

MAJ 2020
REGION NORDJYLLAND

VEJEN TIL VARIG JOB GENNEM KOMPETENCELØFT

SLUTEVALUERING

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

COWI

MAJ 2020
REGION NORDJYLLAND

VEJEN TIL VARIG JOB GENNEM KOMPETENCELØFT

SLUTEVALUERING

PROJEKTNR. A099230
DOKUMENTNR. 119.S
VERSION 1.0
UDGIVELSESDATO 28.05.2020
UDARBEJDET MOBR
KONTROLLERET KATK
GODKENDT MOBR

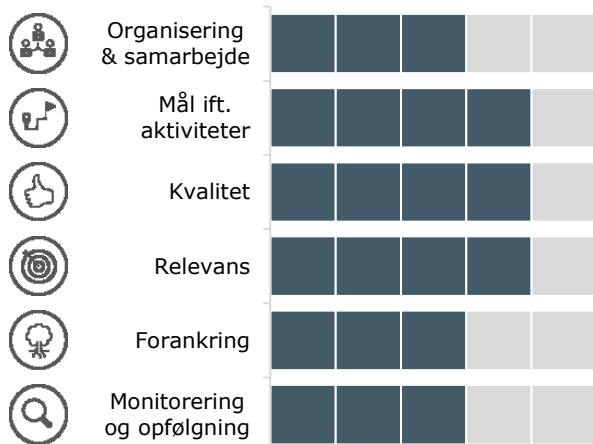
INDHOLD

1	Resumé: Vejen til varig job gennem kompetenceløft	1
2	Fakta om projektet	2
2.1	Projektets effektkæde	3
3	Overordnet status	3
4	Projektets implementering	4
5	Fremdrift og målopnåelse	8
5.1	Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle	8
5.2	Målopnåelse i forhold til output	9
6	Effektvurdering	10
6.1	Indsatsens effektmål	10
7	Anbefalinger og læring	11

1 Resumé: Vejen til varig job gennem kompetenceløft

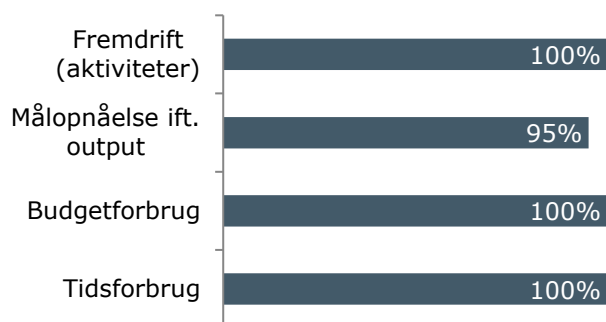
Projektets implementering

Gennemsnitlig score for implementering (skala: 0-5) **3,5**



Projektet er en positiv undtagelse fra de udfordringer i samarbejdet med de kommunale jobcentre, der præger en række andre lignede projekter. Det er dog ikke lykkedes at etablere en effektiv virksomhedsopsøgende indsats, hvilket projektet har håndteret ved i endnu højere grad at rette indsatsen mod de ledige. Opkvalificering er oplevet græsoverskridende for mange deltagere, men de har samtidig oplevet stor opbakning fra projektets koordinatore, hvilket har skabt den nødvendige tillid. Samtidig har projektet bidraget til at løse strukturelle udfordringer på arbejdsmarkedet ved at øge udbuddet af faglært arbejdskraft. For den enkelte borger består den langsigtede værdi i at nå et højere uddannelsesnivea, men samarbejdet mellem partnerne bag projektet bliver kun delvist videreført. Der er sket en løbende professionalisering af projektets interne opfølgning.

Målopnåelse



Projektet har nået de gældende aktivitets- og outputmål med undtagelse af antallet af deltagere, hvor der er registreret 1.167 ud af et mål på 1.300 (90 %). På aktivitetsniveau noter vi, at målene er nedjusteret markant, hvilket primært bør ses som en nødvendig tilpasning af projektet. Justeringen kan derfor kun i begrænset omfang ses som udtryk for et lavere ambitionsniveau, da det oprindelige mål for antal deltagere er fastholdt. Der er opstillet et projektspecifikt mål for antal deltagere med forældet uddannelse, hvor projektet har nået 305 mod et mål på 185, hvilket efter vores opfattelse understreger behovet hos denne målgruppe.

Effektvurdering



Status på projektets målopnåelse/effektmaal

Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen **295/375**

Antal deltagere, der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen **427/225**

En væsentlig nedjustering af projektets effektmål fra 575 til 225 gør, at projektet med en målopnåelse på 427 har indfriet det centrale effektmål om antal personer, der har fuldført en erhvervsuddannelse umiddelbart efter deres deltagelse i projektet. Dermed bemærker vi også en væsentlig stigning i projektets målopnåelse, der på tidspunktet for midtvejsevalueringen var 130 (23% af det oprindelige mål).

2 Fakta om projektet

Dette afsnit indeholder en kort beskrivelse af projektets formål og baggrund samt en gengivelse af de vigtigste baggrundsoplysninger for projektet (tekstboks). Afsnittet afsluttes med en illustration af projektets 'effektkæde'.

Overordnet projektbeskrivelse

Målet med projektet er at øge antallet af voksne ufaglærte, der opnår en faglært uddannelse i Nordjylland inden for industrien samt privat og offentlig service. Kompetenceløftet skal kobles tæt med efterspørgslen efter arbejdskraft på det faglærte område og sikre, at deltagerne opnår varige job og dermed medvirke til øget beskæftigelse, værdiskabelse og produktivitet i de nordjyske virksomheder. Det er ambitionen, at projektet vil optimere og effektivisere arbejdsgange, øge viden, koordinere indsatser samt udvikle erfaringer med solide samarbejdsstrukturer mellem beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsesområdet, som kan fortsætte ud over projektperioden. Dette samarbejde vil på sigt bane vejen for at øge antallet af voksne ufaglærte, der på årsbasis påbegynder og afslutter en erhvervsuddannelse. Der er to rekrutteringsveje til projektet: en for ufaglærte ledige og en for ufaglærte beskæftigede

- > Ledige udsøges ift. potentiale for uddannelsesløft og visiteres til afklaring i mobil voksenvejledningsenhed. Der udvikles et særligt tilbud, Før-fase forløb, som sikrer fokuseret voksenvejledning med henblik på RKV og en individuelt tilrettelagt uddannelsesplan (EUV). Uddannelsesforløbene for de ledige vil blive finansieret af jobcentrene.
- > For de beskæftigede går vejen til EUV via virksomhederne. Der vil derfor blive en massiv satsning på at opbygge et tværgående, koordineret virksomhedssamarbejde mellem beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet.

Tværgående teams skal sikre information og vejledning til virksomhederne om potentialet i uddannelsesløft af ufaglærte medarbejdere. For de beskæftigede vil en RKV også være obligatorisk for tilrettelæggelsen af en individuel uddannelsesplan, der kan afvikles i vekselvirkning med job på den pågældende virksomhed. Uddannelsesforløbene for både ledige og beskæftigede finansieres via ordinære takster.

Figur 1 Kort info om indsatsen

FAKTA-BOKS	
>	Tilskudsmodtager: AMU Nordjylland
>	Vækstforum: Region Nordjylland (Erhvervsstyrelsen)
>	Sagsbehandler: Sandra Winther Gandrup
>	Finansieringskilde: Socialfonden (ESF)
>	Indsatsområde: Erhvervsuddannelse for voksne (ESF-4b)
>	Samlet budget: DKK 40,4 mio.
>	Bevillingsperiode: 07.09.2015 - 31.01.2020

2.1 Projektets effektkæde

I dette afsnit beskrives hvilke effekter, det er hensigten at skabe med de bevilgede midler, samt hvordan disse effekter skal tilvejebringes. Effektkæden er udarbejdet på baggrund af projektansøgningen og efterfølgende tilrettet på baggrund af interviews med sagsbehandler og projektleder. Figuren nedenfor giver således et overblik over indsatsens primære aktiviteter, output af disse samt de effekter, som indsatsen på længere sigt forventes at bidrage til.

Figur 2 Rationalet bag indsatsen illustreret via en effektkæde

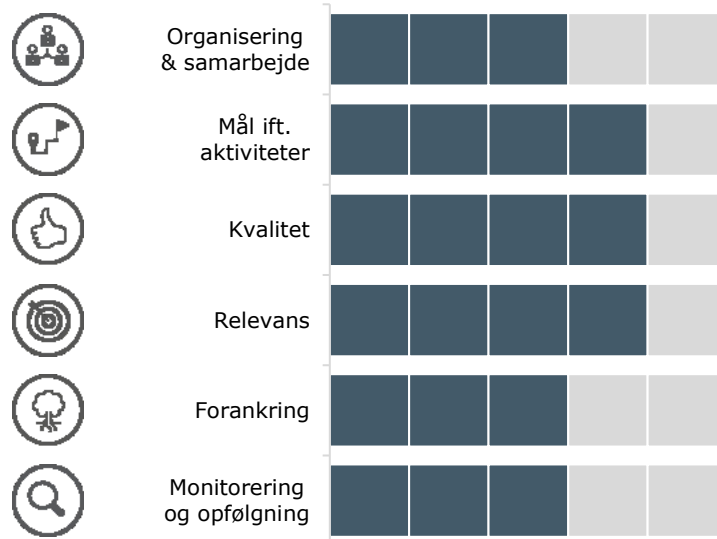
Hovedaktiviteter	➔	Output	➔	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> › Etablering af lokale voksenvejledningsenheder og tværsektorielt virksomhedssamarbejde › Udsøgning, visitation og vejledning af ledige mhp. kompetenceløft › Fælles før-fase forløb for ledige › Information og rådgivning til virksomheder om uddannelse af ufaglærte medarbejdere › Realkompetencevurdering og individuelle uddannelsesplaner udarbejdes (ledige og beskæftigede)* › Erhvervsfaglige uddannelsesforløb påbegyndes/gennemføres* › Opkvalificering af projektets aktører (inkl. netværk/videndeling) 		<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen har opnået merit for realkompetencer (Realkompetencevurdering, RKV) › Målgruppen påbegynder EUV eller EUD pba. uddannelsesplan › Virksomhederne har styrket deres strategiske kompetenceudvikling › Styrket kendskab til mulighederne i hhv. beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsfremmesystemet på tværs af disse aktører. 		<ul style="list-style-type: none"> › Mere helhedsorienteret service-ring af virksomhederne fra uddannelsessystemet › Øget uddannelsesniveau hos målgruppen › Øget udbud af faglært arbejdskraft › Øget beskæftigelse › Øget vækst i virksomheder i form af øget produktivitet
<p>NB: Hovedaktiviteter markeret med en * betragtes af evaluator som projektets primære 'virkemiddel'/'virkemidler'.</p>				

3 Overordnet status

Siden midtvejsevalueringen er der sket en tilpasning af projektets aktivitetsmål, hvor blandt andet målene for antallet af beskæftigede, der får udarbejdet en realkompetencevurdering (RKV), er nedjusteret fra 1.000 til 375. Justeringerne uddybes i rapportens kapitel 5. Projektets budget er fastholdt på sit udgangspunkt, hvilket bevirker, at omkostningerne til at gennemføre aktiviteterne er steget relativt, imens omkostningseffektiviteten for at nå målet på 1.300 deltagere er uændret. Imidlertid er effektmålet vedrørende antal personer, der fuldfører en uddannelse, nedjusteret fra 575 til 225.

4 Projektets implementering

I dette afsnit præsenterer vi vores vurdering af projektets implementering ud fra seks faste evalueringsparametre. Figuren nedenfor giver et overblik over evalueringens konklusioner i forhold til de seks parametre.



Organisering og samarbejde



Projektet er en positiv undtagelse fra de udfordringer i samarbejdet med de kommunale jobcentre, der præger en række andre lignende projekter, men det er dog ikke lykkedes at etablere en effektiv virksomhedsopsøgende indsats.

Projektets ambition har været at skabe et tværsektorielt samarbejde mellem VEU-centre, de kommunale jobcentre samt kommunale og regionale erhvervsfremmeaktører. Erhvervshus Nordjylland har været repræsenteret i projektets styregruppe og de lokale projektgrupper. Alligevel er det ikke lykkedes at skabe et funktionelt samarbejde med 'erhvervsbenet' i form af Erhvervshus Nordjylland og de lokale erhvervskontorer. Dermed har projektet savnet en effektiv virksomhedsrettet indsats. Projektet har taget konsekvensen af dette og flyttet tyngden fra aktiviteterne rettet mod beskæftigede til de ledige. Processen understreger behovet for mere forpligtigende samarbejdsaftaler i projektets tilrettelæggelsesfase, men vi anerkender samtidig, at man har formået at tilpasse projektet (Se læringspunkt 4). VEU-systemet er nedlagt i løbet af projektperioden, og det har derfor været op til AMU Nordjylland forsat at koordinere indsatsen mellem uddannelsesinstitutionerne. Det er vores samlede vurdering, at de til dels utilsigtede udfordringer er håndteret hensigtsmæssigt i takt med den løbende professionalisering af projektets organisering der sket i løbet af projektperioden.

I flere andre projekter under Socialfondens prioritetsakse 4b (eks. 'KOMPETENCEFORSYNINGmid 2.0' og 'Uddannelsesvejen til vækst') har vi konstateret, at det er vanskeligt at skabe samarbejde med de kommunale jobcentre. Dette emne har vi belyst i evalueringerne af de respektive projekter, midtvejsevalueringen af den danske socialfondsindsats (2018) og temaevalueringen af kvalificeret arbejdskraft (2020). Kernen i udfordringen er, at jobcentrene har ringe tilbøjelighed til at anvende opkvalificering som redskab i beskæftigelsesindsatsen

frem for andre redskaber. Derimod er man fra jobcentrenes side generelt interesseret i samarbejdet så langt, at RKV'erne isoleret set har en beskæftigelses-effekt. Hertil skal lægges lokale politiske forhold, herunder ønsket om at realisere besparelser på beskæftigelsesområdet. Det gør jobcentrenes incitament for samarbejdet komplekse.

Her er 'Vejen til varig job gennem kompetenceløft' en positiv undtagelse fra det generelle billede, da man via projektholdets indsigt i jobcentrenes arbejde og incitament har formået at skabe en række velfungerende samarbejder med jobcentrene. Efter vores opfattelse har den centrale kompetence været, at projektholdet har haft indsigt i de forskellige ordninger, der kan anvendes i forbindelse med opkvalificering (eks. voksenlæringsordningen), og har forstået, hvornår forskellige forløbe for den enkelte har været opportune.

Sammenhæng
ml. aktiviteter og
mål



Projektet bidrager til at løse strukturelle problemer på arbejdsmarkedet, men det har i så høj grad været vanskeligt at skabe samarbejde med virksomhederne, at man har valgt at målrette flere aktiviteter til de ledige. Det er vores overordnede vurdering, at projektet er et vigtigt bidrag til at løse strukturelle udfordringer på arbejdsmarkedet, hvor overudbuddet af ufaglærte forventeligt vil være stigende de kommende år, og der samtidig vil være mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for udvalgte uddannelsesområder. Det er derfor vores konklusion, at der har været en stærk sammenhæng mellem projektets aktiviteter og socialfondens mål om at øge arbejdsstyrkens uddannelsesniveau. I praksis har sammenhængen i projektets effekt-kæde dog været udfordret af to forhold:

- > Restgruppen af ledige ufaglærte har været mindre end forudsat, og har samtidig haft flere og mere komplekse udfordringer end ledighed. Det har skabt behov for en mere helhedsorienteret og tværfaglig indsats. Dette har projektet kunnet håndtere og har overordnet formået at gennemføre aktiviteter for denne del af målgruppen. Samtidig afspejler denne udfordring også en principiel diskussion om snitfladen mellem aktiviteter, der medfinansieres af Socialfonden, og aktiviteter, der gennemføres af kommunernes insats på socialområdet (Se læringspunkt 2).
- > Det har været vanskeligt at rekruttere virksomheder, der ønsker at gennemføre opkvalificering. Dette skyldes for en stor dels vedkommende den højkonjunktur, der har præget projektperioden, men også de organisatoriske udfordringer, som er beskrevet under afsnittet 'Organisering og samarbejde'. Her er det vores konklusion, at uddannelsesorganisationerne har demonstreret relativt dårlige forudsætninger for at gennemføre virksomhedsopsøgende aktiviteter med sigte på at afdække virksomhedernes behov for strategiske opkvalificering.

Projektet har som det første i regi af socialfondsindsatsen haft aktiviteter rettet mod faglærte med forældende uddannelser. Emnet er tidligere behandlet i projektets midtvejsevaluering, og senere i vores midtvejsevaluering af den danske socialfondsindsats (2018), hvor vi anbefalede at udvide programmets rammer

på dette punkt. Derfor er vores konklusion også, at opkvalificering af denne borgergruppe er værdiskabende både for den enkelte borger og i et kompetenceforsyningsperspektiv.

Samarbejdet med Byg-i-Nord har styrket sammenhængen i projektets effekt-kæde ved at understøtte, at ledige bliver opkvalificeret til konkrete jobåbninger. Dette er efter vores opfattelse et godt eksempel på, at opkvalificering og kompetenceforsyning kan ses som to sider af samme sag (Se læringspunkt 3).

Kvalitet,
målgruppens
oplevelse



Mange deltagere har oplevet det som grænseoverskridende at skulle modtage undervisning og gå til eksamen som led i opkvalificeringen, men de har samtidig oplevet stor opbakning fra projektets koordinatore, hvilket har skabt den nødvendige tillid. Deltagerne giver generelt udtryk for at deltagelsen har været en positiv oplevelse. Det er værd at understrege, at det for en stor dels vedkommende har været grænseoverskridende at skulle forholde sig til deres egne kompetencer og at skulle 'gå i skole' igen. Derfor beskriver de interviewede på forskellige måder, at deres deltagelse også har været en form for tillidsøvelse mellem dem og projektet. I den sammenhæng beskriver flere, at kontakten til projektets koordinatore har været med til at skabe sikkerhed og tryghed i processen.

Relevans,
målgruppens
oplevelse



Deltagerne har i nogle tilfælde haft lav motivation for opkvalificering, men aktiv anvendelse af tillidsmandssystemet har haft en positiv virkning på de beskæftigede. Udfordringerne med at synliggøre relevansen af opkvalificeringer for virksomhederne, der er omtalt i midtvejsevalueringen, er for en stor dels vedkommende undgået ved at gennemføre flere aktiviteter rettet mod ledige og færre for beskæftigede. Indsatsen for de ledige er også beskrevet i midtvejsevalueringen, og det har også anden halvdel af projektperioden gjort sig gældende, at det kræver tillid og afklaring af de ledige at skabe motivation for opkvalificeringer. Det er vores vurdering, at denne opgave har været mere ressourcekrævende end forudsat, men er håndteret hensigtsmæssigt af projektet.

Hvad angår den virksomhedsrettede indsats, viser erfaringerne fra dette og andre projekter, at det er nødvendigt at anlægge et strategisk perspektiv på opkvalificering, så virksomhederne kan se den direkte kobling mellem deres udviklings- og vækstsmål og opkvalificeringen af medarbejderne. I dialogen med virksomhederne spiller de faglige organisationer en vigtig rolle, da de via tillidsmandssystemet kan være med til at sætte opkvalificering på dagsordenen hos virksomhedernes ledelse. Samtidig kan de være med til at fremme motivationen for opkvalificering hos medarbejderne. Disse muligheder har projektet efter vores vurdering udnyttet på udmærket vis. Flere af de interviewede deltagere beskriver, hvordan nogle medarbejdere med det samme var glade for muligheden for at opkvalificere sig, mens andre skulle bruge mere tid til at samle mod. I den sammenhæng er det efter vores opfattelse hensigtsmæssigt at udnytte synergieerne i virksomheder, der potentielt kan opkvalificere en større gruppe medarbejdere, hvor medarbejderne kan støtte og opmuntre hinanden. Ligeledes på virksomhedsniveau, hvor dialogen med virksomhedsledelsen kræver tid og ressourcer af projektet, men potentielt kan udmønte sig i mange opkvalificerede medarbejdere (Se læringspunkt 5).

Forankring af
output



For den enkelte borger består den langsigtede værdi i at nå et højere uddannelsesniveau, men samarbejdet mellem partnerne bag projektet bliver kun delvist videreført. For den enkelte borger er der en klar forankring af projektets resultater, fordi borgerne opkvalificeres til et højere uddannelsesniveau. Dette skaber efter vores opfattelse sikkerhed for en klar langsigtet værdiskabelse. På organisatorisk plan noterer vi os, at samarbejdet mellem de nordjyske erhvervsskoler og AMU-Nordjylland kun videreføres delvist, idet Tech College ikke indgår i partnerskabet 'Vejen til erhvervsfaglig uddannelse og vækst', der kan ses som en videreførelse af 'Vejen til varig job gennem kompetenceløft'.

Monitorering og
opfølgning



Der er sket en løbende professionalisering af projektets interne opfølgning, og styregruppen er anvendt til en nødvendig tilpasning af projektet. Der er løbende sket en professionalisering i projektorganisationen, blandt andet via ekstern rådgivning og processtøtte. Dette har udmøntet sig i større systematik i opfølgningen med projektets partnere, beskrivelser af centrale arbejdsgange og systematisering af dokumentation af projektaktiviteter. Det er vores vurdering, at bevillingsmodtager har formået at styrke projektorganiseringen til et niveau, hvor der er en tydelig arbejdsdeling mellem partnerne og en funktionel opfølgning på de forskellige aktiviteter. Samtidig vil vi understrege, at processen har været nødvendig for at projektet har kunne nå et niveau, der honorerer størrelsen og kompleksiteten i projektet. Umiddelbart efter midtvejsevalueringen tog projektets styregruppe stilling til perspektiverne i at fortsætte projektet og bakkede op om de omtalte tilpasninger. Dette vidner efter vores opfattelse om en aktiv brug af styregruppen, omend dens kritiske stillingtagen til projektet med fordel kunne være sket tidligere i processen.

5 Fremdrift og målopnåelse

Afsnittet indeholder en kort fremstilling af status for projektets fremdrift i forhold til henholdsvis aktiviteter/milepæle og outputmål på evalueringstidspunktet. Nedenstående figur præsenterer den overordnede status på projektets fremdrift via fire overordnede indikatorer: fremdrift ift. aktiviteter, tid og budgetforbrug (afsnit 5.1) samt målopnåelse ift. outputmål (afsnit 5.2).



5.1 Fremdrift ift. aktiviteter og milepæle

Afsnittet beskriver kort projektets overordnede fremdrift i forhold til de aktiviteter og/eller milepæle, som er opsat for projektet.

Status på evalueringstidspunktet er, at 100 % af de opstillede aktivitetsmål er nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status på opnåelsen af aktivitetsmålene fremgår af tabellen nedenfor.

Figur 3 Status ift. de opstillede aktivitetsmål på evalueringstidspunktet

Aktivitetsmål	Mål i projekt-perioden	Status	Målopnåelse i procent
Etablering af voksenvejledningsenheder	4	4	100 %
Etablering af tværsektorielt virksomhedssamarbejde	4	4	100 %
Udsøgning, visitation og vejledning af ledige mhp. kompetenceløft	600	757	+100 %
Medarbejdere på virksomheder og institutioner, der får udarbejdet en RKV	375	410	+100 %
RKV og individuelle uddannelsesplaner udarbejdes (ledige og beskæftigede)	700	947	+100 %
Erhvervsfaglige uddannelsesforløb påbegyndes/gennemføres	600	722	+100 %
Opkvalificering af projektets aktører (inklusive netværk og videndeling)	9	9	100 %
Fælles før-fase for ledige	24	24	100 %

Projektet har nået alle opstillede aktivitetsmål. Aktivitetsmålene er justeret som led i tilpasningen af projektet. Målet for udsøgningen og vejledningen af ledige mhp. kompetenceløft er øget fra 420 til 600, og har med 757 opnået en målopnåelse på knap det dobbelte af det oprindelige mål. Målet for antal medarbejdere (beskæftigede), der får udarbejdet en RKV, er modsat nedjusteret til 375 mod

en oprindelig forventning om, at 800 medarbejdere ville indgå uddannelsesaftaler på baggrund af dialog med 1.000 interesserede virksomheder. Med 410 uddannelsesaftaler er målopnåelsen cirka det halve af det oprindelig mål.

Budget- og tidsforbrug

Nedenfor præsenteres projektets budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet.

Figur 4 Budget- og tidsforbrug på evalueringstidspunktet

	Total budget	Forbrug d.d.	Procentvist forbrug
Budgetforbrug (mio. DKK)	40,4	40,4	100 %
Tidsforbrug (måneder)	51	51	100 %

5.2 Målopnåelse i forhold til output

Afsnittet beskriver kort status i forhold til de outputmål, som er opsat for projektet.

På evalueringstidspunktet er 95 % af de opstillede outputmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit. Status for de enkelte målsætninger er gengivet i tabellen nedenfor.

Figur 5 Status ift. de opstillede outputmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning	Status på evalueringstidspunktet	Procentvist målopnåelse
Målopnåelse for programindikatorer			
Antal deltagere	1.300	1.167	90 %
Målopnåelse for supplerende indikatorer			
Antal deltagere med forældet uddannelse	185	248	+100 %

På trods af den overbevisende målopnåelse på projektets resultatmål er det ikke lykkedes at nå en 100 % indfrielse af målet for antal deltagere. En del af forklaringen skal findes i, at projektets registrering af deltagere ikke konsekvent er sket systematisk. Målet om opkvalificering af faglærte med forældet uddannelse er tilføjet efter projektets igangsættelse og omtales yderligere i læringspunkt 1.

6 Effektivurdering

I dette afsnit præsenterer vi evaluators samlede vurdering af mulighederne for, at indsatsen vil skabe de ønskede effekter eller for at nå specifikke effektmål. Det primære grundlag for evaluators vurdering er bevillingsmodtagers arbejde med – i forbindelse med implementering af indsatsen – at sikre den størst mulige realisering af indsatsens effektpotentiale. Hertil kommer kvalitative interviews med deltagerne i projektet samt spørgeskemadata.

6.1 Indsatsens effektmål

Tabellen nedenfor viser fremdriften mod effektmålene for indsatsen.

Figur 6 Status ift. de opstillede effektmål på evalueringstidspunktet

	Målsætning...		Status	Procentvis mål-opnåelse
	i projekt-perioden	efter projekt-perioden		
Antal deltagere, der er i gang med en uddannelse eller erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	375	0	295	79 %
Antal deltagere, der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen	225	0	427	+100 %

Note: - angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator.

Imens vi i midtvejsevalueringen konkluderede, at det ville være urealistisk at nå målet om at 575 deltagere, der har fuldført erhvervsuddannelse umiddelbart efter deltagelsen, noter vi os, at projektet med en mål-opnåelse på 427 har overindfriet det reviderede mål på 225. Dog udgør mål-opnåelsen forsat kun 74 % af det oprindelige mål. I rapporten har vi redegjort for de barrierer, der har gjort det vanskeligt at opnå de oprindelige mål for projektet. Disse omfatter primært udfordringer i den virksomhedsopsøgende indsats, og at gruppen af ledige har haft flere og mere komplekse udfordringer end blot ledighed.

De to effektmål skal ses i indbyrdes sammenhæng, hvor det i alt forventes, at 600 personer vil gennemføre en uddannelse. Gennemfører de 295 der på evalueringstidspunktet er påbegyndt en uddannelse, vil projektet samlet set overpræstere på målet.

7 anbefalinger og læring

Her præsenterer vi de vigtigste anbefalinger¹ og læringspunkter, som evaluatoren vil pege på med baggrund i evalueringen. Punkterne er ikke i prioriteret rækkefølge.

Læringspunkt 1

Opkvalificering af ufaglærte med forældet uddannelse styrker virksomhedernes kompetenceforsyning. Projektet har været det første til at gennemføre støtteberettigede aktiviteter målrettet faglærte med forældet uddannelse. Formelt bidrager det ikke til at øge antallet af faglærte på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med målet for socialfondsprogrammet. Denne gruppe borgers uddannelse har dog sjældent nogen reel værdi på arbejdsmarkedet, og i et kompetenceforsyningsperspektiv giver det derfor mening at opkvalificere borgerne til en ny uddannelse på EUD-niveau. Observationen blev dokumenteret i forbindelse med vores midtvejsevaluering af projektet og blev senere gjort til genstand for en anbefaling til justering af det danske socialfondsprogram. Vi er af den opfattelse, at 'Vejen til varig job gennem kompetenceløft' er den centrale demonstrationscase for værdien for denne gruppe borgere. Vi er af den opfattelse, at man i fremtidigt perspektiv vil skabe størst værdi, når opkvalificering anvendes målrettet for sektorer eller geografiske områder, hvor der er særlig stor efterspørgsel efter faglært arbejdskraft.

Læringspunkt 2

Tydelig afgrænsning af målgruppen af ledige ufaglærte. I midtvejsevalueringen anbefalede vi at gennemføre en mere helhedsorienteret indsats rettet mod de ledige ufaglærte. Dette ud fra et rationale om, at disse i mange tilfælde har haft andre udfordringer end ledighed. Vores konklusion er, at projektet er lykkedes med at foretage denne tilpasning og har nået hovedparten af sine mål ved at udvide aktiviteterne rettet mod de ledige. Den overordnede læring er, at der tidlig bør ske en samstemning mellem målgruppens afgrænsning og de ressourcer projektet har til rådighed og kan allokere til den enkelte ledige. Dette kan ske inden for rammerne af de støtteberettigende aktiviteter eller ved at udnytte samarbejdsflader med andre aktiviteter. Et konkret eksempel er afklaring og undervisning for ordblinde, der i mange tilfælde er en barriere for opkvalificering, men som ikke kan adresseres med aktiviteter inden for rammerne af socialfonden. Efter vores opfattelse er det væsentligt at afgrænsningen af målgruppen sker, så socialfondsindsatsen ikke overlapper med kommunernes indsats på socialområdet.

Læringspunkt 3

Opkvalificering til konkrete jobåbninger skaber sikkerhed for en tæt kobling mellem opkvalificering og kompetenceforsyning. Sammenhængen i projektets effektkæde kan styrkes ved at målrette opkvalificeringsindsatsen til konkrete jobåbninger. Her er samarbejdet med Byg-i-Nord under Jobcenter Aalborg et godt eksempel. Byg-i-Nord er som navnet antyder et initiativ målrettet kompetenceforsyning til virksomheder i den nordjyske bygge- og anlægssektor. Via dialog med virksomhederne opbygger initiativet kendskab til virksomhedernes arbejdskraftbehov. Der er flere gode eksempler på, at der er fundet relevante kandidater blandt projektets ledige deltagere, hvor ansættelsen er sket umiddelbart, men med en aftale om løbende formel opkvalificering eksempelvis

¹ Anbefalinger formidles kun i forbindelse med midtvejsevalueringer.

via voksenlæringeordningen som betingelse. Projektet kan efter vores opfattelse på dette punkt tjene som eksempel på, hvordan opkvalificering og kompetenceforsyning kan forenes til én indsats.

Læringspunkt 4

Koordinering af den virksomhedsrettede indsats bør sikres ved formelt samarbejde med erhvervshusene. Projektet har haft ambition om at skabe et aktivt samarbejde med Erhvervshus Nordjylland og de lokale erhvervskontorer for at understøtte en koordineret virksomhedsopsøgende indsats, hvor virksomhedernes strategiske udviklingsbehov sættes i centrum for en opkvalificeringsindsats. Det er imidlertid ikke lykkedes at skabe samarbejde med de nævnte aktører, hvilket i praksis har overladt det virksomhedsopsøgende arbejde til uddannelsesinstitutionerne. Det er vores konklusion, at dette har været u hensigtsmæssigt og ikke i overensstemmelse med ambitionen om et koordineret erhvervsfremmesystem.

Skellet mellem formel opkvalificering og uformel kompetenceudvikling illustrer problematikken, da virksomhederne oftest ser på tværs af dette skel i deres efterspørgsel efter arbejdskraft. Imidlertid gennemføres den uformelle kompetenceudvikling i Nordjylland af projektet 'Vilje til vækst' der er forankret i Erhvervshus Nordjylland, imens den formelle opkvalificering sker i regi 'Vejen til varig job gennem kompetenceløft'. Efter vores opfattelse afspejler opdelingen i højere grad bevillingsmodtagernes kompetencer end virksomhedernes behov.

I et fremadrettet perspektiv bør man derfor skærpe kravene til samarbejdet med erhvervshusene, der er indgang til specialiseret virksomhedsrådgivning og 360-grader screening af virksomhedernes behov. Det er efter vores opfattelse væsentligt at understrege, at både erhvervshuse og uddannelsesinstitutioner spiller en vigtig rolle. Imens Erhvervshusene har de bedste forudsætninger for screening og strategisk afklaring af virksomhedernes behov, har uddannelsesinstitutionerne de bedste forudsætninger for at levere input til virksomhedernes opkvalificeringsstrategier, gennemføre RKV'er og i sidste ende eksekvere uddannelsesforløbene.

Læringspunkt 5

Der er potentiale for synergi på både virksomhed- og medarbejder niveau ved at målrette indsatsen til virksomheder, der kan opkvalificere en større gruppe medarbejdere. Det er ressourcekrævende at synliggøre værdien af opkvalificering for virksomheder, der ikke har tradition for det, ligesom det er komplekst at tilrettelægge overordnede planer for opkvalificering af virksomhedernes medarbejdere, så de kan eksekveres under hensyntagen til virksomhedens drift. Selvom det først og fremmest er en politisk beslutning, hvilke virksomhedssegmenter et opkvalificeringsprojekt skal målrettes, er der efter vores opfattelse oplagte synergimuligheder at høste ved at målrette indsatsen til virksomheder, der kan opkvalificere en større gruppe medarbejdere. På virksomhedsniveau er adgangsbarrieren, at projektet kan synliggøre værdien af opkvalificering overfor virksomhedsledelsen. I det omfang at denne dialog kan udløse opkvalificering af flere medarbejdere, kan omkostningseffektiviteten i forhold til resultatskabelsen øges. På medarbejderniveau har vi fra de gennemførte interviews noteret os en række positive dynamikker mellem medarbejderne, hvor de mest usikre finder støtte og motivation til opkvalificering hos dem med mest mod på opkvalificering.

Bilag A Sådan scorer vi

OVERORDNET

Alle scorer er udtryk for evaluators helhedsvurdering. Vurderingen er baseret på alle indsamlede data, herunder interviews med projekthold, sagsbehandler, partnere og deltagere samt evt. spørgeskemadata og statusrapporter m.v. I tilfælde med større usikkerhed i datagrundlaget foretager vi typisk et konservativt skøn.

1. Implementering
(afsnit 4)

Projektets implementering vurderes på seks vurderingsparametre med en score fra 1-5, hvilket er præsenteret grafisk i et 'spiderweb' i rapportens afsnit 4.1. Den samlede implementeringsscore er baseret på gennemsnittet af de individuelle scorer for de seks parametre.

Tildeling af scorer for hvert af de seks vurderingsparametre		Samlet implementeringsscore	
Score	Betydning	Gennemsnit	Trafiklys
5	Implementeringen er nyskabende og en inspiration for andre.	3,5 - 5,0	● [GRØN]
4	Implementeringen er meget tilfredsstillende. Få forbedringspotentialer.		
3	Implementeringen er tilfredsstillende. Visse forbedringspotentialer.	2,6 - 3,4	● [GUL]
2	Implementeringen er utilfredsstillende. Store forbedringspotentialer.	1,0 - 2,5	● [RØD]
1	Implementeringen er meget kritisabel.		

2. Målopnåelse
(afsnit 5)

Vurderingen af projektets målopnåelse er primært baseret på fremdrift ift. outputmål og sekundært fremdrift ift. aktivitetsmål. Scoren tildeles på baggrund af en helhedsvurdering af projektets målopnåelse, men med udgangspunkt i projektets kvantitative målopnåelse på evalueringstidspunktet. Nedenstående tabel over sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklyscore er vejledende.

Trafiklys	Betydning	Slutevaluering	Midtvejsevaluering
● [GRØN]	Målopnåelsen er som ønsket eller bedre.	95 % +	45 % +
● [GRØN]	Målopnåelsen er lidt under det ønskede niveau.	81 – 90 %	35 - 44 %
● [GUL]	Målopnåelsen er noget under det ønskede niveau.	65 – 80 %	25 - 34 %
● [RØD]	Målopnåelsen er meget under det ønskede niveau.	20 – 64 %	15 - 24 %
● [RØD]	Målopnåelsen er ikkeeksisterende eller tæt på.	0 – 19 %	0 – 14 %

3. Effektvurdering
(afsnit 6)

På baggrund af dataindsamlingen (interviews og spørgeskema) fastlægger evaluator en samlet vurdering af muligheden for at realisere det forventede effektpotentiale.

Trafiklys	Betydning
● [GRØN]	Det er tilstrækkeligt sandsynliggjort, at projektet vil kunne realisere de forventede effekter.
● [GUL]	Det er ikke i tilstrækkelig grad sandsynliggjort, at projektet når sine effektmål. Evaluator vurderer dog, at projektet vil realisere mindst halvdelen af de forventede effekter.
● [RØD]	Projektet vurderes ikke at realisere en tilfredsstillende andel af de forventede effekter.