her – de kortuddannede kender nogle af uddannelsesinstitutionerne, men forbinder dem primært med kurser/uddannelse. Det vil derfor kræve en langvarig og kontinuerlig oplysnings- og brandingsindsats

at grundfæste en viden og bevidsthed om et vejledningstilbud/en vejledningsinstitution (som eksempel kan nævnes branding af Learndirect i UK).

Desuden er der kun i lille omfang vejledt om videregående eller andre uddannelser, og primært vejledt til netværkenes egne uddannelser. Netværkenes individuelle vejledningsindsats har ikke været defineret og målsat som rettet mod den brede voksenvejledning, derfor kan erfaringerne herfra også kun delvist danne baggrund for forslag til den fremtidige organisering af voksenvejledningen.

**En uafhængig og uvildig voksenvejledning:** Anbefalingen handler om at skabe et voksenvejledningssystem som er uafhængigt af institutions- og organisationsinteresser, men baseret på voksnes karriereudviklingsønsker og -behov og hensynet til overordnede samfundsmæssige kompetenceudviklingsbehov. Det skal sikre, at vejledere ikke er underlagt resultatkrav i forhold til egen uddannelsesinstitution (salgstilgang til uddannelsesvejledning), og at vejledte får institutionsuafhængig uddannelsesinformation og -vejledning mhp. at træffe valg.

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene viser, at salgsaspektet har været en integreret del af den opsøgende voksenvejledning, især i virksomhederne, hvilket ikke kan undre, når måltalskravene tages i betragtning, men det opfattes som problematisk af både konsulenter og vejledere, og af virksomhedsrepræsentanter, og kerneinstitutionsrepræsentanterne peger samstemmende på behovet for uafhængig og uvildig voksenvejledning.

**En sammenhængende strategi for voksenvejledningen:** Anbefalingen drejer sig om, at den/de institutioner, der varetager den fremtidige voksenvejledningsindsats, udarbejder sammenhængende strategier for indsatsen i forhold til variationen i målgrupper, og for både den opsøgende vejledning og den borgerinitierede vejledning (individuelle henvendelser).

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene viser, at de ikke har fokuseret på den individuelle voksenvejledning i samme omfang som den opsøgende virksomhedsrådgivning. Erfaringerne viser desuden, at de ønskede måltal for individuel og kollektiv vejledning er opfyldt eller overopfyldt, men samtidig, at der ikke er blevet etableret en overordnet strategi for den individuelle eller borgerrettede voksenvejledning eller en systemiseret tilgang hertil. Kollektiv og individuel vejledning har oftest været en følgeaktivitet af virksomhedsbesøg og -rådgivning eller har bestået i niveauindplacering på kurser, eller den er blevet udført som (farverige, men ikke særligt effektfulde) kampanjer overfor borgere, og ikke som en planlagt (karrierevejlednings-)aktivitet overfor enkeltindivider.

**Trække på erfaringer fra tidligere og nuværende voksenvejledningsaktører** (karrierecentre, vejledningshuse, åben erhvervsvejledning på AF, tredje sektor, studievalgscentre, faglige organisationer og A-kasser, voksenvejledningsnetværk m.fl.):

Anbefalingen handler om at organisere voksenvejledningen, så den kan rumme differentierede tilgange til forskellige målgrupper (uuddannede/kortuddannede, voksne med videregående uddannelser, beskæftigede, ledige) og svare på deres forskellige vejledningsbehov. Dette implicerer både differentierede vejledningsmetoder og differentierede kontaktformer.

For målgruppen af kortuddannede viser erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene, at kontakten til de kortuddannede fremmes, når den sker i forbindelse med virksomhedsbesøg, og opfattelsen

blandt konsulenter og vejledere her, er, at målgruppen af uuddannede og kortuddannede ikke af sig selv ville kontakte et vejledningscenter. Det indikerer, uanset valg af fremtidig organisering af voksenvejledningen, et behov for fortsat opsøgende voksenvejledning og samarbejde herom med tillidsrepræsentanter, uddannelsesambassadører og andre aktører tæt på de kortuddannedes arbejdspladser.

**Trække på inspiration fra udlandet** (bl.a. Skotland): Anbefalingen drejer sig om at inddrage erfaringer med struktureringsformer, organisationsformer og arbejdsmetoder i voksenvejledning fra lande med beslægtede uddannelses- og arbejdsmarkedsstrukturer, når der træffes beslutning om den fremtidige organisering af voksenvejledningen i Danmark. Et eksempel kan være erfaringerne med all-age-vejledningssystemet i Skotland (Careers Scotland), og Learndirect-konceptet i UK.

**Kvalificeringskrav til voksenvejledere:** Anbefalingen handler om at sikre professionalisering og kvalificering af voksenvejledningen gennem krav til formel uddannelse eller RKV i lighed med de stillede krav til vejledere i UU, Studievalg og gennemførelsesvejledere i uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet. Professionaliseringen skal sikre en vejledningsfaglig og professionel tilgang til voksenvejledningen, så funktioner, roller og opgaver bliver tydelige for vejledningsaktørerne.

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene er, at opfyldelsen af målet om kvalificering af vejledere og konsulenter overvejende har bestået i intern kvalificering i forhold til uddannelsesydelser og samarbejdsopbygning, og ikke på ekstern eller formel vejlederkvalificering. Det kan formodes, at friheden til selv at definere kvalificering, kombineret med presset på hurtigt at skulle præstere målbare kontakt- og besøgsresultater i forhold til virksomhederne, har medvirket til udskydelse af formel kvalificering eller konklusioner om manglende behov for yderligere kvalificering.

**Begrebs- og opgaveafklaring:** Anbefalingen drejer sig om at det præciseres, hvad målene for voksenvejledningen er, og hvad voksenvejledningsopgaven omfatter, herunder at det afklares, hvilke begreber der anvendes herom. Er opgaven eksempelvis at yde bred karrierevejledning, at vejlede i forhold til individers kompetenceudviklingsbehov, eller at opfylde beskæftigelses- og arbejdsmarkedsbehov.

Erfaringerne fra voksenvejledningsnetværkene viser, at målene for og opgaven med voksenvejledning er blevet defineret i forhold til de ansatte på virksomhederne, at forholdet/forskellene mellem begreberne vejledning, rådgivning og salg er forblevet uklare, og at man ikke eller kun i begrænset omfang har opfattet det som netværkenes opgave at varetage en vejledningsopgave overfor individuelle borgere.

## 5. Opsøgende uddannelsesrådgivning overfor virksomheder

### 5.1. Netværkenes opsøgende uddannelsesrådgivning

#### 5.1.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

Med etablering af voksenvejledningsnetværkene er der sat øget fokus på den opsøgende uddannelsesrådgivning i virksomhederne. Baggrunden for dette er, ifølge ”Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning”, at en væsentlig del af vejledningen i forhold til voksne i beskæftigelse finder sted på selve arbejdspladsen og ofte foregår uformelt og med et jobfokuseret sigte.

I Faktaarket peges der på, at mange kortuddannede voksne ikke selv opsøger viden om voksen- og efteruddannelse og derfor ofte har et meget begrænset kendskab til mulighederne for fortsat kompetenceudvikling. På samme måde har mange små og mellemstore virksomheder ofte ringe tradition for uddannelse og medarbejderudvikling, ligesom uddannelsessystemet kan være komplekst og vanskeligt at gennemskue.

Den opsøgende uddannelsesrådgivning har til hensigt at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter rådgivning om indhold og form i de mange voksen- og efteruddannelsesstilbud, som findes. Formålet er at komme uddannelsesuvante medarbejdere og virksomheder i møde med et målrettet tilbud om rådgivning og vejledning, som kan motivere til mere voksen- og efteruddannelse og støtte virksomhederne i at gennemføre kompetenceudvikling.

#### 5.1.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber i den opsøgende uddannelsesrådgivning overfor virksomheder

Voksenvejledningsnetværkene har generelt prioriteret det opsøgende arbejde i forhold til virksomheder højt og har arbejdet intenst med udvikling af strategier for etablering af kontakter til virksomheder.

Mange netværk har gjort brug af *call-centre/marketingbureauer* eller har ansat en person (”telefonsælger”) til at ringe til virksomhederne og dermed skabe den første kontakt. I de fleste tilfælde opleves dette som tidsbesparende og som en god måde at koordinere det opsøgende arbejde på. Ifølge flere respondenter har det desuden medvirket til at målrette kontakten mere specifikt til udvalgte brancher, ligesom det opleves at imødekomme ønsket om at nå ud til flest muligt.

Flere respondenter fra kerneinstitutionerne giver særligt i første interviewrunde udtryk for, at det har været et stort og krævende logistisk arbejde at få mange uddannelsessteder til at koordinere deres opsøgende indsats. Anvendelsen af call-centre eller en fælles kontaktperson menes at have bi-

draget til, at man undgår at træde hinanden over tæerne, fx ved at udbyde kurser, som også samarbejdsskolerne udbyder.

Formålet med den første telefoniske kontakt har været at booke *møder i virksomhederne*, og telefonkontakten har således fungeret som en vej ind i virksomhederne. Metoden har medført, at man er kommet ud i virksomheder, man ellers ikke ville besøge og til et større antal – fx de uorganiserede virksomheder og små og mellemstore virksomheder. Netværkene ”får noget med hjem”, bl.a. fordi bookingbureauet kan fungere som en slags filter, idet virksomheder, som ikke er interesserede i uddannelse eller uddannelsesmuligheder, allerede ved den telefoniske henvendelse takker nej til et besøg. Flere nævner, at konsulenterne således primært har besøgt de virksomheder, der i en eller anden grad er interesserede i uddannelse og i at høre om mulighederne herfor.

Mange nævner, at det vanskelige er at få en aftale i stand om det første besøg i en virksomhed. Når først aftalen er i hus, har besøget i virksomhederne oftest været i form af møde med en ledelsesrepræsentant og/eller en uddannelsesansvarlig medarbejder og evt. en tillidsrepræsentant og/eller en medarbejderrepræsentant. Ofte har konsulenten således kun indirekte kontakt med medarbejderne. Det centrale ved disse møder er at afdække virksomhedens behov for kurser og uddannelse, hvilket bedst foregår ved at spørge om virksomheden, lytte til virksomhedsrepræsentanterne, spørge ind til det, de evt. ”ikke fortæller noget om” og på den baggrund afdække og diskutere mulige behov, som virksomheden har. Det fremhæves, at virksomhederne ofte opdager, at behovene kan være anderledes, end de regnede med, og ofte bliver positivt overraskede over de mange muligheder, der er for kurser, fleksibel tilrettelæggelse mv.

I forbindelse med fyringer har konsulenterne deltaget i møder på virksomheder, fx sammen med tillidsfolk eller repræsentanter fra de faglige organisationer, hvor man har samarbejdet om kompetenceafklaring af medarbejderne. I sådanne sammenhænge er der ofte tale om *fællesmøder*, hvor medarbejderne samles og netværkets konsulent giver en fælles orientering om uddannelses-/kursusmuligheder og om, hvad netværket kan tilbyde. Efterfølgende kan der være mulighed for at medarbejderne individuelt kan stille spørgsmål mv. På nogle virksomheder er der i de sammenhænge blevet etableret *vejledningshjørner*, hvor medarbejderne har haft mulighed for at få individuel vejledning om uddannelsesmuligheder, brancheskift mv. Flere respondenter fra kerneinstitutionerne nævner i relation til vejledningshjørner, at det er væsentligt, at de etableres i samarbejde med ledelse og/eller tillidsrepræsentant, så det sikres, at medarbejderne er oplyst om muligheden for at få vejledning og helt konkret ved, at konsulenterne er virksomheden de(n) pågældende dag(e). Flere giver udtryk for, at denne form for samarbejde hovedsageligt kan lade sig gøre i større virksomheder, hvor man også oplever at komme lettere igennem til medarbejdere med hensyn til at informere om kompetencefonde, forskellige støttemuligheder og almene uddannelses tilbud (fx FVU).

De fleste voksenvejledningsnetværk har deltaget i *jobmesser* og lignende, hvor de har været repræsenteret med informationsmateriale om netværket og de deltagende institutioners uddannelses tilbud. Dette har medvirket til, at folk har hørt om netværkene, fået sat et ansigt på kontaktpersonerne og efterfølgende kontaktet disse med konkrete spørgsmål.



Kerneinstitutionernes erfaring er, at de i højere grad end tidligere bliver kontaktet af virksomheder, de ikke tidligere har haft kontakt med, og at de både hvad angår uddannelsesområder og målgrupper når både bredere og længere ud end tidligere. Flere nævner den økonomiske krise og den svære situation, som mange virksomheder befinder sig i som en årsag til det øgede antal henvendelser.

Flere af konsulenterne er opmærksomme på, at de har ”flere kasketter på”, og de oplever, at opgaver, der knytter sig til henholdsvis rådgivning, vejledning og salg, flyder lidt sammen. Samtidig fremhæver flere respondenter, at det er betydningsfuldt for virksomhederne, at konsulenten *repræsenterer hele voksenvejledningsnetværket*, således at virksomhederne ikke skal bruge tid på at kontakte flere forskellige uddannelsesinstitutioner og finde frem til kontaktpersoner her. Som følge af at konsulenterne repræsenterer hele netværket, oplever virksomhederne ligeledes, at rådgivningen/vejledningen er mere uvildig, hvorved salgsaspektet opfattes som nedtonet. Det bliver positivt modtaget af virksomhederne, at konsulenten kan ’bære’ virksomhedens ønsker og behov ind i netværket, hvis den skole, som konsulenten kommer fra, ikke kan løse opgaven.

Det opsøgende og *personlige møde* fremhæves som afgørende i forhold til at skabe kontakt til virksomheder. Nogle netværk har forsøgt andre former for kontaktskabende tiltag i forhold til virksomheder og deres medarbejdere, men i den supplerende interviewrunde fremhæves det generelt, at den opsøgende virksomhed, den personlige kontakt og ikke mindst hurtig opfølgning på aftaler, herunder at konsulenten giver besked til virksomheden om, hvad han eller hun foretager sig i sagen, er helt afgørende for virksomhedernes bevidsthed om netværkets tilbud samt virksomhedens orientering mod uddannelse.

Den øgede opsøgende indsats opfattes af de interviewede kerneinstitutioner som noget, der har givet en større indsigt i, hvilke behov der er i virksomhederne, og man har i større udstrækning kunnet få flere virksomheder til at tale sammen om brancherelaterede behov. Dette mener mange af de interviewede respondenter fra kerneinstitutionerne både har skabt større interesse for efter- og videreuddannelse og en øget efterspørgsel efter især skræddersyede forløb.

I den supplerende interviewrunde fortæller netværksrepræsentanterne, at der er sket en kraftig øgning af tilmeldinger og kursusforløb i 2009 – så stor, at det kan være vanskeligt at dække ressourcebehovet (undervisere og lokaler) og samtidigt opretholde aktivitetsniveauet i den opsøgende virksomhedskontakt. Respondenterne peger på den økonomiske krise som årsag til den øgede aktivitet, og muligvis også effekten af netværkenes aktivitet. De samme oplysninger fremgår af netværksrapporterne til Undervisningsministeriet for 2. projektperiode.

Metoderne og redskaberne i den opsøgende rådgivningsindsats overfor virksomheder har altså omfattet benyttelse af call-centre eller marketingsbureauer, ansættelse af personer til at kontakte virksomheder (’telefonsælger’), systematiseret mødebookning, møder med virksomheder, deltagelse i jobmesser, fællesmøder på virksomheder sammen med andre aktører og vejledningshjørner i virksomheder.

### 5.1.3. Resultater af den opsøgende virksomhedskontakt i form af uddannelsesaftaler og kompetenceudviklingsplaner

Har virksomhederne først sagt ja tak til et besøg, er mange interesserede i uddannelsesaftaler. Nogle af kerneinstitutionerne fortæller, at en forholdsvis stor del af besøgene på virksomhederne resulterer i en eller flere uddannelsesaftaler (der nævnes procentsatser som 20-50 %). Andre nævner, at de ikke konkret kan se, at der etableres mange nye hold, men at de forventer et mere konkret udbytte på lidt længere sigt, idet virksomhederne netop ved samtalen har fået en bevidsthed om muligheder og om, hvor de kan henvende sig, hvis de har behov for nye informationer mv.

Mange respondenter fra kerneinstitutionerne fremhæver, at de forholdsvis mange uddannelsesaftaler skyldes finanskrisen, da virksomhederne nu har bedre tid til, at medarbejderne er på kursus sammenlignet med den mere travle periode under det økonomiske opsving. Den økonomiske krise har således bidraget til, at nogle virksomheder ønsker at samarbejde med voksenvejledningsnetværket om medarbejdernes uddannelsesmuligheder. Nogle fremhæver endvidere, at de forholdsvis mange uddannelsesaftaler skyldes en professionalisering af opfølgningen på kontakter til virksomhederne. En del virksomheder giver dog udtryk for, at de ikke kan sende medarbejdere på kursus, da mange medarbejdere dels er fyret, og de, der er tilbage, ikke kan undværes, eller at virksomheden ikke har råd.

Udarbejdelse af kompetenceudviklingsplaner sker ifølge mange respondenter fra kerneinstitutionerne i mindre omfang end etablering af konkrete uddannelsesplaner. Som årsager hertil fremhæver kerneinstitutionerne bl.a., at virksomhederne ofte ikke kender egne strategier og mål, og at det derfor kan være vanskeligt at arbejde med kompetenceudviklingsplaner. Det nævnes endvidere, at virksomhederne ofte arbejder med korte tidshorisonter og således ikke er indstillede på de lidt længerevarende kompetenceudviklingsplaner – det er særligt fremtrædende under finanskrisen.

Desuden peges der på, at det kræver tillid fra virksomhedens side at lukke en udefrakommende konsulent ind i virksomheden på den måde, der er nødvendig, for at der kan udarbejdes kompetenceudviklingsplaner. Tilliden kan fx bygges op over tid gennem konkrete aftaler om kurser, som virksomheden oplever fungerer godt, og gennem løbende kontakt til virksomheden.

I nogle tilfælde har konsulenter hjulpet virksomhederne med at formulere deres kompetencebehov for efterfølgende at udvikle/udbyde kurser, der kunne imødekomme disse. Møderne har typisk fundet sted efter det første besøg, og konsulenterne har hér fået mulighed for at foretage en mere dybtgående undersøgelse af virksomhedens kompetencebehov og derved fået ”flere ordrer med hjem”. Hjælp til virksomhedernes uddannelsesplanlægning finder oftest sted i større virksomheder eller virksomheder med flere små filialer.

### 5.1.4. Resultater af den opsøgende virksomhed i relation til FVU

Som nævnt ovenfor er en del virksomheder primært interesserede i kurser, der er knyttet til det faglige, og langt mindre interesserede i almene kurser. Dette har dels betydning for interessen for FVU-test og dels betydning for, i hvilken udstrækning der ønskes almene kursusforløb. Flere kerneinstitutioner fremhæver her kombinationskurser, hvor det almene kobles til faglige kurser af rele-

vans for virksomheden og den enkelte medarbejder. Mange respondenter har positive erfaringer med at kombinere AMU-forløb med FVU-kursusforløb og fremhæver, at dette felt bør udvikles.

Hvis virksomhedsledere skal motiveres til at give medarbejdere mulighed for at blive FVU-testet, er det opsøgende arbejde med personlig kontakt til virksomheden af væsentlig betydning. Et praksis-eksempel er, at nogle konsulenter FVU-tester virksomhedsledere. Det giver ledelsen bedre grundlag for at informere medarbejdere om FVU-testen og motivere til den. At ledelsen selv er testet, kan desuden give forståelse for medarbejderes eventuelle barrierer/modstand mod at lade sig teste. En sådan testning af ledelsen fører ikke nødvendigvis til flere FVU-test, da ledelsen efter selv at være blevet testet fx kan beslutte, at FVU-test skal være et frivilligt tilbud frem for et krav til medarbejderne, men det kan føre til større tryghed. Flere respondenter konstaterer desuden, at nogle ledere, måske særligt i små virksomheder, selv kan have glæde af en FVU-test.

For at viden om og motivation for at lade sig FVU-teste spredes sig fra virksomhedens ledelse til øvrige medarbejdere, fremhæver de interviewede kerneinstitutionrepræsentanter vigtigheden af, at der er en 'ildsjæl' i virksomheden, der brænder for at motivere medarbejderne. Det har kun ringe effekt i forhold til antal FVU-tests at uddele brochurer om FVU eller hænge opslag op. Både respondenter fra kerneinstitutioner og andre deltagende institutioner fremhæver, at en sådan ildsjæl med fordel kan være en tillidsrepræsentant eller evt. en konsulent fra netværket. Hvis ledelsen søger at motivere medarbejderne for FVU, kan medarbejderne opleve det som et pres og evt. som en kontrol af deres færdigheder. Er der tale om en større virksomhed, hvor flere hold har været igennem FVU-forløb, kan motivationen herfor spredes til andre ansatte.

Endelig bliver det nævnt, at konsulentens interesse for og viden om FVU-tests og forløb har betydning for, om der informeres om FVU på virksomhedsbesøgene og dermed sandsynligvis for antal FVU-tests og FVU-forløb.

Har virksomhedsledelsen først indvilliget i at bruge tid på, at medarbejdere FVU-testes, så er virksomheden oftest også indstillet på, at medarbejderne kommer på relevante FVU-kurser. Det er dog ikke muligt konkret at angive i hvilket omfang FVU-tests fører til FVU-kurser, da voksenvejledningsnetværkene ikke registrerer antal personer i FVU-forløb.

Netværksrepræsentanterne nævner, at der knytter sig en særlig problematik af praktisk karakter til netværkets opsøgende rådgivning om FVU i små og mellemstore virksomheder: Minimumsgrænsen på seks personer til FVU-test, for at vejlederen kan tage ud på virksomheden og teste medarbejdere her. Hvis der er færre personer, skal de testes på fx et VUC-center. På store virksomheder er det forholdsvis let at samle flere personer end seks til en FVU-test, mens det er vanskeligt i små og mellemstore virksomheder. For virksomhederne er det besværligt, når medarbejderne skal til en anden adresse for at blive testet, og det kan være vanskeligt at undvære medarbejderen. For medarbejderen kan det desuden opleves som en større hurdle, når FVU-testen foregår på et ukendt sted. Fra et af voksenvejledningsnetværkene tager vejlederen af og til ud for at teste enkeltpersoner, hvis vejlederne oplever, at det er for grænseoverskridende for den enkelte at skulle henvende sig på en ukendt skole for at blive testet. At teste alle medarbejdere i en lille virksomhed samtidig kan desu-

den være problematisk for virksomheden, som kan have vanskeligt ved at overskue eller acceptere, at ”det hele skal lukkes ned”, og der fx ikke er nogen til at tage telefoner.

Generelt er netværkenes erfaringer, at der er størst søgning til FVU-test, når den kan foregå i arbejdstiden. Flere netværk oplever desuden, at kommunale virksomheder er mere indstillede på at give medarbejdere mulighed for FVU-test og dertil knyttede kurser end private virksomheder.

### 5.1.5. Barrierer for den opsøgende uddannelsesrådgivning i små og mellemstore virksomheder

Voksenvejledningsnetværkenes fokus på små og mellemstore virksomheder har flere steder været en stor udfordring. Kun i enkelte af de interviewede netværk har man specifikt defineret målgruppen (som virksomheder under 50 ansatte), og der gives i første interviewrunde i flere tilfælde udtryk for tvivl om, hvordan målgruppen ’små og mellemstore virksomheder’ skal fortolkes. Det gælder bl.a. i relation til offentlige virksomheder. Fx nævnes det, at en stor kommune kan omfatte mange ’små virksomheder’.

Kerneinstitutionerne oplever målgruppen af små og mellemstore virksomheder som vanskelig at håndtere. Målgruppen omfatter virksomheder, som kan have en stærkt varierende produktion, hvilket har betydning for både medarbejdergruppens størrelse og personaleomsætning. Dette giver i sig selv anledning til, at virksomhedslederne måske ikke interesserer sig så meget for medarbejderudvikling, og/eller at de har et mere kortsigtet perspektiv på deres kompetencebehov.

Dernæst er der i de små og mellemstore virksomheder ofte store problemer forbundet med at undvære personale på specifikke tidspunkter af året, ligesom der ofte er begrænsede ressourcer – både tid og penge – til at investere i uddannelsesspørgsmål. Flere virksomhedsrepræsentanter giver udtryk for, at de er for små til for alvor at kunne engagere sig i medarbejdernes kompetenceudvikling. Andre mener, at behovene skal/bør formuleres direkte af medarbejderne selv og ikke gennem netværkets opsøgende virksomhed/”salg”.

Mange små og mellemstore virksomheder har ingen tradition for at sende medarbejdere på uddannelse og/eller betragter alene uddannelse af medarbejdere som en udgift og har vanskeligt ved at gennemskue de langsigtede perspektiver i og fordele ved at investere i kompetenceudvikling. Kerneinstitutionrepræsentanterne giver udtryk for, at for mange virksomheder er begrebet om ”livs-lang læring” ikke eksisterende.

Flere kerneinstitutioner peger i den supplerende interviewrunde på, at det i forhold til det opsøgende arbejde overfor virksomheder er et stort problem, at den viden om uddannelsesmuligheder mv., som konsulent fra voksenvejledningsnetværket ”bringer” med ud i virksomheden, ikke forankres i virksomheden, fx fordi denne viden ikke deles med andre medarbejdere i virksomheden, eller fordi der løbende er medarbejderudskiftning på ledelses-/værkførerniveau. Der mangler ifølge respondenterne ”innovation” i forhold til at fastholde viden om uddannelse i virksomheden på et let tilgængeligt niveau.

Desuden fører det opsøgende arbejde ikke altid til kurser/uddannelse – også selvom virksomheden er interesseret i at sende medarbejdere på kurser. I små og mellemstore virksomheder er det oftest kun én eller få ansatte, der skal på et bestemt kursus. Det kræver således et stort koordineringsarbejde at samle deltagere nok til et hold. Endvidere fremhæves, at der mangler et hensigtsmæssigt registreringssystem, som kan give overblik over, hvornår der er deltagere nok til et hold. Flere repræsentanter fra kerneinstitutionerne giver udtryk for – med henvisning til det store arbejde, der kan ligge bag at samle et enkelt hold fra små og mellemstore virksomheder – at det ikke kan betale sig, hvis det vurderes fra et økonomisk perspektiv.

Ifølge kerneinstitutionerne varierer virksomhedernes interesse for og orientering mod at sende medarbejderne på kurser i arbejdstiden, ligesom der er forskellig orientering mod hhv. almene og faglige kursusforløb. Nogle virksomheder vil gerne prioritere både almene og faglige forløb og kan se, at også de almene forløb kan bidrage positivt til virksomheden, mens der i andre virksomheder primært er fokus på virksomhedens faglige kompetencebehov. Med hensyn til virksomhedernes reaktion på den økonomiske krise giver respondenterne forskellige bud på, hvordan der reageres på krisen i virksomhederne: Fra at krisen stimulerer efterspørgslen på uddannelse, til at den bevirker, at virksomhederne skruer ned for blusset.

Antallet af små virksomheder gør ifølge kerneinstitutionensrepræsentanterne, at voksenvejledningsnetværkene har vanskeligt ved at slå til, fx i forhold ressourcer til opsøgende kontakt.

Endelig fremhæver de interviewede repræsentanter fra kerneinstitutionerne, at netværkene har været meget påvirkede af Undervisningsministeriets udmeldinger om voksenvejledningsnetværkenes måltal. Erfaringerne fra netværkenes startfase har fx været, at det har været vanskeligt at leve op til ønsket om etablering af flere kombinationsforløb. For flere af konsulenterne ”ser virkeligheden meget anderledes ud” – bl.a. fordi mange små og mellemstore virksomheder først og fremmest er interesseret i at sende medarbejdere på kurser, der direkte relaterer sig til deres produktion.

### **5.1.6. Initiativer, der fremmer udbyttet af den opsøgende uddannelsesrådgivning**

Først og fremmest synes den opsøgende indsats’ succes at afhænge af, om denne umiddelbart adresserer uddannelsesbehov, som allerede er konstateret i virksomhederne. Flere virksomhedsrepræsentanter nævner fx, at det er vigtigt, at uddannelsesstederne tager hensyn til branchernes forskellige behov, når de fastlægger deres udbud, herunder til forhold som fx sæson- og konjunkturbestemte udsving i produktion eller omsætning og til den betydning, disse udsving kan have for virksomhedernes parathed til at investere både tid og ressourcer i efteruddannelse af medarbejdere. For eksempel kan der være tidspunkter på året, hvor det er vanskeligt for virksomhederne at undvære medarbejdere.

Flere af de interviewede virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de har haft udbytte af et ofte mangeårigt samarbejde med et specifikt uddannelsessted, og at det fremmer samarbejdet, hvis man kender den person, man skal henvende sig til. Andre fortæller, at de har været glade for den uopfordrede kontakt, og de herigennem er blevet opmærksom på tilbud og muligheder, som de ikke i forvejen

kendte til. Dette tyder på, at der er behov for at balancere hensynet til et allerede eksisterende samarbejde mellem en virksomhed og en specifik uddannelsesinstitution, og intentionen om at opsøge alle virksomheder med et samlet uddannelsesudbud.

Flere repræsentanter fra kerneinstitutionerne har brugt deres erfaringer fra det opsøgende praktikpladsarbejde i forbindelse med den opsøgende uddannelsesrådgivning i virksomhederne. Det kendskab man herigennem har udviklet, har bl.a. bidraget til, at man i højere grad har kunnet skræddersy tilbud til den enkelte virksomhed, og at man har været bedre rustet til at bistå virksomhederne med at afdække deres kompetencebehov.

Konsulenterne søger generelt at motivere virksomhederne til at arbejde sammen med beslægtede virksomheder i forhold til at sende medarbejdere på kursus, så der kan dannes hold. Ifølge de interviewede repræsentanter fra kerneinstitutionerne har det som følge af netværkssamarbejdet kunnet lade sig gøre at oprette hold, som ellers ikke ville kunne oprettes pga. for få tilmeldte – fx ved at samle kursister fra flere VUC'er. Endvidere forsøger uddannelsesinstitutionerne i netværket at koordinere aktiviteterne, så der ikke er flere, der tilbyder samme aktivitet. På den måde skabes bredde i tilbuddene.

Endelig fremhæves det, at der er særlige problematikker, der knytter sig til netop små og mellemstore virksomheder, og at løsninger der kan anvendes i forhold til store virksomheder, ikke egner sig til de små. Dette har bl.a. bevirket, at der i større udstrækning bliver udviklet skræddersyede kurser til virksomhederne, og at fx AMU-kurser som 'hyldevarer' bliver sjældnere – denne fleksibilitet understreges af flere respondenter fra kerneinstitutionerne som væsentlig.

### 5.1.7. Sammenfattende om netværkenes erfaringer med opsøgende virksomhedskontakt

- Det personlige møde og det virksomhedsopsøgende arbejde er centralt i forhold til virksomhedernes viden om og orientering mod kurser og uddannelse af medarbejdere
- Mange besøg resulterer i uddannelsesaftaler, mens antallet af mere langsigtede kompetenceudviklingsplaner er langt lavere
- Netværkenes information om uddannelse forankres ofte ikke i virksomhederne
- Målgruppen af små og mellemstore virksomheder er ikke klart defineret i alle netværk
- Små og mellemstore virksomheder er langt mindre orienteret mod uddannelse af medarbejdere end større virksomheder, og samtidig er der konkrete vanskeligheder i forhold til at samle et tilstrækkeligt antal personer til at kunne oprette hold – selvom der er interesse for kurser
- Kerneinstitutionerne arbejder med forskellige tiltag i forhold til at motivere virksomhederne for FVU-test af medarbejdere og almene kurser, eksempelvis test af ledere
- Kombinationsforløb, hvor fagligt og alment indhold kombineres, fremhæves som vellykkede
- Det er en vanskelig opgave at øge antallet af FVU-tests og -forløb.

### 5.1.8. Virksomhedernes erfaringer med voksenvejledningsnetværkenes opsøgende indsats

En stor del af de interviewede virksomhedsrepræsentanter kender ved gennemførelsen af interviewene (november 2008-marts 2009) ikke voksenvejledningsnetværkene og/eller husker ikke, at de har været kontaktet herfra. Flere udtrykker desuden skepsis i forhold til netværkenes rolle og funktion – fx omtales netværket som ”nogle skoler, der har fået nogle penge til at undersøge muligheder”. Andre fortæller, at kontakten til uddannelsesinstitutioner i netværket er sket på virksomhedens initiativ og finder netværkets rolle uklar.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter, som husker at være kontaktet af voksenvejledningsnetværket, har generelt været tilfredse med kontakten med konsulenter fra netværket, men omtaler den oftest i forbindelse med kontakt til en specifik uddannelsesinstitution. I de tilfælde, hvor der har været en kontakt, synes der ikke at være nogen klar fornemmelse af, at kontakten har fundet sted igennem et netværk, men snarere gennem en specifik uddannelsesinstitution.

Flere virksomhedsrepræsentanter har haft et mangeårigt samarbejde med én eller flere uddannelsesinstitutioner, og dette samarbejde afhænger af, hvilke personalegrupper de har ansat. Flere fortæller, at der i de senere år er kommet mere fokus på kompetenceudvikling på deres virksomhed, og at man fx tager initiativ til at inkludere kompetenceplaner i de årlige mus-samtaler. Desuden har flere en løbende kontakt med relevante uddannelsesinstitutioner om efteruddannelse af medarbejdere.

Enkelte virksomhedsrepræsentanter giver udtryk for, at de bliver ”bombarderet med tilbud”, og at mange af disse ofte ender direkte i skraldespanden. Andre mener ikke, at de har behov for de ydelser, netværket kan tilbyde – bl.a. fordi de mener, at uddannelsesønsker skal komme fra medarbejderne selv, og at det så mere drejer sig om, hvorvidt uddannelsesinstitutionerne har relevante tilbud.

Kontakt til en troværdig samarbejdspartner fremhæves – gerne til en, man kender i forvejen, og der udtrykkes ønsker om at netværkene bliver gearret til at tage branchespecifikke hensyn, fx til sæsonbestemte ønsker for tidsmæssig placering af kursusudbud eller koordinering, der gør det muligt at samle flere virksomheders medarbejdere på kurser.

### 7.1.9. Virksomhedernes udbytte af voksenvejledningsnetværkenes opsøgende indsats

Virksomhedernes udbytte af kontakten til voksenvejledningsnetværkene har varieret. Flere fortæller, at der er aftalt møde på virksomheden efter en telefonisk kontakt. På de efterfølgende møder er man blevet orienteret om aktuelle kursustilbud og har haft lejlighed til at drøfte virksomhedens behov. En del af de interviewede virksomhedsrepræsentanter giver dog udtryk for, at de ikke har noget aktuelt uddannelsesbehov og derfor ikke har brugt netværket efterfølgende.

Andre giver udtryk for, at deres virksomhed er for lille til, at det er aktuelt at tale om en egentlig efteruddannelsesindsats rettet mod medarbejdere, og at de ikke oplever noget behov for kontakt med repræsentanter fra voksenvejledningsnetværket.

Uanset hvordan kontakten er kommet i stand mellem virksomheden og uddannelsesinstitutionerne, mener virksomhedsrepræsentanterne generelt, at de møder, der har været afholdt, har bidraget til, at de har fået et øget gensidigt kendskab til hinanden. Virksomheden har kunnet formidle sine behov, og konsulenten har orienteret om de uddannelsesstilbud, der findes i netværkssamarbejdet.

### 5.1.10. Sammenfattende om virksomhedernes erfaringer med den opsøgende virksomhedskontakt

- Mange virksomhedsrepræsentanter mener ikke, eller kan ikke huske, at de er blevet kontaktet af et voksenvejledningsnetværk
- Flere fremhæver, at de har haft et mangeårigt samarbejde med en specifik uddannelsesinstitution, og at de har været tilfredse med dette. Særligt peges der af virksomhedsrepræsentanter på, at det er en stor fordel at have kontakt til en specifik person fra uddannelsesstedet, som man kan opbygge et løbende og tillidsfuldt samarbejde med
- Enkelte virksomhedsrepræsentanter mener, at de bliver ”bombarderet” med kursustilbud og at ikke alle opleves som relevante
- Uddannelsesspørgsmål forekommer generelt at være vanskelige at håndtere for de små og mellemstore virksomheder, og der synes at være behov for at den opsøgende rådgivning bliver mere branchespecifik
- Virksomhederne har meget forskellige produktionsvilkår, hvilket gør, at der både kan være store forskelle i kompetencebehovene og i deres ønsker om at investere både tid og ressourcer i efter- og videreuddannelse af deres personale

## 5.2. Etablering af uddannelsesambassadørordninger

### 5.2.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

Ifølge ”Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning” har der i de senere år været et stort fokus på at bringe vejledningen af voksne ind på arbejdspladsen. Baggrunden for dette har været et ønske om dels at etablere en anden og mere uformel vejledningsstøtte, hvor uddannelsesuvante grupper motiveres på en anden måde end gennem mere traditionel vejledning, og dels at imødekomme de meget differentierede vejledningsbehov, som voksne har.

Med baggrund i erfaringerne fra de såkaldte ikke-institutionelle aktører (fx fagforbund og projektorganisationer) skal etablering af uddannelsesambassadørordninger bidrage til at styrke indsatsen af den vejledning af voksne, der foregår på arbejdspladsen, således at der sikres kvalitet, relevans og målrettedhed i de tilbud om vejledning, som gennemføres på virksomhederne. Målet er, at der etableres en ordning med særlige uddannelseskyndige og arbejdspladsbaserede VEU-vejledere, som kan varetage rollen som vejledere/mentorere på arbejdspladserne. Formålet er, at disse skal kunne moti-



vere deres kolleger til at forholde sig til spørgsmål om opkvalificering og i højere grad deltage i efteruddannelse.

Uddannelsesambassadørerne kan rekrutteres blandt tillids- og sikkerhedsrepræsentanter eller andre personer med særlige forudsætninger, fx mellemledere eller ildsjæle fra den folkeoplysende sektor. De personer, der skal varetage rollen, forudsættes bl.a. at have kendskab til de forskellige metoder og værktøjer, der kan tages i anvendelse i vejledningsarbejdet, fx vejledningshjørner, kompetence-mapper, planlægningsværktøjer, informationssøgning via diverse vejledningsportaler etc. Desuden skal de kunne trække på faglig bistand fra det professionelle vejledersystem og spille sammen med det institutionelle back-up system for voksne.

### 5.2.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af uddannelsesambassadørordninger

Ved gennemførelsen af interviewrunden i vinteren 2008-foråret 2009 var der ikke for alvor kommet gang i arbejdet med etablering af uddannelsesambassadørordninger, ligesom det fremgår af resultatindberetningerne, at måltallene først helt eller delvist blev opfyldt i anden projektperiode. I de fleste tilfælde skyldtes det ifølge netværkenes rapporter i forbindelse med projektperioderne, at de prioriterede organisationsopbygningen og den opsøgende virksomhedsrådgivning.

Netværkenes opfattelse af uddannelsesambassadørordningen varierer meget. Flere steder er der etableret kontakt til allerede eksisterende uddannelsesambassadørordninger – fx ordninger, som er etableret gennem fagbevægelsen. Andre steder har man gjort brug af et koncept, som allerede var udviklet i tidligere projekter, fx arbejde med en ambassadørordning i et boligområde. Herigennem har man bl.a. skabt kontakt til et antal nøglepersoner, som nu fungerer som bindeled mellem beboere og voksenvejledningsnetværket.

I forbindelse med etablering af ambassadørordninger lægges der vægt på kontakt til nøglepersoner i virksomhederne og på, at de pågældende klædes på til at kunne fungere som bindeled til netværket. En af fordelene ved at have en kontaktperson i virksomhederne er, at flere virksomhedsledere bliver opmærksomme på de støttemuligheder, der fx findes i kompetencefondene, og at det kan bidrage til at motivere parterne til at interessere sig for uddannelsesspørgsmål. En del kerneinstitutionrepræsentanter fortæller, at de har kontakt til forskellige ressourcepersoner i virksomhederne, og at det oftest er en person i virksomheden, som interesserer sig for uddannelsesspørgsmål. Det fremhæves, at det er vigtige, at virksomhedens leder er positivt stemt overfor uddannelsesspørgsmål og overfor ideen med uddannelsesambassadører, da det er vanskeligt at sætte noget i gang uden denne opbakning.

Endvidere giver flere udtryk for, at det kræver en stor indsats for den enkelte virksomhed at etablere en uddannelsesambassadørordning, og at mange små virksomheder ikke vil investere den tid, det kræver. Virksomheden skal have en vis størrelse, før det er relevant at tale om et behov for koordineret efteruddannelsesarbejde. Enkelte giver desuden udtryk for, at det ikke fremstår klart, hvad

meningen med uddannelsesambassadørordningen er. Som bindeled til virksomhederne nævnes også de lokale uddannelsesudvalg, som allerede har kontakt til både virksomheder og uddannelsesinstitutioner, ligesom de lokale erhvervskonsulenter kan være en vigtig spiller i efteruddannelsesindsatsen. Endelig har man i ét netværk drøftet problemerne med at koordinere efteruddannelsesindsatsen mellem flere små virksomheder og de logistikproblemer, som det giver. For eksempel kræver dét at samle medarbejdere fra flere forskellige virksomheder megen koordinering – en opgave som kan være for omfattende for de små virksomheder at påtage sig.

Af flere interviews fremgår det, at tillidsmændene på virksomhederne generelt er interesserede i et samarbejde med netværkene. Herfra er der en generel interesse for at øge medarbejdernes opmærksomhed omkring efteruddannelsesstilbud – enten i forhold til at kunne fastholde sit job eller for at få mulighed for at søge noget andet. Flere giver udtryk for, at interessen for at efteruddanne sig vil øges, hvis flere bliver opmærksomme på de muligheder, der er.

### 5.2.3. Uddannelsesambassadørernes erfaringer med ambassadørfunktionen

Som det fremgår af netværkenes indberetninger og af analysen heraf i NCKs Faktaark nr. 2, juni 2009, har etableringen af uddannelsesambassadørkorps voldt mange kvaler og karakteriseres bl.a. som "lidt af et mareridt" for netværkene. Da der ved gennemførelsen af interviewene kun var etableret få nye uddannelsesambassadørordninger i de voksenvejledningsnetværk, baserer de efterfølgende udsagn og kommentarer sig på et begrænset antal respondenter fra gruppen af uddannelsesambassadører. Desuden har rollen som uddannelsesambassadør og kontakten til voksenvejledningsnetværkene været ny for flere af de interviewede, og de konkrete erfaringer, der er gjort med arbejdet, er derfor begrænset.

En af de interviewede uddannelsesambassadører har flere års erfaring med opsøgende uddannelsesarbejde, rettet mod unge i bo- og opholdssteder. Dette har bl.a. givet erfaring med at gennemføre ressourceafdækning og med udvikling af relevante uddannelsesstilbud. Den pågældende uddannelsesambassadør har dog kun været tilknyttet netværket i et kortere tidsrum og har derfor ikke konkrete erfaringer med efteruddannelsesarbejde for medarbejdere i virksomheder. Hans erfaringer knytter sig desuden til arbejde med unge.

En anden uddannelsesambassadør bruger konsulenter fra de uddannelsesinstitutioner, som indgår i voksenvejledningsnetværket, og det er typisk dem, der hjælper i virksomhederne – med ham som bindeled. Oftest er det dog en enkelt uddannelsesinstitution, han samarbejder med, afhængigt af hvilken branche, der er tale om. Han oplever det som besværligt at få informationer og nyheder fra netværket og efterlyser bl.a. et nyhedsbrev, som var lovet men endnu ikke etableret.

Andre uddannelsesambassadører påpeger, at det eneste, der karakteriserer dem som uddannelsesambassadører er, at de har meldt sig til sig til at modtage en mail med nyheder fra netværket.

De interviewede uddannelsesambassadører giver generelt udtryk for forskellige former for forbehold overfor etableringen af/deltagelsen i ordningen. For eksempel nævnes risikoen for, at uddannelsesambassadørordningen indebærer dobbeltarbejde, hvis den ikke kobles til det opsøgende praktikpladsarbejde, som man i forvejen udfører, og at indsatserne derfor bør sammentænkes, således at

uddannelsesinstitutionernes efteruddannelsesstilbud tages med ud til de virksomheder, man i forvejen har en god kontakt til. En respondent nævner, at henvendelser fra voksende vejledningsnetværket kunne opleves som ”noget de var blevet pålagt” og undrer sig over, at det ikke var uddannelsesstedet selv, men et call-center, man havde hyret, der stod for kontakten.

Flere af de interviewede uddannelsesambassadører mener, at det er svært at finde rundt på diverse hjemmesider, at det tager tid at finde rundt i uddannelsesjunglen, og at man ofte skal over flere forskellige adresser, før man finder den rigtige. Ofte kræver det, at man kender navnet på kurset i forvejen. Selv da kan det være svært at finde ud af, hvem man skal ringe til i forbindelse med tilmelding af medarbejdere til et kursus. Der efterspørges bl.a. brancheopdelte sider, hvor fx lovpligtige kurser er oplistet. Flere giver endvidere udtryk for, at netværkene ikke er kommet ordentligt i gang eller har været ordentligt forberedte på fx at få informationer ud om netværkenes mål til de relevante aktører.

Et ønske fra en uddannelsesambassadør er, at der etableres en fast struktur for, hvordan virksomhedernes uddannelsesønsker samles og videregives til en konsulent og/eller de relevante uddannelsessteder, som derefter kunne tage sig af det videre forløb. Det ville lette ambassadørens arbejde, hvis netværkets konsulenter således kunne bistå med at gennemgå kursusønsker og eventuelt også tog sig af den efterfølgende kontakt med medarbejderne om, hvad der kunne eller ikke kunne lade sig gøre.

En af de interviewede *virksomhedsrepræsentanter* fortæller, at de har deres egen uddannelseskoordinator, men fra øvrige interviewede virksomheder fremgår det, at det oftest er virksomhedens ejer, som også har denne funktion. Flere virksomhedsledere er dog åbne overfor ideen med at blive klædt bedre på til opgaven og også åben overfor, at en øget opmærksomhed på uddannelsesspørgsmål kan bidrage til, at man bliver bedre til at se behovet. Endelig mener en virksomhedsleder, at det er mest hensigtsmæssigt, at en medarbejder påtager sig denne rolle, for ”det er jo trods alt dem, som ved hvad behovet er” – og så behøver lederen ikke at have alle kasketter på.

#### 5.2.4. Kvalificering af uddannelsesambassadørerne

I flere af de interviewede netværk er der skabt et grundlag for etablering af flere ambassadørordninger. I de fleste tilfælde har der i første omgang været tale om, at man har udbudt kursusforløb for uddannelsesambassadørerne enten i samarbejde med et fagforbund eller i det lokale erhvervsråd, som også har været initiativtagende. Det har været planen, at kurserne også skulle kunne danne grundlag for arbejdet med virksomhedernes generelle efteruddannelsesstrategier, og at de skulle klæde deltagerne på til at gennemføre analyser af kompetenceudviklingsbehov.

Flere steder er der planlagt kurser, der retter sig mod både tillidsfolk, ledere og konsulenter, og som typisk består en slags ”råprogram”, som alle kommer igennem med henblik på at få kendskab til de uddannelsesstilbud, som findes indenfor netværkenes geografiske område.

Flere fra kerneinstitutionerne peger på, at det kræver en del af uddannelsesambassadørerne at danne sig et overblik over de uddannelsesmuligheder, der findes, og at det ikke er noget, man lærer fra den ene dag til den anden. Det forventes derfor også, at uddannelsesambassadørerne skal kunne trække

på kerneinstitutionernes konsulenter – ikke mindst for at de ikke skal miste lysten til uddannelsesarbejdet.

Andre uddannelsesambassadører har deltaget i kurser, som fagbevægelsen har arrangeret for de tillidsfolk m.fl., som har deltaget i ambassadørordningen. Kurserne har fx været afholdt i AMU-regi eller gennem fagbevægelsens interne uddannelse (FIU). Kurserne har bl.a. haft til hensigt at skabe mere opmærksomhed om uddannelsesspørgsmål – primært i forbindelse med medarbejdernes overenskomstmæssige rettigheder og de muligheder, de giver for deltagelse i efteruddannelse. Desuden har kurserne haft til formål at øge både arbejdsgiveres og arbejdstageres viden om de uddannelsesmuligheder, som følger af de faglige overenskomster.

En af de interviewede fortæller, at han har deltaget i et kursus for uddannelsesambassadører, men ikke efterfølgende har haft nogen kontakt til netværket. Han har oplevet kurset som en måde at blive informeret om, hvordan man kunne bruge hinanden i forbindelse med opgaven. En anden fortæller, at konsulenterne fra netværket er flinke til at komme ud, når der er behov for det, fx kan man ringe konsulenten op og få et besøg på virksomheden, hvis man ønsker at få et kursus etableret, eller man kan blive ringet op om ledige pladser på et konkret kursus.

### 5.2.5. Barrierer for etableringen af uddannelsesambassadørordninger

De personer, der i praksis fungerer som bindeled mellem virksomheder og uddannelsessteder, er oftest tillidsmændene. I flere tilfælde fortæller respondenter fra kerneinstitutionerne, at de oplever, at der ikke er et reelt ønske om, at der etableres andre ”nye” funktioner til at varetage uddannelsesarbejdet i virksomhederne. Flere mener endvidere, at fagbevægelsen ikke ønsker, at netværkene skal ”blande sig” i uddannelsesarbejdet på virksomhederne.

De interviewede repræsentanter fra virksomhederne svarer typisk ”nej” til spørgsmålet om, hvorvidt de anvender en form for uddannelsesambassadørordning og ofte med et efterfølgende ”vi er jo en lille virksomhed”. Flere af de små virksomheder har kun nogle få ansatte, og det vil i praksis ikke være muligt at have en person udpeget specifikt til dette arbejde.

Mange respondenter fra kerneinstitutionerne har været skeptiske overfor selve tanken om at etablere uddannelsesambassadørordninger og rejser spørgsmålet, om dette initiativ overhovedet er relevant i forhold til målgruppen små og mellemstore virksomheder. Der er flere steder etableret et samarbejde med tillidsmændene på virksomhederne, som fungerer som sparringspartnere, når der skal sættes et uddannelsesprojekt i gang i en virksomhed. Desuden mener flere, at det i praksis ikke er muligt at etablere uddannelsesambassadørordninger i de små og mellemstore virksomheder, idet disse sjældent vil være indstillet på at ofre meget på uddannelsesspørgsmål.

Flere respondenter fra kerneinstitutionerne peger på brancherelaterede barrierer i forhold til at få etableret en fast kontakt (ambassadør) til virksomhederne vedrørende efteruddannelse. Det drejer sig eksempelvis om virksomheder med en høj personaleomsætning, hvilket i sig selv påvirker ledelsens holdning til investering i uddannelse, og om virksomheder, som ikke har arbejdsfunktioner og dermed personalet samlet på ét sted (fx rengøring og transport), hvilket gør det vanskeligt at samle kolleger til drøftelse af uddannelsesbehov. Øvrige barrierer for at få uddannelsesarbejdet i gang på

en virksomhed er vanskeligheder med at overskue, hvem uddannelsesambassadørerne skal samarbejde med, hvordan papirgangen er, de økonomiske konsekvenser, og hvor der findes relevante tilbud.

### 5.2.6. Faktorer der kan fremme etablering og udvikling af uddannelsesambassadørordningerne

Etablering af uddannelsesambassadørordninger kan foregå på flere måder og gennem inddragelse af forskellige personalegrupper. For eksempel kan rollen som uddannelseskoordinator varetages af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter og af tillidsmænd og andre ”ildsjæle” indenfor eller udenfor virksomhederne. Ved etablering af ordningen er det derfor vigtigt at tage hensyn til, hvilke andre roller uddannelsesambassadøren allerede har, og hvordan disse spiller sammen med målene for ordningen.

Afhængigt af både lokale branchesammensætninger og virksomhedsstrukturer kan der være behov for, at voksevejledningsnetværkene drøfter mulige organisationsformer med både virksomhedsledere og de tilknyttede faglige organisationer. Dette kan medvirke til, at forskellige interessenters ønsker og behov tilgodeses mest muligt og at både virksomheds- og medarbejderperspektiver på kompetenceudvikling bliver tilgodeset.

Ved udpegning af nye uddannelsesambassadører, som får opgaver, der både retter sig mod virksomheder og enkeltpersoner, er det desuden vigtigt, at de klædes på til både at kunne arbejde med virksomhedernes kvalifikationsbehov og med den enkelte medarbejders ønsker med hensyn til uddannelse og karriereudvikling. Dette indebærer fx, at uddannelsesambassadørerne, i samarbejde med andre aktører på feltet, både kvalificeres til at gennemføre analyser af virksomhedsspecifikke kompetencebehov og til at varetage den individuelle behovsafdækning og karrierevejledning af medarbejdere.

Forudsætninger for at fremme etablering og udvikling af uddannelsesambassadørordninger er tidligere sammenfattet således<sup>16</sup>:

- At ambassadørerne, allerede når de rekrutteres, præsenteres for idéen i og forpligtelsen til at deltage i ambassadørnetværk
- At de virksomheder, der medvirker, informeres grundigt om nødvendigheden af at prioritere ambassadørernes arbejde, også på lang sigt. Der skal stilles tid til rådighed for ambassadørernes virke, hvilket virksomheden skal forpligte sig til
- At de, der uddanner ambassadørerne, ligeledes forpligter sig til at medvirke til en opfølgende indsats, fx i form af halvårige seminarer og/eller et netbaseret forum med henblik på nyheder og erfaringsudveksling.

<sup>16</sup> ”Strategi for vejledning af voksne beskæftigede i forhold til kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse”, Afsluttende projektrapport, VUE 2008: Ellen Enggaard, Karen Paaske, Lene Poulsen og Lone Nordskov Nielsen, [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

Interviewene med repræsentanter fra kerneinstitutionerne, uddannelsesambassadør og virksomheder bekræfter, at disse forudsætninger er centrale for etablering af uddannelsesambassadørordningen.

Endelig fremgår det af de interviews, der er gennemført, at det generelt er væsentligt at koordinere det opsøgende uddannelsesarbejde med de initiativer der, allerede finder sted via andre aktører, så det fx ikke kolliderer med det arbejde, som udføres af de lokale tillidsmænd. Dette kan bl.a. være med til at sikre et generelt tilbud om efter- og videreuddannelse til alle medarbejderkategorier og modvirke, at uddannelsesindsatsen rettes snævert mod virksomhedens aktuelle og/eller kortsigtede kompetencebehov.

### 5.2.7. Sammenfattende om uddannelsesambassadørordninger

- I de fleste voksenvejledningsnetværk er etablering af nye uddannelsesambassadørordninger ikke lykkedes til fulde
- Flere steder har man etableret kontakt til eksisterende ordninger, typisk ordninger som er etableret gennem de faglige organisationer
- Kontakten har flere steder ført til et øget samarbejde med nøglepersoner i virksomhederne, som oftest har været tillidsrepræsentanter, der også har fungeret som bindeled til uddannelsesinstitutionerne
- Målgruppen små og mellemstore virksomheder er tilsyneladende den væsentligste barriere for etablering af nye uddannelsesambassadørordninger, og generelt ses virksomhedernes størrelse at have afgørende betydning for, hvor relevant ordningen vurderes at være
- Samtidig er interessen for etablering af nye ambassadørordninger afhængig af, om der allerede finder et uddannelsesarbejde sted i den pågældende virksomhed/branche, fx gennem tillidsrepræsentanterne, og om nye initiativer kolliderer med dette
- Der er etableret kursusforløb for uddannelsesambassadører, men med varierende tilslutning
- De uddannelsesambassadører, der er uddannet/har været på kursus og/eller har meldt sig som ambassadører, mener ikke at få tilstrækkelig støtte fra eller have tilstrækkelig kontakt med netværket

## 5.3. Virksomhedsnetværk

### 5.3.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

Af "Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning" fremgår det, at de små og mellemstore virksomheder kun i mindre grad betjener sig af de offentlige voksen- og efteruddannelsesstilbud.

Der ønskes derfor etableret en landsdækkende ordning med virksomhedsnetværk med det formål at stimulere, kvalificere og målrette de små og mellemstore virksomheders uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling.

De lokale virksomhedsnetværk skal forankres i voksenvejledningsnetværkene og har – udover at stimulere efterspørgslen efter videre- og efteruddannelse – til formål at skabe en øget tilgængelig-

hed til kompetenceudviklingsaktiviteter for de ansatte i de små og mellemstore virksomheder. Indsatsen skal fokuseres på små og mellemstore virksomheder, idet disse hver især kan være for små til at professionalisere arbejdet med uddannelsesplanlægning.

Med etablering af lokale virksomhedsnetværk er det endvidere målet, at uddannelsestilbuddene kan planlægges langt mere fleksibelt og målrettet. For eksempel kan samling af flere virksomheders behov bidrage til at opfylde uddannelsesinstitutionernes krav til deltagerantal, og man kan via netværkene sikre, at uddannelsesudbuddene matcher de deltagende virksomheders behov, hvad enten det handler om uddannelsernes indhold, afholdelsesformer eller tidspunkter.

Endelig nævnes det i ”Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning”, at de små og mellemstore virksomheder kan drage nytte af en tættere og mere regelmæssig kontakt, hvor de deltagende virksomheder har mulighed for at kvalificere arbejdet med at definere forskellige udviklingsbehov og programsætte forskellige indsatsområder. De enkelte virksomhedsnetværk kan have forskellige toninger; der kan være tale om branchenetværk, netværk med fokus på lokale spørgsmål eller netværk, der i særlig grad fokuserer på virksomheders forretningsmæssige aspekter i forbindelse med uddannelsesplanlægning og organisationsudvikling.

### 5.3.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af lokale virksomhedsnetværk

Det kan være svært at få små virksomheder engageret i at danne nye netværk – oftest fordi de mener, at der ikke er et behov for det. Derfor har strategien i de fleste voksenvejledningsnetværk hovedsageligt været rettet mod at skabe kontakt til allerede eksisterende netværk. Typisk har samarbejdet bestået i, at konsulenterne skaber kontakt til flere virksomheder i en branche med henblik på at koordinere tilmeldinger, så der er tilstrækkeligt antal deltagere til et kursus. Andre steder benytter man sig af de kontakter, man allerede har etableret fx i forbindelse med praktikpladsarbejde i erhvervsuddannelserne.

Flere voksenvejledningsnetværk har bidraget til at etablere en række uformelle netværk, men oftest samarbejder de som nævnt med allerede eksisterende virksomhedsnetværk. Et initiativ er for eksempel afholdelse af fyraftensmøder for håndværksmestre, der har medført et bedre kendskab til hinanden med efterfølgende oprettelse af en slags netværk. Et andet initiativ er samarbejde med branchenetværk, som bl.a. er brugt til at få input til udvikling af en kursuskalender, der tager hensyn til virksomhedernes behov.

I nogle tilfælde har netværkskonsulenternes virksomhedsbesøg resulteret i, at man efterfølgende har kunnet samle flere virksomheder med ensartede uddannelsesbehov for at drøfte kurser og efteruddannelse, eller man har skabt kontakt til foreninger med beslægtede behov. Et andet eksempel er en uddannelsesambassadør, som har samlet flere små virksomheder til en drøftelse af uddannelsesbehov for efterfølgende at formidle dette til netværkets uddannelsesinstitutioner.

De fleste voksenvejledningsnetværk har desuden forskellige eksterne samarbejdspartnere, for eksempel de faglige organisationer, brancheorganisationerne og private konsulenter og fonde, som alle bidrager til at afdække uddannelsesbehov og/eller til at koordinere kursusudbuddet. Ofte har voksenvejledningsnetværket også en indirekte kontakt til andre netværk, for eksempel gennem virksomhedsrepræsentanter, som sidder i forskellige branchenetværk. Kontakterne anvendes bl.a. til at formidle kursusmateriale og andre oplysninger om voksenvejledningsnetværket.

I et netværk er der etableret samarbejde med et eksisterende virksomhedspanel, og i et andet har man kontakt til forskellige HR-netværk, som er etableret indenfor specifikke brancher. Der er også blevet arbejdet på at etablere nye samarbejdsrelationer og netværk, fx etablering af flere ledernetværk, hvori virksomhedsledere kan få sparring vedr. uddannelsesmuligheder og de barrierer, der kan knytte sig til at få flere efteruddannelsesaktiviteter i gang.

Typen af samarbejde afhænger af, hvilken branche der er tale om. For eksempel er SOSU-områdets aktiviteter rettet mod offentlige arbejdsgivere, hvor samarbejdet typisk er af en anden karakter end i de private virksomheder. En kommune kan således betragtes som en slags netværk, der danner ramme om kontakten til flere virksomheder.

Flere af de interviewede *virksomhedsrepræsentanter* fortæller, at de bruger deres egne netværk, som oftest faglige, eller deres brancheforeninger, og at de ikke ser noget behov for, at der etableres nye. For eksempel er de lokale erhvervsråd det forum, de anvender i forbindelse med formidling af uddannelsesbehov og/eller tilmelding til kurser. Flere virksomhedsrepræsentanter giver desuden udtryk for, at de ikke ønsker at samarbejde, hvis kontakten til voksenvejledningsnetværket har præg af salg eller marketing.

### 5.3.3. Barrierer for etablering af nye virksomhedsnetværk

En væsentlig barriere for etablering af nye netværk synes at være virksomhedernes størrelse og/eller det faktum, at mange virksomhedsledere allerede indgår i netværk, som de er tilfredse med. Derfor kan det være vanskeligt at motivere virksomhedslederne til at engagere sig – både i selve voksenvejledningsnetværkets aktiviteter og i eventuelle nye samarbejdsfora.

En anden væsentlig barriere er de produktionsvilkår, som mange små og mellemstore virksomheder er underlagt, eksempelvis store udsving i ordretilgang og dermed i medarbejderstaben, og både generelle konjunkturbestemte forhold og brancherelaterede vilkår (fx sæsonbestemt produktion) medfører desuden ofte et meget svingende arbejdspress i virksomhederne. Det kan gøre det vanskeligt for virksomhederne at se gevinsten ved at indgå i netværkssamarbejder, der i stedet opleves som en unødvendig tidsrøver.

### 5.3.4. Faktorer der kan fremme etablering af nye virksomhedsnetværk

De barrierer, der peges på ovenfor, tyder på et behov for at tydeliggøre potentielle fordele, der kan være forbundet med, at lederne i de små og mellemstore virksomheder engagerer sig i netværk som fx at der igennem netværkene er mulighed for at sparre med andre virksomhedsledere, og at uddan-



nelsesstederne herigennem bedre kan koordinere deres efteruddannelses tilbud, så tilbuddene i højere grad matcher netop de enkelte virksomheders behov.

I nye virksomhedsnetværks etableringsfase synes der at være behov for også at adressere de udfordringer, som de forskellige produktionsvilkår giver den enkelte virksomhedsleder. Fx kan etablering af nye netværk kobles til forskellige former for services, der kan lette den enkelte leders arbejde med tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelsesaktiviteter for virksomhedens medarbejdere. Dette kan fx være udvikling af et lokalt forankret og branchespecifikt kursus-katalog, der relaterer sig til de behov, som virksomhedsnetværket har peget på, men det kan også være direkte støtte til netværkets medlemmer, der kan aflaste dem i forhold til håndtering af papirgange mv., der knytter sig planlægning af kurser for medarbejdere.

Endelig fremgår det af de gennemførte interviews, at etablering af nye virksomhedsnetværk bør ske under hensyn til de allerede eksisterende dels for at undgå overlap i forhold til interesser, der allerede varetages andetsteds, og dels for i højere grad at kunne imødekomme de konkrete behov, som virksomhedslederne har.

### 5.3.5. Sammenfattende om etablering af virksomhedsnetværk

- Det har været en vanskelig opgave for voksenvejledningsnetværkene at etablere nye virksomhedsnetværk – årsagerne er bl.a. virksomhedsstørrelser, særlige produktionsvilkår og branchespecifikke forhold
- Det er primært eksisterende virksomhedsnetværk (fx brancheorganisationer), netværkene samarbejder med
- Det er vanskeligt at motivere ledere af små og mellemstore virksomheder til at indgå i nye netværk – bl.a. fordi uddannelsesspørgsmål ikke prioriteres højt
- Ifølge virksomhedsrepræsentanterne er der ikke behov for etablering af nye netværk, og de foretrækker at benytte de netværk, de allerede indgår i
- Ved etablering af nye virksomhedsnetværk er der behov for, at der tages branchespecifikke hensyn
- Ved etablering af nye netværk bør de små og mellemstore virksomheders forskellige produktionsvilkår og arbejdsrutiner indtænkes, og potentielle fordele ved deltagelse i et specifikt netværk bør tydeliggøres
- Flere netværk har etableret nye uformelle virksomhedsnetværk

## 6. Opsøgende voksenvejledning overfor kortuddannede voksne

### 6.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

I "Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning" fremhæves det, at voksenvejledning og uddannelsesrådgivning spiller en vigtig rolle for både ansattes og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse. Det fremhæves endvidere, at vejledning af voksne tilbydes mange steder, men at det, hvis den enkelte voksne ikke er afklaret, kan være vanskeligt at få overblik over udbuddet, ligesom vejledningen kan opleves utilstrækkelig i forhold til dem, der er mindst motiveret for uddannelse. Det nævnes, at dette især gælder i forhold til de små og mellemstore virksomheder og medarbejdere og personer i øvrigt med svage og/eller snævre kompetencer, der ikke selv er opsøgende i forhold til muligheder for voksen- og efteruddannelse.

Med Voksenvejledningsnetværkene er formålet bl.a. at målrette den opsøgende vejlednings- og rådgivningsindsats i forhold til uddannelsesuvante målgrupper. I "Indkaldelse til ansøgninger om deltagelse i "Tværinstitutionel vejledning og rådgivning"" (Undervisningsministeriet, den 7. august 2007) udmøntes dette bl.a. i to af de tre hovedformål med Voksenvejledningsnetværk: En specifik styrkelse af opsøgende vejledning om Forberedende Voksenundervisning og en generel styrkelse af vejledningsindsatsen over for uddannelsesuvante grupper og små og mellemstore virksomheder.

Voksenvejledningsnetværket skal i forlængelse heraf kunne tilbyde opsøgende vejledning på arbejdspladser og i foreninger mv. særligt målrettet kortuddannede.

### 6.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber i den opsøgende voksenvejledning

Voksenvejledningsnetværkenes opsøgende vejledningsopgave overfor kortuddannede voksne skal omfatte individuel og kollektiv vejledning, herunder vejledning af personer, som voksenvejledningsnetværket opnår kontakt med via virksomheder og uafhængigt af virksomheder samt vejledning af personer, der henvender sig til netværket.

Kerneinstitutioner gav i interviewrunden i vinteren 2008-foråret 2009 udtryk for, at der kun i mindre omfang eller indirekte har været kontakt med kortuddannede enkeltpersoner, og at opsøgende kontakt til virksomheder er prioriteret højest – med deraf følgende mulighed for at få kontakt med medarbejdere på virksomheden. Desuden nævnes det, at FVU-tests og opfølgning herpå er prioriteret.

Mange kerneinstitutionsrepræsentanter udtalte da, at det var vanskeligt at finde og komme i kontakt med kortuddannede voksne. I forhold til medarbejdere på virksomheder var udfordringen ofte "at komme forbi lederen" og i kontakt med medarbejderne, og i forhold til kortuddannede voksne uden

tilknytning til en virksomhed var (og er stadig) udfordringen konkret at finde de kortuddannede personer og komme i kontakt med dem. Det betragtes af mange kerneinstitutionsrepræsentanter som det vanskeligste, og mange fremhæver, at deres indsats er rettet mod virksomheder og deres ansatte.

I den supplerende interviewrunde understreger mange respondenter fra kerneinstitutionerne, at det fortsat er en stor udfordring at udvikle netværkets strategier, metoder og redskaber i forhold til at få kontakt med målgruppen af kortuddannede voksne.

Generelt er det netværksinstitutionernes egne uddannelser, der vejledes om (AMU, erhvervsskoler, VUC og i nogle tilfælde SoSu). Der vejledes kun i meget begrænset omfang om videregående uddannelser, ligesom det ikke indgår i netværkenes strategier.

De aktiviteter, der er igangsat med henblik på den opsøgende kontakt til kortuddannede voksne, har bl.a. omfattet: Informationsmøder på virksomheder, evt. med efterfølgende individuel rådgivning eller information, deltagelse i jobmesser, etablering af vejledningshjørner i forbindelse med fyringsrunder, samarbejde med lokale jobcentre med planlagte mødetidspunkter hér, forskellige kampagner som etablering af en jobbutik, busrundtur med konsulentbemanding og materialeuddeling fra campingvogn på gågade, konkurrencer i tilknytning til uddannelsesskrabelodder samt oplysningskampagner i form af hjemmesider, foldere, TV-reklamer mv.

### 6.2.1. Kontakt til kortuddannede via virksomheder

Den opsøgende vejledningsindsats rettet mod uddannelsesuvante grupper af medarbejdere på virksomheder har oftest været i form af *informationsmøder* om kursus- og uddannelsesmuligheder, fx som oplæg på en virksomhed i en frokostpause, evt. med efterfølgende mulighed for at stille spørgsmål individuelt – jf. udsagn fra mange respondenter fra både kerneinstitutioner, andre deltagende institutioner og kortuddannede voksne. Respondenter fra kerneinstitutionerne fortæller, at de efter en sådan kollektiv orientering går rundt på arbejdspladsen og kontakter medarbejderne individuelt ”på deres pind” om uddannelsesønsker mv. En respondent fortæller endvidere, at medarbejdernes ønsker efterfølgende samles, og at der efterfølgende holdes møde med virksomhedsledelsen/den personaleansvarlige om, hvad netværket kan tilbyde.

På nogle virksomheder er der fx i forbindelse med massefyringer af medarbejdere etableret *vejledningshjørner*, bemandet med konsulenter fra voksenvejledningsnetværket, hvor medarbejderne har mulighed for at få vejledning i forhold til kursus- og uddannelsesmuligheder, muligheder for karriereskifte mv. Flere fra kerneinstitutionerne nævner, at et væsentligt kriterium for, at et sådant tiltag bliver brugt af medarbejderne er, at der samarbejdes med ledelsen og/eller tillidsrepræsentanter, så de kan gøre medarbejderne opmærksom på, at tilbuddet findes. En respondent fra en af kerneinstitutionerne sammenfatter den opsøgende indsats på denne måde:

*Tidligere, før netværkene blev dannet, har vi prøvet, hvor vi bare kom på virksomheden, og hvor vi også bare har stået og glanet lige ud i luften. Tidligere var det heller ikke koordineret mellem skolerne – vi kom myldrende alle sammen. Nu kommer vi samlet og efter en koordineret plan. Så i dag prøver vi at knytte en meget stærk kontakt til virksomheden for at sige, I skal være med til at orientere om, at vi er der – evt. kan det laves sådan at medarbejderne kan*

*skrive sig på en liste. Desuden er samspillet med tillidsrepræsentanterne vigtigt, for det kan lige såvel være dem, der beder om, at vi kommer og har et vejledningshjørne fx. Det er ligeså vigtig en faktor.*

Flere nævner, at en barriere for at konsulenterne fra voksenvejledningsnetværket kommer i kontakt med medarbejderne på virksomhederne ofte er, at den tid, medarbejderne skal afse til informationsmøde eller vejledningssamtale med en konsulent fra voksenvejledningsnetværket, koster virksomheden penge.

Nogle af de interviewede kortuddannede, der har deltaget på kurser, fortæller, at de er blevet opfordret til at deltage på disse kurser af deres tillidsrepræsentanter, som i visse tilfælde også har været uddannelsesambassadører. Dette kan således betragtes som en form for *indirekte opsøgende* virksomhed fra voksenvejledningsnetværkets side. I flere tilfælde har tillidsrepræsentanten dog også før netværkenes etablering haft samme rolle i forhold til at orientere og motivere kolleger til at deltage på kurser. Det er således usikkert, hvorvidt denne opsøgende motiverende funktion er induceret eller kvalificeret af netværkene.

### 6.2.2. Kontakt til kortuddannede uafhængigt af virksomheder

Flere netværk har etableret *samarbejde med lokale jobcentre*, hvor netværket har konsulenter siddende på det lokale jobcenter en til flere gange om ugen – dette dels for at kunne vejlede borgere og dels for at gøre voksenvejledningsnetværket og dets aktiviteter mere kendt blandt jobcentrets personale med henblik på udvikling af samarbejdet, herunder at de ansatte på jobcentret henviser til vejledning i voksenvejledningsnetværket. Af flere udsagn fra respondenter fra kerneinstitutioner og gruppen af kortuddannede fremgår det, at en del af den borgerkontakt, der har været, er foranlediget af, at borgeren selv har henvendt sig til fx et jobcenter, som har henvist til en af skolerne i netværket eller af, at borgeren selv har henvendt sig til en af skolerne i netværket for at deltage i voksen- eller efteruddannelse og i den forbindelse fx har fået vejledning/hjælp til at finde et relevant hold at deltage på.

Desuden nævner flere af de interviewede fra kerneinstitutioner samt kortuddannede, at mange netværk har deltaget på *jobmesser*, evt. arrangeret af lokale jobcentre, og lignende, hvor netværket har været repræsenteret med informationsmateriale om netværket og de deltagende institutioners uddannelses tilbud. Ofte er det herigennem, eller som nævnt, ved direkte henvisning, at der bliver skabt kontakt til borgeren. Det nævnes, at det har medvirket til, at folk har hørt om netværkene, fået sat ansigt på kontaktpersonerne og givet mulighed for at kontakte dem med konkrete spørgsmål.

Nogle netværk har arbejdet med forskellige typer af *kampagner* og andre aktiviteter som fx:

- Et netværk har besøgt tyndtbefolkede områder med en *bus bemanded med konsulenter*, som et forsøg på at nå ud til flere virksomheder og borgere med de konkrete uddannelses tilbud
- Etablering af en *kontaktbutik*, der er et åbent informationstilbud, hvor folk kan komme ind fra gaden og høre om netværkets tilbud

- I et voksenvejledningsnetværk har en af konsulenterne *stået på gågaden* og søgt at komme i kontakt med personer indenfor målgruppe – en forholdsvis stor indsats udmøntede sig i kontakt til 16 personer, som gerne ville FVU-testes
- Uddeling af *skrabelodder* med uddannelse som gevinst, kaldet ”Lokkehjulet”

### 6.2.3. Netværkenes borgervendte vejledning

Respondenterne fra kerneinstitutionerne siger generelt, at det kun er sket enkelte gange, at en borger har henvendt sig direkte til voksenvejledningsnetværket uden at være henvist fra fx jobcenter eller a-kasse. De fleste borgere tænker i ”skoler” og henvender sig til den skole, de umiddelbart tænker matcher deres behov bedst. Mange respondenter nævner i forlængelse heraf, at branding tager tid, og at voksenvejledningsnetværkene primært har markedsført sig selv overfor virksomheder. Enkelte respondenter mener ikke, at det er netværkenes opgave at vejlede individuelle borgere.

Respondenter fra kerneinstitutioner i et voksenvejledningsnetværk fortæller i forlængelse af ovenstående, at det ikke er mange individuelle borgere, der henvender sig til en skole (eller et voksenvejledningsnetværk) for at få vejledning. Rigtig mange ved ikke, at man kan få vejledning på en skole og kontakter kun en sådan, hvis de har konkrete spørgsmål. Kommer personen i et sådant tilfælde til at tale med en vejleder, kan det udvikle sig til vejledning. Respondenterne understreger endvidere, at det ofte ikke er i den ”almene borgers”, herunder medarbejdere på virksomheder, bevidsthed at kunne profitere af vejledning. Desuden har mange vanskeligt ved at identificere deres behov for vejledning. Respondenterne mener, at det primært er Undervisningsministeriet og uddannelsesinstitutionerne, der har formuleret, at der faktisk er et behov for vejledning hos kortuddannede voksne ”Så derfor bliver netværket jo heller ikke kimet ned af folk, der er uafklarede og beder om vejledning”.

På spørgsmålet om netværkene får henvendelser fra individuelle borgere, der har kendskab til netværkenes tilbud, gives der varierende svar, og der er således ikke et entydigt billede af, om netværkene er kendte. Eksempler herpå er:

- Borgere tænker stadig i ”VUC” eller ”handelsskole” og henvender sig indenfor de områder, de regner med er relevante for dem. Borgere tænker ikke i netværket. Mange kender netværket (fx jobcentre, erhvervscentre) men ikke på gade-/borgerplan
- Borgere der har set reklame for netværket (i TV, aviser, på plakater)
- Nogle borgere, der ringer, ved egentlig ikke, hvilket nummer de har ringet til. Så må de hjælpes videre
- Borgere, der er fyingstruede, henvender sig til netværket – henvist fra fagforening, a-kasse, jobcenteret eller evt. været inde og kigge på hjemmesiden. De fleste ringer dog til konkrete skoler
- Der kommer flere og flere henvendelser fra borgere til netværket – det ses ved telefonopkald, hvor de henviser til Videre Nu’s hjemmeside
- Det er aldrig sket, at en borger har henvendt sig, fordi de har fået kendskab til netværket via hjemmesiden. Borgerne henvender sig til en konkret skole, fordi de ved, de vil videre med et uddannelsesforløb, og de kan fx have brug for vejledning i forhold til at beslutte hvilket

- De allerfleste ringer til en skole og tænker altså ikke ”netværk”
- Vi har heller ikke markedsført os overfor borgerne, vi har markedsført os overfor virksomheder. I det hele taget er der ikke mange borgere, specielt ikke voksne, som henvender sig på skoler for at få vejledning - de ringer til en skole for at spørge om et eller andet. Rigtig mange ved ikke, at de kan få vejledning på en skole. Men når de så kommer til at tale med en vejleder, bliver det vejledning alligevel
- Når Netværket får henvendelser direkte til netværket, er det primært fra virksomheder, der har haft besøg af netværket – men sådan noget er jo svært at måle, for folk siger ikke altid hvorfra eller om de kender netværket

### 6.3. Kortuddannede voksnes kendskab til voksenvejledningsnetværkene <sup>17</sup>

Mange af de interviewede kortuddannede (interviewet i første interviewrunde) er ikke bekendt med, at der findes et voksenvejledningsnetværk, og flere undrer sig over, at de er blevet kontaktet i forbindelse med evalueringen, da de ikke husker at have deltaget i nogen former for aktiviteter, der kan relateres til fx afklaring af eller øget viden om voksen- og efteruddannelsesmuligheder eller karrierevejledning. Andre af de interviewede kortuddannede har deltaget i forskellige aktiviteter, fx kursusforløb, men oplever ikke, at det kan relateres til afklaring eller øget viden om voksen- og efteruddannelsesmuligheder eller vejledning om erhvervs(-/karriere-)muligheder.

Respondenterne i kategorien kortuddannede angiver, at de ikke har modtaget individuel vejledning som følge af opsøgende kontakt fra et voksenvejledningsnetværk – eller af en af de skoler, der indgår heri. På baggrund af de interviewede kortuddannedes udsagn er det muligt, at nogle af de personer, som netværket angiver som vejledt, ikke selv betragter aktiviteten som vejledning eller opfatter sig som vejledt.

### 6.4. Kerneinstitutionernes indberetning af ”vejledte personer”

Voksenvejledningsnetværkene skal registrere og indberette tal til Undervisningsministeriet over antal personer, netværket har vejledt, herunder om vejledningen er foregået individuelt eller kollektivt. Desuden skal netværkene registrere og indberette antal personer, der er opnået kontakt med via virksomheder, samt antal personer, der har henvendt sig uafhængigt af deres virksomhed.

De tal, som netværkene i deres indberetninger til Undervisningsministeriet har opgivet for vejledning af kortuddannede voksne, peger på, at måltallene for individuel og kollektiv vejledning af kortuddannede er opfyldt eller overopfyldt, jf. NCKs Faktaark nr. 2, juni 2009, side 11-12.

Det har givet anledning til i den supplerende interviewrunde i august-september 2009 med kerneinstitutionerne at undersøge, hvad netværkene forstår ved vejledning af kortuddannede voksne og hvilke aktiviteter, vejledningen konkret omfatter.

På spørgsmålet om, hvad der indberettes som vejledning, giver repræsentanter for kerneinstitutionerne følgende svar <sup>18</sup>:

<sup>17</sup> Se bilag 4 om de forhold, der knytter sig til interviewene med respondentgruppen kortuddannede voksne.

- Personer, der telefonisk taler med sekretærer om fx trinindplacering på et kursus, eller om regler og muligheder i forhold til uddannelse. Hvis der er noget sekretæren ikke kan svare på, kan hun henvende sig til en ”back-up” eller evt. sende borgeren videre til en anden i netværket.
- Personer der henvender sig til netværket og spørger, hvor de kan få et givent kursus
- Personer, der ringer til kursusadministrationen og er uafklarede i forhold til, hvilket kursus de konkret skal på, indberettes af nogle netværk som vejledte. Andre netværk betragter sådan uafklarethed og de deraf følgende spørgsmål som en almindelig del af det, at folk skal på kursus, og indberetter ikke dette som vejledning.
- Personer der henvender sig personligt til en af skolerne i netværket for at høre om muligheder for uddannelse, muligheder for at supplere deres uddannelse evt. i forbindelse med et ønske om/behov for et karriereskifte
- Borgere, der henvender sig til netværket, fordi vedkommende er blevet ledig og evt. er henvist af jobcenter eller a-kasse med henblik på at tage en uddannelse
- Kontanthjælpsmodtagere, som henvender sig direkte til den skole, de ønsker optagelse på.
- Personer, der henvender sig fordi de er uafklarede i forhold til, hvad de vil – evt. med nogle underliggende problemer
- Vejledning på VUC. I mange netværk indberettes alle, der er tilmeldt VUC, som vejledte personer, da alle kursister har modtaget vejledning i forbindelse med optagelse i forhold til indplacering på fag og niveau. Vejledningen retter sig i nogle tilfælde også mod afklaring af, hvad VUC efterfølgende skal føre til i forhold til uddannelse og erhverv mv., således at der laves en mere langsigtet plan for uddannelse
- Personer, som vejledere fra kerneinstitutioner har talt med på jobmesser. Flere jobmesser er afholdt af fagforeninger, som henviser ledige til at deltage i disse
- Fællesmøde arrangeret af a-kasser for deres medlemmer, hvor der orienteres om voksenvejledningsnetværket, muligheder for uddannelse mv. Indberettes af flere voksenvejledningsnetværk som kollektiv vejledning
- Kampagner. Fx har vejledere fra et voksenvejledningsnetværk været rundt med en autocamper og har talt med folk på gaden om netværket, uddannelse mv. Antal kontakter indberettes efter et skøn. Respondenter fra netværket fortæller, at der både er talt med pensionister, ledige og skolebørn
- Oplæg på virksomheder for alle eller store grupper af medarbejdere om netværket og hvilke muligheder der findes for uddannelse, kurser mv. Dette karakteriseres af nogle voksenvejledningsnetværk som kollektiv vejledning. Andre netværk karakteriserer ikke denne form for aktivitet som vejledning, og indberetter det derfor ikke
- Ofte efterfølges et kollektivt oplæg af muligheden for at stille individuelle spørgsmål til konsulenten, hvilket karakteriseres som individuel vejledning
- Individuel kontakt med medarbejdere, der er blevet afskediget, på virksomheden

<sup>18</sup> Disse forklaringer på de indberettede tal for individuel og kollektiv vejledning udgør en samlet gengivelse af svarene fra alle de interviewede kerneinstitutioner. Samtlige udsagn gælder således ikke for hver enkelt af de interviewede kerneinstitutioner.

- Vejledningshjørner på virksomheder, der har massefyret medarbejdere. Den enkelte medarbejder har her mulighed for at opsøge vejledning vedr. evt. fremtidig uddannelse, brancheskifte mv.
- Borgere, der har deltaget i informationsmøde afholdt af netværket på medarbejderens arbejdsplads, og som efterfølgende henvender sig til netværket for at høre mere om uddannelsesmuligheder
- Informationsmøder på virksomheder, hvor medarbejderne orienteres om FVU-test og FVU-kurser. Nogle voksenvejledningsnetværk indberetter dette som kollektiv vejledning, mens andre ikke betragter dette som vejledning og derfor ikke indberetter dette
- Individuel tilbagemelding på FVU-tests. En respondent fortæller, at en sådan tilbagemelding varer 15 minutter. Dette registreres som individuel vejledning.

Enkelte respondenter fra kerneinstitutioner fortæller desuden, at en del af de vejledninger, de foretager, ikke indberettes. Dels er det for tidkrævende (der gives et eksempel med at personer der vejledes på VUC, men som ikke starter på VUC, ikke registreres), og dels er der nogle vejledninger, der administrativt ikke er fundet et system til (der gives et eksempel med individuelle vejledninger på virksomheder). Samme vejledningsnetværk bemærker, at Undervisningsministeriets indberetningsportal er uhensigtsmæssig.

Som det fremgår af ovenstående, er der stor forskel på, hvad de enkelte netværk indberetter. Samtidig nævner flere respondenter, at der er tale om skøn i deres indberetninger. Begge dele forhindrer vurderinger af netværkenes målopfyldelse enkeltvis og på et sammenligneligt grundlag. Og begge dele skaber grundlæggende tvivl om validiteten og anvendeligheden af de indberettede data, der netop har til formål at sikre det evidensbaserede grundlag for at vurdere effekterne af vejledningsinitiativerne. Om netværkenes måltal for aktiviteter og resultater og det evidensbaserede grundlag fremhæves følgende af Undervisningsministeriet:

*Disse [måltal] er givet af Undervisningsministeriet. Formålet er et bedre evidensbaseret grundlag for at vurdere effekterne af de nye vejledningsinitiativer. Således vil monitoreringen af aktiviteter og resultater give såvel netværket selv som Undervisningsministeriet og forligspartierne viden om, hvilke indsatser der er mest effektive i forbindelse med voksenvejledning og – uddannelse. Disse data vil indgå i den planlagte evaluering og er altså helt essentielle for, at nærværende projekt i 2009 både har ført til bedre vejledning og mere uddannelse og til en større viden om feltet.<sup>19</sup>*

Om indberetningerne anføres, at:

*Undervisningsministeriet forudsætter at netværkene løbende registrerer deres aktiviteter enten via en CMR-database eller ved løbende registrering i regneark eller lignende. Hvis de deltagende institutioner ikke allerede registrerer dette, vil der for størstedelen af de opstillede*

<sup>19</sup> Tværinstitutionel vejledning og rådgivning, vejledning til ansøgningskema, Undervisningsministeriet, august 2007



måltal være tale om, at institutionerne i hvert netværk skal tælle antal virksomheder, individer m.m. samt opdele disse på bestemte kategorier, som virksomhedsstørrelse og personers uddannelsesniveau. Undervisningsministeriet antager, at den reelle registreringsproces af disse måltal og kategorier kan gennemføres ved en simpel afkrydsning på papir, som så registreres elektronisk før indrapportering.<sup>20</sup>

I foråret 2008 blev der efter opfordring fra projektlederne i netværkene udarbejdet en definition på vejledning i samarbejde mellem Undervisningsministeriet og projektledere – til brug ved opgørelser. Her defineres vejledning således:

*Som hovedregel beror afgørelsen af om vejledning finder sted, på en konkret vurdering ud fra den konkrete situation. Dog bør nedenstående retningslinjer danne baggrund for opgørelsen:*

*Der skal være tale om **vejledning om valg** af uddannelse eller erhverv fx*

- *Vejledning af en person, som ikke har et konkret uddannelsesønske.*
- *Ansatte i forbindelse med virksomhedens kompetenceudvikling, som ønsker vejledning i forhold til sit fag eller arbejdsmarkedet generelt.*
- *Personer som ønsker karriereskift.*
- *Personer som ønsker vejledning om efteruddannelse i forhold til sit fag.*

*Vejledning eller samtale med en lærer i undervisningsforløbet (gennemførselsvejledning) om fx næste trin i uddannelsen eller et beslægtet kursus er **ikke** vejledning. Det samme gælder samtale i forbindelse med tilmelding til et kursus eller uddannelse i det omfang personen er fuldt afklaret med hensyn til uddannelsesønske. Faglig vejledning i et undervisningsforløb tæles heller ikke som vejledning.*

*En anden praktisk rettesnor for, hvornår der er tale om vejledning er, at vejledningen skal være af en sådan karakter, at den vejledte selv opfatter samtalen som en vejledningssamtale.*

*Vejledning finder sted, når den foretages af vejledere eller konsulenter, som omfattes af ovenstående med hensyn til indhold og omfang.*

*Som udgangspunkt tæller samtaler foretaget af lærere eller administrativt personale **ikke** med, med mindre helt specielle forhold taler herfor fx hvis det vurderes, at der er tale om **vejledning om valg af uddannelse og erhverv**.<sup>21</sup>*

Set i relation til denne definition forekommer en stor del af de indberettede vejledningsaktiviteter fra netværkene at falde udenfor definitionen, idet fx samtaler i forbindelse med indplacering på kurser, og telefonsamtaler med administrativt personale tælles med af flere netværk. Overordnet peger svarene og de indberettede tal på stor usikkerhed i datamaterialet fra netværkene i forhold til antal vejledte og en grundlæggende uafklarethed i netværkene om vejledningsbegrebet og -opgaven.

<sup>20</sup> Notat nr. 2 vedr. ”Tværinstitutionel vejledning og rådgivning – udvikling af målepunkter for voksenvejledningsnetværk”, Rambøll Management for Undervisningsministeriet, 2.7.2007

<sup>21</sup> Skrivelse fra Undervisningsministeriet om resultatindikatorer for vejledning, sagsnr. 054.417.021, 7. april 2008

Da flere netværk som tidligere nævnt desuden ikke har opfattet det som deres opgave at yde uddannelsesvejledning til individuelle borgere, og de også opfatter opgaven med vejledning af kortuddannede individer i virksomhederne som vanskelig, kunne det indikere en manglende sammenhængende strategi for vejledningsopgaven overfor individer.

### 6.5. Netværkenes opsøgende vejledning om FVU

Som én af kerneopgaverne for voksensvejlendingsnetværkene har der været fokuseret på at øge antallet af FVU-tests og -screeninger<sup>22</sup>. Flere respondenter fra kerneinstitutionerne fortæller i den supplerende interviewrunde i september-oktober 2009, at det stadig er en stor udfordring at motivere til FVU-test – i forhold til både virksomheder og individer. Flere interviewede fra kerneinstitutionerne fortæller i forlængelse heraf, at der trods stort fokus på FVU-tests fra netværkets side endnu ikke har været den ønskede effekt i forhold til antal personer, der er FVU-testede i de pågældende netværk – bl.a. fordi FVU kræver en anden modningsproces til, end der skal i forhold til andre typer af kurser.

De fleste tests finder sted i tilknytning til et kursus, som en person deltager på i anden anledning eller som følge af tests på en virksomhed. Der er forholdsvis få kortuddannede borgere, som henvender sig til netværket uafhængigt af en virksomhedskontakt, derfor er der forholdsvis få indenfor denne kategori, der FVU-testes.

Kerneinstitutionensrepræsentanterne fremhæver vigtigheden af synergi mellem FVU og AMU. Nogle steder lægges FVU-tests ind i AMU-forløb. Det fortælles, at vejledning i sig selv kun i mindre grad fører til FVU-tests, og at årsagen til, at der i nogle voksensvejlendingsnetværk netop er øget antal FVU-test, er, at nogle AMU-forløb kobles til FVU-tests. Mange fremhæver, at denne kobling i nogen udstrækning sker i dag, men understøtter, at omfanget langt fra er tilstrækkeligt, og at der er et stort potentiale i forhold til at udvikle området.

I forlængelse af FVU-test/screening i forbindelse med AMU-forløb er det vigtigt, at der sker en kobling mellem FVU- og AMU-kurser, så det almene opleves at have faglig relevans. Det bidrager til at overvinde de barrierer, der kan være mod dansk- eller matematik-kurser. Fra et voksensvejlendingsnetværk fortælles det, at underviserne på deres AMU-forløb er opmærksomme på at identificere de kursister, som har problemer med fx dansk eller matematik. Som hjælpefunktion findes der på uddannelsesstedet et ”ord- og talværksted”, der kan være forløber for FVU-tests og FVU-kurser.

Kerneinstitutionerne peger på, at de forskellige finansieringssystemer af hhv. AMU og FVU kan være en barriere idet det medfører mange blanketter at forholde sig til ved deltagelse i kurser.

Flere netværk har oprettet hold med ”forældredansk” og ”forældrematematik”, som egentlig er FVU-hold, men som har en anden titel. Kurserne offentliggøres bl.a. på folkeskolernes hjemmesider og omtales på forældremøder. Det ser ud til, at mange melder sig til forløbene, da de har et direkte anvendelsessigte – man kan hjælpe sine børn med lektierne. Kerneinstitutionerne kan ikke opgøre effekten af kurserne i form af tilmeldinger og gennemførelse, men kurserne kan være en god mulig-

<sup>22</sup> I det følgende anvendes ’FVU-test’ som fællesbetegnelse for både VUCs FVU-tests og AMUs FVU-screeninger.

hed for at få kontakt til kortuddannede borgere, som netværket ellers har vanskeligt ved at få kontakt til. Det kan også her være en problematik, at kurserne skal gennemføres i fritiden.

På spørgsmålet om netværkene kan se en kæde fra vejledning til FVU-test til FVU-forløb, svares der dels, at rækkefølgen kan være anderledes, nemlig FVU-test – vejledning – FVU-forløb, og dels, at der ikke nødvendigvis er en sammenhæng. Eksempler herpå:

- Ja der er sammenhæng. Folk der fx FVU-testes, får lyst til at gøre noget ved det de har vanskeligt ved – vejlederen sætter noget i gang
- Der er en sammenhæng, men det er individuelt, hvordan vejledningen skal gribes an for at sikre denne sammenhæng – det handler om tryghed og om at tydeliggøre, hvad det drejer sig om, så de pågældende ikke føler sig skræmt og intimideret (jf. et eksempel hvor mange meldte fra et kursus, der egentligt var aftalt, da de fandt ud af at der var tale om et FVU-danskkursus)
- For ikke at skræmme nogen væk, så skal FVU kobles sammen med et AMU-kursus, der har faglig relevans, Det er netværkets opgave at finde sådanne måder at koble det på
- Det almene skal kobles til noget fagligt, for at det skal være attraktivt for FVU-målgruppen Når der laves AMU-uddannelse, så skal der tilbydes FVU-screening. Folk tager imod det, når man kan se, at det har sammenhæng med det, man skal gøre i øvrigt. Det er et problem, hvis folk selv skal opsøge det i deres fritid – det skal være let, naturligt og i sammenhæng med det, man har gang i ellers
- Man kan ikke stille det op på denne måde – vejledning – test – kurser. Oftest er det sådan, at folk kommer på et fagligt kursus og i forbindelse med dette, testes basale færdigheder ved FVU-test og efterfølgende er der så vejledning på baggrund af testen.
- Der er i hvert fald ikke mange der melder sig til FVU-test uden vejledning, orientering, motivering

## 6.6. Motivation og barrierer for voksenuddannelse

I interviewundersøgelsen indgår spørgsmål om kortuddannedes motivation for voksen- og efteruddannelse og om barrierer herfor til belysning af vilkårene for voksenvejledningsnetværkenes uddannelsesrådgivning og -vejledning overfor kortuddannede voksne.

### 6.6.1. Barrierer for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse, herunder FVU-forløb

Ifølge respondenter fra de fem respondentgrupper (kerneinstitutioner, andre deltagende institutioner, virksomheder, uddannelsesambassadører og uddannelsesuvante) er kortuddannede ofte ikke er interesserede i at deltage i kurser og uddannelse, og der kan være modstand fra ansatte i forhold til at komme på kurser/uddannelse. De kan have vanskeligt ved at se, hvilke muligheder det giver på arbejdspladsen, ligesom der kan være usikkerhed omkring, hvordan man aflønnes, mens man er på kursus.

Respondenter fra *kerneinstitutionerne* nævner, at mange kortuddannede medarbejdere ikke vil bruge deres fritid på FVU-test og kurser, måske særligt hvis de ikke umiddelbart kan se, at kurset har et

anvendelsessigte, hvilket ofte særligt gør sig gældende for almene kurser som FVU-kurser. Mange er langt mere interesserede, hvis kurserne er fagrelaterede og kan forløbe i arbejdstiden.

Det nævnes, at en væsentlig problematik i forhold til kortuddannedes deltagelse på kurser med alment opkvalificerende sigte, er, at de først ser værdien af kurset *efter* kursusdeltagelsen, og derfor på forhånd ikke ønsker kurser – heller ikke selvom det fx tilbydes i arbejdstiden. Mange konsulenter fortæller, at de søger at nedbryde denne barriere ved i formidlingen at inddrage personer, der tidligere har deltaget på samme type kurser, således at de kan fortælle om egne erfaringer med kurset.

Enkelte respondenter fra gruppen *kortuddannede* fortæller, at de var nervøse for at blive betragtet som ”dumme”, hvis de ”udstillede” deres uvidenhed på et FVU-forløb, jf. også netværkenes egne indberetninger (NCKs Faktaark nr. 2, juni 2009, side 7).

Ifølge flere *kerneinstitutionsrepræsentanter* har medarbejdere ofte den opfattelse, at grunden til at de tilbydes kurser, er, at de ikke har udført deres arbejde tilstrækkeligt godt hidtil. Denne problematik gør sig især gældende for tosprogede medarbejdere.

De fortæller desuden, at kortuddannede voksne ofte har haft negative skoleerfaringer i barndommen, og at de ikke ønsker at bringe sig selv i samme situation igen. Dette understøttes af netværkenes indberetninger, jf. NCKs Faktaark nr. 2, juni 2009, side 7, hvor det nævnes, at en barriere i forhold til ønske om deltagelse i FVU-test ofte er tidligere dårlige skoleoplevelser.

Faglige kurser kan også medføre negative oplevelser som følge af medarbejderens læse- og stavevanskeligheder. Det fremhæves som væsentligt, at læse- og stavevanskeligheder er kendt i forbindelse med tilrettelæggelse af kurser, så der kan tages højde for det og fx fremskaffes hjælpemidler. Det ikke er alle med læse- og skrivevanskeligheder, der er åbne overfor kolleger og ledelse om sådanne vanskeligheder, ligesom mange ikke kender mulighederne for at kompensere ved hjælp af fx it-hjælpemidler – udstyr, som også kan implementeres og anvendes på arbejdspladsen.

Ifølge respondenter fra kerneinstitutionerne har virksomhederne ofte den opfattelse, at FVU-tests og -kurser ikke er værdifulde for deres medarbejdere, eller at de ikke har medarbejdere i målgruppen for FVU. Andre virksomheder erkender, at nogle af deres medarbejdere er i målgruppen for FVU, men har erfaring for ”at hverdagen jo fungerer alligevel”. De siger dog, at der er en udvikling i gang på virksomhederne i retning af større erkendelse af behovet for almene kundskaber.

I forhold til FVU-tests kan det virke motiverende, at alle medarbejdere på virksomheden eller i en afdeling testes frem for at pege nogen ud. En respondent fra en kerneinstitution siger med henvisning til SoSu-området, hvor der er øgede krav til skriftlig dokumentation, at det kan være en barriere, hvis FVU-testning er frivillig. Frivillighed kan føre til for megen snak og usikkerhed. Det er bedre, hvis en FVU-test er obligatorisk, så den hurtigt kan følges op med relevante FVU-kursusforløb, ”... for de [medarbejderne] skal blive bedre, ellers mister de deres arbejde”.

Mange kerneinstitutionsrepræsentanter peger på, at en barriere for, at FVU-test fører til FVU-kursusforløb, er at netværket ikke kan registrere de personer, der er FVU-testet. Den manglende registrering kan gøre det svært at samle hold til efterfølgende FVU-kurser, da det er vanskeligt at

opretholde overblik over og kontakte de FVU-testede personer, selvom der i princippet er personer nok til et givent hold.

Nogle *virksomhedsrepræsentanter* fortæller, at det kan være vanskeligt at indpasse kursusdeltagelse i den daglige arbejdsrytme – andre interviewede siger dog, at der i deres virksomheder ikke er barrierer i forhold til medarbejderes kursusdeltagelse.

### 6.6.2. Motivationsfaktorer for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse, herunder FVU-forløb

Mange af respondenterne i alle fem respondentgrupper i undersøgelsen peger på en række positive virkninger ved deltagelse i voksen- og efteruddannelse og nævner forhold, som kan bidrage til at overvinde barrierer i forhold til voksen- og efteruddannelse. Der er tale om generelle tilkendegivelser, som ikke nødvendigvis er baseret på konkrete erfaringer. Det kan ligeledes ikke nødvendigvis konkluderes, at nedenstående kommentarer alene knytter sig til voksenvejledningsnetværkenes kursus- og uddannelsesaktiviteter.

Respondenter fra *andre deltagende institutioner* og *virksomheder* fortæller, at efteruddannelse bidrager til at fastholde medarbejdere i deres job, idet kompetenceudvikling kan bidrage til, at den pågældende fortsat kan varetage en given jobfunktion. Medarbejderne kan med faglig opkvalificering fx blive bedre til at udføre arbejdet, ligesom antallet af arbejdsskader kan reduceres. Flere interviewede *virksomhedsrepræsentanter* og *kortuddannede* fortæller desuden, at kursusdeltagelse kan bidrage til øget motivation og engagement i forhold til jobbet.

Flere interviewede fra *fagforbund* (andre deltagende institutioner) fremhæver, at efteruddannelse giver mulighed for intern mobilitet i virksomheden, idet medarbejderen kan søge andre stillinger internt. Herudover nævnes det, at efteruddannelse kan bidrage til erhvervelse af kompetencer, der også efterspørges i andre virksomheder med heraf følgende mulighed for ekstern jobmobilitet.

En af de interviewede *virksomhedsrepræsentanter* og flere *kerneinstitutionsrepræsentanter* tilkendegiver, at deltagelse i kurser af forskellig art kan give uddannelsesuvante voksne lyst til mere uddannelse. En interviewet virksomhedsrepræsentant nævner, at det eksempelvis kan føre til, at uuddannede tager en kort videregående uddannelse indenfor området frem for at arbejde uden uddannelsesmæssig baggrund i feltet. Dette fremhæves som positivt i forhold til at imødegå manglen på arbejdskraft indenfor det pågældende erhvervsområde.

Repræsentanter fra hhv. *virksomheder* og *kerneinstitutioner* nævner, at mulighed for kontinuerlig efteruddannelse kan udgøre en fastholdelsesparameter i forhold til medarbejdere ud over fx løn.

Respondenter fra *kerneinstitutioner* samt en *uddannelsesambassadør* fremhæver, at deltagelse i fx FVU-forløb (fx i forhold til ordblindhed) kan bidrage til øget selvsikkerhed, selvværd og livskvalitet. Respondenter fra såvel *kerneinstitutioner* som *kortuddannede* og *uddannelsesambassadører* peger på, at privatsfæren kan være en væsentlig motivationsfaktor i forhold til deltagelse i FVU-forløb – fx et ønske om at blive bedre til at kunne læse for egne børn eller til at hjælpe med skolearbejdet (fx nævnes kurser i ”forældrematematik”).

Interviewede fra alle fem respondentgrupper giver udtryk for, at mange kortuddannede voksne er interesserede i voksen- og efteruddannelse, men at det kan være vanskeligt at finde rundt i de mange tilbud og at finde ud af, hvad der kan være relevant.

Nogle af de interviewede *kortuddannede* fortæller, at det kan opleves nemmere at melde sig til et kursus, hvis kolleger, som man kender, også deltager. De kortuddannede fortæller, at de indbyrdes har motiveret hinanden til at deltage i et forløb, da de fik kendskab til muligheden for at deltage på FVU-forløb. Det nævnes, at det kan være en fordel, hvis kurset foregår på arbejdspladsen, hvilket af er vanskeligere, når der er tale om små og mellemstore virksomheder, end når der er tale om store virksomheder, og at det er en fordel, hvis kurset er placeret i arbejdstiden eller i umiddelbar forlængelse heraf.

De kortuddannede respondenter siger, at viden om muligheder i forhold til voksen- og efteruddannelse er meget væsentlig i forhold til at motivere flere til at tage kurser og uddannelse, da det kan opleves som en jungle selv at skulle finde rundt i.

Respondenter fra *kerneinstitutioner* og *andre deltagende institutioner* fremhæver, at det er positivt og motivationsfremmende at lytte til andre kursisters erfaringer med et kursus eller med det at blive testet for fx ordblindhed og høre om, hvad det givet af udbytte.

I forlængelse af FVU-test for fx ordblindhed er det væsentligt med den efterfølgende samtale, og at samtalen har fokus på potentialer og udviklingsmuligheder. Dette fremhæves som en væsentlig motivationsfaktor i forhold til efterfølgende deltagelse i undervisningsforløb mv. Flere af de interviewede kerneinstitutionrepræsentanter fortæller, at det er vigtigt, at der ikke er for lang ventetid i forhold til at den testede person kan komme på kurser – det skal være muligt at få personen i gang, mens gejsten er der, jf. også NCKs Faktaark nr. 2, juni 2009, side 8, hvor det nævnes, at der ikke må være for mange ”logistiske” problemer i forhold til FVU-test, og at test, tilbud og aftale om kursus bør knyttes tæt sammen.

Det er vigtigt for motivationen, at det er ”ildsjæle”, der oplyser kortuddannede voksne om FVU, og at de samtidig har et godt kendskab til FVU-tests, fx konsulenten fra voksenvejledningsnetværket. I det perspektiv forekommer det ikke hensigtsmæssigt, at en stor del af netværkenes opsøgende vejledning primært har rettet sig mod virksomhedsledelse eller en personaleansvarlig, og respondenter fra kerneinstitutionerne fremhæver da også, at det kan være en udfordring ”at komme forbi ledelsen” og i kontakt med medarbejderne ”Der er i hvert fald ikke mange, der melder sig til FVU-test uden vejledning, orientering, motivering”.

Flere fremhæver, at hvis vejlederen har talt med en borger om FVU-test, og borgeren skal testes af en anden vejleder fra netværket, er det vigtigt med ”overdragelse”. Vejlederen må ikke bare overlade den vejledte til en ”fremmed”. Det er netværkets ansvar at kontakte borgeren, og det er således ikke borgerens ansvar at kontakte en anden vejleder. Hvis initiativet overlades til borgeren, vil han eller hun ofte ikke få det gjort, og der sker ikke mere i sagen. Ifølge kerneinstitutionerne giver borgere og virksomheder udtryk for, at det er rart, at der bliver ”tage hånd om dem”, frem for at de sendes rundt i systemet.

I forlængelse af ovenstående påpeges, at det kan være hensigtsmæssigt, at den vejleder i netværket, som har den første kontakt til en borger, påtager sig en tovholderfunktion, således at borgeren har mulighed for at henvende sig igen, hvis der opstår problemer undervejs eller hvis borgeren fx er i tvivl om, hvem vedkommende kan kontakte. Tovholderfunktionen opfattes som vigtig, men mangler at blive systematiseret.

Kerneinstitutionsrepræsentanterne minder om, at der primært er kontakt med medarbejdere på virksomheder og ikke individuelle borgere.

Respondenter fra *andre deltagende institutioner*, hvor der bl.a. indgår fagforbund og arbejdsgiverforeninger, nævner vigtigheden af, at tillidsrepræsentanten inddrages, når der diskuteres uddannelses- og kursusmuligheder for kortuddannede medarbejdere i virksomheden. Det bidrager til, at medarbejderne føler ejerskab i forhold til uddannelse og fx ikke oplever det som pres fra ledelsen at skulle deltage i kurser. Eksempelvis nævnes, at FVU-test for ordblindhed og FVU-undervisning er et ømtåligt emne, og at det er problematisk, hvis det opleves som et pres fra arbejdsgiverside. Involvering af tillidsrepræsentanten kan bidrage til, at voksen- og efteruddannelsesmuligheder bliver generelle og ikke kun tilbydes udvalgte medarbejdere. Det understøttes af Faktakark nr. 2, juni 2009, hvor det anføres, at fagforening/tillidsrepræsentant kan spille en formidlende rolle.

Endelig nævner en del respondenter fra kerneinstitutioner i den supplerende interviewrunde, at der er sket en stor øgning i interessen for at deltage på kurser, og at det kan være vanskeligt at skelne mellem, om det skyldes voksenvejledningsnetværkets indsats, eller om det skyldes den økonomiske krise, hvor virksomhederne har fået mere tid til at sende medarbejdere på kurser, og flere er blevet afskediget.

### 6.6.3. Sammenfattende om barrierer og motivationsfaktorer for kortuddannedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse

- Kortuddannede voksne vurderer i høj grad uddannelse i forhold til instrumentel nytte, dvs. anvendeligheden heraf i praksis
- Der er enighed blandt respondentgrupperne om, at der er en række positive virkninger af voksen- og efteruddannelse, herunder direkte nytteværdi i jobfunktioner, fastholdelse og engagement i jobbet, intern mobilitet i virksomheden, muligheder for lønstigning, og anvendelse i privatsfæren, samt virkninger som motivation til mere uddannelse
- Kollegers deltagelse i tidligere eller samme kurser/uddannelser er en stærk motivationsfaktor
- Kursusgennemførelse/opkvalificering i arbejdstiden er en motivationsfaktor
- Barriererne for voksne kortuddannede er dårlige skoleerfaringer i barndommen, dårlige kursusoplevelser som voksen, skamfuldhed over manglende læse- og skrivefærdigheder, nervøsitet for at virke 'dumme', vurdering af (manglende) nytteværdi og kursusplacering i fritiden
- Information, rådgivning og vejledning af kortuddannede medarbejdere er relevant og centralt som bidrag til, at den enkelte kan få indsigt i egne behov, ønsker og muligheder i forhold til kurser og efteruddannelse, og kan få overblik over relevante voksen- og efteruddannelsesmuligheder

- Den virksomhedsrettede opsøgende vejledning og rådgivning modsvarer ikke nødvendigvis – eller i den anvendte form – behovet for individrettet uddannelses- og karrierevejledning

### 6.7. Sammenfattende om voksenvejledningsnetværkenes vejledningsaktivitet

- Netværkene har prioriteret den opsøgende rådgivning og vejledning rettet mod virksomheder. Oftest har denne udformet sig som samtaler på ledelsesniveau og i mindre udstrækning har der været vejledning af individuelle medarbejdere, dog i større udstrækning i tredje projektperiode og bl.a. som følge af den økonomiske krise
- Det har været virksomhedernes behov for voksen- og efteruddannelse af medarbejderne, der har været i fokus frem for et medarbejderperspektiv, hvor den enkelte kortuddannedes ønsker og behov i forhold til deltagelse i voksen- og efteruddannelsessystemet og karrierevejledning er i centrum
- Netværkene har på forskellig vis søgt at øge antallet af FVU-tests og -forløb, bl.a. gennem sammenkobling af AMU-kurser og tests/screening, men de peger på, at der stadig er et stort behov for at udvikle området
- Trods stort fokus på FVU-tests fra netværkets side har det været vanskeligt at nå den ønskede effekt i forhold til antal FVU-forløb. Der er stort potentiale i at udvikle arbejdet med at koble faglige kurser med almene kurser som FVU
- Det er en fortsat udfordring at komme i kontakt med kortuddannede enkeltpersoner for vejledning.
- En del af de individer, som netværket angiver som vejledt, oplever ikke sig selv som vejledt
- Voksenvejledningsnetværkene har ikke systematiserede opfølgninger på vejledning, der giver mulighed for at udsige noget om effekten af vejledning



## 7. Netværkenes organisering og samspil med andre aktører om den samordnede voksenvejledningsindsats

### 7.1. Etablering af én indgang til vejledning

#### 7.1.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

I "Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning" fremhæves det, at et mål med etableringen af voksenvejledningsnetværk som en tværinstitutionel voksenvejledning og uddannelsesrådgivning er, at disse netværk skal bidrage til, at beskæftigede og virksomheder – med særligt fokus på små og mellemstore virksomheder og uddannelsesuvante medarbejdere får en mere overskuelig indgang til de offentlige voksen- og efteruddannelser. Der skal således etableres en fælles indgang til lokale og regionale VEU-tilbud bl.a. gennem oprettelse af fælles vejledningscentre eller kontaktpunkter mv., hvor brugerne kan henvende sig.

Med kravet om én indgang ønskes ét kontaktsted, som virksomheder og borgere kan rette henvendelse til om information og vejledning i forhold til voksen- og efteruddannelse. Det er således tanken, at det ikke er de enkelte uddannelsesinstitutioner, der udøver opsøgende vejledning og salg, men at der er tale om netop et netværk af uddannelsesinstitutioner, der samarbejder om at henvende sig til virksomheder og uddannelsesuvante medarbejdere med et tilbud om vejledning i forhold til voksen- og efteruddannelse – et tilbud som i princippet dels kan være bredere, end når kun en enkelt uddannelsesinstitution er repræsenteret, og som dels kan være mere uvildig og med en nedtoning af salgsaspektet.

#### 7.1.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af én indgang til vejledning

Kravet om én indgang til voksenvejledning har fyldt meget i aktørernes diskussioner i voksenvejledningsnetværkenes etableringsfase og tolkes forskelligt af netværkene. Nogle netværk har ét fælles telefonnummer, hvorfra borgere og virksomheder kan hjælpes videre til en relevant kontaktperson i netværket. Derudover kan der være fælles sekretariat og hjemmeside. Andre netværk har fx ikke fælles telefonnummer, men fælles hjemmeside. Der er forskellige begrundelser for den valgte strategi og de metoder og redskaber, netværkene har anvendt i den praktiske organisering af én indgang.

##### Fælles telefonnummer

Nogle voksenvejledningsnetværk har som nævnt ét fælles telefonnummer til et centralt center eller en central kontaktperson, hvorfra borgere og virksomheder kan få en "bred" vejledning/rådgivning og/eller henvendelserne kan "fordeles" til de deltagende institutioners kontaktpersoner.

Der har været forskellige overvejelser vedr. etablering af et fælles telefonnummer: Ét netværk nævner fx, at de ved etableringen ikke kunne blive enige om, hvem der skulle "betjene" et evt. fælles telefonnummer. Årsagen til uenigheden var bl.a., at uddannelsesinstitutionerne i netværket var betænkelige ved, at en institution, der skulle modtage opkald til et fælles telefonnummer, primært ville tilgodese egen institution forud for de øvrige netværksinstitutioner. Altså at nogen således løb med profitten ved at "sidde på" henvendelserne, således at enkelte uddannelsessteders udbud blev favoriseret. Man havde vanskeligt ved at se, at netværket kunne føre til reelt samarbejde.

Det afspejler det forhold, som omtales af mange repræsentanter fra kerneinstitutionerne i interviewrunden vinteren 2008-foråret 2009, at der trods samarbejde i større eller mindre udstrækning er indbyrdes konkurrence mellem netværkets uddannelsesinstitutioner – dette særligt i regioner, hvor flere aktører kan udbyde identiske ydelser. Flere fra kerneinstitutionerne oplever det som dilemmafyldt og vanskeligt at balancere mellem hensynet til egen institution, der har en forretning, som skal køre, og ambitionen om at give kunderne det bedst mulige produkt, jf. hensigten med den brede og fælles indgang. Flere giver udtryk for usikkerhed, for "hvordan er det lige, vi skal gøre det her også konkurrencemæssigt", selvom de efterhånden er blevet bedre til at henvise til hinanden. En respondent fra kerneinstitutionerne mener, at vejledning bør være institutionspecifik.

Ifølge NCKs Faktaark nr. 1, januar 2009, som er baseret på voksenvejledningsnetværkenes indberetninger, nævner flere netværk, at konkurrence mellem institutionerne er en faktor, som har været betydningsfuld i etableringen af netværkene, og at det fortsat er et spørgsmål, hvordan institutionerne kan samordne arbejdet, så de fungerer i "egen ret" samtidig med, at intentionerne om én indgang kan fastholdes.

Flere af de interviewede kerneinstitutionsrepræsentanter fortæller, at der desuden var bekymring i forhold til, hvordan netværket kunne sikre tilstrækkelig viden ét sted til at kunne besvare opkald fra borgere og virksomheder tilstrækkeligt kvalificeret – dvs. usikkerhed om et center eller en enkelt person kunne "klædes tilstrækkeligt på" til at indfri intentionen med én indgang.

Interviewede respondenter fra de netværk, hvor der er ét fælles telefonnummer, nævner også, at det er en stor udfordring at sikre, at den/de person(er), der modtager opkald til netværket, er godt rustet til at vejlede/rådgive og/eller til på kvalificeret vis at sende den person, der henvender sig, videre i netværket og sikre, at en relevant person følger op på kontakten. Det er vigtigt, at folk der henvender sig til netværket, ikke sendes rundt i systemet.

Ingen af respondenterne nævner problematikken om konkurrence mellem kerneinstitutionerne i den supplerende interviewrunde med kerneinstitutionerne i august-september 2009, og alle respondenterne fremhæver, at der er et godt samarbejde mellem de involverede kerneinstitutioner. Samarbejdet er udviklet positivt i takt med, at vejlederne/konsulenterne har fået personligt kendskab til hinanden og til, hvad de forskellige uddannelsesinstitutioner kan tilbyde mv.

### Fælles hjemmeside

Voksenvejledningsnetværkene har etableret egne hjemmesider med forskellig opbygning og fokus, herunder information om netværket og uddannelsesmuligheder, deltagende institutioner i netværket, kontaktoplysninger mv.

Respondenterne i interviewrunden vinteren 2008-foråret 2009 er generelt kritiske overfor netværkenes hjemmesider, der vurderes som meget lidt brugervenlige og overskuelige. Fx giver en del af de interviewede fra *kerneinstitutioner*, *andre deltagende institutioner* og *virksomheder* udtryk for, at det er vanskeligt at finde frem til en relevante personer i forhold til de problemstillinger, man henvender sig med. Det er særligt uheldigt i de netværk, hvor der ikke er et fælles telefonnummer, der kan ringes til for videre henvisning.

Som et eksempel nævner respondenter fra et voksenvejledningsnetværk, at der oplistede alt for mange konsulenter på deres hjemmeside. Borgere og virksomheder risikerer at få fat i en konsulent, der ikke har overblik eller opdateret viden. Respondenter fra *kerneinstitutioner*, *andre deltagende institutioner*, *virksomheder* og *uddannelsesambassadører* nævner, at der mangler en brancheopdelt navneliste på personer, der kan gøre det lettere for brugerne at kontakte relevante konsulenter om fagspecifikke spørgsmål. En informant fra en virksomhed foreslår, at netværkets hjemmeside lukkes ned, indtil den er brugbar.

Mange peger på, at hjemmesiderne ikke bidrager tilstrækkeligt med den information, som er formålet med hjemmesiden, og at der stadig er behov for hjælp til at navigere og prioritere i informationsmængden, som opleves kompleks og uoverskuelig.

### Registreringssystemer

Det er et krav, at voksenvejledningsnetværkene løbende registrerer deres aktiviteter elektronisk. De enkelte voksenvejledningsnetværk indberetter data til Undervisningsministeriet vedr. aktiviteter og resultater hvert kvartal (Notat nr. 2 vedr. "Tværinstitutionel vejledning og rådgivning – udvikling af målepunkter for voksenvejledningsnetværk", 2.7.2007. Rambøll Management for Undervisningsministeriet). De enkelte netværk har selv kunnet og skullet tage stilling til hvilke registreringssystemer, de vil anvende.

Mange har prioriteret administrative it-systemer, fx CRM, som bruges til det store logistiske arbejde med skabe og opretholde overblik over og koordinere alle kontakter til virksomheder og til at sikre, at aftaler huskes og følges op, og at en virksomhed fx ikke kontaktes flere gange af forskellige vejledere. Koordineringen kan være krævende, men er vigtig for netværkenes arbejde. Det understøttes af NCKs Faktaark nr. 1, januar 2009, som er baseret på voksenvejledningsnetværkenes egne indberetninger, hvor det pointeres, at samordning af it-systemer har medført nye store og tidkrævende administrative opgaver for kerneinstitutionerne.

Respondenter fra et netværk nævner, at et godt tiltag hos dem har været at skrive besøgsrapporter i forbindelse med virksomhedskontakter. Besøgsrapporterne kan så hentes frem ved efterfølgende kontakt, og de er via it-systemet tilgængelige for alle kolleger i netværket.

Det tager tid at etablere hjemmeside og administrative it-systemer, og det har ifølge kerneinstitutionensrepræsentanterne præget etableringsfasen.

### 7.1.3. Opfattelser af ideen om én indgang

Langt de fleste interviewede fra *kerneinstitutionerne* er positive overfor netværksidéen og samarbejde om vejledning og rådgivning om voksen- og efteruddannelse, herunder tanken om én indgang, selvom det også af mange påpeges, at der kan være dilemmaer forbundet med samarbejdet.

Mange respondenter fra netværkene fortæller, at de generelt oplever, at der bliver taget positivt imod tanken om én indgang i virksomhederne.

De fleste *virksomhedsrepræsentanter* og *kortuddannede* kender ikke netværkene og fortæller, at de heller ikke kender til, at der er én indgang til efter- og videreuddannelse. Det manglende kendskab til én indgang til netværket blandt de interviewede virksomheder og kortuddannede stemmer overens med netværksrepræsentanternes beretning om, at der stadig arbejdes på at blive kendt af omverdenen, og at branding tager tid.

De interviewede *kortuddannede* giver udtryk for, at det er en god ide, at man som borger og virksomhed kan henvende sig ét sted om information og vejledning om voksen- og efteruddannelse – de vil gerne vide, hvem de kan kontakte i forhold til deres specifikke behov.

Nogle af *virksomhedsrepræsentanterne* giver udtryk for, at det er hensigtsmæssigt, at man kan henvende sig ét sted og fx få hjælp til at finde vej gennem det, de oplever som en jungle af tilbud. De nævner også, at den opsøgende indsats kan bidrage til større opmærksomhed på de muligheder, der eksisterer. En virksomhedsrepræsentant fortæller fx, at han efter netværkskonsulentens besøg på virksomheden efterfølgende ringede og bad om et opfølgende besøg og hjælp til at finde relevante kurser og oplysninger på hjemmesiden.

For enkelte virksomhedsrepræsentanter har det ikke den store betydning, hvem de bliver kontaktet af, bare det er ”nogen der kan levere varen”, og netværkene kunne spille en rolle, hvis de var mere aktive. Netværkene som sådan opleves af mange virksomhedsrepræsentanter som temmelig usynlige.

Nogle virksomhedsrepræsentanter ser ikke noget behov for at blive kontaktet af netværket. Nogle fordi de ikke mener, at det er relevant for deres medarbejdere, og andre fordi de allerede har kontakt til de uddannelsessteder, de finder relevante.

Flere virksomheder har egen uddannelseskoordinator og/eller har selv taget initiativ på voksen- og efteruddannelsesområdet. Fx nævner nogle, at samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne har fundet sted ved, at de selv har afdækket deres kompetenceudviklingsbehov og herefter kontaktet en relevant uddannelsesinstitution. Flere nævner, at de gennem mange år har fået hjælp af uddannelsesstederne til at lave målrettede uddannelsesforløb, og at kontakten er initieret af virksomheden, men at de herefter løbende er blevet kontaktet af uddannelsesstederne.

Flere fortæller om den gode løbende dialog, de har med repræsentanter fra de uddannelsessteder, som er relevante for deres virksomhed eller deres medarbejdere. Flere nævner, at deres konkrete uddannelsesbehov er tæt knyttet til netop deres brancheområde (faglige kurser), og at de derfor ikke har opfattelsen af, at der skulle være behov for andet end det samarbejde, som foregår direkte med uddannelsesstedet. De efterspørger et brancherelateret kontaktnet i netværkene og mere synlighed om kontaktmuligheder vedr. branchespecifikke spørgsmål.

#### 7.1.4. Sammenfattende om etablering af én indgang og opfattelser af idéen om én indgang

- Den konkrete udmøntning af én indgang til voksen og efteruddannelse har fyldt meget i voksenvejledningsnetværkenes etableringsfase, og én indgang er søgt etableret og 'brandet' på forskellig vis: Fælles hjemmeside, fælles eller flere telefonnumre, fælles kampagner, repræsentation af alle kerneinstitutioner i forbindelse med virksomhedsbesøg
- Der knytter sig en række udfordringer til etablering af én indgang, herunder ukendskab til hinandens kultur og traditioner og konkurrenceforholdet mellem kerneinstitutioner
- Blandt virksomhederne og kortuddannede er der generelt ringe kendskab til voksenvejledningsnetværkene, herunder til én indgang til information og vejledning om voksen- og efteruddannelse
- Kerneinstitutionerne har fokuseret deres opsøgende aktiviteter i forhold til virksomheder, alligevel er virksomhedernes kendskab til én indgang tilsyneladende ikke stort
- Ingen kortuddannede respondenter havde kendskab til én indgang til uddannelse
- Der er divergerende opfattelser af, hvorvidt én indgang imødekommer virksomheders og kortuddannedes behov for information og vejledning vedr. voksen og efteruddannelse

### 7.2. Samarbejde – internt mellem kerneinstitutioner og med andre deltagende institutioner

#### 7.2.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

Af "Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning" fremgår det, at formålet med voksenvejledningsnetværkene er at styrke en tværinstitutionel voksenvejledning og uddannelsesrådgivning, der målrettes ufaglærte og små og mellemstore virksomheder, og at der til formålet skal etableres et forpligtende lokalt samarbejde mellem relevante udbydere af voksen- og efteruddannelse. Det er et krav, at samarbejdet som minimum omfatter uddannelsesinstitutioner, der udbyder erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og almen voksenuddannelse. Disse institutioner udgør kerneinstitutioner i netværket. Ansvar for at sikre sammenhæng i vejledningstilbuddene og koordinere den opsøgende uddannelsesrådgivning forankres på én af kerneuddannelsesinstitutionerne i det lokale voksenvejledningsnetværk.

Hvor det er relevant, kan fx sprogcentre inddrages i de lokale voksenvejledningsnetværk, ligesom andre relevante vejledningsaktører som eksempelvis daghøjskoler, oplysningsforbund, interesseorganisationer og A-kasser inddrages – her kaldt ”andre deltagende institutioner”.

### 7.2.2. Netværkenes strategier, redskaber og metoder til etablering og udvikling af samarbejdet internt mellem kerneinstitutionerne

Ifølge kerneinstitutionsrepræsentanterne har netværkene typisk indledt samarbejdet med, at den ansvarlige institution har indkaldt til møde med aktører fra både kerne- og andre deltagende institutioner, hvor der er blevet informeret om formålet med netværkene, og hvor man har drøftet muligheder og prioriteringer, herunder af den opsøgende indsats overfor små og mellemstore virksomheder. De deltagende institutioner har på informationsmødet udvekslet informationer om deres kursus- og efteruddannelsesstilbud, om hvilke typer henvendelser de typisk får fra virksomhederne, om erfaringer fra de deltagende institutioners opsøgende arbejde og om kompetencerne på de deltagende institutioner.

Samarbejde mellem skolerne i netværket om uddannelsesrådgivning af virksomheder fordrer kendskab til hinandens uddannelser og aktiviteter, og det fremmes gennem konsulenternes kendskab til hinanden, da det så opleves lettere at henvise til hinanden. Netværksrepræsentanterne peger på, at netværkene kontinuerligt har arbejdet på at øge konsulenternes viden om netværkenes uddannelser og de personlige relationer mellem konsulenterne. Samarbejdet opleves at være blevet bedre i takt hermed. Dette understøttes af voksenvejledningsnetværkenes egne indberetninger, jf. både NCKs Faktaark nr. 1, januar 2009, og nr. 2, juni 2009. Her nævnes, at indsigt og åbenhed i hinandens uddannelsestyper, spidskompetencer og institutionsbårne traditioner er en styrke for samarbejdet.

Samarbejdet mellem kerneinstitutionerne bygger ofte videre på samarbejdsrelationer, der har været opbygget gennem en længere årrække, og netop erfaringer fra det årelange samarbejde og kendskab til hinanden bliver ofte fremhævet som en forudsætning og noget, som voksenvejledningsnetværket har haft gavn af. Herudover er der gennem etableringen af netværket skabt kontakt mellem institutioner, som ikke tidligere har samarbejdet.

I NCKs Faktaark nr. 2, juni 2009 fremhæves det, at netværkenes indkøringsperiode har været besværlig og kompliceret, og det nævnes, at de institutioner, der tidligere har samarbejdet i kompetencecentre, har haft erfaringer og kontakter, som har været værdifulde i netværkenes etableringsfase.

Mange kerneinstitutionsrepræsentanter opfatter voksenvejledningsnetværket som en naturlig fortsættelse af tidligere projekter – eller som blot et projekt i rækken af projekter. Flere af de interviewede giver således udtryk for, at det har skabt signalforvirring hos både kunder og virksomheder: ”At det ene øjeblik hedder vi kompetenceudvikling, og så hedder vi voksenvejledningscenter, og så hedder vi Uddannelsesrådgivning, og så hedder vi VEU-center”.

Kerneinstitutionsrepræsentanterne har forskellige opfattelser af og grad af kendskab til, hvordan netværkets aktiviteter koordineres/styres. Enkelte giver udtryk for, at samarbejdet håndteres bedst muligt på ”guldplan”, og at der egentlig ikke er behov for en central styring (fx gennem en styregruppe). Flere giver udtryk for, at der ikke er synlige strategiske overvejelser bag de etablerede

samarbejdsrelationer, eller at disse i særlig stor udstrækning initieres af styregrupperne. Fokus er i vid udstrækning på opfyldelse af måltal fx i forhold til antal virksomhedskontakter, og hvordan man bedst muligt opfylder måltallene. En repræsentant fra en kerneinstitution fortæller, at de i det pågældende netværk har haft stort udbytte af, at styregruppen mødes hver anden uge og følger og styrer arbejdet i netværket.

I den supplerende interviewrunde fortæller respondenterne fra kerneinstitutionerne generelt, at der er et godt samarbejde mellem kerneinstitutionerne, og at dette er udviklet i takt med, at konsulenterne indbyrdes kendskab til hinanden og til de forskellige skoler og uddannelser i voksenvejledningsnetværket er øget.

### 7.2.3. Organisering af virksomhedsopsøgende aktiviteter

Som nævnt i kapitlet om opsøgende virksomhedsrådgivning har mange netværk entreret med eksterne bookingbureauer/callcentre til at foretage opringninger for at aftale møder på virksomheden. Kerneinstitutionsrepræsentanterne vurderer, at det generelt fungerer udmærket, for på trods af at der kan opstå problemer af forskellig art, er det nødvendigt med en systematiseret fremgangsmåde for at skabe den første kontakt.

Flere omtaler særlige udfordringer knyttet til brugen af bookingbureauer til den indledende telefonkontakt, da en ansat i et bureau ikke nødvendigvis ved hvilken konsulent, der mest hensigtsmæssigt skal sendes ud til den pågældende virksomhed. Det er vigtigt, at der ikke er for mange ”fejlbookinger”, så virksomhederne ikke oplever besøgene som irrelevante. I et netværk har konsulenterne haft stort udbytte af at holde ugentlige møder, hvor de kan ”bytte aftaler/kontakter” indbyrdes, så det sikres, at de udsendte konsulenter har de relevante kompetencer.

Efter aftale om konsulentbesøg på virksomhederne, er det forskelligt, hvordan den videre kontakt forløber og er organiseret. I nogle netværk varetager alle konsulenter kontakten med alle typer af virksomheder uafhængigt af virksomhedens branche og uafhængigt af, hvilken uddannelsesinstitution den pågældende konsulent er ansat på og dermed har særligt kendskab til. Dvs. at alle institutioner/konsulenter er ligestillede i forhold til alle brancher, og de opererer i princippet uafhængigt af institutionsforhold og uafhængigt, af hvilke uddannelsesbehov, der kan være aktuelle. Mange steder omtales dette som, at konsulenterne ”har hele paletten med”. Det første besøg følges derefter eventuelt op af et besøg af en konsulent med mere specifikt branchekendskab. Man har ønsket at sende et signal til virksomhederne om, at man kan rådgive bredt, og man tilstræber også at gøre det.

Andre netværk har valgt den strategi, at konsulenten skal have branchekendskab i forhold til de virksomheder, den pågældende besøger – således også i forhold til det første besøg. Dvs. at konsulenter ansat på fx et AMU-center besøger nogle virksomhedstyper, mens konsulenter ansat på fx en social- og sundhedsskole besøger andre typer virksomheder. Denne organisering begrundes med, at det vurderes som urealistisk, at en enkelt konsulent kan vejlede i dybden om andre institutioners tilbud, og at det således kvalificerer vejledningen, at vejlederen kan tale ud fra en kendt kontekst og ikke skal henvise til andre skoler og uddannelsesmuligheder, som vedkommende ikke har indgående kendskab til.

I begge typer af strategier repræsenterer konsulenten voksenvejledningsnetværket, men flere respondenter fra hhv. *voksenvejledningsnetværkene*, *andre deltagende institutioner* og *virksomheder* nævner, at det dels ikke nødvendigvis er tydeligt for en virksomhedsleder, der har kontakt med en konsulent, at den pågældende konsulent repræsenterer netværket som helhed, og ikke fx alene AMU, og dels at det ikke nødvendigvis opleves interessant med denne skelnen. Derfor er der i interviewene med virksomheder og kortuddannede spurgt til deres kontakt med både voksenvejledningsnetværk og forskellige uddannelsesinstitutioner i netværket.

Nogle netværk har ansat konsulenter, som er ansat af hele netværket og således ikke knyttet til et specifikt uddannelsessted. En respondent fra en *erhvervsforening* nævner, at disse konsulenter gør et udmærket arbejde, men at det ikke forslår ret meget med de forholdsvis få konsulenter, der er ansat til at besøge et meget stort antal virksomheder.

Respondenterne fra kerneinstitutionerne fortæller generelt, at voksenvejledningsnetværkenes organisering primært er rettet mod opsøgende arbejde i forhold til virksomheder og ikke i forhold til individuelle kortuddannede. Dette understøttes af Faktaark nr.1, januar 2009, hvor det nævnes, at alle voksenvejledningsnetværk har arbejdet intenst med udvikling af strategier, prioriteringer og kampagner for etablering af virksomhedskontakter.

#### 7.2.4. Barrierer for samarbejdet internt i netværkene

Netværksrepræsentanterne peger på, at der knytter sig en række udfordringer og dilemmaer til voksenvejledningsnetværkenes arbejdsindsats.

Det kræver tid at finde ud af, hvordan der skal samarbejdes i netværket. Det kan være en stor udfordring at etablere samarbejde mellem forskellige uddannelsesinstitutioner og konsulenter med meget forskellig kultur. En repræsentant fra en kerneinstitution udtrykker det således: "... at få det her enormt logistiske apparat op at stå af tolv skoler med x-antal konsulenter på hver, at få dem til at samarbejde og få øje på hinanden..."

Der er mange aktører i voksenvejledningsnetværkene, og derfor kan koordinering, udvikling og ændringer i netværkene være vanskelig og langsommelig.

I interviewrunden vinteren 2008-foråret 2009 fremhæver kerneinstitutionensrepræsentanterne konkurrenceelementet forhold til at skabe aktiviteter og hverve elever/kursister til det uddannelsessted, man selv er ansat på, som centralt. De forskellige skoler, der gik ind i netværket, var i vid udstrækning konkurrenter og er i nogen udstrækning stadig konkurrenter. Konkurrenceaspektet eksisterer således stadig og kommer bl.a. til udtryk i form af forventning fra 'hjemmeinstitutionen' om, at der sælges kurser, der kommer egen institution til gode. Derfor opleves voksenvejledningsnetværkenes organisering ikke altid velegnet i forhold til en uvildig og uafhængig vejledning af virksomheder og kortuddannede individer, selvom institutionsinteresserne ikke nødvendigvis er blevet eksponerede.

I den supplerende interviewrunde berettes der om et godt samarbejde mellem kerneinstitutionerne – et samarbejde, som er udviklet på grundlag af konsulenternes kendskab til hinanden og de forskellige uddannelsesinstitutioner i netværkene.



Det forhold, at de politiske planer og dokumenter om VEU-centre har været kendt i netværkene siden efteråret 2008, nævnes i begge interviewrunder at have haft stor indvirkning på praksis – både i forhold til organisering og i forhold til de prioriterede indsatser. Flere respondenter fra kerneinstitutioner og andre deltagende institutioner finder det uhensigtsmæssigt, at der påtænkes ændringer, før voksenvejledningsnetværkene har haft mulighed for at etablere sig ordentligt. En del af de interviewede fortæller, at det har bidraget til usikkerhed i netværket og har reduceret fokus på udvikling af netværket. De politiske udmeldinger har naturligt nok haft betydning for praksis.

### 7.2.5. Sammenfattende om samarbejdet internt i netværkene

- Overordnet har voksenvejledningsnetværkene valgt forskellige strategier for konsulenternes kontakt med virksomheder, herunder besøg og kontakt med en bred repræsentation af netværkets samlede ydelser fra alle konsulenterne, versus repræsentation af hele netværket men med uddannelsesspecifik information ved besøg og kontakt
- Der er en række udfordringer og dilemmaer i forhold til samarbejdet internt i netværkene, som særligt har gjort sig gældende i netværkenes første fase – fx ukendskab til hinanden kultur og uddannelsesudbud samt konkurrenceforhold
- Kerneinstitutionernes kendskab til hinanden er gradvist øget, hvilket har positiv betydning for samarbejdet
- Systematiseret samarbejde på ledelsesniveau, fx i styregrupper, har haft stor positiv effekt for samarbejdet, også på konsulentniveau
- Vægtning af samarbejdet mellem konsulenter og vejledere i form af ressourcer til afholdelse af temadage og fastlagte, tilbagevendende interne møder har været afgørende for opbygning af samarbejdsrelationer på konsulentniveau

### 7.2.6 Samarbejdet i voksenvejledningsnetværkene mellem kerneinstitutioner og andre deltagende institutioner

Interviewene med repræsentanter fra andre deltagende institutioner viser en del variation i omfanget af samarbejde mellem kerneinstitutioner og andre organisationer og institutioner – fra et manglende eller begrænset samarbejde, selvom de formelt er angivet som 'andre deltagende institutioner', til et mere systematiseret samarbejde, som i nogle tilfælde er en forsættelse af tidligere etablerede langvarige samarbejdsrelationer.

Nogle respondenter fra *andre deltagende institutioner* giver udtryk for, de gør brug af eksisterende samarbejde i forbindelse med den opsøgende virksomhed – fx det, som er blevet etableret igennem Kompetenceprojektet, Netværkslokomotivet og andre projekter finansieret af de lokale erhvervsråd m.fl. Samarbejdet i voksenvejledningsnetværkene ses derfor ofte som en naturlig forlængelse af og/eller udbygning af et samarbejde, som har fungeret i en længere årrække fx i forbindelse med koordinering af salg af kurser.

Nogle af de interviewede fra andre deltagende institutioner taler således om de samarbejdsrelationer, der er blevet skabt igennem tidligere projekter, og fremhæver bl.a., at det har skabt grundlag for et øget kendskab til hinandens institutioner og en mere målrettet analyse af virksomhedernes behov

og af den opfølgende indsats. Etableringen af voksenvejledningsnetværket kan derfor bidrage til at styrke de eksisterende samarbejdsrelationer og til, at man kan nå både længere og bredere ud med institutionernes efteruddannelsestilbud. Flere finder det dog vanskeligt på interviewtidspunktet at vurdere den konkrete effekt af netværkssamarbejdet, da voksenvejledningsnetværkene kun har haft en kort funktionsperiode.

En del respondenter fra andre deltagende institutioner fortæller, at de ikke har haft oplevelsen af, at de er en del af et netværk, og at de ikke kan huske, at der efter det første indledende møde har været nogen kontakt fra eller med voksenvejledningsnetværket: ”Altså, det er næsten så længe siden, at jeg har været til møde, at jeg næsten havde glemmt, at jeg sad i det der netværk (...). Altså, jeg må ærligt indrømme, at jeg ikke har brugt det. Jeg har brugt det netværk, som jeg har i forvejen”.

De fleste fra andre deltagende institutioner undrer sig over, at der ikke har været mere kontakt fra voksenvejledningsnetværkets side og efterspørger at blive kontaktet og inddraget mere. Andre respondenter tolker det sådan, at der fra voksenvejledningsnetværkets side ikke ønskes et tættere samarbejde med fx de faglige organisationer.

En del giver udtryk for kun at have et perifert kendskab til netværket og dets aktiviteter. Nogle giver udtryk for ikke at være blevet tilstrækkeligt godt informeret om vejledningsnetværkets målgruppe, fx hersker der uklarhed om, hvorvidt samarbejdet også inkluderer de unge og både grunduddannelser og efter- og videreuddannelse eller generelt projektsamarbejde.

Flere giver udtryk for, at de ønsker en bedre information om voksenvejledningsnetværket, herunder om netværkets organisering. Bl.a. nævnes, at det kan være svært at finde ud af, hvem der fx er ansvarlig for hvilke uddannelsesretninger, og hvem man skal kontakte på skolerne. Flere foreslår, at så få kontaktpersoner som muligt er bedst, og at det (fx også på hjemmesiden) bør fremgå tydeligt, hvem der er ansvarlig for hvad. Enkelte mener, at uddannelsesstederne generelt er for dårlige til at reklamere for sig selv og formidle, hvad der foregår i netværket.

I de regioner, hvor der findes andre etablerede samarbejdsrelationer, er det hovedsageligt dem, der refereres til, når kontakt med andre institutioner omtales. Flere omtaler således initiativer på efter- og videreuddannelsesområdet, som er initieret af egen organisation. Fx har repræsentanter fra 3F i en region taget initiativ til at indkalde uddannelsesstederne til et møde, hvor samarbejdsrelationer, ønsker og forventninger til hinanden blev drøftet. I andre regioner har de faglige organisationer haft et årelangt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om efter- og videreuddannelse, og flere giver udtryk for, at der er en del overlap mellem aktiviteter i disse netværk og voksenvejledningsnetværket. Generelt har det for flere fra andre deltagende institutioner været vanskeligt at skille tingene ad og/eller vurdere, om en aktivitet er en voksenvejledningsnetværksaktivitet eller er en aktivitet, som er initieret af andre, fx gennem fagbevægelsen eller i et andet projekt.

Respondenterne fra andre deltagende institutioner begrundes deres deltagelse i voksenvejledningsnetværket med ønsket om at komme til at kende hinanden bedre på tværs af institutionerne og med et generelt ønske om at øge uddannelsesaktiviteten. Desuden nævnes, at deltagelse i netværket kan

gøre det lettere at sætte nye initiativer i gang, når/hvis repræsentanter kan give en mere neutral rådgivning og ikke bliver betragtet som sælgere.

Samtidig fremhæver respondenterne vigtigheden af, at den opsøgende virksomhed fra voksenvejledningsnetværket koordineres med det arbejde, der allerede finder sted fx gennem de faglige organisationer, erhvervsråd og andre projekter. Fx nævnes det, at det er vigtigt at undgå overlap i forhold til jobcentrene – ”der kan hurtigt komme et rend imellem hinanden,” som det udtrykkes. Andre peger på, at det kan være for stor en opgave at få så mange institutioner til at spille sammen og at skulle forholde sig til så mange aktører.

Respondenter fra *kerneinstitutionerne* fortæller, at man har etableret samarbejde med de lokale jobcentre bl.a. sådan, at kontakten til individuelle borgere går gennem den vejledning, som gives af jobcentrets personale. Man forsøger at skabe et tættere samarbejde og at orientere jobcentrene om voksenvejledningsnetværkenes aktiviteter. I nogle af de interviewede voksenvejledningsnetværk har man en konsulent siddende på det lokale jobcenter én til flere gange om ugen, hvor netværkets konsulenter vejleder borgere, der er i kontakt med jobcentret. De har desuden deltaget i jobmesser arrangeret af de lokale jobcentre.

### 7.2.7. Sammenfattende om samarbejdet med andre deltagende institutioner

- Samarbejdet mellem voksenvejledningsnetværk og andre deltagende institutioner er påbegyndt
- Det er vanskeligt at vurdere, i hvilket omfang samarbejdet fungerer efter hensigten, idet mange af de deltagere i samarbejdet, der er anført på voksenvejledningsnetværkenes lister over andre deltagende institutioner, ikke oplever at være inddraget og være en del af et samarbejde
- Det har tilsyneladende været en udfordring for netværkene at udvikle samarbejdet om den opsøgende vejledning og rådgivning med andre deltagende institutioner

## 7.3. Lokale voksenvejledningsfora

### 7.3.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

Som det fremgår af ”Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning” forudsættes etableringen af voksenvejledningsnetværkene at forbedre samarbejdet omkring den samlede vejledningsindsats og de tilbud, der gives til både virksomheder og medarbejdere. Især peges der på, at voksne kortuddannede, som enten ikke er afklarede omkring deres kompetenceudvikling eller motiverede til at deltage i efteruddannelsesaktiviteter, kan have behov for en mere koordineret indsats.

Den tværinstitutionelle voksenvejledning og uddannelsesrådgivning skal bl.a. bidrage til, at samspillet forbedres mellem uddannelsessektorens vejledning og den vejledning, der gennemføres i beskæftigelsessektoren, fx via jobcentrene. Voksenvejledningsnetværkene skal både omfatte uddannelsesinstitutioner, der udbyder erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, og institutioner,

som udbyder almen voksenuddannelse. Desuden kan andre institutioner af betydning for den samlede efter- og videreuddannelsesindsats inddrages, fx sprogcentre og oplysningsforbund.

Voksenvejledningsnetværkene er desuden forpligtet til at samarbejde med de øvrige lokale og regionale vejlednings- og rådgivningsaktører og til at etablere nye lokale voksenvejledningsfora. Disse skal bidrage til at styrke det tværinstitutionelle samarbejde og til at fremme dialogen om voksenvejledning og uddannelsesrådgivning af virksomheder – bl.a. ved at fremme den gensidige videndeling og ved at inspirere til iværksættelse af fælles initiativer.

De lokale voksenvejledningsfora skal, udover uddannelsesinstitutionerne, omfatte jobcentre (som er særligt forpligtede på at deltage) og den kommunale erhvervsservice og forudsættes at skulle mødes 3-4 gange årligt. Dette skal sikre, at voksenvejledningsnetværkenes spiller sammen med den beskæftigelsesvendte vejledningsindsats.

Endelig har voksenvejledningsnetværkene en forpligtelse til at sikre samarbejdet og den løbende dialog vedrørende den regionale vejlednings- og rådgivningsindsats. Dette indbefatter deltagelse i regionale fora og initiativer, der vedrører voksenvejledning og uddannelsesrådgivning af virksomheder, fx i regi af de regionale beskæftigelsesråd og de regionale vækstfora.

### 7.3.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til etablering af lokale voksenvejledningsfora

Generelt har voksenvejledningsnetværkene prioriteret den opsøgende indsats overfor virksomhederne og kontakten til ledere og/eller tillidsmænd. Muligvis derfor har etablering af samarbejde med andre vejledningsfora om vejledning af individuelle borgere ikke haft fokus i det intenderede omfang. Flere steder bliver der i første interviewrunde givet udtryk for, at man har planer om at analysere og/eller etablere kontakt til eksisterende vejledningsnetværk, og man har i den forbindelse bl.a. planlagt seminardage for ansatte beskæftiget med voksenvejledning i andre organisationer/institutioner.

I et enkelt netværk er der etableret en følgegruppe bestående af eksterne aktører, og flere steder har man etableret et samarbejde med de lokale jobcentre. Typisk vil kontakten til borgeren gå gennem den vejledning, som gives af jobcentrets personale, men man forsøger flere steder at skabe et tættere samarbejde og at orientere jobcentrene om voksenvejledningsnetværkenes aktiviteter. I nogle netværk har man som nævnt tidligere en konsulent siddende på det lokale jobcenter én til flere gange om ugen. Flere har deltaget i jobmesser arrangeret af de lokale jobcentre, og ofte bliver der herigenom skabt kontakt til borgere.

Andre fortæller om fx et lille uformelt netværk, der er etableret gennem en faglig organisation (3F), som har taget initiativ til at koordinere kontakten til uddannelsesstederne i regionen, og om et netværk, som tilbyder hjælp til jobsøgning og formidling af kurser.

Nogle kerneinstitutionsrepræsentanter mener, at vejledningsindsatsen er blevet opsplittet efter vejledningsreformen, og at det ikke giver mening for uddannelsesinstitutionerne, at de nu "kun" snævert skal varetage gennemførelsesvejledningen. Der er her et ønske om, at når man har kontakt til en borger, ung eller voksen, vejleder man i forhold til hele den enkeltes karriereforløb og om både ungdoms- og voksenuddannelses tilbud.

Generelt giver respondenterne fra gruppen *andre deltagende institutioner* udtryk for usikkerhed om, hvordan voksenvejledningen er tænkt ind i det netværk, som de er en del af, og for manglende kendskab til, hvor vejledning af voksne finder sted. Enkelte peger på, at der kan være behov for en mere generel vejledning – for eksempel til borgere, der har brug for at finde vej gennem "papierjunglen". Og nogle nævner, at de vejledningsfaglige udvalg (VFU), som eksisterede før vejledningsreformen fra 2004, dannede en god ramme om den tværinstitutionelle vejledningsindsats.

### 7.3.3. Sammenfattende om erfaringerne med etablering af lokale vejledningsfora

- Voksenvejledningsnetværkene har prioriteret det opsøgende arbejde overfor virksomheder og dermed netværkenes rådgivende funktioner, og der er tilsyneladende ikke etableret et mere systemiseret samarbejde med andre/alle lokale vejledningsaktører om voksenvejledningsopgaver
- En barriere synes at være, at der tilsyneladende i netværkene har været uklarhed om, hvordan indsatsen skulle differentieres i forhold til de to forskellige målgrupper for indsatsen, som virksomhederne og de individuelle kortuddannede udgør

## 8. Netværkenes professionalisering

### 8.1. Professionalisering og kvalificering af vejledere og konsulenter

#### 8.1.1. Mål, opgaver og forventet effekt af indsatsen

Af ”Faktaark – bedre vejledning og rådgivning” fremgår det, at der skal ske en professionalisering af den offentlige voksenvejledning gennem en opkvalificering af voksenvejledningsnetværkenes vejledere og konsulenter. Den opsøgende vejlednings- og rådgivningsindsats skal målrettes uddannelsesuvante medarbejdere i små og mellemstore virksomheder. Netværkene har bl.a. til opgave at sikre sammenhæng og målretning af vejledningsindsatsen, bl.a. ved at skabe fora for erfaringsudveksling, videndeling og gensidig inspiration.

Voksenvejledningsnetværkene skal som følge heraf etablere efter- og videreuddannelses tiltag, som er rettet mod voksenvejledere og virksomhedskonsulenter på uddannelsesinstitutionerne. Efteruddannelses tiltagene skal bidrage til at sikre en professionel vejlednings- og rådgivningsindsats over for beskæftigede, virksomheder og individuelle borgere.

#### 8.1.2. Netværkenes strategier, metoder og redskaber til professionalisering og kvalificering af vejledere og konsulenter

Opgaven med at opkvalificere involverede medarbejdere er grebet meget forskelligt an i de voksenvejledningsnetværk, som indgår i evalueringen. Indsatsen er generelt præget af netværksinterne kvalificeringstiltag, og den formelle kvalificering af vejledere og konsulenter har ikke været højt prioriteret som del af netværkenes professionaliseringsstrategi..

Den interne kvalificering har bl.a. bestået i, at der ved netværkets etablering er blevet afholdt fælles erfaringsudvekslingsdage for implicerede medarbejdere, hvor der har været mulighed for at diskutere arbejdsmetoder og udveksle erfaringer. Erfaringsudvekslingen har haft til formål at øge kendskabet til hinanden internt i netværket og skabe grundlag for videndeling og udvikling af samarbejdet. I nogle netværk finder der en løbende erfaringsudveksling sted på fastlagte og jævnlige interne møder, og i et netværk kan nye konsulenter være ”føl” hos en anden erfaren konsulent og således få ideer til, hvordan forskellige opgaver kan løses. Efterfølgende er konsulenten selvkørende.

I nogle netværk har konsulenter deltaget i forskellige kurser eller i konsulentuddannelse, som primært er relateret til netværkets arbejde med opsøgende virksomhedsrådgivning. Andre fortæller, at der ikke har været fokus på kompetenceudvikling i deres netværk, og en enkelt fortæller, at styre-

gruppen i det pågældende netværk har meldt ud, at der ikke er behov for uddannelse af vejledere. Det manglende fokus på kompetenceudvikling begrundes af en af de interviewede med, at netværket har prioriteret opgaven med at komme ud og servicere virksomhederne frem for fx at sætte en uddannelse af konsulenter i gang.

Nogle kerneinstitutionsrepræsentanter mener, at der er behov for uddannelse af vejledere, men at dette ikke prioriteres i de pågældende netværk. Ikke alle konsulenter har det nødvendige kendskab til vejledning, og de har ikke deltaget i kurser eller uddannelse, der specifikt retter sig imod vejledningsområdet, hvilket bl.a. kan medføre, at der ved opsøgende kontakt primært bliver sat fokus på salg af kurser og ikke på en vejledningsindsats, der kunne bidrage til at afdække voksnes behov, ønsker, barrierer og muligheder i forhold til voksen- og efteruddannelse.

Udsagnene tyder på, at der i voksenvejledningsnetværkene ikke har været fokus på formel opkvalificering af vejledere. Nogle af kerneinstitutionsrespondenternes udsagn peger dog på, at en formel kvalificering af vejlederne er både relevant og vigtig i relation til professionalisering af voksenvejledningen. Den fælles erfaringsudveksling, som finder sted mellem vejlederne opleves ikke af alle som tilstrækkelig.

Dette bekræftes gennem voksenvejledningsnetværkenes indberetninger til Undervisningsministeriet, jf. NCKs faktaark, juni 2009. Heraf fremgår det bl.a., at der ”stadig er problemer forbundet med partnerinstitutionernes forskellige forståelser af opgaven for konsulenterne”, som kan bunde i forskellige kulturer og traditioner. Videre peges der på professionalisering af vejlednings- og rådgivningsindsatsen som en central udfordring for netværkene, og der peges på behovet for at få afklaret, hvilke kompetencer netværkenes konsulenter skal besidde.

### 8.1.3. Afklaring af begreber og roller

Generelt er det vanskeligt for de interviewede kerneinstitutionsrepræsentanter at forholde sig til spørgsmålet om voksenvejledning, dvs. at definere, hvad der er vejledning, og hvad der er rådgivning. Det har været genstand for debat og afklaringsforsøg i netværkene, og under interviewene diskuteres begreberne også ofte mellem respondenterne, bl.a. i den supplerende interviewrunde (se kapitel 6 om den opsøgende voksenvejledning). Et af netværkene har defineret forskellen allerede i sin ansøgning, men generelt blandes begreberne vejledning, rådgivning, information, konsulent-ydelser og salg, når der fortælleres om opsøgende aktiviteter rettet mod virksomheder og kortuddannede. Flere fortæller, at de internt i netværket løbende diskuterer, hvad der forstås ved hhv. vejledning, rådgivning og konsulentarbejde, og hvilke konsekvenser disse forståelser kan eller bør have for den opsøgende virksomhed.

Kerneinstitutionsrepræsentanterne bruger både begreberne konsulent og vejleder om de personer, der varetager den opsøgende aktivitet overfor virksomheder og kortuddannede. Oftest anvendes betegnelsen konsulent, selvom dette dog ikke sker konsekvent og/eller med henvisning til en specifik type opgave. De fleste respondenter mener dog, at betegnelsen konsulent retter sig mod de virksomhedsrettede aktiviteter og salg af kurser, og at betegnelsen vejleder mere retter sig mod aktiviteter orienteret mod enkeltpersoner. Der er desuden ikke enighed om, hvilke roller man kan have i

den opsøgende virksomhed. Rollerne kan fx knytte an til de forskellige målgrupper – virksomhedsledere og medarbejdere – eller til fortolkninger af opgaven som rådgiver, vejleder eller sælger.

En respondent fortæller fx, at han oplever sin rolle som sælger af skolens og netværkets uddannelser/kurser, og at der også er en forventning om, at det netop er den rolle, han påtager sig. Andre respondenter mener, at vejledning og salg spiller sammen, idet man ikke kan sælge uden at vejlede først. Endelig nævner en af respondenterne det problem, at Undervisningsministeriet ikke har defineret, hvordan begreberne skal forstås i voksenvejledningsnetværkssammenhæng, og at dette har bidraget til, at der arbejdes med for mange ubekendte.<sup>23</sup>

#### 8.1.4. Implikationer af kvalificering, aktørernes rolleopfattelser og prioriteringer

Der knytter sig forskellige problematikker til anvendelsen af de forskellige begreber, måden hvorpå vejledere/konsulenter fortolker deres opgave, og de aktiviteter, som udspringer heraf. For eksempel har en orientering mod salg frem for vejledning potentielt den effekt, at konsulenten primært er optaget af at afdække behov, der umiddelbart kan matche netværkets udbud af kurser og efteruddannelser frem for at bidrage til at identificere uddannelsesbehov. Desuden kan det bidrage til at sløre det faktum, at de forskellige målgrupper – virksomhedsledere og medarbejdere – potentielt har meget forskellige behov og ønsker.

Forskellen i forståelser indebærer endvidere en vis risiko for, at de opsøgende medarbejdere snævert varetager deres egen institutions eller netværksinstitutionernes interesser frem for at fremme en mere generel og/eller brancheorienteret opkvalificering i virksomhederne. Desuden kan det indebære en risiko for, at de kortuddannedes interesser og/eller karriereudviklingsønsker bliver overset.

Problematikken forstærkes af, at voksenvejledningsnetværkene ikke alle inkluderer samtlige mulige uddannelsesstilbud. Fx indgår social- og sundhedsskolerne ikke som partner i alle netværk. Dette betyder, at hele uddannelsesområder risikerer at blive underprioriterede. Desuden kan et stærkt salgsperspektiv indebære, at voksenvejledningsindsatsen nedprioriteres, og at indsatsen rettet mod de kortuddannede voksne ikke lever op til forventningerne om, at netværkene skal bidrage til at motivere flere voksne til at deltage i efter- og videreuddannelse.

Flere respondenter fra *kerneinstitutioner* nævner særligt i første interviewrunde, at der er institutionsinteresser på spil, og at deres opsøgende vejledning og rådgivning derfor ikke er institutionsafhængig eller uvildig. På samme måde gør flere af de interviewede *virksomhedsrepræsentanter* opmærksom på, at nogle konsulenter også opfattes som ”sælgere” af bestemte produkter – hvilket ikke altid opleves som positivt.

<sup>23</sup> Som det er fremgået i kapitel 6 har Undervisningsministeriet et stykke inde i voksenvejledningsnetværkenes funktionsperiode udsendt en definition på vejledning til netværkenes projektledere. Spørgsmålet er dog, i hvilken udstrækning denne definition er kendt i netværkene, og om den har bidraget til at skabe større klarhed om vejledningsbegrebet og – opgaven i netværkene. En del tyder på, at der fortsat er megen uklarhed, jf. bl.a. de mange forskellige typer af aktiviteter, der indberettes som vejledning.



### 8.1.5. Sammenfattende om kvalificering af konsulenter og vejledere og om rolleforståelser

- Kvalificeringen af vejledere og konsulenterne er primært foregået som intern opkvalificering i form af information om netværkets uddannelser og erfaringsudveksling om metoder og redskaber
- Der har i begrænset omfang været tale om eksterne kurser og/eller formel kvalificering
- Der er divergerende opfattelser i netværkene af behovet for formel kvalificering
- Begreberne rådgivning, vejledning og salg anvendes for det meste synonymt
- Den manglende stringens i begrebsanvendelsen kan have haft betydning for voksenvejledningsnetværkene prioritering af deres indsats og aktørernes opfattelse af deres rolle
- Der er behov for undersøgelse af de forskellige voksne målgruppers potentielle vejlednings- og rådgivningsbehov og at definere sammenhængen mellem formål, mål og indsats i voksenvejledningen, for at kunne træffe beslutning om den mest hensigtsmæssige kvalificering af hhv. konsulenter og vejledere

## 9. Referencer

*Aftale mellem regeringen (Venstre og Det konservative Folkeparti) og Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det radikale Venstre. Aftale om: Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder*, Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Finansministeriet, 18. juni 2007

[http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF08/070718\\_aftale\\_om\\_bredre\\_raadgivning\\_til\\_beskaeftige\\_og%20virksomheder\\_2.ashx](http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF08/070718_aftale_om_bredre_raadgivning_til_beskaeftige_og%20virksomheder_2.ashx)

*Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder - evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk*. Faktaark, NCK, januar 2009:

Faktaark om voksenvejledningsnetværkenes arbejdsresultater i de første kvartaler af 2008 : Håkon Grunnet, VIA UC og Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning

*Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder. Faktaark som del af evalueringen af 22 voksenvejledningsnetværk*", Faktaark, NCK, juni 2009:

Faktaark om voksenvejledningsnetværkenes arbejdsresultater i perioden juli 2008 til marts 2009: Håkon Grunnet, VIA UC og Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning

Dahler-Larsen, Peter og Hanne Kathrine Krogstrup: *Nye veje i evaluering*, Academica, 2006

*Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning*, Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Finansministeriet, 18. juni 2007

<http://www.uvm.dk/~media/Files/Aktuelt/PDF07/070618%20faktaark.ashx>

*Indkaldelse til ansøgninger om deltagelse i "Tværinstitutionel vejledning og rådgivning"*, Undervisningsministeriet, 7. august 2007,

<http://www.uvm.dk/Uddannelse/Vejledning/Om%20vejledning/Nyheder/Vejledning/Udd/Vejl/2007/Aug/070809%20Udbud%20af%20tvaerinstitutionel%20vejledning%20og%20raadgivning.aspx>

*Kompetencecentre i lærende regioner. Slutevaluering*, Teknologisk Institut, Analyse og Erhvervsfremme, juni 2008,

[http://www.kompetencecentre.dk/root/media/30597\\_Kompetencecentre%20i%20l%20E6rende%20regioner\\_Slutevaluering.pdf](http://www.kompetencecentre.dk/root/media/30597_Kompetencecentre%20i%20l%20E6rende%20regioner_Slutevaluering.pdf)

*KOMPETENCEmidt: Midtvejsevaluering. Netværkssamarbejdet i de seks konsortier*, Region Midtjylland, New Insight, september 2009, <http://www.startvaekst.dk/file/47559/Midtvejsevaluering-rev030909.pdf>

*Plan for den kvalitative undersøgelse og den supplerende kvantitative undersøgelse af voksenvejledningsnetværkene*, indsendt til Undervisningsministeriet 03-10-2008

*Strategi for vejledning af voksne beskæftigede i forhold til kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse*, Afsluttende projektrapport, VUE 2008: Ellen Enggaard, Karen Paaske, Lene Poulsen og Lone Nordskov Nielsen, [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

*Synopsis for struktur, indhold og design i den foreløbige og den afsluttende evalueringsrapport om voksenvejledningsnetværkene*, 04-07-2008

Synopsis for struktur, indhold og design i den foreløbige og den afsluttende evalueringsrapport om voksenvejledningsnetværkene, [www.vejledning.net](http://www.vejledning.net)

*Tværinstitutionel vejledning og rådgivning, vejledning til ansøgningskema*, Undervisningsministeriet / Rambøll Management, august 2007

[http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF07/070801\\_tværinstitutionel\\_vejledning\\_og\\_raadgivning.ashx](http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF07/070801_tværinstitutionel_vejledning_og_raadgivning.ashx)

*Tværinstitutionel vejledning og rådgivning – udvikling af målepunkter for voksenvejledningsnetværk*, Notat nr. 2, Rambøll Management for Undervisningsministeriet, 2.7.2007

[http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF07/070202\\_beskrivelse\\_af\\_maalepunkter.ashx](http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Vejl/PDF07/070202_beskrivelse_af_maalepunkter.ashx)

*Udviklingsprogram for kompetencecentre i lærende regioner. Midtvejsevaluering*, Analyse og Erhvervsfremme, maj 2007

[http://www.kompetencecentre.dk/root/media/30595\\_Udviklingsprogram%20for%20kompetencecentre%20i%20lærende%20regioner\\_Midtvejsevaluering.pdf](http://www.kompetencecentre.dk/root/media/30595_Udviklingsprogram%20for%20kompetencecentre%20i%20lærende%20regioner_Midtvejsevaluering.pdf)

## 10. Bilag

### Bilag 1: Programteori for voksenvejledningsnetværkene - virkningskæder og forventede effekter af indsatsen

#### **Problem, som indsatsen skal løse:**

Vejledning af voksne tilbydes mange steder, men det er vanskeligt at få overblik over udbuddet, ligesom vejledningen kan opleves utilstrækkelig i forhold til dem, der er mindst motiveret for uddannelse. Dette gælder især for små og mellemstore virksomheder, der ofte har ringe tradition for uddannelse og medarbejderudvikling, og medarbejdere og personer i øvrigt med svage og/eller snævre kompetencer, der ikke selv er opsøgende i forhold til muligheder for voksen- og efteruddannelse. (*"Faktaark – Bedre vejledning og rådgivning"* (18. juni 2007), Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet. Økonomi- og Erhvervsministeriet og Finansministeriet)

(Se videre på næste side)

## Virkning/Effekt

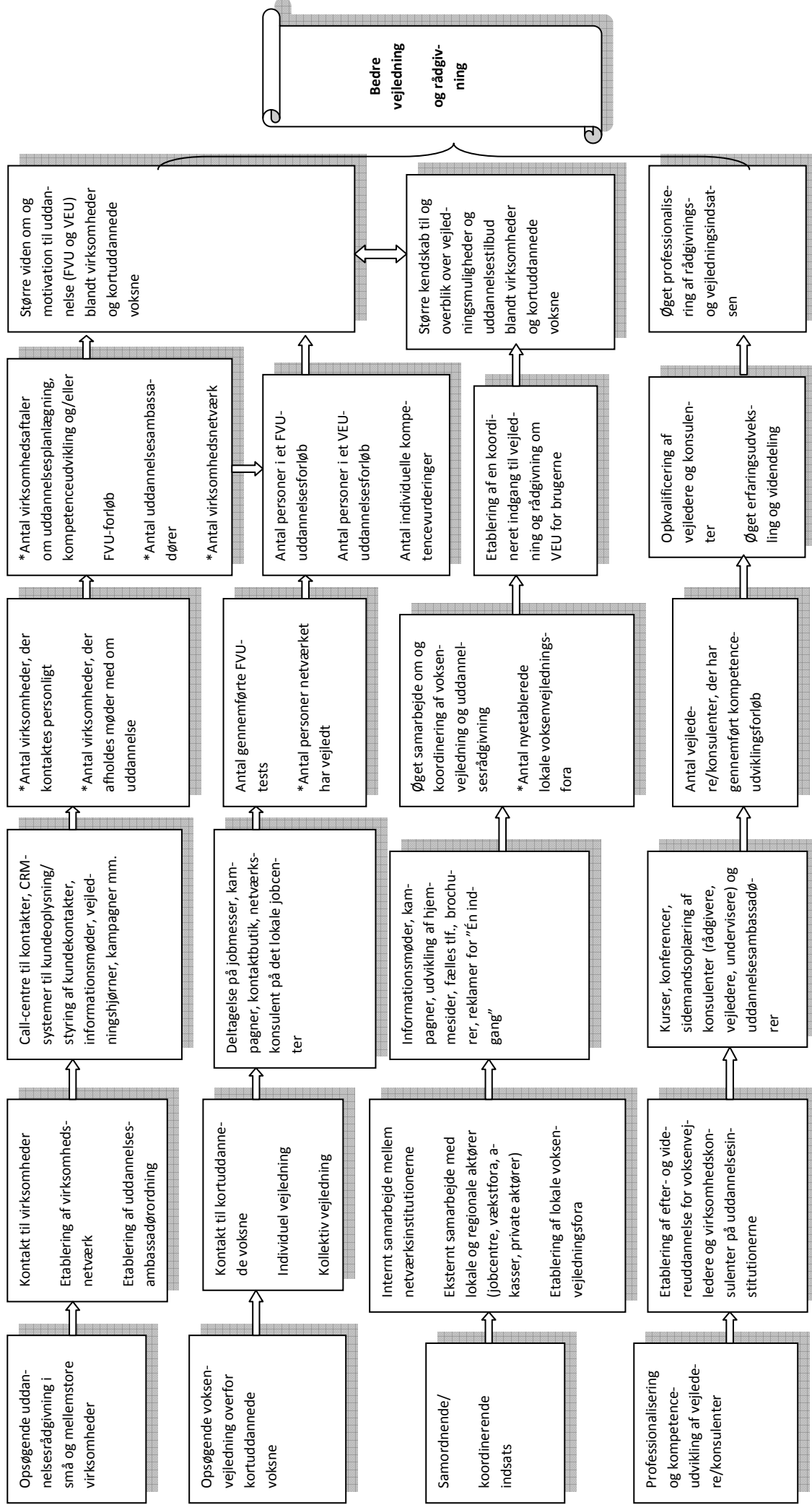
## Resultater

## Output

## Metoder/redskaber

## Aktiviteter

## Indsats



\*Er de aktiviteter og resultater, netværkene skal indberette til Undervisningsministeriet

## Bilag 2: Om voksenvejledningsnetværkenes strategier

Grundlaget for evalueringens brug af strategibegrebet i forhold til voksenvejledningsnetværkene er følgende analyse af strategiformuleringerne i netværkenes ansøgninger til Undervisningsministeriet, efteråret 2007:

Det er en ganske omfattende portefølje af opgaver, som vejledningsnetværkene skal løfte. Vejledningsnetværkenes strategier tager udgangspunkt i ansøgningernes målsætninger for vejledningsnetværkene.

I vejledningsnetværkenes ansøgninger fremstilles strategien for opnåelse af de fastsatte og intenderede mål i afsnit 9: "Netværket strategi". I denne del af vejledningsnetværkenes ansøgninger, der efterfølger punktet "Netværkets Målsætninger" (pkt. 8), gennemgås typisk følgende punkter:

- Opsøgning og rådgivning af virksomheder (SMV)
- Uddannelsesambassadører
- Vejledning af enkeltindivider (beskrives kun i få ansøgninger)
- FVU-indsatsen
- Professionalisering/uddannelse af netværkets forskellige konsulentgrupper (rådgivere/undervisere/vejledere mm)
- Virksomhedsnetværk
- Lokale Vejledningsfora
- Andet

Ikke alle vægter samtlige punkter og indsatses i deres ansøgninger, og der er forskelle i rækkefølgen imellem de enkelte indsatses. Måske er forskellene i rækkefølge og antallet af underpunkter i disse afsnit udtryk for prioriteringer, men det lader sig ikke afgøre af selve ansøgningerne.

I mange ansøgninger trækkes *målsætning, hensigter og formål* med over i strategiafsnittene. Strategierne er i højere grad argumenterende hensigtserklæringer end konkretiserende handlingsanvisninger. Bortset fra enkelte vejledningsnetværk, der i strategiafsnittet redegør for, hvad man kan kalde en projektplan med fx kvartalsvis beskrivelse og fordeling/prioritering af indsatsen, kan man kun få steder læse en prioritering ud af ansøgningerne.

Hvad angår konkretiseringer – hvad påtænkes sat i værk for at opfylde målsætningerne – domineres ansøgningerne af tre forskellige 'grundforståelser' af og 'grundelementer' i opgaven, nemlig

- Kontakter & koordinering. Møder, samarbejder, konferencer.  
Dvs. opbygning af interne strukturer og organisering af og kontakt til eksterne samarbejdspartnere.
- Kampagner, call-centre til kontakter, CRM-systemer til kundeoplysning/ styring af kunde-kontakter, udvikling af hjemmesider, brochurer, reklamer for "Én indgang"  
Dvs. synlighed, reklame og 'værktøjer'.

- Kurser, konferencer, sidemandsoplæring af konsulenter (rådgivere, vejledere, undervisere) og uddannelsesambassadører.  
Dvs. uddannelse og kompetenceudvikling

Disse aktiviteter spiller sammen med kravene til indberetninger til ministeriet, dvs. kravene til indberetning af de kvartalsvise *aktivitetsindikatorer*. Vejledningsnetværkene er fra starten stillet overfor ganske omfattende krav om indberetninger af aktivitetsindikatorer: Rådgivning af virksomheder målt på antal af kontakter, møder mv. samt rådgivning af individer, målt på antal gennemførte FVU-tests, antal vejledte personer mv.

I enkelte af ansøgningerne gives der udtryk for, at disse kvantitative indberetninger kan komme til at skygge for resultaterne, der også indberettes i form af *resultatindikatorerne*. ”Opfyldelsen af de kvantitative mål må ikke ske på bekostning af kvaliteten i vejledningen og rådgivningen”. Imidlertid virker det, som om den tætte styring og kravene til indrapportering af aktiviteter har domineret, især i vejledningsnetværkenes startfaser. Dette fremgår bl.a. af netværkenes egne indberetninger og kommentarer til aktivitets- og resultatindikatorerne og af ”Faktaark - om vejledningsnetværkenes arbejdsresultater”, januar 2009<sup>24</sup>.

Samlet set kan det siges om vejledningsnetværkenes strategiformuleringer i ansøgningerne, at

- Strategierne er overvejende formuleret som målsætninger og hensigtserklæringer
- Konkretiseringer i strategierne retter sig mod aktiviteter, der tæller som aktivitetsindikatorer, men ikke nødvendigvis medfører de ønskede resultater
- Der mangler prioriteringer mellem de anførte 3 ’grundforståelser’ af opgaverne og deres indbyrdes sammenhæng
- Der mangler samlet set prioriteringer i den omfattende – og krævede – aktivitetsmængde. Eller sagt med andre ord: der mangler et klart strategisk fokus på, hvad *hovedopgaven* er for voksenvejledningsnetværkene, sammenholdt med Undervisningsministeriets udmeldte tre hovedformål med netværkene.
- Der mangler klargøring af, hvad der menes med rådgivning af virksomhederne, og hvad der forstås ved vejledning af individer.

<sup>24</sup> ”Bedre vejledning og rådgivning til beskæftigede og virksomheder - evaluering af 22 voksenvejledningsnetværk”. Faktaark, NCK, januar 2009

## Bilag 3: Kriterier for udvælgelse af voksenvejledningsnetværk til den kvalitative undersøgelse

Netværkene er udvalgt ud fra følgende kriterier på baggrund af netværkenes oplysninger i de 22 ansøgninger, med henblik på at sikre repræsentativitet i undersøgelsen:

- **Forskelle/spredning i antal kerneinstitutioner:**  
De seks netværk har hhv 4, 13, 3, 10, 9 og 12 kerneinstitutioner
- **Forskellige typer af ansvarlige institutioner:**  
De seks netværks ansvarlige institutioner er: 2 EUC, 2 tekniske skoler, 1 VUC og 1 AMU
- **Spredning i geografisk beliggenhed** (landdistrikt, mindre og større provinsbyer, eller storby):  
Af de seks netværk dækker tre områder med landdistrikter og mindre provinsbyer, 1 dækker et område med større provinsbyer i et centralt udviklingsområde, 1 dækker en hel region med både stor provinsby, mindre provinsbyer og landdistrikter, og 1 dækker storbyområde
- **Forskelle i antal kommuner i dækningsområdet:**  
Antallet af kommuner i de seks netværk er hhv 6, 6, 3, 3, 10 og 15
- **Forskelle/spredning i dækningsområdets erhvervmæssige karakteristika**
  - a. overvejende små virksomheder,
  - b. overvejende små og mellemstore virksomheder,
  - c. eller mange store virksomheder og færre SMV,
  - d. forskellig repræsentation af primære erhverv, industri og private eller offentlige servicevirksomheder, samt
  - e. angivelse af erhvervmæssig vækst eller stagnation)De seks netværk repræsenterer alle de nævnte karakteristika således: 1 har overvejende små virksomheder, 1 har overvejende smv, 1 har mange smv og meget landbrug, 1 har mange smv og vækst i servicevirksomheder, 1 har mange små virksomheder, landbrug og servicevirksomheder, og 1 har overvægt af beskæftigede i store virksomheder, men fokuserer på de mange (tusinde) smv.
- **Forskelle/spredning i uddannelsesniveaet i dækningsområdet** (lavt niveau/stor procentdel af uuddannede og kortuddannede, gennemsnitligt niveau eller højere niveau):  
Der er sammenfald mellem netværk, der beskriver erhvervs sammensætningen i dækningsområdet som mange små virksomheder eller overvejende smv og beskrivelsen af uddannelsesniveau hos arbejdsstyrken: lavt uddannelsesniveau, stor procentdel af uuddannede og kortuddannede, dvs. større end landsgennemsnittet, og der er sammenfald mellem blandet erhvervsstruktur og gennemsnitligt uddannelsesniveau, samt mellem stor provinsby og storby og højere repræsentation af mellem- og højtuddannede



- **Repræsentation af både tidligere kompetencecentre og nye netværk:**  
2 af de seks netværk er nyetablerede, og 4 er fortsættelser af eller udbygning af samarbejdet i tidligere kompetencecentre, hvilket svarer til andelen i den samlede gruppe af netværk, idet der i 15 af 22 netværk indgår samarbejdspartnere og dermed netværkserfaringer fra tidligere kompetencecentre
- **Repræsentation af netværk med angivelse af fagforbund og A-kasser under ”andre deltagende institutioner”:**  
2 af de seks netværk angiver fagforbund og/eller A-kasser under ”andre deltagende institutioner”
- **Repræsentation af netværk med angivelse af jobcentre under ”andre deltagende institutioner”:**  
Halvdelen af de seks netværk angiver jobcentre under ”andre deltagende institutioner”

## Bilag 4: Redegørelse for respondentlister i forbindelse med første interviewrunde

### Indkaldelse af respondentlister

- De seks udvalgte voksenvejledningsnetværk modtog efter aftale med UVM besked om udvælgelsen i oktober 2008, hvorefter de indsendte respondentlister til brug for evalueringen i november 2008.

### Respondentlisternes karakter:

- De indsendte virksomhedslisters varierende: Fra omhyggelige registreringer over kontaktede virksomheder med angivelse af kontaktoplysninger (personnavne, adresser, telefonnumre, mailadresser) og virksomhedernes respons i forhold til besøg (ja/nej) og hvornår besøg var aftalt til, til lister med virksomhedsnavne uden eller med mangelfulde kontaktoplysninger, eller med fejl heri og uden oplysning om, hvorvidt de pågældende virksomheder var kontaktet af netværket. Nogle netværk anførte desuden, at de endnu ikke havde en fælles registrering for hele netværket.
- Listerne over vejledte kortuddannede voldte netværkene problemer i forhold til persondataloven. Løsningen blev at indhente tilladelse til at videregive navne til evalueringen. Ønsket om lister med et minimumstal på 20 på angivne vejledte voksne, af hensyn til en tilnærmet uafhængig udvælgelse, blev ikke opfyldt i alle tilfælde. Dels blev det oplyst, at individuelle vejledte kortuddannede ikke registreres i alle netværkene, dels blev der spurgt, om fx holdlister med kursusedtagernes accept kunne anvendes, hvilket blev accepteret for at få et tilstrækkeligt antal repræsentanter for denne respondentgruppe.
- Lister over uddannelsesambassadører: De samme forhold gør sig gældende vedr. persondataloven for denne respondentgruppe, men de få opgivne respondenter på disse lister angives desuden at skyldes manglende eller få etablerede ambassadør-aftaler eller -ordninger, hvilket også dokumenteres i netværkenes rapporter til UVM i efteråret.

### Opsummerende:

Netværkenes registreringer, tal og indberetninger er et centralt grundlag for evalueringen. Da de lister/registreringer, der blev modtaget til første interviewrunde, i nogle tilfælde var mangelfulde, eller der muligvis ikke var foretaget ens/konsekvente registreringer, eksempelvis af voksne vejledte, orienterede VUE/NCK i januar 2009 Undervisningsministeriet om, at dette kunne være et opmærksomhedspunkt i relation til netværkenes fremtidige registreringer (jf. specificeringerne i "Målepunkter, registrering og indberetningskrav").

## Bilag 5: De 22 voksenvejledningsnetværk

Voksenvejledningsnetværk Hillerød  
Voksenvejledningsnetværk Himmerland  
Lokalt Voksenvejledningsnetværk Videre nu  
Netværk Vendsyssel  
Netværk Aalborg  
Vejledningsnetværk Thy-Mors  
Voksenvejledningscenter Viborg.Skive  
Voksenvejledningen Silkeborg  
Genvejen  
Kompetencevækst Horsens  
Østjysk Erhvervscenter  
Vejledernetværket Vest  
Sønderjysk Voksenvejledningsnetværk  
Uddannelse Fyn  
Uddannelsespartner Bornholm  
Uddannelsesrådgivning Lolland-Falster  
Uddannelsesrådgivning Vestsjælland  
Uddannelsesrådgivning Sydsjælland  
EUC Nordvestsjælland  
Køge Bugt - Roskilde  
Hovedstaden Nord  
Storkøbenhavn TEC og CPH West

## Voksenvejledningsnetværk



## Bilag 6: Oversigt over netværkenes sammensætning og baggrundsfaktorer

| <i>Navn</i>  | <b>Institutioner + organisationer</b>   | <b>Erhvervsstruktur og uddannelse</b>  |
|--|---|--|
| <b>Netværk Vendsyssel</b><br><i>Hjørring<br/>Frederikshavn<br/>Vodskov<br/>Ålborg<br/>Brønderslev<br/>Læsø</i> | <b>EUC Nord</b><br><br>Kerne:<br>EUC Nord<br>SoSu Nord<br>VUC Nordjylland<br>Frederikshavn HS<br><br>Andre:<br>Jobcentre i omr.<br>A-kasser i omr.<br>Sprogcentre i omr.<br>Erhvervskontorerne<br>Væksthusene i omr.  | 70 % under 6 ansatte<br>(2.895 virks)<br>Små og mellemstore<br>Tidl: Mange store industrivirk (lukkede)<br>Ikke udd.planlægning<br><br>Stor del kortudd.<br>Få højtudd.  |
| <b>Vejledningsnetværk Thy-Mors</b><br><i>Thisted,<br/>Skive, Mors, Nykøbing<br/>Mors</i>                       | <b>VUC Thy-Mors</b><br><br>Kerne:<br>EUC Nordvest<br>VUC Thy-Mors<br><br>Andre:<br>SoSu-skolen Skive<br>Jobcenter Thisted<br>Jobcenter Mors<br>Thy Erhvervsråd<br>Morsø Erhvervsråd<br>Sprogcenter Thy-M<br>3F Thy<br>FOA Thisted<br>HK Nordjylland<br>Dansk Metal Thist.<br>NNF-Nordvest<br>TIB<br>DI? | Af 4906 virks havde 4544 under 20 ansatte<br>Mange små og mellemstore<br>Arbs.krafttunge<br>Ikke udd.orienterede<br>Lav ledighed<br><br>Lavt udd. 34 % kun grundskole (24,9 DK)<br>Erhvervsudd 41,5 %                                      |
| <b>Netværk Aalborg</b><br><i>Ålborg<br/>Vodskov<br/>Brønderslev<br/>Jammerbugt</i>                             | <b>AMU Nordjylland</b><br><br>Kerne:<br>Aalborg HS<br>Aalborg TS<br>SoSu Nord<br>VUC Nordjylland<br><br>Andre:<br>Jobcenter Aalborg,<br>Jobcenter Brøndersl,<br>Jobcenter Rebild,<br>Jobc Jammerbugt,<br>Regionale væksthuse,<br>2F Aalborg,<br>FOA Aalborg   | 30.000 små virks m under 10 ansatte<br>1700 har 10-50 ansatte<br>Offentlig service og<br>privat handel og service<br>Industri og håndværk<br>Landbrug<br>Turisme<br><br>Udd. = landsgen.snit<br>Flest m erhvervsuud.<br>Dernæst grundskole |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Voksenvejledningsnetværk Himmerland</b><br/>Aars<br/>Vodskov<br/>Randers<br/>Hobro<br/>Ålborg</p>                                  | <p><b>Erhvervsskolerne Aars</b></p> <p>Kerne:<br/>Erhvervsskolerne Aars<br/>SoSu Nord<br/>Minerva Erhverv<br/>AMU Nordjylland<br/>VUC Aalborg</p> <p>Andre:<br/>Jobcentre i omr<br/>LO, Da, DI<br/>A-kasser i omr<br/>Produktionsskoler<br/>Erhvervsrådet i omr<br/>Vækstforum i region Nordjylland</p>   | <p>Landkommune<br/>70 % virks m under 6 ansatte<br/>20 % m 7-15 ansatte<br/>Off. Service 31 %<br/>Privat handel og service 28 %<br/>Industri 25 %<br/>Ingen udd.tradition<br/>Arbs.kraftmangel</p> <p>Erhvervsudd 46 %<br/>Kortudd og ufaglærte /grundskole 29 %</p>                              |
| <p><b>Videre.nu – for dig og virksomheden</b><br/>Struer<br/>Lemvig<br/>Holstebro<br/>Ringkøbing-Skjern<br/>Herning<br/>Ikast-Brande</p> | <p><b>Holstebro Tekniske Skole</b></p> <p>Kerne:<br/>Holstebro TS<br/>AMU Hoverdal<br/>Herning HF + VUC<br/>Holstebro HS<br/>Lemvig HS<br/>Ringkøbing HS<br/>SoSu Herning<br/>Udd.center Herning<br/>Udd.center Ringkøbing-Skjern<br/>Vestjydsk HS<br/>VUC Holstebro-Lemvig-Struer</p> <p>Andre:<br/>Besk.råd Struer, Lemvig, Holstebro, Ringkøbing-Skjern, Herning, Ikast-Brande, Struer, Holstebro<br/>Jobcentre Holstebro Ringkøbing-Skjern, Herning, Ikast-Brande, Struer, Lemvig, Holstebro, Ringkøbing-Skjern, Erhvervsråd Holste, Lemvig, Struer, Ringkøbing Fjord, herning, Ikast-Brande<br/>Sprogcentre Holstebro, Herning<br/>Produktionsskoler Lemvig, Herning, Ringkøbing-Skjern, Center for Fleksibel Læring, Væksthus Midtjylland</p> | <p>Små og mellemstore virksomheder<br/>Off. institutioner<br/>Fald i arbs.pladser i landbrug og tekstil<br/>Stigning i arbs.pladser i off. og privat service<br/>Fremover: mangel på kval. Arbs.kraft</p> <p>Lavere udd.niveau end i resten af region Midt<br/>Lav mobilitet ift arb. og udd.</p> |
| <p><b>Voksenvejledningscenter Viborg-Skive Kommuner</b><br/>Viborg<br/>Skive</p>   | <p><b>EUC Midt</b></p> <p>Kerne:<br/>EUC Midt<br/>VUC Viborg-Skive<br/>SoSu Viborg-Skive-Thisted<br/>Skive TS<br/>Skive HS</p>  | <p>Skive:<br/>9 af 10 virks (3.000) har under 20 ansatte<br/>Off og personlig service 31.8 %<br/>Mange arbs.pladser i industri<br/>Fald i off.adm. og møbelindustri</p> <p>Lavt udd.niveau<br/>40,3 % kortudd.</p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>Viborg HS<br/>Asmildkloster Landbrugsskole</p> <p>Andre:<br/>Viborgegnens Er-hvervskontor,<br/>Skiveegnens Er-hvervs- og Turistkontor,<br/>Jobcenter Viborg,<br/>Jobcenter Skive,<br/>Medieskolerne i Viborg,<br/>3F Viborg,<br/>3F Skive,<br/>Dansk Metal Viborg + DM Skive<br/>FOA Viborg<br/>FOA Skive<br/>Malernes fagf<br/>HK<br/>Kristelig fagf<br/>NNF Skive<br/>TIB Viborg + Skive<br/>DI, DA</p>  | <p>39,6 % faglærte<br/>20,1 % kort el længerevarende udd.<br/>= 59,7 % komp.givende udd.<br/>Kortudd: lav mobilitet</p> <p>Viborg:<br/>9 af 10 virks (5.385) har under 20 ansatte<br/>Off og personlig service 37,2 %<br/>Industri: 22,1 % (hver fjerde arbs.plads)<br/>Handel, hotel og rest. 15,6 %<br/>Stort fald i ledighed</p> <p>23,7 % kun grundskole<br/>46,6 % faglærte<br/>26,5 % videreg.udd.<br/>Flere faglærte og færre m videreg.udd. end gn.snit i DK<br/>56% kun ungdomsudd el KVVU = Udd.uvante</p> |
| <p><b>Lokalt voksen-vejledningsnetværk<br/>Randers, Norddjurs,<br/>Syddjurs,<br/>Favrskov<br/>Randers,<br/>Norddjurs,<br/>Syddjurs,<br/>Favrskov</b></p> | <p><b>Handelsskolen Minerva / Minerva Erhverv</b></p> <p>Kerne:<br/>HS Minerva<br/>Randers TS<br/>CV2 (Grenå HS + TS)<br/>Randers SoSu<br/>AMU-Djursland<br/>Randers HF&amp;VUC<br/>VUC-Djursland<br/>Den jydsk Hånd-værkerskole</p> <p>Andre:<br/><i>Kommuner</i><br/>Randers, Norddjurs, Syddjurs, Favrskov<br/><i>Erhvervsråd</i><br/>Randers, Djursland, Favrskov<br/><i>Beskæftigelsesråd</i><br/>Randers, Norddjurs, Syddjurs, Favrskov<br/><i>Jobcentre</i><br/>Randers, Norddjurs, Syddjurs, Favrskov<br/><i>Fagforbund</i><br/>LO, DI, HK, 3F, FOA, Metal<br/><i>Oplysningsforbund</i><br/>FOF, AOF<br/><i>Produktionsskoler</i><br/>Randers, Virring, Mimers Brønd, Djursland, Grenå, Favrskov<br/>Den Økologiske Landbrugsskole, Skovskolen Eldrupgård</p> | <p>611.000 arbs.pladser<br/>Fordeling på virks.størrelse ikke angivet.<br/>32,5 % handel og service<br/>34 % off.tjeneste<br/>19 % fremstilling<br/>6,8 % primære erhverv<br/>Markante forskelle internt i omr.<br/>Fremstillingserhverv: 6000 arbs.pladser væk<br/>Forretningsservice: 7000 nye arbs.pladser<br/>Stor iværksætter-aktivitet</p> <p>Udd.niveau: Ikke angivet</p>   |
| <p><b>Østjysk Center for Erhvervs-</b></p>   | <p><b>Aarhus Tekniske Skole</b></p>   | <p>Arbs.pladser i privat /off. service fra 83 % (Århus) til</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>kompetencer</b><br/>Skanderborg,<br/>Samsø,<br/>Odder,<br/>Århus<br/>(+ Kolind og<br/>Vejle)</p> | <p>Kerne:<br/>Århus TS,<br/>Dansk Center for Jordbrugdudd.,<br/>SoSu Århus,<br/>VUC Århus,<br/>Århus Købmandsskole</p> <p>Andre:<br/>FO Århus<br/>Idrætsdaghøjskolen<br/>Netværkslokomotivet<br/>Væksthus Midtjyll.<br/>Jobcenter Århus<br/>Jobcenter Odder<br/>Jobcent Skanderborg<br/>Jobcenter Syddjurs<br/>eVision</p>  | <p>67 % (Skanderborg)<br/>Arbs.pladser i trad. erhverv fra<br/>30 % (Odder) til<br/>17 % (Århus)<br/>Mangel på arbs.kraft<br/>Stigende antal arbs.pladser<br/>Indvandrere = stor arbs.kraftreserve<br/>Flest arbs.pladser i regionen<br/>Stor indpendling (27 % af ansatte)</p> <p>Udd.: kortuddannede<br/>35,8 % Århus,<br/>30,6 % Skanderborg<br/>30,8 % Odder<br/>38,2 % Samsø<br/>Højt udd. mest mobile<br/>(andel ikke angivet)</p>                          |
| <p><b>Voksenvejledning Silkeborg</b><br/>Silkeborg kommune</p>   | <p><b>Silkeborg HS</b></p> <p>Kerne:<br/>Silkeborg HS<br/>Silkeborg TS<br/>SoSu Silkeborg<br/>Th Langs HF-VUC</p> <p>Andre:<br/>Samarbejdserklæringer</p>   | <p>65,8 % af virks. (2.607) under 6 ansatte<br/>17,9 % 6-15 ansatte<br/>Befolkningsstigning over 10 år på 8,1 %<br/>Øgende arbs.styrke<br/>Lav ledighed<br/>Fald i arbs.pladser i industri<br/>Nye arbs.pladser handel, service, sundhedsvæsen,<br/>finans og forsikring<br/>Flaskehalse<br/>Sigt: Mangel på arbs.kraft<br/>Kval.behov</p> <p>Udd.: Lidt færre kort-udd end gn.snit i DK<br/>Flere faglærte</p>   |
| <p><b>Kompetence-Vækst</b><br/>Hedensted,<br/>Horsens<br/>(+ Vejle)</p>                                | <p><b>Vitus Bering Danmark</b></p> <p>Kerne:<br/>Vitus bering DK,<br/>VUC Horsens,<br/>Horsens HS,<br/>Bygholm Landbrugsskole,<br/>SoSu Fredericia-Horsens</p> <p>Andre:<br/>ASV Horsens,<br/>Netværkslokomotivet,<br/>HK Jobliv,<br/>AOF Sydøstjylland,<br/>Sprogcenter Horsens,<br/>Tørring Daghøjskole,<br/>FOF Horsens,<br/>Jobcenter Horsens,<br/>Jobcenter Hedensted,<br/>Horsens Erhvervsråd,<br/>LO Horsens,<br/>3F Horsens,<br/>3F Hedensted,<br/>DI, Håndværksrådet, HTS, Dansk<br/>Byggeri</p> | <p>Overrepr. af industri<br/>- jern &amp; metal<br/>Off. service, handel og service under gn.snit i regionen<br/>77 % af virks. har 1-9 ansatte<br/>Ikke efterudd.tradition<br/>Anvender ufaglært og faglært arbs.kraft<br/>Vækst i arbs.styrke og beskæftigelse for folk m<br/>videregående udd. og faglærte,<br/>fald for kortudd.</p> <p>Udd.:<br/>29 % grundskole<br/>42 % faglærte<br/>AMU målgruppe (!):<br/>71 %<br/>Andre udd.niveauer: Ikke angivet.</p> |



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Genvejen</b><br/> <i>Genvej til kompetencer i<br/> Trekantsområdet<br/> Vejle,<br/> Kolding, Fredericia</i></p> | <p><b>VUC Fredericia</b></p> <p>Kerne:<br/> VUC Fredericia,<br/> VUC Kolding,<br/> VUC Vejle,<br/> Vejle HS , Kursusafd.,<br/> IBC Kursuscentret,<br/> EUC Lillebælt,<br/> CEU Kolding,<br/> AMU Syd,<br/> SoSu Fredericia-Horsens</p> <p>Andre:<br/> Netværkslokomotivet,<br/> CSV Vejle,<br/> Sprogcenter Vejle,<br/> Sprogskolen Kolding,<br/> Sprogcent Fredericia,<br/> <i>Jobcentre</i><br/> Vejle, Fredericia, Kolding,<br/> Videncentret for Integration,<br/> Vejle Kommune,<br/> Give Udd.center,<br/> Dansk Metal Kolding,<br/> AOF Østjylland,<br/> ASV-Kolding,<br/> 3F Kolding,<br/> HK Sydøstjylland,<br/> Green network</p> | <p>Privat servicevirks. større andel end i reg.<br/> Landbrug en mindre andel end i reg.<br/> Off. og personlige tjenester 31,6 %<br/> Handel, hotel, rest. 20 %<br/> Mange små og mellemstore virk.<br/> Vækst i antal virks.</p> <p>Udd.:<br/> 36,8 % grundskole<br/> (34,6 % i DK)<br/> Andre ikke angivet</p>  |
| <p><b>Vejledningsnetværket</b><br/> <b>Vest</b><br/> <i>Esbjerg<br/> Billund<br/> Fanø<br/> Varde<br/> Vejen</i></p>  | <p><b>VUC Vest</b></p> <p>Kerne:<br/> VUC Vest,<br/> AMU Vest,<br/> EUC Vest,<br/> Esbjerg HS,<br/> SoSu Esbjerg</p> <p>Andre:<br/> Ribe HS,<br/> Vejen Erhvervsskole,<br/> Grindsted Erhv.sskole,<br/> Varde HS,<br/> CVU Vest,<br/> Sydly Landbrugsskole,<br/> Grindsted Landbr.sko,<br/> AOF Esbjerg,<br/> Esbjerg Daghøjskole,<br/> De frie fugle – Esbjerg<br/> <i>Jobcentre</i><br/> Esbjerg, Varde, Billund, Vejen<br/> <i>Fagforbund</i><br/> 3F, HK, FOA, TL, Dansk El-<br/> forbund, Dansk Metal,<br/> VæksthusSyddanmark,<br/> Esbjerg Erhvervsudvikling</p>   | <p>75 % af virks har under 20 ansatte<br/> – 1/3-del af alle er enmandsvirks. (landbrug, fiskeri,<br/> private serviceerhverv)<br/> Primære erhverv: fald i arbs.pladser<br/> Stigning i fremstillingserhverv<br/> Overskud af ufaglærte<br/> Underskud af kval arbs.kraft<br/> Truet af globalisering: Mange trad in-<br/> dustriarbs.pladser</p> <p>Udd: Generelt lavere niveau end i reg og i DK<br/> 36 % er ufaglærte – de fleste kun med grundskole<br/> Særligt unge og seniorer i gruppen af ufaglærte</p> |
| <p><b>Sønderjysk Voksenvejle-</b></p>   | <p><b>VUC Sønderjylland</b></p>   | <p>Af 13.000 virks.</p>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>dingsnetværk</b><br/>Aabenraa<br/>Tønder, Haderslev<br/>Sønderborg</p>  | <p>Kerne:<br/>VUC Sønderjylland,<br/>EUC Syd,<br/>Int Business College,<br/>Business College Syd,<br/>Haderslev HS,<br/>Tønder HS,<br/>SoSu Syd</p> <p>Andre:<br/>Gråsten Landbrugsskole</p>  | <p>/arbs.steder har kun 4 % mere end 50 ansatte<br/>Domineret af små virks.<br/>Højere beskæftigelse i industri og håndværk end gen.snit i DK<br/>Grænselandsproblematik: Arbejdskraft fra Tyskland og Polen</p> <p>Udd.: Overrepræs af faglærete og ufaglærte<br/>Behov for kval af udenlandsk arbs.kraft</p>  |
| <p><b>Uddannelse Fyn</b><br/>Assens, Fåborg-Midtfyn,<br/>Kerteminde, Langeland,<br/>Middelfart, Nordfyn,<br/>Nyborg, Odense, Svendborg, Ærø</p> | <p><b>AMU-Fyn</b><br/>Kerne:<br/>AMU-Fyn,<br/>Dalum Landbrugssk, Dalum Udd.center, SOSU Fyn, Svendborg Erhv.skole, Odense Tekniske Sk, Tietgenskolen, Vestfyns Handelssk, VUC Fyn og Fyns HF</p> <p>Andre:<br/>AOF Odense, CSV Odense-Vestfyn-Brangstrup, FOF Odense, Odense Fagskole, AOF Østfyn, CSV Sydøstfyn, AOF Sydfyn, LOF Fåborgmidtfyn, AOF Middelfart og Assens</p> | <p>Af 52.000 virks har 86,5 % 0-4 ansatte (landbrug og private serviceerhv)<br/>6.000 virks m 5-250 ansatte (fremstilling, byggeanlæg, transport, handel, hotel/rest)<br/>Nye arbs.pladser i off sektor og privat service<br/>Fald i landbrug og gartneri<br/>Off. sektor rammes af høj andel af over 50-årige<br/>Overskud af ufaglærte unge og seniorer</p> <p>Udd.: Større andel af matchkategori 4 og 5 i 8 kommuner end i DK<br/>Udd.niveaueu 10 % lavere på Fyn end i regionen (undtaget Odense og Svendborg)<br/>På Fyn har 33,7 % kun grundskole (23,7 % i reg Syd)<br/>Ikke trad for udd i smv</p> |
| <p><b>Uddannelsespartner Bornholm</b><br/>Bornholms regionskommune</p>  | <p><b>Bornholms Erhvervsskole</b><br/>Kerne:<br/>Bornholms Erhvervsskole, VUC Rønne, Sundheds- og Sygeplejeskolen</p> <p>Andre:<br/>UU Rønne, Jobcenter Bornholm, Bornholms Akademi, Bornholms Akademi,</p>   | <p>Antal virks ikke angivet<br/>Mange mindre virks i fiskeri, landbrug og turisme<br/>Manglende strategi for komp.udvikling<br/>Manglende viden om udd.muligheder<br/>Stor del af arbs.styrken forlader snart arbs.markedet</p> <p>Udd.: Ufaglærte større andel end gen.snit i DK<br/>Faglærte deltager ikke meget i efter-&amp;videreudd</p>   |
| <p><b>Uddannelsesrådgivning Lolland-Falster</b><br/>Lolland, Guldborgsund</p>   | <p><b>EUC Lolland</b><br/>Kerne:<br/>EUC Lolland, SOSU Nykøbing F, CEUS, VUC Storstrøm</p> <p>Andre:<br/>Jobcentre: Lolland, Guldborgsund, Daghøjskolen Lolland-Falster, 3F: Midtlolland, Vestlolland, Guldborgsund,</p>  | <p>Af 46.000 arbs.pladser er 41,7 % i off.service og 31 % i privat service (flere i off service end gen.snit for DK),<br/>13,7 % fremstilling,<br/>7,4 % bygge-anlæg,<br/>6,2 % primær sektor<br/>Fald i primær sektor, Stigning i bygge-anlæg</p> <p>Udd.: Ikke angivet</p>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | Lolland Kommune,<br>Guldborgssund Kommune  |   |
| <b>Uddannelsesrådgivning<br/>Vestsjælland</b><br><br><i>Slagelse, Ringsted, Sorø</i>                                   | <b>Selandia – CEU</b><br>Kerne:<br>Selandia – CEU,<br>VUC Vestsjæll Syd,<br>EUC Ringsted,<br>SOSU Vestsjælland<br><br>Andre:<br>Jobcenter Slagelse,<br>AOF Sydvestsjælland,<br>Slagelse Sprogcenter,<br>Erhvervs- og Viden-center Vest-<br>sjælland,<br>3F Region Sjælland,<br>FOA Midtsjælland,<br>CVU Sjælland,<br>Midtsjæll Sprog- og Integrations-<br>center   | Antal virks ikke angivet<br>Stor andel af smv<br>Største virks er filialer el datterselsk af virks uden-<br>for reg.<br>Flest virks indenfor jern&metal, landbrug, fødeva-<br>reindustri<br>Fremgang for high tech<br>Pendling til hovedstadsregionen<br>Lav produktivitet i eget erhvervsliv<br>Øget behov indenfor social og sundhed og forret-<br>ningsservice<br><br>Udd.: KVU, MVU og LVU lavt antal<br>Antal ikke angivet |
| <b>Uddannelsesrådgivning<br/>Sydsjælland</b><br><br><i>Næstved, Faxe, Vording-<br/>borg</i>                            | <b>Handelsskolen Sjælland Syd</b><br>Kerne:<br>Handelsskolen Sjælland Syd,<br>VUC Storstrøm,<br>EUC Sjælland,<br>SOSU Næstved<br><br>Andre:<br><i>Jobcentre:</i> Næstved, Faxe, Vor-<br>dingborg,<br>Kompetencecenter KLAR,<br>Alle relevante org. i området invite-<br>res  | Antal virks ikke angivet<br>Mange smv under 10 ansatte<br>Få store virks<br>Hovedparten af erhverv i service, særligt offentlig<br>Handel en relativ stor sektor<br>Mangel på kval arbs.kraft<br>i bygge-anlæg, og social og sundhed<br><br>Udd.: De beskæftigede er faglærte m korte udd og<br>ufaglærte<br>Mange indbyggere m MVU og LVU, men de er<br>pendlere   |
| <b>Uddannelsesrådgivning<br/>Nordvest-sjælland</b><br><br><i>Holbæk, Kalundborg,<br/>Odsherred<br/>(alle regioner)</i> | <b>EUC Nordvestsjælland</b><br>Kerne:<br>EUC Nordvestsjælland<br>VUC Vestsjæll Nord,<br>SoSu Vestsjælland,<br>EUC Nordvestsjælland<br><br>Andre:<br><i>Sprogcentre:</i> Holbæk, Kalundborg,<br>AOF Holbæk Daghøj-skole,<br><i>LBR:</i> Holbæk Komm,<br>Odsherred kommune,<br>Kalunbord Komm,<br><i>Erhvervsråd:</i> Holbæk, Odsherred,<br>Kalundborg,<br><i>Metal:</i> Holbæk, Kalundborg, Dansk<br>Metal Nyk. Sjælland,<br><i>FOA:</i> Holbæk, Kalundborg, Asnæs,<br>Vækstforum Region Sjælland,<br>3F Kalundborg | Antal virks ikke angivet<br>Overvægt af smv primært i industri, håndværk og<br>landbrug<br>Enkelte store virks<br>En del detailvirks i byerne<br>Megen turisme<br>De ledige er primært ufaglærte m grundskole<br>Behov for generel opkvalificering<br><br>Udd.: Lavt udd.niveau sm.lignet m øvrige DK<br>Ikke mobilitet ift udd og efterudd.  |
| <b>Voksenvejledning<br/>Køge Bugt – Roskilde</b><br><br><i>Greve, Solrød, Køge,</i>                                    | <b>Køge Handelsskole</b><br><br>Kerne:<br>Køge Handelsskole,   | Antal virks ikke angivet<br>Overvægt af smv<br>Enkelte store trad virks<br>Enkelte større videns-baserede virks (bl.a en lands-   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><i>Stevns, Roskilde, Lejre</i></p>  | <p>Roskilde Handelsskole,<br/>Roskilde Tekniske Sk,<br/>UCR/Slagteriskolen,<br/>VUC Roskilde,<br/>SOSU Skolen</p> <p>Andre:<br/><i>Jobcentre:</i><br/>Køge, Roskilde, Lejre, Greve, Solrød,<br/><i>Sprogcentre:</i><br/>Køge, Roskilde, Greve,<br/>FOA i Køge, Roskilde,<br/>3F Køge Bugt, og Roskildeegnen<br/>Regional Industri-politisk Udvalg,<br/>Erhvervsservice: Erhvervssamarbejdet Sjælland,<br/>København Syde Erhvervscenter,<br/>Rådhuspladsen 4,<br/>UU Roskilde,<br/>UU Køge</p> | <p>dækkende på fødevarerområdet)<br/>Enkelte mellemstore og store virks i transport og logistik<br/>Virks m over 20 ansatte: Almindeligt m kompetenceudvikling i virks<br/>I de små kun undtagelsen</p> <p>Udd.niveau som landsgennemsnit<br/>Dog lavere for kvinder 25-39 år og yngre m anden etnisk baggrund</p>  |
| <p><b>Kompetencenetværk Hovedstaden Nord</b><br/><i>Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Frederiksværk-hundested, Furesø, Gentofte, Gribskov, Helsingør, Herlev, Hillerød, Hørsholm, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal</i></p> <p><i>4 af inst. i tidl. Kompetence-center i Hillerød</i></p> | <p><b>Erhvervsskolen Nordsjælland</b></p> <p>Kerne:<br/>Erhvervsskolen Nordsjælland,<br/>VUC Nordsjælland,<br/>Humanica (SoSu),<br/>Handelsskolen Kbh. Nord,<br/>VUC Lyngby,<br/>Kbh's Universitet</p> <p>Andre:<br/>Jobcentrene i hovedst.,<br/>Erhvervsrådene i hs,<br/>FOA Nordsj + hs,<br/>3F Nordsjæl + hs,<br/>HK Nordsjæl + hs,<br/>De 2 prof.højskoler i området</p>   | <p>Antal virks ikke angivet<br/>Nord og vest: Overvejende smv (håndværk, mindre industri, handel, service)<br/>Få store (industri, sundhed, off. adm.)<br/>Syd:<br/>Flere større virks (service, indistri, finans, sundhed, off. adm., handel, rådgivning, service)<br/>Hele området: Overrepræs af meget små virks sm.lignet m DK (trad håndværk og fremstil-ling) – 70 % m højst 4 ansatte, og de fleste andre m kun 12<br/>Fald i primære erhverv og håndværk<br/>Vækst i kemisk indistri, forretningsservice, sociale inst.<br/>Beg. flaskehalse<br/>Stigende efterspørgsel på veludd anrbs.kraft</p> <p>Udd.: Flere udd.svage i nord og vest, omvendt i øst og sydøst m KVVU+MVU 24 %, og LVU 17 % (nord hhv 11 og 2%)</p> |
| <p><b>Voksenvejledning Stor-københavn</b><br/><i>Hovedstads-regionen</i></p>   | <p><b>TEC, Teknisk Erhvervsskole Center</b></p> <p>Kerne:<br/>TEC<br/>KVUC<br/>Niels Brock<br/>BEC Business<br/>VUC Frederiksberg<br/>SoSu København<br/>Hotel- og Rest.skolen<br/>Kbh's Tekniske Skole</p> <p>Andre:<br/>Sprogcenter I.A. VIKAFI</p>  | <p>217.113 virks.<br/>Heraf 3 % (6.131) m 20-200 ansatte og 1 % (2.660) m 50-200 ansatte</p> <p>(Svært at uddrage mere præcist af ansøgningens bilag 4 og 5)</p>  |

Kilde: Ansøgningerne fra de 22 voksenvejledningsnetværk