

Statusrapport

Flere voksenlærlinge i Slagelse

Februar 2021

v/Projektleder Charlotte Lykke Jensen



jobcenter
Slagelse

Indhold

Indledning	3
Udfordringerne	4
Foranalysen og de 32 anbefalinger	5
Fælles værktøjskasse	6
Digitale platforme	6
Registrering	6
Samarbejdsplatform	6
Markedsføring	6
Økonomi	6
Spørgeskemaundersøgelsen	7
Projektorganisering	7
Projekt resurser	7
Formål og leverancer	7
Formål	7
Leverancer	7
Samarbejderne	8
Projektgruppen	8
Referencegruppen	8
Vi har nu givet os selv det store serviceeftersyn	9
Så hvad har vi nået indtil nu?	9
Det hurtige overblik	9
Tidslinje	10
Konklusion	10
Markant øgning i antallet af voksenlærlinge	10

Indledning

Undersøgelser på landsplan viste tilbage i 2019, at over halvdelen af de virksomheder der rekrutterede forgæves, havde mangel på faglært arbejdskraft. Dette betød blandt andet, at virksomhederne mistede ordrer.

Tallene viste, at der hver måned manglede ca. 10.000 lærepladser på landsplan og selv indenfor områder med stor efterspørgsel på arbejdskraft manglede der ca. 2.000 elevpladser.

Både lokalt i Center for Arbejdsmarked- & Integrations - Rekrutteringsservice, regionalt i Jobcentrenes Rekrutterings Service Sjælland samt i Hovedstadens Rekrutterings Service, bekræftede erfaringerne denne ubalance på arbejdsmarkedet. Der var stor efterspørgsel på faglært arbejdskraft, mens størsteparten af den ledige arbejdskraft var ufaglært.

Med baggrund virksomhedernes mangel på faglært arbejdskraft og med et udgangspunkt på 53 voksenlærlinge i Slagelse Kommune tilbage i 2019, har Virksomhedsservice længe haft et ønske om at sikre, at langt flere af vores borgere over 25 år får en erhvervsuddannelse og derved større mulighed for beskæftigelse.

Der blev derfor taget beslutning om at igangsætte et treårigt projekt i perioden 1/4-2019 – 31/12- 21 for derved at øge fokus på at få flere voksenlærlinge i Slagelse.

Udfordringerne

For at få dannet et overblik over udfordringerne, er der afholdt løbende interviews med medarbejderne i Center for Arbejdsmarked og Integration.

Udfordringerne:

- For få voksenlærlinge i Slagelse (53)
- Manglende fælles værktøjskasse
- Manglende optimal udnyttelse af eksisterende digitale platforme
- Manglende fælles registrering af voksenlærlinge og mulige kandidater
- Behov for samarbejdsplatform mellem aktører
- Behov for målrettet markedsføring omkring voksenlærlinge

Fokus på flere voksenlærlinge

- Drøftelse af målgrupper og indsatsler med baggrund i forundersøgelsen
- Give relevante medarbejdere i jobcentret strategisk fokus på at få flere voksenlærlinge i kommunen,

Fælles værktøjskasse

- Udvikle en fælles værktøjskasse for medarbejdere på tværs i jobcentret, indeholdende foldere og andet materiale som er relevant i arbejdet omkring at få flere voksenlærlinge.
- Kompetenceudvikle medarbejdere, i form af kort uddannelse, af medarbejdere i håndtering af den fælles værktøjskasse. (Jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter, sagsbehandlere samt andre relevante som har fokus på voksenlærlinge.
- Arbejde med interne arbejds gange og metoder i forhold til flow.
- Generelt arbejde med kompetenceudviklingsforløb med udgangspunkt i PSO (Personaleudvikling, Systemudvikling, Organisationsudvikling)

Digitale platforme

- Danne overblik over hvilke digitale platforme der allerede findes og hvorledes disse bruges.
- Udvikle ensartet brug af eksisterende digitale platforme, med aftale om at udnytte de digitale platforme der allerede findes, for derved at kunne optimere muligheden for uddata.

Registrering

- Danne overblik over hvorledes virksomhedernes behov for voksenlærlinge registreres og tilgår kommunens konsulenter.
- Udnytte de digitale platforme der findes
- Danne overblik over de lediges ønsker om at få en plads som voksenlærning, bl. a. ved at sikre det står på borgerens CV at der ønskes elevplads i jobnet.cv
- Udvikle ensartede metoder for registrering og bistand

Samarbejdsplatform

- Styrkelse af samspillet mellem aktører på området.
- Udvikle nye metoder for samarbejdet med virksomhederne der giver bedre overblik over den enkelte virksomheds behov

Markedsføring

- Styrkelse af markedsføringen i form af materiale til borgere, virksomheder og samarbejdspartnere for at oplyse om ordningen.
- Udvikle nye materialer, metoder og muligheder af markedsføring i et samarbejde.

Succeskriterier:

- Stigning i antallet af voksenlæringeaftaler for ledige kontanthjælps- og dagpengemodtagere samt beskæftigede uflaglærte i
- 2019 fra 50 til 60 voksenlærlinge, for 2020 fra 60 til 70 voksenlærlinge, for 2021 fra 70 til 80 voksenlærlinge

Succeskriterier:

- Sikre forankring af ændrede arbejds gange og metoder ved projektets udgang.

Succeskriterier:

- Sikre forankring af ændrede arbejds gange og metoder ved projektets udgang.
- Via fælles dialog sikre det optimale udbytte og brug af de eksisterende digitale platforme.

Succeskriterier:

- Sikre forankring af ændrede arbejds gange og metoder ved projektets udgang.
- Sikre brugen af de digitale platforme ved projektets udgang.

Succeskriterier:

- Sikre forankring af ændrede arbejds gange og metoder ved projektets udgang.

Succeskriterier:

- Sikre et bedre kendskab til voksenlærlinge hos alle parter ved projektets udgang.

Foranalysen og de 32 anbefalinger

Processen startede tilbage i foråret 2019 med det store serviceeftersyn på eksisterende tal og indsatser og der blev udarbejdet en for analyse som endte ud i 32 anbefalinger, disse anbefalinger er der efterfølgende arbejdet videre med.

1. At der igangsættes en drøftelse omkring målgrupper og indsatser med baggrund i forundersøgelsen for skabe et strategisk overblik over hvilke målgrupper og indsatser der skal arbejdes med for at få flere voksenlærlinge i Slagelse kommune.
2. At der arbejdes på at give relevante medarbejdere på tværs i jobcentret et samlet overblik, viden og fokus på at få flere voksenlærlinge.
3. At der arbejdes på at løfte antallet i Slagelse Kommune fra 53 voksenlærlinge i 2018 til 80 voksenlærlinge i 2021 med baggrund i opgørelse over antal voksenlærlinge i Slagelse fordelt på brancher.
4. At der sættes fokus på ubesatte elevpladser på jobnet/praktikplads.dk. Dette med baggrund i opgørelse over jobopslag af elevpladser, hvor der pr. maj 2019 i Slagelse og i en radius af 50 kilometer ses 91 ledige elevpladser indenfor detail og HK området.
5. At der arbejdes på et endnu tættere samarbejde med HK og detailbranchen i forhold til kompetenceudvikling af ansatte og ledige samt en tæt kobling til forsøgsprojekt (LAR).
6. At der skabes et overblik over borgere, der har et grundforløb samt en RKV. Med baggrund i opgørelse fra Rekrutteringsenheden, oversigt over ledige på uddannelsesløft samt realkompetencevurderinger af ledige i perioden 2016-18, kunne denne gruppe indeholde potentielle kandidater til voksenelevpladser.
7. At der sættes fokus på at informere virksomhederne omkring muligheden for en realkompetencevurdering af egne medarbejdere og efterfølgende kort tids opkvalificering. Slagelse Erhvervscenter er af det indtryk, at mange virksomheder ikke er helt klar på denne mulighed. Slagelse Erhvervscenter udtaler at der kunne være en ide i en målrettet indsats for at opkvalificere egne medarbejdere i virksomhederne- for derved at gøre plads til andre. Virksomhederne nævner ofte, at det er en udfordring at få uddannet arbejdskraft.
8. At der indgås et tæt samarbejde omkring uddannelsesløft med relevante interne samarbejdspartnere på tværs af afdelinger og eksterne samarbejdspartnere (f.eks. uddannelsesinstitutioner og virksomheder).
9. At der tages fat i nogle af de faglige organisationer omkring de beskæftigede ufaglærte. Netop denne gruppe er, ifølge oversigt over beskæftigede og ledige opdelt efter uddannelsesniveau, en stor del for Slagelses vedkommende. Der kan være stor fordel i at løfte en andel af disse over i en voksenlærlingeplads for derved også at give jobs til ledige borgere.
10. At der sættes fokus på et tættere samarbejde med Det faglige hus, FOA, Den Kristelige A-kasse, 3F samt HK med baggrund i opgørelse over antal ledige på dagpenge fordelt på A-kasser, netop disse fire har den største andel af ufaglærte ledige.
11. At der lægges op til et tæt samarbejde med den igangværende Voksenlærlinge kampagne der allerede kører fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (samarbejde med 3F, Dansk metal, HK, FOA, NNF, Kost- og ernæringsforbundet og deres a-kasser, samt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).
12. At der gennemføres en spørgeskemaundersøgelse/interviewrunde hos partnerskabs virksomhederne for at kunne afdække barrierer for at tage flere lærlinge og derved uddanne flere faglærte.
13. At der sættes fokus på ”det gode match” mellem virksomheder og elever. Dette med baggrund i det paradoks at virksomhederne mangler elever.
14. At der indgås målrettet samarbejde med ZBC omkring voksenlærlinge. Dette med baggrund i opgørelse over borgere over 25 år i gang med grundforløb 2 på ZBC. Hvor er der overvægt, hvem har allerede lærepladser og hvem mangler?
15. At der indgås tæt samarbejde med Slagelse Kommunes HR afdeling omkring mulighed for flere voksenlærlinge i virksomheden Slagelse kommune. Der er p.t. 95 elever ansat over 25 år hvoraf 51 er ansat som voksenelever og 44 modtager ordinær løn. Generelt er hovedvægten af disse ansættelser på Social- og Sundhedsassistentelever.
16. At der arbejdes på at danne et overblik over virksomheder i Slagelse Kommune som i 2019 er opkrævet strafafgift via AUB. Et sådant overblik vil kunne være med til at tilspidse indsatsen for virksomhedskonsulenterne i deres arbejde med de enkelte virksomheder og muligheden for en målrettet indsats omkring at få flere voksenlærlinge.

Fælles værktøjskasse

17. At der udvikles en fælles værktøjskasse for medarbejdere på tværs i jobcentret, indeholdende foldere og andet materiale som er relevant i arbejdet omkring at få flere voksenlærlinge.
18. At der sker kompetenceudvikling af medarbejdere, i form af kort uddannelse, af medarbejdere i håndtering af den fælles værktøjskasse. (Jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter, sagsbehandlere samt andre relevante som har fokus på voksenlærlinge.
19. At der arbejdes med interne arbejdsgange og metoder i forhold til flow.

Digitale platforme

20. At der udvikles ensartet brug af eksisterende digitale platforme, med aftale om at udnytte de digitale platforme der allerede findes bedst muligt, for derved at kunne optimere muligheden for uddata.

Registrering

21. At der dannes overblik over hvorledes virksomhedernes behov for voksenlærlinge registreres og tilgås kommunens konsulenter.
22. At der dannes overblik over de lediges ønsker om at få en plads som voksenlærling, bl.a. ved at sikre det står på borgerens CV at der ønskes elevplads på borgerens jobnet-CV. Dette vil give mulighed for at oplysningen overføres til fagsystemet Fasit og derved øge muligheden for en målrettet udsøgning over kandidater til voksenlærepladser/elevpladser.
23. At der udvikles ensartede metoder for registrering.

Samarbejdsplatform

24. At der sker en styrkelse af samspillet mellem aktører på området.
25. At der udvikles nye metoder for samarbejdet med virksomhederne der giver et bedre overblik over den enkelte virksomheds behov.

Markedsføring

26. At der sker en styrkelse af markedsføringen i form af materiale til borgere, virksomheder og samarbejdspartnere for derved at oplyse om voksenlærlingeordningen.
27. At der udvikles nye materialer, metoder og muligheder af markedsføring i et samarbejde i Center for Arbejdsmarked og Integration.

Økonomi

28. At det undersøges om der er basis for at søge om en prøvehandling baseret på " Flere voksenlærlinge i Slagelse Kommune som virksomhed". Det bør undersøges om et samarbejde med HR kunne være en mulighed her.
29. At der indgås en generel aftale i ledergruppen omhandlende fælles fodslag og fokus for den fælles opgave samt indsættelse af de nødvendige personaleresourcer.
30. At der afsættes midler til afholdelse af temadage, mødeforplejning m.v. i perioden.
31. At der ikke umiddelbart afsendes projektansøgning til understøttelse af økonomien i indsatsen omkring flere voksenlærlinge. Der er hen over forår og sommer afsøgt for muligheder på fonde.dk og taget kontakt til mulige samarbejder uden at være stødt på aktuelle projektmuligheder.
32. At der sker en sammentænkning til forsøgsprojekt, afgrænset til detailområdet. Formålet for projektet er, at udvikle metoder og initiativer, som kan være med til at øge mindre virksomheders viden om og incitament til at uddanne egne medarbejdere. Detailanalyse peger i retning af et stort behov for efteruddannelse. Der påtænkes et samarbejde med Erhvervscenteret og de tre erhvervsforeninger i kommunen, som skal være med til at løfte projektet ift. Virksomhederne. Projektet har modtaget midler fra det lokale Arbejdsmarkedsråd på (50.000 kr.)

Spørgeskemaundersøgelsen

I efteråret 2019 var spørgeskema- og tilfredshedsundersøgelse til partnerskabsvirksomhederne klar til udsendelse, og 112 virksomheder gav tilbagemeldinger. Disse tilbagemeldinger er der taget udgangspunkt i omkring det fremadrettede arbejde for derved at blive helt skarpe på, hvilke indsatser der skal til for at virksomhederne føler sig hjulpet med deres udfordringer.

Projektorganisering

- *Styregruppe*
 - Ledere af Virksomhedsservice, Opkvalificering og Ungehus
- *Referencegruppe*
 - Erhvervscenter, organisationer, virksomheder, Slagelse Kommune HR, STAR, ZBC, Virksomhedsservice
- *Projektgruppe*
 - Medarbejdere fra Opkvalificering, Virksomhedsservice og Ungehus
- *Arbejdsgrupper*
 - Medarbejdere fra Opkvalificering, Virksomhedsservice og Ungehus
 - Markedsføring
 - Indsatser
 - Registrering og digital platform

Projekt resurser

Hvad har det kostet at sætte dette 3 årige fokus?

- Projektleder
- Medarbejderes tid i arbejdsgrupper
- Tid til kompetenceudvikling af medarbejdere
- Økonomi til markedsføring (50.000) og lidt småkager

Formål og leverancer

Projektgruppen har efter de 32 anbefalinger i foranalysen arbejdet med formål og leverancer for at blive helt skarpe på de fremadrettede leverancer som skulle sikre det øgede fokus på at få flere voksenlærlinge i Slagelse.

Formål

- For at borgerne fastholder eller opnår varig beskæftigelse – og dermed bidrager til bedre økonomi for både borger, kommune og samfund
- For at opfylde virksomhedernes behov for faglært arbejdskraft i fremtiden
- For at fremme at der investeres i ny viden & teknologi til fremtidens arbejdsmarked
- Ved at der dannes trædesten for de fremadrettede tværfaglige samarbejder i og udenfor organisationen

Leverancer

- Udvikling af metoder og indsatser over for borgere
- Udvikling af metoder og indsatser over for virksomhederne
- Digitale platforme, registreringer og værktøjskasse
- Kompetenceudvikling af medarbejdere i Center for Arbejdsmarked og Integration
- Samarbejder
- Markedsføring

Samarbejderne

Projektgruppen

For at skabe det fremadrettede fokus kan vi ikke stå alene, derfor er der lagt op til, at danne trædesten på tværs af afdelingerne for det fremadrettede interne samarbejde og derved sikre fremtidens samarbejdsplatform. Der er brugt to år på at skabe en samarbejdsplatform i projektgruppen baseret på værdier som tillid, ærlighed samt stor synergi.

Fremadrettet vil det give god mening, at projektgruppen "med lidt tilføjelser", danner den fælles interne samarbejdsplatform på tværs.

Her vil der være grobund for den brede tværfaglighed som kan danne trædesten for andre samarbejder ud over voksenlærlinge, som fx de interne forretningsgange og fremadrettede indsatser, altså det løbende "serviceeftersyn" af os selv med vurderinger af, hvad skal vi gøre mere af og hvad vi skal gøre mindre af - for derved løbende at sikre, at vi er på rette vej.

MEDLEMMERNE:

- Virksomhedskonsulent Kaj Rasmussen
- Virksomhedskonsulent Susanne Brogaard
- Rekrutteringskonsulent Virksomhedsservice Tine Henriette Wiegaard Hansen
- Arbejdsmarkedskonsulent, Job & Uddannelse Mona Williams
- Jobkonsulent, Ungeafdelingen Pia Volt
- Projektleder Charlotte Lykke Jensen

Referencegruppen

Men det er ikke blot på de interne linjer vi skal fastholde fokus, der er ligeledes lagt op til et tættere samarbejde med de eksterne samarbejdspartnere med deltagelse af både Slagelse Kommunes HR-afdeling, virksomheder, organisationerne, STAR, ZBC og Slagelse Erhvervscenter. Samtlige har sagt ja til at indgå i arbejdet og vi ser frem til de første drøftelser.

Der lægges her ligeledes op til en fremtidig samarbejdsplatform, med stort potentiale for ved fælles indsats, at medvirke til at løfte niveauet for "flere faglærte". Der har været udfordringer omkring igangsætning af gruppens arbejde pga. den særlige Corona-tid vi befinder os i, men der er aftalt første møde i gruppen i februar måned.

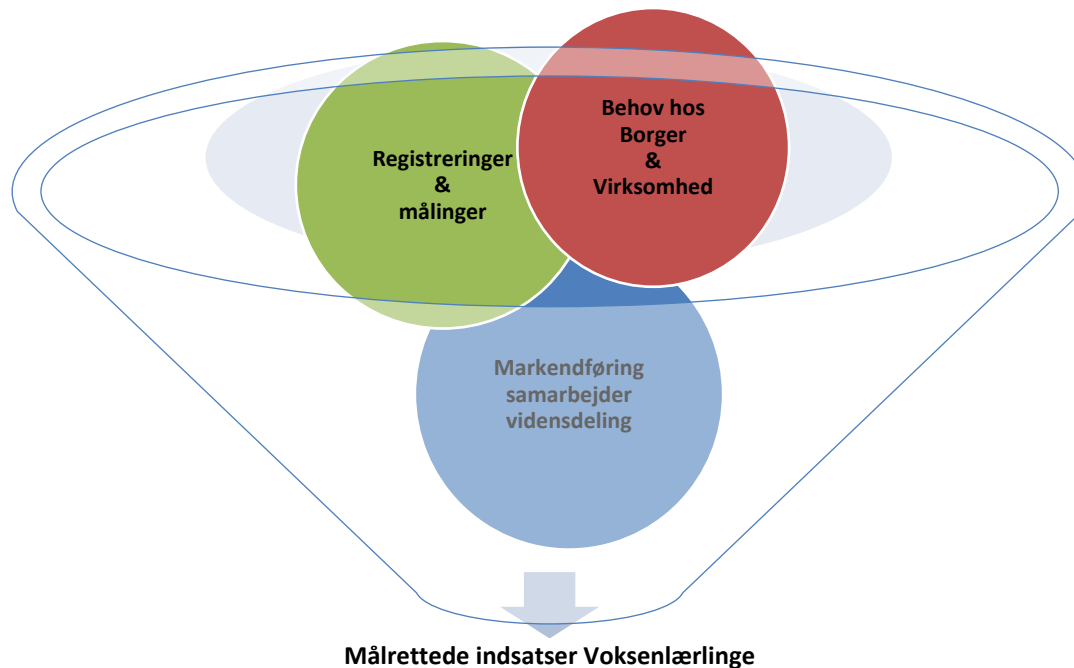
- Hvordan kan vi komme hinanden nærmere således at vi sammen kan trække i samme retning?
- Hvordan kan vi skabe overblik over hvor mange der mangler praktikplads på uddannelserne eller hvor mange der er i skolepraktikker?
- Hvor mange medlemmer over 25 år kunne være brancheskifttere hos organisationerne?
- Hvad skal der til af borgerindsatser?
- Hvad opleves som virksomhedernes største udfordringer?

Dette er blot nogle af de spørgsmål som kunne være relevante at drøfte i dette fora.

MEDLEMMERNE:

- ZBC – Uddannelseschef Michael Dyrhave
- Faglige organisationer
- Metal Midt-Vestsjælland, Afd. Formand Gert Suhr Hansen
- 3F, Formand Jane Møller
- Slagelse Erhvervscenter, Anja Nordby Bøgeblad, PA for erhvervschefen
- STAR – VEU-koordinator Charlotte Niemann
- Virksomheder
- Bagger Låse & Alarm, Thomas Bagger (LAR)
- Malerfirma Holger Christensen & søn,
- HR Slagelse kommune, Linette Sørensen Afdelingsleder HR
- Susanne Brogaard, Virksomhedskonsulent
- Bjarne Mikkelsen, Afd. leder Virksomhedsservice
- Charlotte Lykke Jensen, Projektleder og tovholder

Vi har nu givet os selv det store serviceeftersyn



Så hvad har vi nået indtil nu?

Det hurtige overblik

Virksomhedsindsatser

- Udsendelse af spørgeskema- og tilfredshedsundersøgelse hvor erfaringerne herfra er udgangspunkt i det videre arbejde.
- Det tættere samarbejde med rekrutteringskonsulenterne, som har en stor CV-bank med velkvalificerede ledige kandidater, der er nu aftalt en fast procedure for rekruttering af voksenlærlinge.

Borgerindsatser

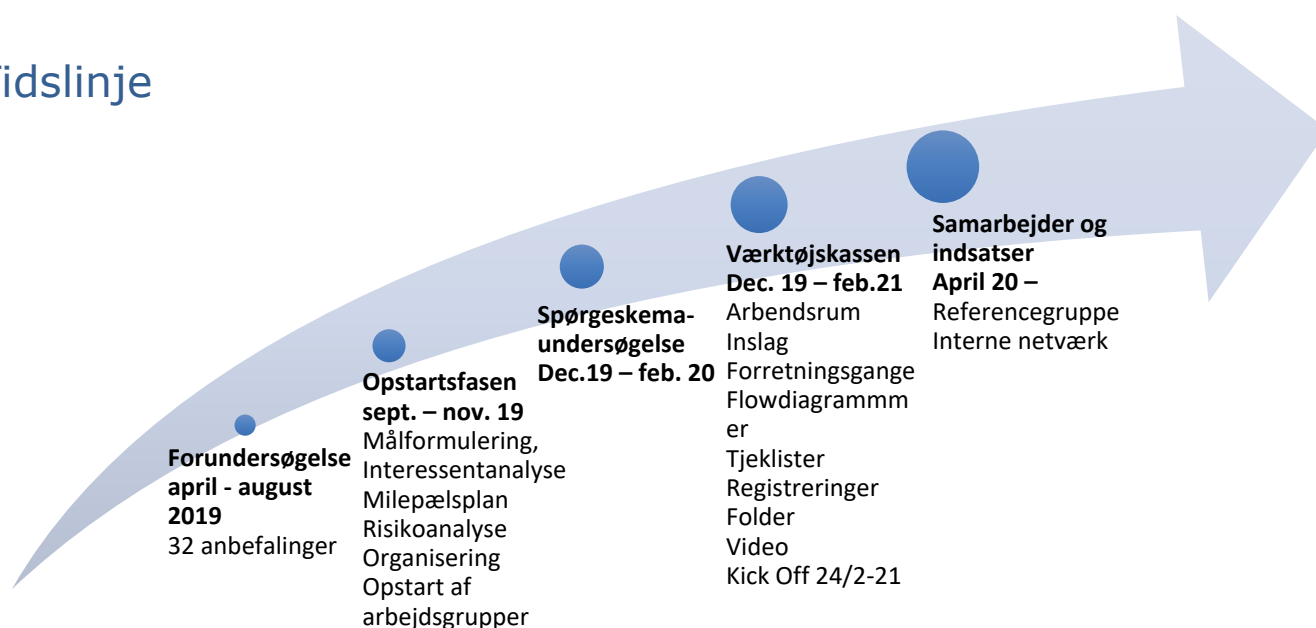
- Der har været mange tværfaglige drøftelser omkring matchning af borgere og virksomheder. Dette er nu tilrettet således, at det er muligt at registrere borgernes kompetencer i form af grundforløb og realkompetencevurdering (RKV), samt deres interesse for en eventuel voksenlærlingeplads. Der er hermed skabt mulighed for at udsøge disse i systemet. Desuden bliver virksomhedernes elev-jobåbninger registreret og håndteret ligesom andre jobordrer i Rekrutteringsservice, med tilhørende servicekoncept. Aftalerne omkring registreringerne er fastholdt i diverse forretningsgange og tjeklister. Vi er kommet virkelig godt i vej og tanken er, at erfaringerne fra projektgruppen og den fælles samarbejdsplatform, skal danne trædesten for andre relevante drøftelser.

Markedsføring og samarbejder

- Udvikling af værktøjskasse, forretningsgange, flowdiagrammer, tjeklister, folder, video m.v.
- Det fælles budskab omkring voksenlærlinge skal have ejerskab og med et komplekst regelsæt på området kan være en udfordring for kollegerne. For at sikre at alle kolleger kender regelsættet har vi valgt at samle al viden et sted og oprette en "værktøjskasse" på Inslag som hedder voksenlærlinge, her kan der findes lovgivning, forretningsgange, flowdiagrammer, folder og videoer.
- Vi spreder vi budskabet på et internt Webinar i Jobcenteret d. 24/2-2021 med ca. 130 tilmeldte. Værktøjskassen kan findes her: <https://inslag.slagelse.dk/tilbud-til-mig/arbejdsrum/voksenlaerling/>

- Årshjul for events, afventer den anden side af COVID.
- De interne samarbejder på tværs af Slagelse Kommune har der været arbejdet intenst på ift. struktur og systematik, når der skal ansøges om voksenlærlingetilskud i samarbejde med HR-afdelingen. Det har medført en markant stigning i ansøgninger om voksenlærlingetilskud fra Slagelse Kommune, tilskud som kompenseres gennem 100 % statslig refusion, og dermed giver mulighed for indtægter, der for eksempel kan bruges til at øge elevoptaget eller tilbyde grundforløb med voksenelevløb.
- Ønsket om et tættere eksternt samarbejde er igangsat via en referencegruppe med deltagelse af både Slagelse Kommunes HR-afdeling, virksomheder, organisationerne, STAR, ZBC og Slagelse Erhvervscenter. Der lægges her ligeledes op til en fremtidig samarbejdsplatform, med stort potentiale for ved fælles indsats, at medvirke til at løfte niveauet for "flere faglærte". Der har været udfordringer omkring igangsætning af gruppens arbejde pga. den særlige Corona-tid vi befinder os i, men der er aftalt første møde i gruppen i februar måned.

Tidslinje



Konklusion

Markant øgning i antallet af voksenlærlinge

Indsatserne og det vedholdende fokus ser nu ud til at have båret frugt og vi er godt på vej.

Tallene viser, at vi et gået fra 50 voksenlærlinge i 2019 til 96 voksenlærlinge i 2020.

Vi har været udfordret af en kompleks lovgivning. Men en fælles indsats for at blive helt skarpe på virksomhedernes behov og udfordringer har givet os et meget større overblik.

Vi er på plads på den interne side og klædt godt på til at formidle et kompliceret regelsæt og vi har en fremadrettet plan for de interne og eksterne samarbejder for at sikre markedsføring og den fremadrettede dialog omkring de nødvendige tiltag og indsatser.

Tilgang af voksenlærlinge	fra beskæftigelse	Fra ledighed	I alt
2018	15	38	53
2019	24	26	50
2020	23	73	96