

ERFARINGSOPSAMLING

Uddannelsesambassadører III - betydning for brugen af uddannelsesløft

December 2023

J.nr. 22/08170

Arbejdsmarked 2

For at understøtte opkvalificering af flere ledige fra ufaglært til faglært har 44 kommuner og fem forskellige a-kasser deltaget i Uddannelsesambassadør III projektet. Projektet løb i perioden fra december 2020 til december 2022. Projektet har haft til formål at styrke brugen af uddannelse og opkvalificering til ledige i kommunerne og dermed understøtte implementeringen af to politiske aftaler om opkvalificering fra juni 2020.

Denne erfaringsopsamling følger op på de oplevelser, kommunerne har haft i arbejdet med en uddannelsesambassadør. Herunder erfaringerne med at arbejde målrettet på, at flere ledige skal påbegynder en erhvervsuddannelse som led i deres vej tilbage til arbejdsmarkedet. Samarbejdet mellem kommuner, a-kasser og uddannelsesinstitutioner er ligeledes en del af erfaringsopsamlingen. Rapporten består af to dele: en resultatanalyse og en erfaringsopsamling målrettet det fremtidige arbejde med området.

Del I undersøger, i hvilken grad kommunerne i projektet har indfriet succeskriterierne, herunder projektkommunernes resultater ift. de måltal, der blev opstillet ved projektstart. Del II samler op på de erfaring, som kommunerne har fået i forbindelse med det målrettede arbejde med opkvalificeringsindsatsen. Herunder hvilke drivere og barrierer der er for ledige, når de skal vælge uddannelsesvejen, og de erfaringer kommunerne har fået i samarbejdet med hhv. uddannelsesinstitutioner og a-kasser. Erfaringsopsamlingen indleder med en kort præsentation af projektet, herunder kernelementer, succeskriterier og design.

Resume

- Projekternes måltal om at etablere flere uddannelsesforløb har været svære at indfri grundet høj beskæftigelse med få ledige.
- Voksenlærlingeordningen har en bredere målgruppe og har derfor været brugt mere.
- Alle projekter har flere uddannelsesløft i projektperioden sammenlignet med før.
- Projektkommunerne har haft fokus på at udvide målgruppen for uddannelse og opkvalificering, så ikke kun modtagere af dagpenge har fået en indsats.
- Det er vigtigt for indsatsen med uddannelse og opkvalificering, at den organisatoriske ledelse prioriterer området.

Om Uddannelsesambassadør III projektet

For at understøtte intentionerne om at flere ufaglærte ledige bliver løftet til faglært blev der med Aftale om styrket opkvalificering (S, V, DF, RV og K) fra juni 2020 afsat 30 mio. kr. til projekt *Uddannelsesambassadør III*. Projektet er gennemført i perioden december 2020 til december 2022.

Projektet bygger videre på en lang række af erfaringer, som kommunerne har gjort sig i de to tidligere gennemførte projekter Uddannelsesambassadør I og II, der blev gennemført i perioden 2016-2020. Som noget nyt har a-kasser også haft mulighed for at deltage i projektet.

19 projekter har været en del af Uddannelsesambassadør III. Projekterne har været sammensat af 44 jobcentre og fem forskellige a-kasser. To steder er flere kommuner gået sammen i et rekrutteringsfællesskab.

Tabel 1

Deltagende kommuner og a-kasser

Albertslund og 3F/KRIFA/FOA	Lemvig og 3F	Thisted, Morsø og 3F
Fredericia	NRS** og FOA	Tønder og 3F
Frederikshavn	Odense og 3F/FOA/HK	Tårnby, Dragør og 3F
Faaborg-Midtfyn og 3F	Ringkøbing-Skjern	Vejen og 3F
Hjørring og 3F	Skanderborg	Viborg
JRS*	Sønderborg	Aalborg og 3F/Metal/HK
København		

Anm.: * Jobcentrenes Rekrutteringsfællesskab (Hølbæk, Odsherred, Kalundborg, Greve, Lejre, Roskilde, Faxe, Køge, Solrød, Stevns, Ringsted, Sorø, Slagelse, Næstved, Vordingborg, Guldborgsund, Lolland).

** Nordsjællands Rekrutteringsfællesskab (Fredensborg, Hillerød, Helsingør, Halsnæs, Hørsholm, Allerød, Egedal, Frederikssund, Gribskov)

I projektet har kommuner og a-kasser fået midler til at ansætte en eller flere uddannelsesambassadører. Ambassadørerne har arbejdet med at få flere ufaglærte ledige og ledige med forældet uddannelse til at tage en erhvervsuddannelse.

Opgaven for uddannelsesambassadørerne har været, at:

- rådgive ledige om deres muligheder for at blive faglærte gennem uddannelsesløftet og voksenlærlingeordningen
- håndholdt hjælpe ledige til at indgå uddannelsesaftaler med virksomheder.
- rådgive job- og virksomhedskonsulenter, så også de har kunne vejlede ledige og virksomheder om løft til faglært.

- være bindeled mellem de forskellige aktører på uddannelsesområdet og sikre, at der blev spredt viden om uddannelse i jobcentrene og dannet netværk i uddannelsesverdenen.

Projekterne har arbejdet med følgende succeskriterier og indsatsmodel, som bygger videre på erfaringerne og indsatsmodellen fra de tidligere Uddannelsesambassadør-projekter.



Design for erfaringsopsamlingen

Projekt Uddannelsesambassadør III er et implementeringsprojekt. Formål har været, at få flere ledige med behov til at tage en erhvervsuddannelse ved at styrke brugen af uddannelsesløftordningerne og anden målrettet opkvalificering.

Projekt Uddannelsesambassadør I og II blev eksternt evalueret af DISCUS og EPI-NION. DISCUS har ud over evalueringen også udarbejdet et inspirations-katalog, der beskriver redskaber, tips og tricks til implementeringen af indsatsmodellen og arbejdet med en uddannelsesambassadør-rolle.

Formålet med denne erfaringsopsamling er, at gøre status over projektets resultater og indsamle kvalitative erfaringer, der kan supplere inspirationskataloget. Erfaringsopsamlingen kan derved bidrage til at tydeliggøre erfaringer fra projekterne, der kan løftes ind i normalindsatsen med uddannelse og opkvalificering af ledige.

Erfaringsopsamlingen indeholder et kombineret fokus på resultater og proces. Særligt er der fokus på, hvad der har bidraget til, at ledige med behov bliver opkvalificeret.

Erfaringsopsamlingen omfatter ikke en fidelitetsvurdering, hvilket betyder, at der ikke foretages en vurdering af nøjagtighed, hvormed kerneelementerne er implementeret. Heraf følger, at det erfaringsopsamlingen beskriver som god praksis ikke bliver understøttet af en egentlig evidens måling.

Erfaringsopsamlingen vil afdække en række undersøgelsesspørgsmål:

- Udviklingen i brugen af uddannelsesordninger før og under projektet i hhv. deltagende og ikke-deltagende kommuner?
- I hvor høj grad er succeskriterierne indfriet?
- Hvilke erfaringer fra uddannelsesambassadørprojekterne bør løftes med over i den almindelige indsats?
- Hvilke erfaringer kan bidrage til fremtidig politikudvikling for uddannelsesordningerne i beskæftigelsesindsatsen?

Erfaringsopsamlingen er baseret på følgende datakilder:

- Registerdata fra det fælles datagrundlag (DFDG), som giver overblik over antallet af uddannelsesløft og voksenlærlingeforløb igangsat i de enkelte projekter. Samtidig giver registerdata mulighed for at sammenligne aktivitetsniveau og målopfyldelse på tværs af projekterne og med perioden før projektstart.
- Status- og slutrapporter, hvor projekterne har opsummeret deres erfaringer og refleksioner over projektets fremdrift og resultater.

Del I: Resultatanalyse

Denne del af rapporten undersøger, i hvilken grad projektkommunerne har indfriet de opstillede succeskriterier, herunder opfølgning på projekternes måltal. Formålet er at undersøge, om projektet har bidraget med det tilsigtede, ift. at:

- løfte flere ledige til faglært
- udbrede kendskabet til uddannelsesordningerne
- styrke samarbejdet mellem jobcentre, a-kasser og uddannelsesinstitutioner

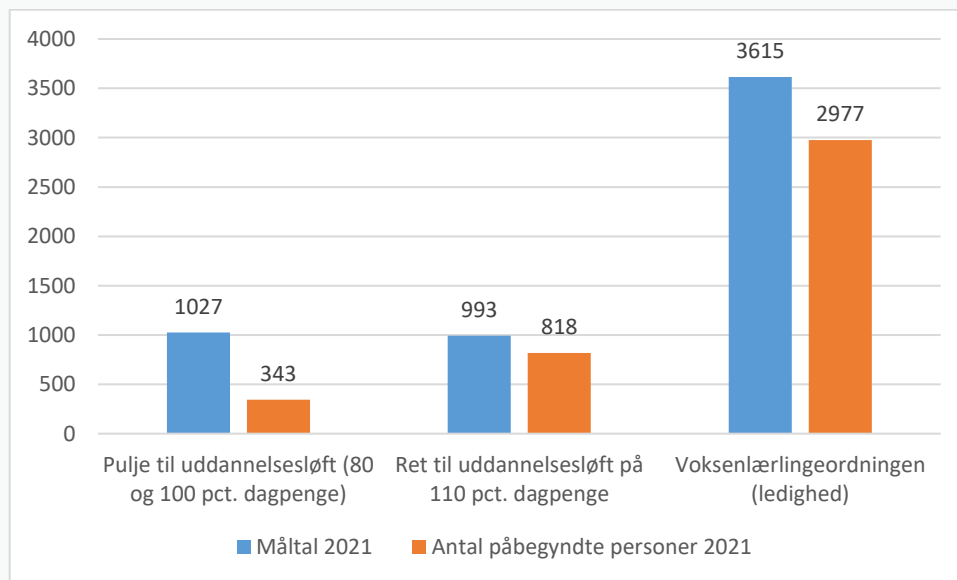
Opfølgning på måltal i projektkommunerne

Som led i ansøgningen har projektkommunerne forud for projektstart opstillet måltal for, hvor mange borgere de forventede ville påbegynde et uddannelsesforløb i løbet af projektperioden. Der blev opstillet måltal for følgende uddannelsesordninger: puljen til uddannelsesløft, ret til uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge og voksenlærlingeordningen. Der blev i udvælgelsen af projekter lagt vægt på, at der var opstillet ambitiøse måltal. De opstillede måltal blev udarbejdet med afsæt i ledigheden, som den så ud i efteråret 2020.

Figur 2 og 3 viser måltal i forhold til antallet af påbegyndte personer på tværs af projektkommuner for hhv. 2021 og 2022.

Figur 2

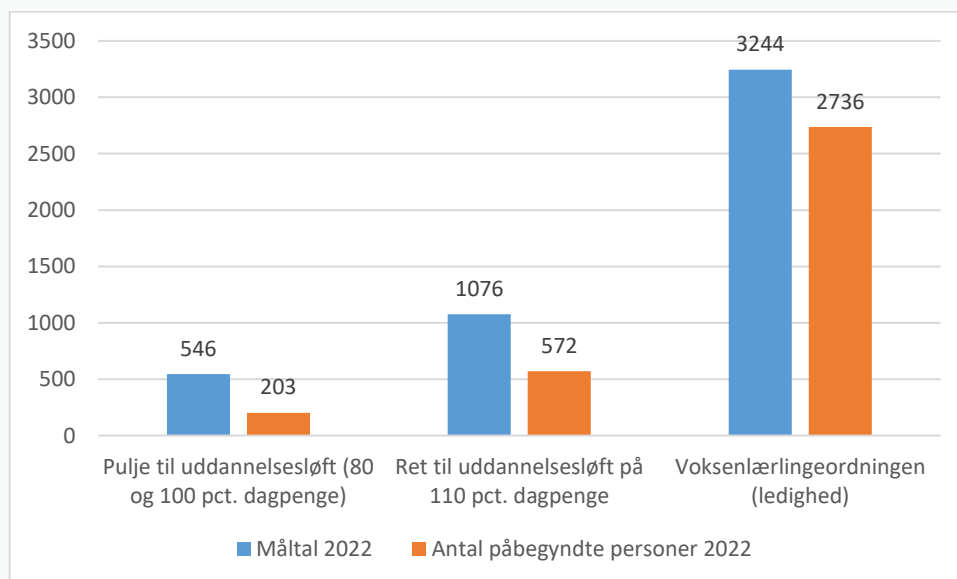
Måltal vs. påbegyndte personer i 2021



Kilde: Det Fælles Datagrundlag og egne beregninger.

Figur 3

Måltal vs. påbegyndte personer i 2022



Kilde: Det Fælles Datagrundlag og egne beregninger.

Generelt har projekterne haft udfordringer med at indfri de opstillede måltal. Dette skal dog ses i lyset af udviklingen på det danske arbejdsmarkedet i løbet af 2021 og 2022. Ledigheden har i perioden generelt været faldende, og der har været stor efterspørgsel på arbejdskraft fra virksomhederne, hvorfor det har været lettere at opnå ansættelse uden forudgående opkvalificerings. I den kontekst har en del projekter haft svært ved at leve op til egne måltal.

En del projekter angiver desuden, at ledige over 30 år i projektperioden er ansat direkte i kommunen som en del af social- og sundhedsassistent og social-og sundhedshjælper-uddannelserne. En ordning kommunerne forpligtede sig til i *Treparts-aftale om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked* fra november 2021. Det har betydet, at målgruppen ikke har haft behov for at tage grundforløbet som et uddannelsesløft og derfor ikke talt med i opgørelsen over påbegyndte uddannelsesforløb i jobcentret.¹

Voksenlærlingeordningen

Projekterne har haft lettere ved at realisere deres måltal for voksenlærlingeordningen end for de to uddannelsesløftordninger. Flere projekter peger på, at den store efterspørgsel på arbejdskraft blandt virksomhederne har gjort det attraktivt at indgå uddannelsesaftaler med ledige med støtte fra voksenlærlingeordningen. Derudover peger projekterne på, at virksomhederne kan få tilskud fra voksenlærlingeordningen for alle ledige, mens det kun er dagpengemodtagere, der kan få tilbud om en erhvervsuddannelse via uddannelsesløftordningerne (jobparate kontanthjælpsmodtagere kan kun få bevilget et grundforløb via puljen til uddannelsesløft). Som følge af den lave ledighed har projekterne løbende gennem projektperioden haft fokus på at udbrede indsatsen til flere målgrupper end blot dagpengemodtagere. I det lys har voksenlærlingeordningen været mere brugbar end uddannelsesløftsordningerne.

Udvikling i antal påbegyndte forløb sammenlignet med før projektperioden

Blandt andet grundet de førnævnte omstændigheder med lav ledighed, er det mindre meningsfuldt at sammenligne antal påbegyndte forløb med de opsatte måltal. Det kan i stedet være relevant at sammenligne antallet af påbegyndte forløb før og under projektperioden for at få et bedre billede af effekten af indsatsen:

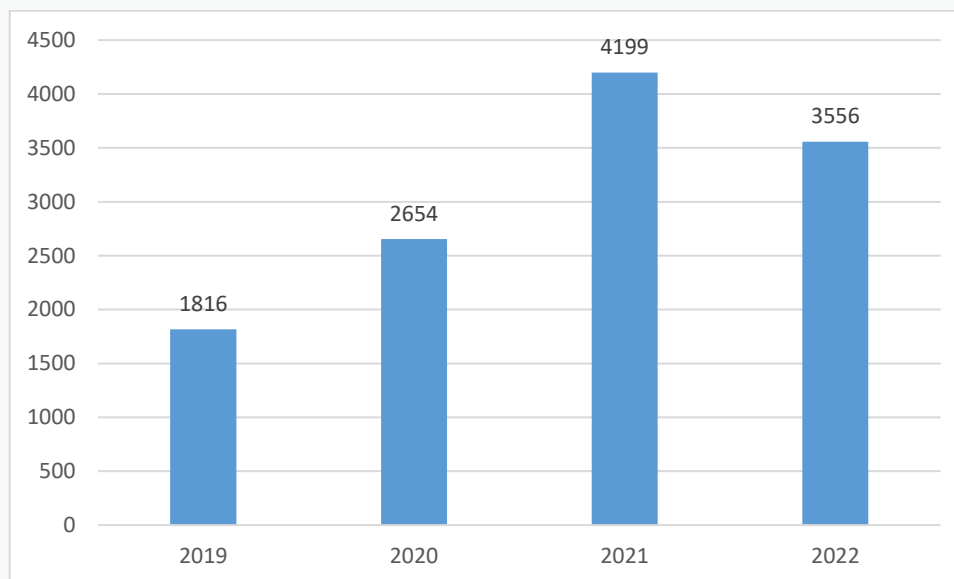
- På tværs af projekterne er der sket en tydelig stigning i antallet af påbegyndte forløb fra 2019 til 2022. Alle projektkommuner har øget antallet af påbegyndte forløb i projektperioden sammenlignet med de foregående to år jf. figur 4
- Samlet er der sket en stigning på ca. 73 pct., når man sammenligner antallet af påbegyndte forløb i projektperioden (2021-2022) med de to foregående år (2019-2020).

¹ Kommunerne forpligtede sig i ”[Treparts-aftale om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked](#)” af 21. november 2020 til pr. 1. juli 2021 at ansætte voksne elever på 25 år og derover på social- og sundhedsassistentuddannelsen allerede fra begyndelsen af grundforløbets 2. del, når de var optaget på en SOSU-skole. Det betød, at ledige over 30 år ikke længere havde behov for at tage grundforløbet som et uddannelsesløft.

- Med Projekt Uddannelsesambassadør II (2018-2020) var der en stigning i antallet af påbegyndte forløb² på ca. 58 pct. sammenlignet med før projektperioden.

Figur 4

Antal påbegyndte personer for alle projekter



Anm.: Antal påbegyndte personer for puljen til uddannelsesløft, ret til uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge og voksenlærlingeordningen
 Kilde: Det Fælles Datagrundlag og egne beregninger

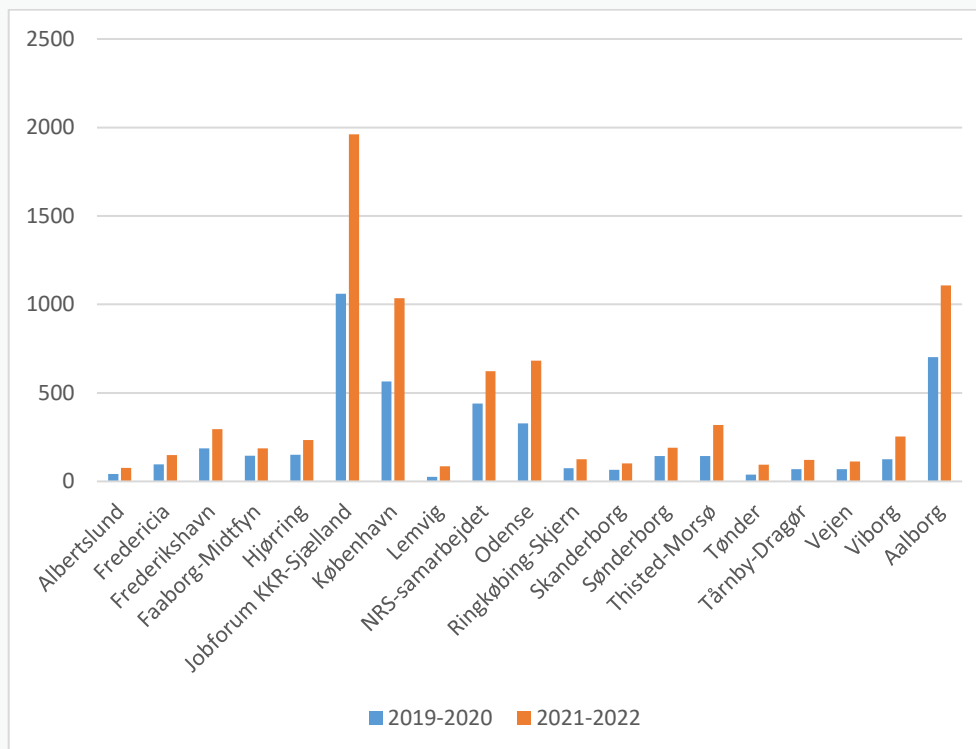
På tværs af projektkommuner er der stor variation i stigningen i antallet af påbegyndte forløb. Der er ikke umiddelbart nogen sammenhæng mellem kommunestørrelse og evnen til at få flere ledige til at påbegynde et uddannelsesløft eller voksenlærlingeforløb.

- Tre ud af 19 projektkommuner har øget antallet af påbegyndte forløb med 33-41 pct.
- De resterende (16 ud af 19) projekter har haft en stigning på over 50 pct.
- Fem projekter har mere end fordoblet antallet af påbegyndte forløb med en stigning på mellem 100 og 227 pct.

² Ordningen med ret til uddannelsesløft inden for mangelområder med 110 pct. dagpenge blev først indført fra 1. august 2020.

Figur 5

Påbegyndte forløb – alle ordninger under ét



Kilde: Det Fælles Datagrundlag og egne beregninger. .

Sammenligning med kommuner, der ikke har deltaget i projektet

En anden måde at undersøge betydningen af uddannelsesambassadører er, at sammenligne antallet af påbegyndte forløb mellem projektkommuner og ikke-projektkommuner. For at tage højde for kommunernes størrelse og for at sammensætningen af ledige er forskellig fra kommune til kommune, sammenholdes antallet af påbegyndte uddannelsesløft (både på 80 og 110 pct. dagpenge) med antallet ledige i målgruppen for uddannelsesløft³. Sammenligningen er kun lavet for uddannelsesløft, da virksomhederne kan få tilskud fra voksenlærlingeordningen for alle ledige⁴.

³ Målgruppen for uddannelsesløft er dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, der er enten ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse og er fyldt 30 år. Da det ikke er muligt at opgøre andelen med forældet uddannelse tæller opgørelsen dog kun ufaglærte, dvs. personer der har grundskole eller gymnasium som højest fuldførte uddannelse.

⁴ Hvis voksenlærlingeforløb skulle indgå i opgørelsen, ville man skulle sammenligne med det samlede antal ledige i projektperioden. Målgruppen ville således være så stor, at der ikke længere kan tolkes meningsfuldt på tallene.

Tabel 2**Antal og andel uddannelsesløft for målgruppen (2021-2022)**

	Målgruppe for uddannelsesløft	Antal påbegyndte personer	Andel der er påbegyndt et uddannelsesløft	
Hele landet		72.008	3.386	4,7
Projektkommuner under ét		39.527	1.965	5,0
Ikke-projektkommuner under ét		32.481	1.421	4,4

Kilde: Det fælles datagrundlag og egne beregninger.

Tab 2 viser, at det blandt projektkommunerne er ca. 5 pct. af de ledige i målgruppen, der er påbegyndt et uddannelsesløft, mens det for ikke-projektkommuner er ca. 4,4 pct. der er påbegyndt et uddannelsesløft i projektperioden.

Der er således ikke tale om en markant forskel mellem projekt- og ikke-projektkommuner. Det kan skyldes, at ikke-projektkommuner der har deltaget i Uddannelsesambassadør I eller Uddannelsesambassadør II har erfaret betydningen af en uddannelsesambassadør ift. at få flere ledige opkvalificeret og dermed ansat en på egen hånd. Da projektet har kørt ad flere omgange, kan ikke-projektkommuner også have fået kendskab til virkningen af at have en uddannelsesambassadør igennem andre veje.

Opfølgning på succeskriterierne

Som led i opfølgningen har hvert projekt vurderet i hvor høj grad de mener, at de har opfyldt succeskriterierne der blev opstillet ved projektstart. Resultaterne fremgår af tabel 3:

- antallet af uddannelsesløft og voksenlærlinge er øget for forsikrede ledige og jobparate,
- alle relevante medarbejdere kender og anvender ordningerne og
- samarbejde og klare aftaler med uddannelsesinstitutioner og a-kasser.

Tabel 3**Projekternes egen vurdering af succeskriterierne**

	Slet ikke	Et lille stykke vej	I nogen grad	Tæt på opnået	Fuldt opnået
Antallet af uddannelsesløft og voksenlærlinge er øget for forsikrede ledige og jobparate		1	7	5 (+1)	4 (+1)
Alle relevante medarbejdere kender og anvender ordningerne				7(+1)	10 (+1)
Samarbejde og klare aftaler med uddannelsesinstitutioner og a-kasser				10	8

Anm.: Nogle kommuner har krydset af i to bokse til samme spørgsmål, det fremgår af parentesen. Én enkelt kommune har ikke udfyldt skemaet i deres slutrapport. Antallet af projektkommuner stemmer derfor ikke overens med antallet af afrapporteringer i tabellen.

Kilde: Projekternes slutrapporter

Det er stor variation i, hvordan projekterne vurderer de har opfyldt succeskriteriet, om at flere ledige skal deltage i uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen. Kun fem projekter vurderer, at succeskriteriet er fuldt opnået, mens størstedelen af projekterne angiver, at succeskriteriet kun i nogen grad er opnået. Som beskrevet ovenfor, har projekterne generelt haft svært ved at opfylde deres måltal, og flere projekter nævner den samfundsøkonomiske højkonjunktur med faldende arbejdsløshed og deraf mindre målgruppe som årsag. Flere projekter giver udtryk for, at ufaglærte har haft nemt ved at finde arbejde og motivationen for, at starte uddannelse derfor har været mindre.

For de øvrige to succeskriterier vurderer alle projekterne, at de enten er ”tæt på opnået” eller ”fuldt opnået”. De projekter der har angivet, at succeskriterierne er tæt på opnået forklarer, at de ser opgaverne om styrket samarbejde og udbredelse af viden om uddannelse og opkvalificering som et kontinuerligt arbejde, der hele tiden kræver fokus og som man derfor aldrig bliver helt færdig med. Flere projekter peger desuden på, at de har oplevet stor variation ift. hvor godt samarbejdet med a-kasser og uddannelsesinstitutioner har fungeret.

Del II: Erfaringsopsamling

I slutrapporterne er projektkommunerne blevet bedt om at reflektere over egne erfaringer med blandt andet organisering og ledelse, samarbejde med a-kasser og uddannelsesinstitutioner, samt hvilke drivere og barrierer de oplever, når ledige skal vælge uddannelsesvejen. Denne del af rapporten samler op på disse erfaringer med henblik på, at udbrede dem til kommuner og a-kasser, der ikke har deltaget i projektet. Formålet er også, at udbrede erfaringer til den fremtidige indsats med uddannelse og opkvalificering i jobcenterene.

Tabel 4

Drivere og barrierer for uddannelse og opkvalificering

Driver	Barrierer
Ledelsen prioritere uddannelse og opkvalificering	Manglende prioritering af uddannelse og opkvalificering
Samarbejde på tværs af aktører – herunder ledelsesniveau	Manglende medansvar fra alle aktører
Uddannelsesambassadør er fysisk til stede i a-kassen	Svært at navigere i mange meget forskellige uddannelsesinstitutioner
Økonomi (uddannelsesløft med 110 pct. dagpenge)	Dårlige erfaringer med at gå i skole

Organisering og ledelsesmæssig forankring

Afrapporteringen fra projektkommunerne viser, at fokus og prioritering af uddannelse og opkvalificering fra ledelsen i hhv. jobcenter og a-kasser er helt afgørende, hvis flere ledige skal gå uddannelsesvejen. Det handler fx om, at ledelsen kontinuerligt følger op på projektet og anerkender, at uddannelsesambassadører er vigtig for organisationen. Overordnet rapporterer projekterne vigtigheden af, at ledelsen italesætter den rolle uddannelsesambassadøren har over for øvrige medarbejdere. På den måde synliggør ledelsen, at opgaven er prioriteret, og at det er et fælles projekt for hele organisationen.

For den fremtidige indsats med uddannelse og opkvalificering peger projektkommunerne på indsatsmodellen (jf. figur 1). I indsatsmodellen er der fokus på flere elementer i arbejdet med at øge antallet af uddannelsesløft. Herunder hvordan ledelsen på forskellig vis skal understøtte indsatsen. Den generelle opfattelse er, at dette er nødvendigt for den fremtidige forankring af arbejdet med uddannelse og opkvalificering. Området er meget komplekst og en høj medarbejderomsætning i jobcenterne gør kontinuerligt fokus fra ledelsen endnu vigtigere.

Styregruppe

Alle projekter har i projektperioden haft en styrergruppe, der fungerede som et fast forum for styring. Projekterne rapporterer meget forskellige erfaringer med styrergrupperne. De fleste har oplevet, at styrergrupperne har fungeret som et nyttigt rum for samarbejde og problemløsning på tværs af aktører (a-kasser, uddannelsesinstitutioner og jobcentre). Styrergrupperne har i mindre grad været et egentligt rum for styring. Afrapporteringerne viser, at for den fremtidige indsats kan det være relevant at prioritere lignende fora. Et sted, hvor de centrale aktører har et fast rum til at tale sammen, løse udfordringer og udveksle idéer til arbejdet med at styrke uddannelses- og opkvalificeringsindsatsen. Dette kan være særligt relevant set i lyset af det nye kontaktforsøg der træder i kraft 1. januar 2024. Når a-kasserne skal stå for kontaktforsøget de første tre måneder, får de også et større ansvar for at sikre det fortsatte fokus på uddannelse og opkvalificering, og for at løfte flere ledige til faglært.

Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne

Samarbejdet mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner har generelt været vel-fungerende. Projektkommunerne har erfaret, at det gode samarbejde for alvor opstår, når ledelsen fra de forskellige aktører indgår i dialog. Det giver bedre forståelse af den anden aktør, og bidrager til at minimere uoverensstemmelser. Dialog på ledelsesniveau er også et tydeligt signal til medarbejderne om, at samarbejdet er en prioritet. Det er erfaringen fra projektkommunerne, at mindre jobcentre med fordel kan gå sammen om kontakten med uddannelsesinstitutionerne. På den måde bliver samarbejdet enklere og mere meningsfyldt for uddannelsesinstitutionerne.

Fokuspunkter til den fremtidige indsats

Samarbejdet mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner er udfordret, når medarbejderne i jobcentrene oplever uddannelsesinstitutionerne som meget forskellige. Det komplicerer arbejdet for medarbejderne i jobcentrene. Stor fysisk afstand mellem jobcenter og nærmeste uddannelsesinstitution er også en udfordring for samarbejdet. Nogle jobcentre har rapporteret en oplevelse af, at uddannelsesinstitutionerne kun retter deres informations- og vejledningsinitiativer mod unge. Der er dermed en risiko for, at voksne ledige oplever, at uddannelsen ikke er relevant for dem, hvilket i værste fald kan betyde, at de ikke ønsker at starte på uddannelsen alligevel. Blandt uddannelsesinstitutionerne er der derimod en oplevelse af, at jobcentrene bør være bedre til at udnytte de tilbud som skolerne allerede organiserer, da uddannelsesinstitutionerne fx sjældent har ressourcer til at holde informationsaf-tener for ét jobcenter alene.

Samarbejde med a-kasser

Der har været stor variation på tværs af projektkommuner ift., hvor godt samarbejdet har fungeret mellem jobcenter og a-kasse. Den overordnede erfaring fra projekterne er, at det har en positiv indvirkning på samarbejdet, når der jævnligt er en uddannelsesambassadøren fysisk til stede i a-kassen. Den fysiske placering i a-kassen gør, at både medarbejdere og medlemmer i a-kassen har lettere adgang til viden og sparring om uddannelse og opkvalificering. Det kan dermed bidrage til øget udveksling af erfaring og viden mellem jobcenter og a-kasse.

Fokuspunkter til den fremtidige indsats

Igennem projektperioden har STAR løbende udarbejdet monitoreringsrapporter, der har vist fremdrift i projekterne ift. de måltal der blev opstillet. Monitoreringsrapporterne har bidraget til en bedre fornemmelse af hvilke projekter der var kommet godt i gang, og hvor der var behov for yderligere støtte. Selvom a-kasserne i flere projekter har været medansøger, har det kun været muligt at opgøre antallet af uddannelsesforløb fordelt på kommunerne. A-kasserne har ikke haft den samme konkrete opfølgning på arbejdet med uddannelsesindsatsen. Igennem processtøtten har STAR (AMK) derfor erfaret, at prioritering fra ledelsen i a-kassen er endnu mere afgørende for uddannelsesindsatsen. I forlængelse her af, er det erfaret, at godt samarbejde mellem a-kasse og jobcenter er betinget af et medansvar for projekterne fra begge parter.

Samspil mellem uddannelsesordningerne

Som led i erfaringsopsamlingen har STAR bedt projekterne om at reflektere over, hvordan de forskellige uddannelsesordninger fungerer, og hvordan samspelet mellem de forskellige ordninger har været.

Projektkommunerne har særligt forholdt sig til samspelet mellem uddannelsesløftordningerne (både 80 pct. og 110 pct. dagpenge) og voksenlærlingeordningen. De fleste projektkommuner, ser uddannelsesløftordningerne og voksenlærlingeordningen som én samlet indsats, der støtter den ledige i at gå fra ufaglært til vokselev på en arbejdsplads og til sidst faglært.

Projekterne angiver også, at langt de fleste, der starter på et uddannelsesløft fortsætter i praktik med støtte fra voksenlærlingeordningen. Her spiller virksomhedskonsulenten i jobcentret en afgørende rolle ved at bidrage til at finde praktikpladserne. Praktik i en virksomhed giver typisk et bedre afsæt til efterfølgende at få arbejde. Pga. store efterspørgsel på arbejdskraft i projektperioden, har det været nemmere at finde praktikpladser.

Ret til uddannelsesløft

Den midlertidige ordning med ret til uddannelsesløft inden for mangelområder med 110 pct. dagpenge har været gældende i hele projektperioden (ordningen trådte i kraft 1. august 2020). Det har ifølge projektkommunerne både medført fordele og udfordringer. Når der er tale om en rettighed for borgeren, har jobcentrene pligt til at vejlede om muligheden allerede i starten af ledighedsforløbet. Den ledige kommer derfor hurtigt i gang med at snakke uddannelse, og kommunen kan derfor igangsætte et evt. arbejde med motivationen hos den ledige, hvis det er relevant.

Flere projekter giver også udtryk for at rettigheden betyder, at det i sidste ende alene er borgeren der beslutter om vedkommende vil starte på en uddannelse. Den følelse af styring og kontrol over eget forløb kan virke positivt. Omvendt peger flere på at netop den kontrol og styring kan være problematisk, fordi de oplever borgere, der går i gang med en uddannelse, som sagsbehandleren på forhånd kan se, at de får svært ved at gennemføre. Fx fordi de ikke har kompetencerne eller fordi det kan være svært at få læreplads. Det kan resultere i en dårlig oplevelse for den ledige, som gør, at vedkommende helt fravælger uddannelsesvejen fremadrettet.

Drivere og barrierer når ledige skal vælge uddannelsesvejen

Projekterne angiver økonomi som den mest udtalte driver for at ledige ønsker at påbegynde et uddannelsesløft. Dels gør den høje dagpengesats under uddannelsesløftordningen med 110 pct. dagpenge det mere overskueligt for målgruppen, at begynde uddannelse, på trods af at mange har etableret sig med fase udgifter til fx bolig. Derudover er forventningen om bedre økonomi i fremtiden og mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet også afgørende, når ledige beslutter at begynde et uddannelsesforløb, hvilket er i tråd med motivationsanalysen i serviceeftersynet.

Omvendt er dårlige erfaringer med at gå i skole og manglende tro på egne evner de hyppigste barrierer for at ledige starte et uddannelsesforløb. Derudover giver flere projekter også udtryk for, at mange ufaglærte ledige har for dårlige danskundskaber til at kunne begynde og gennemføre en erhvervsuddannelse. Selvom jobcentrene har mulighed for at tilbyde den ledige danskundervisning, betyder det at vejen til at stå som færdiguddannet bliver længere. Det kan virke afskrækkende og afholde nogle ledige fra at begynde.

Den generelle mangel på arbejdskraft i projektperioden har betydet, at det for mange ledige har været let at få arbejde igen, hvilket for mange kan være mere attraktivt end at begynde på et længere uddannelsesforløb med en lavere ydelse.