



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**

Statusrapport - Uddannelsesambassadør III

Rapporten er indsendt via styrelsens tilskudsportal.

Projektets titel: Uddannelsesambassadør III – Vi løfter Fredericia fra ufaglært til faglært	Kontaktperson og person, der har udfyldt skemaet:
Journalnummer: 2020-350-0033	Navn: Lars Sørensen
Pulje (udfyldes kun for ansøgningspuljer): FL §17.46.41.75 Pulje for uddannelsesambassadør III	Gadenavn, nr.: Danmarksstræde 13
Ansøger: Jobcenter Fredericia	Postnr. & By: 7000 Fredericia
Tilskudsansvarlig: Lene Jul Mønsted, Afdelingsleder	Tlf. nummer: 72113427
Påbegyndt: d. 18 / 12 år: 2020	
Tilskuddets størrelse: 1.000.000.-	
Periode for rapporten: 01.12.2021 – 31.05.2021	

1. Projektets målgruppe

Er der sket afvigelser i projektets målgruppe? nej

Hvis ja, hvilke?

Hvor mange deltager pt. i projektet?

Projektetsmålgrupper:

1) Medarbejdere i Jobcenter Fredericia, som er blevet klædt ekstra godt på i forhold til uddannelsesløft.

- 9 fra Forsikrede ledige
- 8 fra Jobparate kontanthjælpsmodtagere
- 5 fra Sønderkorskærgruppen
- 21 fra Virksomhedsservice

I alt 43 medarbejdere

2) Dagpengemodtagere og jobparatekontanthjælpsmodtagere, som er i målgruppen for uddannelsesløft

47 voksnelever + 7 stk. 110% udd.løft + 5 stk. 80% udd.løft

Uddannelsesløft	Antal
Pulje til uddannelsesløft (100 pct. dagpenge), herunder grundforløb og hovedforløb	1
Pulje til uddannelsesløft (80 pct. dagpenge), herunder grundforløb og hovedforløb	5
Uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge, herunder grundforløb og hovedforløb	7
Total	13

Svarer antal deltagere til det forventede antal angivet i projektansøgningen? nej

Hvis nej, oplys hvad afvigelsen skyldes, hvad der er gjort for at rette op på afvigelsen, herunder om afvigelsen har medført en ændring i aktiviteterne i projektet?

Vi er et godt stykke fra målet ift. det oplyste antal borgere, der har fået uddannelsesløft. Der er som nævnt i sidste statusrapport i stedet bevilget korte opkvalificeringskurser, der hurtigt har fået ledige i job, det vil sige, at vores grundlag for rekruttering til voksnelevordningen har været begrænset. I stedet er de ledige gået i arbejde.

Vores virksomheder har på grund af travlhed prioriteret at få ansat den nødvendige arbejdskraft og selv stå for den nødvendige oplæring via sidemandsoplæring. Der

har kun i begrænset omfang været lyst til at indgå samarbejde omkring voksenlærlinge.

A-kasser

Vi forsøgte at etablere et øget samarbejde med relevante a-kasser om information og motivation ift. erhvervsuddannelser, men selv a-kasserne meldte tilbage, at de var i bekneb for ledige til uddannelsesløft, da de ledige, der måtte være i målgruppen hurtigt gik i ordinært arbejde. Der har været afholdt et oplæg/sparringsmøde med FOA a-kasse om hvad de kan bruge os til, der har også været enkelte henvendelser vedr. brug af uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen.

Mini-ambassadører

Der er etableret Mini-ambassadører i alle teams i JC Fredericia, implementeringen af et Mini-ambassadørkorps har lettet arbejdet for Uddannelsesambassadøren, og Mini-ambassadørerne sikre, at de forskellige teams får den ønskede information om tiltag, rekruttering og opkvalificeringsprojekter og viden om brugen af voksenlærlingeordningen.

Mini-ambassadørkorpsset har vist sig som et værdifuldt aktiv i dagligdagen, der er etableret og udviklet et øget samarbejde som blandt andet har sikret en glidende overgang fra sygemelding til uddannelse eller ordinært arbejde, med henblik på videreuddannelse i forbindelse med ansættelsen.

Uddannelse italesættes og fylder langt mere i dagligdagen overfor vores ledige end tidligere, der er stor interesse for uddannelse, men ofte går de ledige i job inden vi når at gøre noget konkret ved interessen.

2. Projektets indsatsmodel

Hvilke aktiviteter har projektet gennemført siden projektstart/sidste afrapportering?

Markeringer i fagsystem

For at finde ud af hvem, der er i målgruppen og hvem der er motiveret for uddannelsesløft lavede vi en model med en markeringspraksis i vores fagsystem, hvor borgere i målgruppe 6.1 & 6.2 skulle screenes i projektperioden i forhold til uddannelse.

Den oprindelige planlagte arbejdsgang, hvor samtlige ledige efter planen skulle screenes, når de meldte sig ledige har vist sig at være for tung og svær at få værdi af i praksis, da flowet i gruppen er meget stor. Vi vil derfor i stedet tænke en screening ind i det elektroniske screeningsværktøj vi pt er i færd med at udvikle sammen med Candeno. Værktøjet vil blive anvendt på samtlige ledige, der tilmelder sig jobcenteret og skal bidrage til at afklare en række forskellige elementer af den enkelte borgers situation, det vil være oplagt at lægge en screening i forhold til uddannelsesniveau mv ind i redskabet.

Dette vil understøtte, at vi får målrettet information om generel uddannelse og uddannelsesløft til de borgere, der er i målgruppen og er motiverede for uddannelse.

Samarbejde med A-kasserne i forhold til uddannelsesløftsmodellen

I forbindelse med vores model for at spotte ledige, der er i målgruppe for uddannelsesløft. Har vi et særligt tæt samarbejde med 3F, hvor er stor del af vores ufaglærte ledige er organiseret. Her har vi en fremskudt medarbejder, som løbende sparrer med a-kasserådgiverne og deltager i deres møder, hvor han kan sætte uddannelse på dagsorden. Når en a-kasserådgiver spotter en ledig i målgruppen sendes de videre til jobcentermedarbejderen.

Informationsdage:

For medarbejderne i Job & Erhverv d. 24.03.2021

Opsummering af de 10. punkter på side 16 i ansøgningen

1. Præsentation af projekt: Uddannelsesambassadør III – "Vi løfter Fredericia fra ufaglært til faglært" – hvorfor gør vi det her?
2. Ledelsen sætter ord på vigtigheden og prioriteringen af fokus på uddannelsesløft
3. Uddannelsesløft og lovgivning
4. Præsentation af uddannelsesambassadørens rolle og anvendelsesmuligheder
5. Samtaleguide og værktøjer til første samtale
6. Præsentation af modeller som gør mulighederne omkring uddannelsesløft overskueligt
7. Præsentation af fælles platform på vores intranet, hvor alt materiale omkring uddannelsesløft samles
8. Præsentation af procedure for bestilling af RKV og nem adgang til kontaktpersoner på erhvervsskoler i området
9. Præsentation af samarbejde med virksomhedskonsulenter om praktik, overgang til voksenlærlingeforløb mm.
10. Præsentation af informationspjece til ledige – vil kigge på den som er udviklet og gøre den til en Fredericia Model.

De første 9 punkter var omdrejningspunktet i en helt informations/uddannelsesdag for hele Job & Erhverv i foråret. Her startede ledelsen med sætte ord på prioriteringen af uddannelsesløft og medarbejderne blev med forskellige oplæg og gruppediskussioner præsenteret de forskellige punkter.

En effekt af dagen har været øget fokus på uddannelse og opkvalificering generelt, samt et mere vedholdende fokus i samtalerne mellem jobformidlere og ledige omkring brancheskift.

Oplæg om uddannelsesløft 29.04.2022

- Oplægget var for kontanthjælp teamet, om mulighederne for uddannelsesløft
- Dette har affødt en del gode opfølgninger/spørgsmål om uddannelse på konkrete borgersager

Oplæg om uddannelsesløft 15.06.2022

- Oplæg/brush up for de forsikrede ledige om mulighederne for uddannelsesløft

Oplæg/brush up d. 22.6 2022

- Fortsættelse af mødet d. 15.06 2022. Opsamling og uddybning af spørgsmål fra gruppen.

Information og sparring - Internt

Uddannelsesambassadøren er altid til rådighed for spørgsmål og sparring. Der har derfor løbende været 1:1 sparring mellem uddannelsesambassadøren og jobformidlerne. Uddannelsesambassadøren står for hele informationsflowet omkring nuværende og igangværende uddannelsesforløb. Det er både via mails, fysiske informationsflyers jobformidlerne kan bruge i dialogen med borger samt deltagelse på sags/teammøder.

Information og sparring - Eksternt

Der bliver en del kommunikeret direkte ud til de ledige via *webinaret Jobsøger dig*, som alle ledige har mulighed for at deltage i.

Konkrete aktiviteter er blevet slået op på Facebook og LinkedIn, som information til både borger og virksomheder.

Der er blevet lavet et nyhedsklip og en lille avisartikel omkring arrangementet *Byg og hyg*, se arrangementet nærmere beskrevet i senere punkt.

Der bliver også udarbejdet reklame for uddannelsesmulighederne, som kører på skærme de ledige kan se når de færdes i jobbutikken.

Ledelsesforankring

Der har været et ledelse skifte. I overgangsperioden rykkede vores faglige koordinator tættere på projektet i den daglige koordinering og jobcenterchefen sørgede for den ledelsesmæssige forankring af projektet. Nu holdes der løbene månedsmøder med nærmeste leder.

De månedlige møder skaber en tydelig ramme for Uddannelsesambassadørens virke, og er samtidig en agil ramme, hvor der altid er mulighed for tilpasninger så metoder, information og ikke mindst arbejdsgange brydes for at opnå kortest mulige vej til selvforsørgelse og uddannelse.

Styregruppemøder

Afholdelse af Styregruppemøder:

1. Styregruppemøde - rammesætning af indsatsen – afholdt 23.februar 2021
2. Styregruppemøde - Status og plan for projektet - afholdt 4.maj 2021
3. Styregruppemøde - Drøftelse af måltal og indsatser på særlige områder bl.a. inden for HK – 14.september 2021
4. Styregruppemøder - Fokus på samarbejdet mellem A-kasserne og jobcenteret, samt en drøftelse af virksomhedernes rolle – 14.december 2021
5. Styregruppemøde - Uddannelsesdage, status og besøg i a-kasser - afholdt 9.marts
6. Styregruppemøde Afholdes d. 27. juni 2022
6. Styregruppemøde Afholdes d. 29.august 2022
7. Styregruppemøde Afholdes d. 21.november 2022

Samarbejdet med A-kasserne

- Det er aftalt med a-kasserne, at de får faste nyhedsbreve til rådgiverne med løbende orientering omkring forløb og aktiviteter fra uddannelsesambassadøren.
- Opkvalificering som fast punkt på dagsorden ved LAU-møder
- Besøg ved interesseret a-kasser i forhold til at klæde rådgiverne på.

Andre aktiviteter

- Jobformidlerne er blevet klædt på til at tage "opkvalificeringssnakken" – Blandt via forløb hos Marselisborg Consulting
- Tæt samarbejde med LSR-ambassadøren. Her vil fremover tænke endnu mere ind i løft af basiskompetencer i forbindelse med uddannelse.

Job og uddannelsesdage

- Der har været afholdt 3 Job- og uddannelsesdage i marts 2022 i samarbejde med arbejdsgivere og skoler/uddannelsesinstitutioner.
 1. Den ene var en Transport, logistik og miljø, hvor især transportfag/sectoren og miljø i form af procesoperatøruddannelsen (med øje for tilstedeværelsen af CrossBridge Energy (raffinaderi), Fredericia Spildevand samt fokus på den igangværende etablering af en brintfabrik i Fredericia.)
 2. Der har været afholdt en Håndværkerdag i samarbejde med Fredericia Håndværkerforening og erhvervsskolerne Hansenberg og EUC Lillebælt omkring oplysning og rekruttering af ledige til uddannelserne indenfor håndværksfag.
 3. En SOSU-dag med fokus på oplysning og tiltrækning af ledige til SOSU-fagene og ikke mindst uddannelserne.

Vidensopsamling i forhold til behovet for uddannelse

- Vi har mange drøftelser med skolerne i forhold til mangelområderne og hvordan vi tænker det ind i forhold til uddannelsesløft og voksenlærlinge.
- Vi samarbejder med skolerne omkring brug af deres og vores netværkers efterspørgsel på lærlinge og voksenlærlinge
- Uddannelsesambassadøren har løbende snakke med de lokale virksomheder i forhold til, hvad de efterspørger, og hvad de ser er deres kommende behov i forhold til opkvalificering.
- Uddannelsesambassadøren er forankret i virksomhedsservice, så har til daglig fingeren på pulsen i forhold til de snakke virksomhedskonsulenterne har med virksomhederne.

Uddannelsesaktiviteter for borgerne

- Byg og hyg - 2 dage med fokus på håndværksfag, besøg af håndværksmestre der præsenterede deres fag og i fællesskab løste en praktisk håndværksopgave med deltagerne. <https://fb.watch/8lPhdaNupT/> Arrangementet har ikke været afholdt igen, men blev erstattet af en

Håndværkerdag, afholdt sammen EUC Lillebælt og 9 håndværksmestre fra forskellige fag.

- Transportdag - 1 dag med fokus på de arbejdsområder og uddannelser, der er indenfor transport, logistik og miljø. Med afsæt i kommunens Vision 2020 med udviklingen af Taulov til et transportcentrum, og det nyeste indsatsområde med miljø og teknologi, hvor især automatisering og digitalisering i produktions- og procesindustrien var i centrum. Transportens dag -https://danmarkc.tv/play/?watch=59096&fbclid=IwAR2cQ-2ZZaWixhamjR5M_tFbo5JIWEHXeAmOXaTjm2cxMffNwOhW7lue2sk
- Påbegyndt øget samarbejde med virksomhedskonsulent på EUC Lillebælt i forhold til rekruttering til voksenlærlingeforløb indenfor transport, lager og logistik. Dette er med afsæt i vores korte opkvalificeringskurser.

Job7 samarbejdet

- Uddannelse er løbende en drøftelse i job7 samarbejdet. Uddannelsesambassadøren sidder med i samarbejdet omkring opkvalificering og byder løbende ind med viden.

Er der sket afvigelser i forhold til de planlagte aktiviteter? Nej

Hvis ja, oplys hvorfor og hvordan:

Er der sket budgetmæssige afvigelser? nej

Hvis ja, oplys hvilke og hvorfor:

Vær opmærksom på, at væsentlige afvigelser skal godkendes af STAR.

3. Projektets foreløbige resultater

Har projektet opnået nogen foreløbige resultater? Delvist. Øget fokus internt på brugen af udd.løft og voksenlærlingeordningen, øget samarbejde med virksomheder, uddannelsesinstitutioner og a-kasser omkring uddannelse

Hvis ja, beskriv hvilke:

Samarbejdsmodellen

Der er udviklet en samarbejdsmodel omkring afvikling af opkvalificering med henblik på optag på uddannelse efterfølgende. Denne samarbejdsmodel udspiller sig i form af et tæt samarbejde med virksomhedskonsulent på EUC Lillebælt, som hjælper med match af ledige til ledige stillinger og voksnelevpladser i EUC's netværk. Her er en løbende sparring med uddannelsesambassadøren i forhold til deltagerne profiler og uddannelsesønsker.

Har projektet medført progression for deltagerne i projektet? ja

Hvis ja, hvilke?

- Flere ledige er kommet i gang med uddannelse.
- Der er kommet en øget viden og forståelse blandt jobformidlerne i forhold til brug af udd.løft mv. for medarbejdere. Jobformidlerne er blevet bedre til både at motivere og screene de borgere de sender videre til uddannelse.

Svarer resultaterne til de forventede resultater? Nej

Hvis nej, oplys da årsagen hertil: Vores ledige som må anses som værende i den primære målgruppe for uddannelsesløft og voksenlærlingeforløb, er i stedet gået i arbejde. En stor del af dem har i stedet anvendt korte opkvalificeringskurser som har været løftestangen direkte til job.

Har projektet opnået andre foreløbige resultater eller vigtig læring? Ja, det er nødvendigt med tæt lokal forankring i jobcentrets teams og ledelseslag. Samarbejde med virksomhederne er essentielt for at opnå målsætningen.

I forhold til de enkelte medarbejdergrupper er vores erfaring, at det er vigtigt, at der kontinuerligt holdes fokus på uddannelsesordningerne, og at der på teammøder mv sættes lys på mulighederne. Dette er især vigtigt i øjeblikket, hvor ledigheden er exceptionel lav.

Det opleves endvidere, at det er ordningen med 110 pct af dagpengesatsen, der er attraktiv for de ledige.

I Fredericia er der især brug for medarbejdere inden for lager og logistik, Desværre er lageruddannelsen ikke på 110 pct ordningen, vi oplever, derfor at de ledige i stedet vælger at tage et ufaglært job indenfor lagerområdet. Hvilket der er rigtig gode muligheder for at få i øjeblikket.

4. Projektets økonomi

Er der sket budgetmæssige afvigelser?

Der er ikke skete budgetmæssige afvigelser i projektperioden.

5. Datagrundlag

Hvilke data ligger til grund for denne afrapportering?

Markeringer i fagsystem og interne datalister

Hvem har foretaget målingerne og vurderet disse? Afdelingsleder og Uddannelsesambassadør

(Hvis udfyldt fra start: Vedlæg opdateret oversigt over Aktivitets- og resultatopfølgning).

6. Projektets fremtidige planer

Planlægges der ændringer i projektets budget eller indsatsmodel på baggrund af de hidtidige erfaringer, som STAR skal godkende? Nej
(Hvis udfyldt fra start: Vedlæg opdateret forandringsteori).*

Beskriv kort, hvad projektets planer er for de næste 6 måneder:

Øget fokus på virksomhedssamarbejde og øget intern videndeling for relevante medarbejdere. Øget brug af uddannelsesløft og voksenlærlingeordning. Til at fastholde viden for jobformidlere og til information til de ledige arbejder vi på at lave korte infofilm omkring uddannelsesløft og voksenlærlinge.

Kommende aktiviteter for borgerne

Der vil være særligt fokus på uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen i foråret, hvor der planlægges på afholdelse af uddannelses uger (2 uger med infomøder, besøg og "værksteder" på erhvervsskoler) med fokus på erhvervsuddannelser.

Mini-ambassadører

Ændret intern organisering med etablering af Mini-ambassadører, som skal sikre forankring i jobcentrets teams. Dette vil også gøre, at uddannelsesløft, voksenlærlingeordningen samt generel opkvalificering hele tiden vil være på dagsordenen på teammøder og miniambassadørerne kan give meget præcis sparring i forhold til målgrupperne. I forhold til forankring bliver det uddybet i nedenstående punkt.

Mini-ambassadørerne har været med på erhvervsskolebesøg for at få viden og indsigt i samarbejdet med skolerne, deres uddannelser og udbud af AMU kurser. Det har været med til at give Mini-ambassadørerne en bedre og bredere viden om krav til uddannelser, generel bedre viden om hvad forskellige professioner arbejder med og væsentligt mere indsigt i hvilke muligheder der er for ufaglærte for at blive faglærte med afsæt i RKV og merit.

Der er i de seneste 6 måneder indhentet værdifuld erfaring i at snakke om uddannelse og/eller opkvalificering hvilken også øger interessen for at uddannelse kan afkorte vejen til beskæftigelse, da vejen til faglært bliver belyst. Ledige ser muligheden for, i en periode med højbeskæftigelse, at tage ordinært arbejde nu og senere blive faglærte via EUV1, fremfor at gå i voksenlære. Det har gjort det svært at rekruttere til voksenlærlinge ordningen, samtidig har virksomhederne været mere fokuserede på at få den nødvendige arbejdskraft, for at sikre den nuværende drift. Den seneste tid har erfaringen været, at man hellere vil have elever med grundforløb, men at de ledige der har mulighed for grundforløb hellere vil i arbejde fremfor uddannelsesløft.

*Vær opmærksom på, at væsentlige ændringer skal godkendes af STAR, inden de kan træde i kraft.

7. Plan for forankring af projektet

Er der gjort tiltag for, at projektet kan opnå forankring efter projektperiodens afslutning?

I så fald hvilke og hvad er udsigten til forankring af projektets aktiviteter?

Plan for forankring af uddannelsesambassadørprojektet er i øjeblikket under udvikling. Det første tiltag er den nylige oprettelse af et miniambassadørkorps, der sikrer en uddannelsesstovholder i alle afdelinger i jobcenteret.

I den seneste tid er der sket en strukturering af ambassadørindsatsen via etablering af miniambassadørkorpsen. Dette sikrer dels større ejerskab på tværs af organisationen, dels sikre udbredelse af viden om de mange konkrete uddannelses tiltag og dels understøtte uddannelsesambassadøren i at få videns- og erfaringsopsamlet. Vi har endvidere oplevet, at det har gjort kommunikationen fra uddannelsesambassadøren ud i organisationen langt mere effektiv og målrettet. En afledt effekt er, at vi oplever, at andre målgrupper, end lige dem, der er en del af projektet, i højere grad end tidligere er blevet tilknyttet forskellige uddannelsesaktiviteter.

Miniambassadørkorpsen er en vigtig del i forankringen af uddannelsesambassadørprojektet både i forhold til vidensdeling i teams, men også i forhold til at Uddannelsesambassadøren har mulighed for sparring ved udvikling af opkvalificering af forskellige målgrupper.

Ambassadør

Miniambassadørkorps

Dagpenge

Job &
Komp.

Job &
Uddan-
nelse

Job &
udvikling

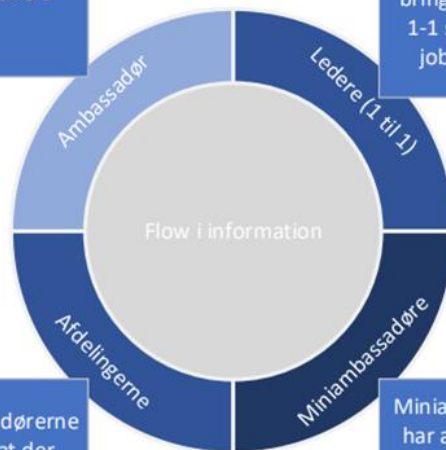
Sygedag-
penge



Ambassadør for kendskab til forløb form og indhold

Eksterne aktører orienteres
A-kasser - LAU
m.m.

Lederne orienteres om forløb og har mulighed for at bringe forløb med i 1-1 samtaler med jobformidlerne



Flow i information

Ambassadør

Ledere (1 til 1)

Miniambassadøre

Afdelingerne

Miniambassadørerne sørger for at der sendes kandidater til forløbene (der oprettes særlig platform)

Den daglige dialog foregår mellem miniamb. og amb.

Miniambassadørerne har ansvaret for at holde opkvalificeringsgryden i kog og orientere eget team



SharePoint