

Virkningsfuld rekruttering af VEU- kursister

Inspirationskatalog



INDHOLD

Virkningsfuld rekruttering af VEU- kursister

1	Indledning	4
2	Full Service hos Rybners	8
3	Virksomhedsopsøgende arbejde hos HF & VUC Nord	14
4	Opsøgende indsats hos AOF Center Midtjylland	19
5	Work in Healthcare hos SOSU Esbjerg	24
	Appendiks A – Litteraturliste	28

1 Indledning

Mange voksne har svage basale færdigheder. Samtidig er aktiviteten inden for almen VEU og erhvervsrettet VEU for lav i forhold til behovet og har i en årrække været faldende. Der er derfor et potentiale for, at flere voksne med svage basale færdigheder gør brug af de uddannelsesstilbud, der findes på voksen- og efteruddannelsesområdet (VEU), end det er tilfældet i dag. En måde at sikre, at flere finder vej til de relevante uddannelsesstilbud, er rekrutteringsindsatser fra udbydere af uddannelserne.

I dette inspirationskatalog får du indblik i fire lovende indsatser for rekruttering af VEU-kursister. Kataloget henvender sig især til ledere og ansatte på uddannelsesstederne og andre aktører i VEU-sektoren, og formålet er at give inspiration til, hvordan uddannelsesinstitutioner kan styrke rekrutteringen af voksne til VEU. Indsatserne omfatter rekruttering til forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU), ordblindeundervisning for voksne (OBU) og arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU).

Disse fire indsatser kan du læse om i kataloget:

FULL SERVICE ved Rybners

Rekruttering til AMU sker gennem en udvidet virksomhedsservice, der giver en samlet koordineret indsats i forhold til virksomheders og medarbejderes kompetenceudvikling. Et sekretariat hjælper både virksomheder og de enkelte medarbejdere fra start til slut mht. efteruddannelse.

VIRKSOMHEDSOPSØGENDE INDSATS ved HF og VUC Nord

Rekruttering til FVU og OBU sker gennem en systematisk tilgang til det virksomhedsopsøgende arbejde, hvor virksomheder og offentlige institutioner understøttes i hele processen i forhold til at styrke deres medarbejderes basale færdigheder.

OPSØGENDE INDSATS ved AOF Center Midtjylland

Rekruttering til FVU og OBU sker gennem en opsøgende indsats, som er forankret i en medarbejder, med ansvar for at informere, motivere og rekruttere voksne med svage basale færdigheder igennem samarbejde med virksomheder og jobcentre/a-kasser.

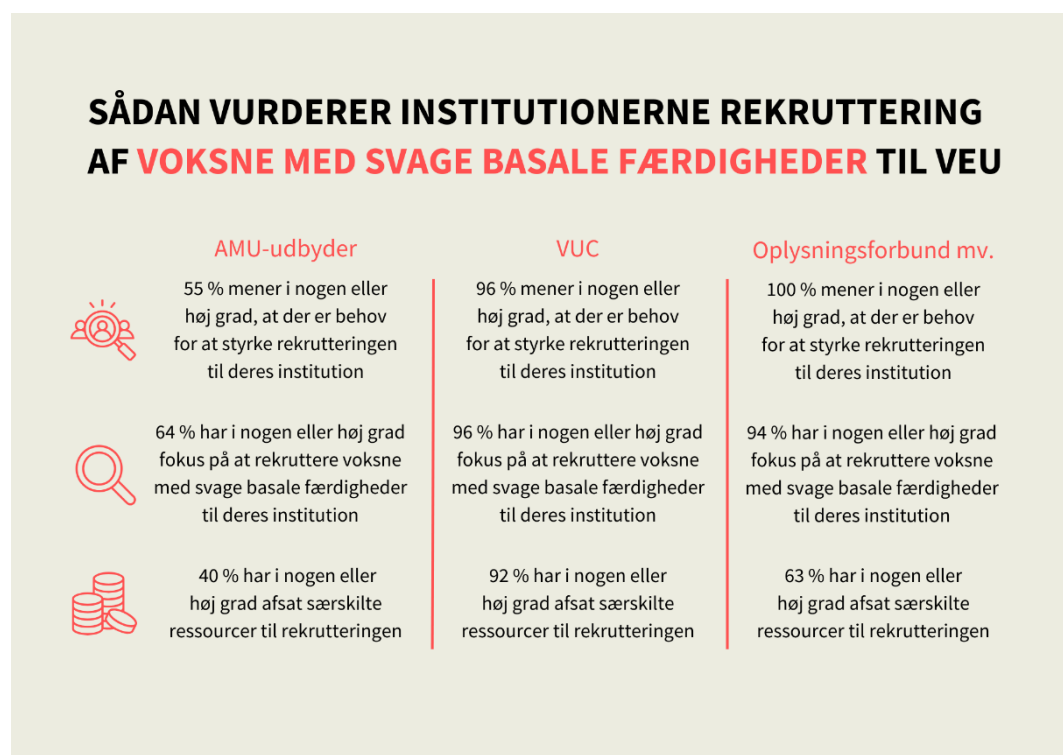
WORK IN HEALTHCARE ved Social- og Sundhedsskolen Esbjerg (SOSU Esbjerg)

Rekruttering til AMU sker gennem et samarbejde mellem SOSU-skole og kommune ved et forløb til Grundforløb 2 på SOSU-uddannelserne, hvor kursister, der ikke har dansk som modersmål, får styrket dansksproglige og SOSU-faglige forudsætninger.

Der er behov for at styrke rekrutteringen til VEU

Der er generelt enighed om, at der er behov for at rekruttere flere voksne med svage basale færdigheder, men også at rekrutteringen opleves som en udfordring. Spørgeskemaundersøgelsen blandt repræsentanter fra de forskellige institutionstyper på VEU-området viser, at størstedelen af uddannelsesrepræsentanterne oplever, at det er en udfordring at rekruttere voksne med svage basale færdigheder til VEU – det gælder især AVU.

Samtidig vurderer uddannelsesrepræsentanterne, at der er behov for at styrke rekrutteringen af voksne med svage basale færdigheder. Dette gælder især oplysningsforbundene mv. og VUC'erne, jævnfør figuren nedenfor. Af figuren ses samtidig, at næsten alle respondenter fra VUC og oplysningsforbund mv. svarer, at de har fokus på at rekruttere voksne med svage basale færdigheder, og at især VUC'erne har afsat særskilte ressourcer til dette.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt uddannelsesrepræsentanter på AMU, VUC og oplysningsforbund mv., Danmarks Evalueringsinstitut, 2023.





Note: n = 105.

Motivation og barriere for voksen- og efteruddannelse

Rekrutteringen af voksne med svage basale færdigheder til VEU er udfordret dels af de voksnes egen motivation og dels af, at virksomheder ikke benytter VEU, når de sender deres medarbejdere på efteruddannelse.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at institutionerne især vurderer, at en væsentlig barriere for både de voksne og virksomhedernes brug af VEU er manglende kendskab til vilkår og muligheder. Samtidig er negative skoleerfaringer en barriere for, at flere voksne deltager i VEU, mens det er en barriere for virksomhederne, at de ikke kan undvære deres medarbejdere.

DISSE BARRIERER VURDERER INSTITUTIONERNE SOM DE VIGTIGSTE FOR REKRUTTERING AF VOKSNE MED SVAGE BASALE FÆRDIGHEDER TIL VEU

AMU-udbyder	VUC	Oplysningsforbund mv.
 <p>89 % oplever i nogen eller høj grad, at manglende kendskab til muligheder og vilkår er en væsentlig barriere for at flere virksomheder benytter VEU</p>	<p>92 % oplever i nogen eller høj grad, at manglende kendskab til muligheder og vilkår er en væsentlig barriere for, at flere virksomheder benytter VEU</p>	<p>92 % oplever i nogen eller høj grad, at manglende kendskab til muligheder og vilkår er en væsentlig barriere for, at flere virksomheder benytter VEU</p>
 <p>80 % oplever i nogen eller høj grad det, at virksomhederne ikke kan undvære medarbejderne, er en væsentlig barriere for, at flere virksomheder benytter VEU</p>	<p>89 % oplever i nogen eller høj grad det, at virksomhederne ikke kan undvære medarbejderne, er en væsentlig barriere for, at flere virksomheder benytter VEU</p>	<p>73 % oplever i nogen eller høj grad det, at virksomhederne ikke kan undvære medarbejderne, er en væsentlig barriere for, at flere virksomheder benytter VEU</p>
 <p>77 % oplever i nogen eller høj grad, at negative skoleerfaringer er en væsentlig barriere for, at flere voksne deltager i VEU</p>	<p>71 % oplever i nogen eller høj grad, at negative skoleerfaringer er en væsentlig barriere for, at flere voksne deltager i VEU</p>	<p>80 % oplever i nogen eller høj grad, at negative skoleerfaringer er en væsentlig barriere for, at flere voksne deltager i VEU</p>
 <p>79 % oplever i nogen eller høj grad, at manglende kendskab til muligheder og vilkår er en væsentlig barriere for at flere voksne deltager i VEU</p>	<p>100 % oplever i nogen eller høj grad, at manglende kendskab til muligheder og vilkår er en væsentlig barriere for at flere voksne deltager i VEU</p>	<p>94 % oplever i nogen eller høj grad, at manglende kendskab til muligheder og vilkår er en væsentlig barriere for at flere voksne deltager i VEU</p>

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt uddannelsesrepræsentanter på AMU, VUC og oplysningsforbund mv., Danmarks Evalueringsinstitut, 2023.

Note: n = 102

Sådan kan udbyderne styrke rekrutteringen

I dette inspirationskatalog præsenteres fire eksempler på forskellige indsatser, hvor institutionerne lykkes med at rekruttere til VEU på trods af udfordringerne. På tværs af indsatserne kan særligt fremhæves fem forhold, som er væsentlige for at lykkes med at rekruttere voksne til VEU:

- **At der er fokus på rekruttering, og at der afsættes særskilte ressourcer til opgaven.** En central forudsætning er, at institutionerne har fokus på rekrutteringen af voksne med svage basale færdigheder, og at de har afsat særskilte ressourcer til det. Det kan fx være i form af medarbejdere med særlige rekrutteringsopgaver eller gennem det opsøgende arbejde.
- **At rekruttering er en strategisk og ledelsesmæssig prioritering.** Et udbredt perspektiv blandt institutionerne i caseundersøgelsen er, at rekrutteringen til VEU er en strategisk og ledelsesmæssig prioritering på deres institution, og at det er vigtigt for både at sikre fokus på rekruttering og at lykkes med rekrutteringen.

- **Udbyderne tilbyder både fleksibel og virksomhedsrettet efteruddannelse.** Deltagerne i undersøgelsen fremhæver, at de har særligt fokus på både at tilbyde fleksibel og virksomhedsrettet efteruddannelse. Det skyldes, at der er et potentiale for efteruddannelse af virksomhedernes medarbejdere, og at fleksibilitet og virksomhedsrettet efteruddannelse er væsentligt for virksomhedernes brug af VEU.
- **At efteruddannelse opleves som relevant.** Kursisterne peger selv på, at det har betydning for deres deltagelse i VEU, at undervisningen er relevant. De skal opleve, at de kan bruge det lærte i deres arbejde (transfer), eller at det kan hjælpe dem til videre uddannelse, fx til at starte på en erhvervsuddannelse, så de kan blive faglærte.
- **At det virksomhedsopsøgende arbejde prioriteres af institutionerne.** Institutionerne kan lykkes med at rekruttere VEU-kursister blandt virksomhederne gennem det opsøgende arbejde. Der er særligt to forudsætninger for, at det virksomhedsopsøgende arbejde lykkes. Opgaven skal varetages af medarbejdere eller konsulenter med de rette kompetencer, og det opsøgende arbejde skal bidrage til at udbrede kendskabet til VEU blandt virksomhederne.

Sådan har vi gjort

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har på vegne af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) udarbejdet en kortlægning og evaluering af virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister. Inspirationskataloget er et delprodukt af dette projekt.

Undersøgelsen består af tre dele: 1) en forundersøgelse i form af en vidensopsamling, 2) en kortlægning af eksisterende rekrutteringsindsatser på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt alle VUC'er, AMU-udbydere og oplysningsforbund mv. og 3) en evaluering af fire lovende indsatser på baggrund af en caseundersøgelse.

Beskrivelserne af de fire indsatser i dette inspirationskatalog bygger primært på de kvalitative data fra caseundersøgelsen på fire institutioner, hvor vi har interviewet ledere, medarbejdere, kursister og virksomhedsrepræsentanter.

Du kan læse mere om de fire indsatser og kortlægning i projektets hovedrapport.

2 Full Service hos Rybners

Rybners har gode erfaringer med deres Full Service-indsats, der er en helhedsorienteret service til virksomheder og medarbejdere med fokus på efteruddannelse. Full Service-indsatsen er et eksempel på, hvordan institutionerne kan fremme virksomhedernes og medarbejdernes brug af VEU og dermed styrke rekrutteringen til blandt andet AMU ved at understøtte virksomhederne og medarbejderne i deres kompetenceudvikling og mindske nogle af de barrierer, der kan være for at benytte VEU.

I det følgende beskriver vi indsatsen nærmere. Beskrivelsen bygger på interviews med en leder, en koordinator, en virksomhedsrepræsentant, en repræsentant for en erhvervsforening og en kursist.

Beskrivelse af Full Service-indsatsen hos Rybners

Indhold

Rybners' Full Service er en systematisk og helhedskoordineret indsats omkring virksomheders og medarbejders kompetenceudvikling. Indsatsen er en udvidet virksomhedsservice, hvor et sekretariat hjælper både virksomheder og de enkelte medarbejdere fra start til slut af et efteruddannelsesforløb. Indsatsen er et gratis tilbud til virksomhederne om at få en samlet og koordineret indsats rettet mod efteruddannelse af virksomheders medarbejdere, særligt i AMU-regi og særligt med henblik på at uddanne ufaglærte til faglærte.

Formål

Formålet med indsatsen er at sikre god virksomhedsservice, koordineret efteruddannelse og at løfte medarbejderes kompetencer, så de matcher det, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Målgruppe

Målgruppen for Rybners' Full Service er alle virksomheder, der ønsker at kompetenceudvikle deres medarbejdere. Full Service er landsdækkende og beskæftiger sig primært med virksomheder, der ønsker at kompetenceudvikle deres ufaglærte og faglærte medarbejdere gennem enten AMU eller erhvervsuddannelser.

De vigtigste elementer i indsatsen

Rybners' Full Service indsats består af fire centrale elementer, der er afgørende for at opfylde målet med indsatsen. De fire elementer skal tilsammen sikre, at indsatsen virker efter hensigten. Nedenfor kan du læse mere om hvert enkelt element:

Full Service-sekretariatet sikrer én indgang for virksomhederne

Rybners har etableret indsatsen i et Full Service-sekretariat, som sikrer én indgang til efteruddannelse for virksomheder. Sekretariatet understøtter, at virksomhederne får én samlet og koordineret indsats for efteruddannelse af deres medarbejdere, samt at opgaven varetages af medarbejdere med de rette kompetencer. Det er vigtigt for at øge virksomhedernes kendskab til VEU og for, at efteruddannelse opleves som mere overskueligt.

Full Service tilbyder en systematisk og koordineret tilgang til efteruddannelse

Virksomhedernes understøttes i at bruge efteruddannelse som strategisk værktøj, og deres behov for kompetenceudvikling afdækkes systematisk og oversættes til uddannelsessystemet af Full Service-sekretariatet. Dette bidrager til, at virksomhederne oplever efteruddannelse som relevant og værdifuld i forhold tilift. virksomhedens og medarbejdernes behov.

Virksomhederne får en udvidet service

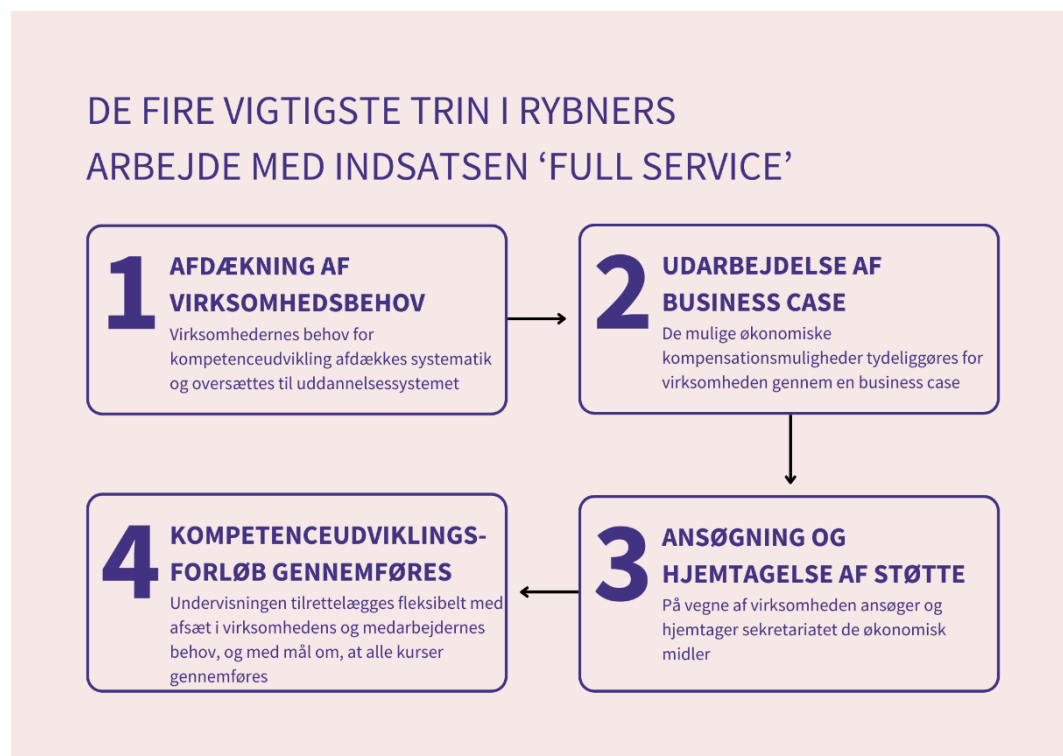
Full Service-indsatsen tilbyder virksomhederne en udvidet og gratis virksomhedsservice. Det administrative arbejde i forbindelse med efteruddannelse varetages af Full Service-sekretariatet. Det gælder alt fra kompetencevejledning, tilmelding og indkaldelse til kurserne, til ansøgning og hjemtagelser af offentlige midler, kompetencefonde og diverse puljer. Som en del af indsatsen tydeliggør og hjemtager Full Service økonomiske kompensationsmuligheder på vegne af virksomheden. I det virksomhedernes uddannelsesindsats understøttes i forhold til planlægning, tilmelding og hjemtagelse af økonomiske midler, fjerner Full Service en administrativ byrde fra virksomheden, som ellers kan være en barriere for at benytte efteruddannelse.

Kurserne tilrettelægges fleksibel og sikres gennemført

Fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen, der tager højde for virksomhedernes behov, bidrager til, at virksomhederne og medarbejdere oplever en større værdi og relevans af efteruddannelse. Samtidig er det væsentligt, at kurserne og undervisningen gennemføres, så virksomhederne og medarbejderne oplever, at de kan få dækket deres kompetencebehov gennem VEU-systemet, og så de har tillid til, at når planlægningen af efteruddannelse går i gang, så bliver det også gennemført. Full Service-indsatsen tilrettelægger efteruddannelsen efter virksomhedernes behov og fleksibelt ift. tid og sted og har som mål, at alle kurser gennemføres, når først de er planlagt – også selvom der er færre kursister på forløbet, end hvad der økonomisk er rentabelt.

Sådan arbejder Rybners med Full Service-indsatsen

Rybners' arbejde med Full Service-indsatsen kan overordnet inddrages i fire trin:



I de følgende afsnit får du et mere detaljeret indblik i de arbejdsgange, der ligger i de fire aktiviteter, som udgør indsatsen hos Rybners.

Afdækning af virksomhedsbehov

Et centralt element af Full Service-indsatsen og sekretariatets arbejde er den systematiske og koordinerede tilgang til efteruddannelse, hvor virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetenceudvikling afdækkes og oversættes til uddannelsessystemet. Det består af tre dele.

Den første handler om at tydeliggøre over for virksomhederne, hvordan efteruddannelse kan bruges som strategisk værktøj og understøtte virksomhedernes udvikling. For at tydeliggøre dette arbejder Full Service med to spor for virksomheders brug af efteruddannelse som strategisk værktøj:

1. Efteruddannelse som fastholdelse og udvikling af medarbejdere i opgangsperioder for at skabe merværdi for både medarbejder og virksomhed
2. Efteruddannelse som fastholdelse af medarbejdere i nedgangsperioder i stedet for afskedigelser, idet der i forbindelse med efteruddannelse er mange refusionsmuligheder.

Den anden del af den systematiske og koordinerede tilgang til efteruddannelse handler om at afdække virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetenceudvikling med henblik på at

sikre, at efteruddannelsen er relevant og brugbar. Full Service arbejder systematisk med dette gennem en kompetence-trekant for den enkelte virksomhed, der dækker tre aspekter:

- *Virksomhedens fælles kompetencer på tværs af den brede medarbejdergruppe*, dvs. kompetencer, som alle medarbejdere på tværs af arbejdsopgaver og afdelinger har behov for i virksomheden
- *Virksomhedens speciale kompetencer med udgangspunkt i individuelle arbejdsområder*, dvs. specialkompetencer, som specifikke medarbejdergrupper har behov for, fx ift. virksomhedens ufaglærte og faglærte medarbejdere
- *Virksomhedens ledelse og akademiske kompetencer*, dvs. kompetencer, som ledelsen eller virksomhedens akademiske medarbejdere har behov for.

I nogle tilfælde afdækker Full Service-sekretariatet medarbejdernes behov for kompetenceudvikling gennem et spørgeskema til alle medarbejdere. Viden fra spørgeskemaet anvendes til at give et komplet overblik til virksomheden over, hvilke kompetencer medarbejderne selv efterspørger.

Den tredje og sidste del af den systematiske og koordinerede tilgang til efteruddannelse er Full Service-sekretariatets oversættelse af virksomhedernes behov til konkrete efteruddannelses tilbud, herunder AMU-kurser. Oversættelsen sker for at tydeliggøre, hvilke uddannelses tilbud der kan imødekomme virksomhedens og medarbejdernes kompetencebehov. Oversættelsen er en vigtig del af Full Service-sekretariatets arbejde. Sekretariatet udfylder kompetencetrekanten med konkrete kurser, som opfylder virksomhedens og medarbejdernes behov. Alt efter behovet sammensætter sekretariatet kursuspakker, der er rettet mod hele virksomheden eller bestemte medarbejdergrupper med specialiserede behov.

I nogle tilfælde udarbejder sekretariatet et virksomhedsspecifikt kursuskatalog med udvalgte AMU-kurser, der er relevante for virksomheden, og som medarbejderne i forbindelse med kompetenceudviklingen kan vælge imellem. De virksomhedsspecifikke kursuskataloger bidrager til at gøre efteruddannelse mere attraktivt og motiverende for virksomhedens medarbejdere, fordi de kan vælge mellem forskellige kurser, samtidig med at det sikrer, at alle kurser er relevant for virksomheden og medarbejderne.

Udarbejdelse af business case

Det er en central del af den udvidede virksomhedsservice, at Full Service-sekretariatet udarbejder en business case til den enkelte virksomhed. Hensigten med businesscasen er tydeligt at illustrere de økonomiske konsekvenser af kompetenceudvikling af medarbejdere og derigennem motivere virksomhederne til at bruge AMU-systemet.

Businesscasen indeholder tre typer af information om efteruddannelse og økonomi. For det første de specifikke AMU-kurser, som indgår i efteruddannelsesforløbet, og hvad kurserne koster pr. medarbejder. For det andet de økonomiske muligheder for refusion, fx gennem VEU-godtgørelse, fonde og beskæftigelsesindsatser, og hvad virksomheden kan få i kompensation gennem disse. For det tredje, hvor meget Full Service-sekretariatet vil forsøge at hjemtage på vegne af virksomheden.

Dette er opdelt i forskellige scenarier, alt efter hvor mange medarbejdere virksomheden sender afsted på efteruddannelse. Business casen illustrerer tydeligt økonomien i forhold til efteruddannelse over for virksomhederne og kan være med til at motivere virksomhederne til at bruge uddannelsessystemet.

Ansøgning og hjemtagelse af støtte

En essentiel del af Full Service er, at sekretariatet på vegne af virksomheden står for alt, herunder ansøgninger og hjemtagelse af økonomisk støttemuligheder til virksomheden eller medarbejderne. Det fjerner en krævende administrativ byrde for virksomheden og kan styrke brugen af efteruddannelse.

Indsatsen dækker alle former for økonomisk støtte, som virksomhederne eller medarbejderne er berettiget til, herunder statens lønkompensation, kompetencefonde og andre relevante fonde samt økonomisk støtte inden for beskæftigelsesindsatsen. Sekretariatet får lovmæssigt mulighed for at varetage alle de administrative funktioner på vegne af virksomheden såsom at hjemtage økonomisk støtte, tilmelde medarbejderne til kurser osv., mens virksomheden kun sender medarbejderlister, opretter ID til Full Service-koordinatoren og godkender, når ansøgningerne sendes og kompetenceudviklingsforløbet planlægges og starter. Dermed fungerer Full Service-indsatsen som et sikkerhedsnet for virksomhederne med hensyn til at sikre, at de får den økonomiske kompensation, som de er berettiget til.

Kompetenceudviklingsforløb gennemføres

Undervisningen tilrettelægges fleksibelt med udgangspunkt i virksomhedernes behov. Hensigten er, at Rybners som udbydere indretter sig efter virksomhederne og deres behov, fordi det for virksomhederne kan være svært at tage en hel produktion ud til efteruddannelse samtidig eller flere dage i træk. Full Service imødekommer dette ved at tilrettelægge efteruddannelsen, så den passer med virksomhedens produktion, fx ved at opdele forløbet over flere uger. Derudover er Full Service et landsdækkende koncept, hvor der er mulighed for undervisning i hele landet, enten på virksomheden eller på andre kursuscentre.

Samtidig garanterer Full Service-indsatsen, at kurser uanset deltagerantallet gennemføres, når efteruddannelsesforløbet er planlagt, og at det kun er kunden, der kan aflyse det. Målet med dette er dels, at virksomhederne og medarbejderne oplever, at de kan få dækket deres kompetencebehov gennem VEU-systemet, og dels at virksomhederne og medarbejderne har tillid til, at når planlægningen af efteruddannelse går i gang, så bliver det også gennemført.

I de tilfælde, hvor virksomhederne kun har få medarbejdere, som skal deltage i kurserne, vil Full Service-sekretariatet lave opsøgende arbejde for at finde flere kursister til kurserne og afklare, om virksomheden i sit netværk kender lignende virksomheder, der har behov for de samme kompetencer.

Værd at overveje

Ud over indsatsens fire vigtige elementer og de beskrevne arbejdsgange er der en række forudsætninger, der er centrale for, at andre kan implementere indsatsen med succes. For Rybners har det i implementeringen af Full Service været afgørende betydning, at:

- Det er en ledelsesmæssig og strategisk prioritering at etablere, udvikle og understøtte Full Service-sekretariatet med den deraf følgende økonomiske risiko
- Der er afsat særskilte ressourcer til indsatsen og finansiering af sekretariatet
- Der er en fælles forståelse og ejerskab på tværs af hele organisationen for indsatsen.

3 Virksomhedsopsøgende arbejde hos HF & VUC Nord

Hos HF & VUC Nord har man gode erfaringer med en virksomhedsopsøgende indsats. Indsatsen har til formål at understøtte virksomheder og offentlige institutioner i at afdække deres uddannelsesbehov, bidrage med information om uddannelses tilbud og gennemføre screening og test af medarbejdere med henblik på at udbyde relevant undervisning og derigennem styrke rekrutteringen til almen VEU.

I det følgende beskriver vi indsatsen nærmere. Beskrivelsen bygger på interviews med en leder, en uddannelsesrådgiver, læsecenterkoordinator og kursister.

Beskrivelse af det virksomhedsopsøgende arbejde hos HF & VUC Nord

Indhold

HF & VUC Nord's indsats er en systematisk tilgang til det virksomhedsopsøgende arbejde, hvor virksomheder og offentlige institutioner understøttes i hele processen i forhold til almen efteruddannelse med hovedfokus på FVU og OBU. Det opsøgende arbejde er organiseret i teamet Uddannelse og Erhverv.

Formål

Indsatsen har til formål at understøtte virksomheder og offentlige institutioner i at afdække deres uddannelsesbehov, bidrage med information om uddannelses tilbud og gennemføre screening og test med henblik på at udbyde relevant undervisning og derigennem styrke rekrutteringen til almen VEU.

Målgruppe

Målgruppen er virksomheder og offentlige institutioner i ni af de nordjyske kommuner og henvender sig særligt til små- og mellemstore virksomheder (SMV'er).

De vigtigste elementer i indsatsen

HF & VUC Nord's indsats består af fire centrale elementer, der er afgørende for at opfylde målet med indsatsen. De fire elementer skal tilsammen sikre, at indsatsen virker efter hensigten. Nedenfor kan du læse mere om hvert enkelt element:

Virksomhedernes understøttes i deres uddannelsesindsats

Virksomhederne understøttes i efteruddannelse af deres medarbejdere, og opgaven varetages af uddannelsesrådgivere med de rette kompetencer. HF & VUC Nord har derfor etableret et team, 'Uddannelse og Erhverv', bestående af uddannelsesrådgivere, hvis opgave er at lave opsøgende arbejde. Dette skal sikre, at virksomhedernes kendskab til VEU øges, og almen efteruddannelse opleves som relevant og tilgængeligt.

HF & VUC Nord har en systematisk og koordineret tilgang til det opsøgende arbejde

Det opsøgende arbejde er systematisk, og der er en klar struktur i den interne arbejdsdeling. HF & VUC Nord's uddannelsesrådgivere, læsecenterkoordinatorer samt administrativt personale har et tæt samarbejde med en systematiseret overlevering af informationer vedrørende de enkelte virksomheder. Dette med henblik på at give virksomhederne en oplevelse af at blive mødt af en professionel rådgivning om efteruddannelse af deres medarbejdere.

Medarbejderne motiveres gennem nøglepersoner

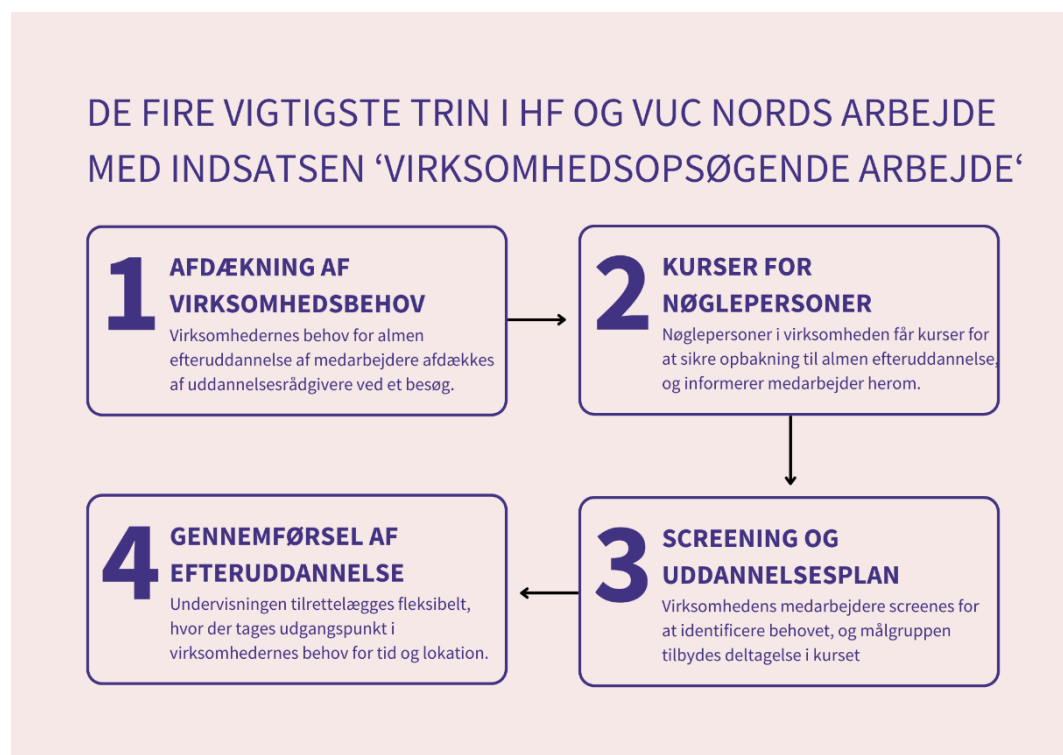
Udvalgte medarbejdere hos virksomhederne bliver ambassadører for efteruddannelse gennem nøglepersonkurser. HF & VUC Nord afholder disse kurser forud for screeninger hos virksomhederne, hvor nøglemedarbejderne klædes på til at fortælle kollegaer om screening og fordele ved almen efteruddannelse. Det sker for at skabe accept, aftabuisering og motivation blandt medarbejderne.

Undervisningen tilrettelægges fleksibelt med udgangspunkt i virksomhedernes behov

Undervisningen tilrettelægges og gennemføres efter den enkelte virksomheds behov. HF & VUC Nord imødekommer virksomhederne ved at lægge undervisning på tidspunkter og steder, som passer dem. Desuden afvikles undervisningen over perioder og varigheder, der matcher medarbejdernes arbejdstider. Målet er at nedbryde barrierer i virksomhederne brug af og medarbejders deltagelse i efteruddannelse.

Sådan arbejder HF & VUC Nord med den opsøgende indsats

HF & VUC Nords arbejde med den virksomhedsopsøgende indsats kan inddeles i fire trin:



I de følgende afsnit får du et mere detaljeret indblik i de arbejdsgange, der ligger i de fire aktiviteter, som udgør indsatsen hos HF & VUC Nord.

Afdækning af virksomhedsbehov

Virksomhedernes behov for almen efteruddannelse af medarbejdere afdækkes af uddannelsesrådgivere gennem et virksomhedsbesøg, hvor virksomhedens behov og forventninger til efteruddannelse, praktiske foranstaltninger vedrørende sted, holdstørrelse, forplejning mv. drøftes.

HF & VUC Nord anvender CRM-systemer for at sikre, at arbejdsfordelingen ensrettes, og at der sker gode overleveringer mellem indsatsens medarbejdere. For hver virksomhed oprettes et skema, hvor alle arbejdsgange er oplistet og fordelt. Skemaet er gennemgående i hele processen med virksomhedens efteruddannelse. Informationer fra virksomhedsbesøget noteres i skemaet og gives videre til det administrative personale fra HF & VUC Nord, som derefter kan rådgive om Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) og mulighed for økonomisk støtte gennem kompetencefonde.

Kurser for nøglepersoner

I virksomheden udvælges nøglepersoner, som gennemgår kurser med henblik på at sikre opbakning og ambassadørskab for almen efteruddannelse. Nøglepersonerne udpeges med sparring fra

uddannelsesrådgiveren og læsecenterkoordinatoren og er ofte tillidsrepræsentanter og andre medarbejdere, som vil være relevante ambassadører. På nøglepersonkurserne fortæller uddannelsesrådgiveren og læsecenterkoordinatoren om screening og fordelene ved almen efteruddannelse. Der præsenteres et udpluk af selve screeningen, som nøglepersonerne selv kan afprøve, med henblik på at de på et informationsmøde kan fortælle deres kollegaer om deres oplevelser med screeningen og potentielt mindske usikkerheder, der kan være forbundet med den.

Screening og uddannelsesplan

Virksomhedens medarbejdere screenes for at identificere behovet og tilbydes kursusdeltagelse, hvis de ligger inden for målgruppen. Læsecenterkoordinatoren, som er ansvarlig for at gennemføre screeningen, tager udgangspunkt i skemaet for den enkelte virksomhed og oplysninger fra virksomhedsbesøget i forbindelse med screeningen. Efterfølgende udfylder læsecenterkoordinatoren skemaet i forhold til informationer om screeningen, som de lokale uddannelsesledere bruger til at finde de rette underviserressourcer. Til sidst lægges en uddannelsesplan for virksomheden.

Gennemførelse af efteruddannelse

Undervisningen tilrettelægges fleksibelt med udgangspunkt i virksomhedernes behov for tidspunkt og placering af undervisningen. Med afsæt i skemaet for den enkelte virksomhed tilrettelægges undervisningen, så den ligger på tidspunkter af døgnet, der passer virksomheden. Undervisning kan foregå i aften- eller nattetimer og i weekender, hvis det er der, deltagergruppen normalt har arbejdstider. Derudover er det fleksibelt, hvor undervisningen finder sted, og udgangspunktet er det sted, som passer virksomheden bedst. Ofte er det som virksomhedsforlagt undervisning, dvs. på virksomheden, men der er ligeledes mulighed for at afholde undervisning hos HF & VUC Nord samt på andre kursuscentre. Samtidig er antallet af undervisningstimer og længde på efteruddannelsesforløbet fleksibelt og kan justeres, så det passer virksomhederne med hensyn til behov og daglig drift.

I forbindelse med tilrettelæggelsen af undervisning bruger uddannelsesrådgiveren skemaet til at lave en kvalificeret overlevering til de undervisere, der skal varetage kurset, som dermed har bedre forudsætninger for at planlægge relevant indhold målrettet virksomheden.

Værd at overveje

Ud over indsatsens fire vigtige elementer og de beskrevne arbejdsgange er der nogle forudsætninger, der er centrale for, at man kan implementere indsatsen med succes. For HF & VUC Nord har det i implementeringen af den virksomhedsopsøgende indsats haft afgørende betydning, at:

- Indsatsen er en strategisk og ledelsesmæssig prioritering og anses som en kulturforandring på institutionen, hvor virksomheder behandles som kunder
- Der afsættes særskilte finansieringsressourcer af til det opsøgende arbejde

- Det opbyggede netværk af virksomheder plejes af de medarbejdere, der laver det opsøgende arbejde.

4 Opsøgende indsats hos AOF Center Midtjylland

AOF Center Midtjylland har gode erfaringer med deres opsøgende indsats, som har til formål at rekruttere voksne med svage basale færdigheder til FVU og OBU gennem samarbejde med virksomheder, jobcentre og a-kasser.

I det følgende beskriver vi indsatsen nærmere. Beskrivelsen bygger på interviews med en leder, en salgskonsulent og en underviser.

Beskrivelse af det opsøgende arbejde hos AOF Center Midtjylland

Indhold

AOF Center Midtjyllands opsøgende arbejde sker gennem to forskellige projekter: Projekt Styrket Indsats (PSI) og Læse-, skrive-, regneambassadør (LSR). De to projekter behandles som et samlet koncept for det opsøgende arbejde. Som del af AOF Center Midtjyllands opsøgende indsats rekrutteres kursister gennem et tæt samarbejde med virksomheder og jobcentre/a-kasser.

Formål

Formålet med indsatsen er at informere, motivere og rekruttere voksne med svage basale færdigheder til FVU og OBU gennem samarbejde med virksomheder, jobcentre og a-kasser. Herunder at øge virksomheders kendskab til vigtigheden af læse-, skrive- og regnefærdigheder hos deres medarbejdere og at skabe bevidsthed om behovet for almen efteruddannelse.

Målgruppe

Indsatsen henvender sig både til en primær og en sekundær målgruppe. Den primære målgruppe er voksne med læse-, skrive- og regnevanskeligheder, mens den sekundære målgruppe er nøglepersoner, der fungerer som ambassadører for FVU og OBU.

De vigtigste elementer i indsatsen

AOF Center Midtjyllands indsats består af fire centrale elementer, der er afgørende for at opfylde målet med indsatsen. De fire elementer skal tilsammen sikre, at indsatsen virker efter hensigten. Nedenfor kan du læse mere om hvert enkelt element:

Den opsøgende medarbejder har ansvaret

Ansvar for det opsøgende arbejde varetages primært af en salgskonsulent, som arbejder med at etablere og vedligeholde et tæt samarbejde med virksomheder. Det er centralt at øge virksomhedernes bevidsthed om medarbejdernes behov og muligheder for efteruddannelse ved at understøtte virksomhederne i at informere, motivere og opspore medarbejdere med behov for FVU og OBU.

Medarbejderne motiveres gennem nøglepersoner

Udvalgte medarbejdere bliver ambassadører for efteruddannelse og tilbydes nøglepersonkurser, som kan styre deres ambassadørrolle. Det sker for at understøtte salgskonsulentens arbejde med at informere, motivere og rekruttere deltagere. Ambassadørernes opgave er at skabe accept, afta-buisering og motivation på tværs af organisationen.

Medarbejderne informeres, og der laves en bred screening af medarbejdergruppen

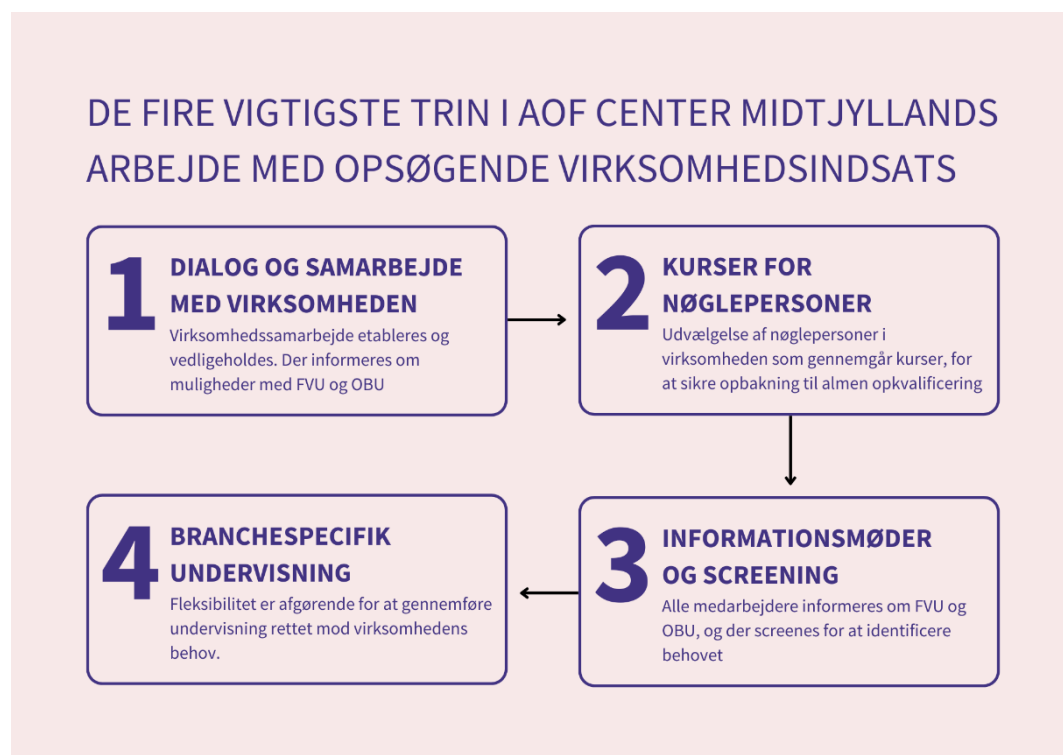
Der afholdes informationsmøder, hvor alle medarbejdere informeres om muligheden for at deltage i FVU og OBU. For at identificere, hvilke medarbejdere der er inden for målgruppen, foretages der screening, og optimalt screenes samtlige medarbejdere. Det er vigtigt, at nøglepersoner og ledelse udviser tydelig opbakning til, at medarbejderne deltager i screening og undervisning.

Virksomhedernes behov er i centrum i tilrettelæggelsen af undervisningen

Der tages udgangspunkt i virksomhedernes behov, som AOF Center Midtjylland forsøger at imødekomme på en fleksibel måde. Undervisningen tilrettelægges fleksibelt og virksomhederne service-res i videst mulig omfang. Samtidig tager indholdet i undervisningen afsæt i virksomhedernes behov og er rettet mod brancherne.

Sådan arbejder AOF Center Midtjylland med den opsøgende indsats

AOF Center Midtjyllands arbejde med den opsøgende indsats kan overordnet inddeles i fire trin:



I de følgende afsnit får du mere detaljeret indblik i de arbejdsgange, der ligger i de fire aktiviteter, som udgør indsatsen hos AOF Center Midtjylland.

Dialog og samarbejde med virksomheden

Salgskonsulent kontakter virksomheden og oplyser om muligheden for, at deres medarbejdere benytter sig af FVU og OBU. Denne del af indsatsen har primært til formål at overbevise virksomhederne om, at nogle af deres medarbejdere muligvis kan have gavn af deltagelse i almen efteruddannelse. Hvis virksomheden ønsker at høre mere, aftales der et tidspunkt for, at salgskonsulenten kommer på besøg hos virksomheden og fortsætter dialogen om at etablere et samarbejde. Kun sjældent kender virksomhederne til mulighederne inden for almen efteruddannelse, og derfor består denne del af indsatsen i at give en grundig indføring i systemet, muligheder og begrænsninger med virksomhedens behov for øje. Her synliggør salgskonsulenten også, hvilket tab det eksempelvis er for medarbejderen at have svage basale færdigheder. Et vellykket virksomhedsbesøg afsluttes med aftale om videre dialog eller samarbejde.

Salgskonsulenten sørger for kontinuerligt at holde kontakten med virksomhederne. Dette gøres gennem opfølgende møder med henblik på at målrette yderligere forløb og kurser. Når en virksom-

hed er færdig med et undervisningsforløb, måles på tilfredsheden blandt kursisterne, og salgskonsulenten inviterer sig selv til et evalueringsmøde. Formålet er at igangsætte flere kurser for de samme medarbejdere eller nye kurser i tilfælde af nyansættelser.

Kurser for nøglepersoner

Når virksomheden beslutter at sende medarbejdere på FVU eller OBU, udpeger ledere og salgskonsulenten i fælleskab en eller flere nøglepersoner i virksomheden. Nøglepersonernes rolle er at være ambassadører for kurserne, afmystificere og aftabusere dét at have et behov for almen kompetenceudvikling. Nøglepersonerne er ofte tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter eller medlemledere, men kan også være medarbejdere, der har et identificeret behov og derfor på forhånd er udpeget til at være inden for målgruppen af voksne med svage basale færdigheder.

Nøglepersonerne deltager i særlige kurser på virksomheden, der giver en grundlæggende viden om svage basale færdigheder, screeningsforløb og undervisningsforløbet. Om muligt gennemfører nøglepersonerne en screening, så de får indblik i, hvordan screeningen af de øvrige medarbejdere kommer til at foregå. Hensigten er, at nøglepersonerne på den måde kan gøre processen håndgribelig over for de øvrige medarbejdere – i særdeleshed de medarbejdere, der oplever det som ubehageligt at skulle screenes.

Informationsmøder og screening

Når nøglepersonerne har været på kursus, afholdes et informationsmøde på virksomheden. Det er optimalt, hvis det er obligatorisk for alle medarbejdere. Nøglepersoner og ledelse spiller en afgørende rolle i at skabe en tryk kultur, der understøtter medarbejdernes lyst til at deltage i almen efteruddannelse. På informationsmødet informeres medarbejderne om mulighederne inden for FVU og OBU, samtidig med at de forberedes på at skulle screenes. Salgskonsulenten tager sig af planlægning, indhold og gennemførelse af informationsmødet.

Det tilstræbes at screene medarbejderne umiddelbart efter informationsmødet, gerne samme dag. På den måde når medarbejderne ikke at tænke for meget over barrierer og bekymre sig om at skulle screenes, da dette for nogle voksne med svage basale færdigheder kan virke utrygt. Virksomheden opfordres samtidig til at gøre screening obligatorisk for samtlige medarbejdere.

Efter screening identificeres de medarbejdere, som ligger inden for målgruppen af FVU og OBU. Der tages kontakt til de relevante medarbejdere. Hos nogle virksomheder er det frivilligt at deltage i undervisningen, mens det hos andre virksomheder er obligatorisk.

Branchespecifik undervisning

Når salgskonsulenten har fastlagt, hvem der skal modtage undervisning, igangsættes en intern proces hos AOF Center Midtjylland. Lederen overtager koordineringen af planlægning af kurser og administration af tilmelding, finansiering mv. Det er afgørende, at organisationen er tilpasningsdygtig, så kurserne tilrettelægges og gennemføres med virksomhedens behov i centrum. Dette handler særligt om tilrettelæggelse af undervisningen og kursernes indhold.

Størstedelen af undervisningen gennemføres på virksomheden, hvor medarbejderne har deres daglige gang. Det sikrer, at medarbejdernes daglige logistik ændres mindst muligt under efteruddannelsesforløbet. Samtidig er det centralt, at undervisningen afholdes på tidspunkter, der passer virksomheden. Hvis kursisterne eksempelvis normalt arbejder om natten, kan undervisningen med fordel afvikles om natten. Samtidig forsøger undervisningen at imødekomme virksomhedens behov ved blandt andet at anvende eksempler og materialer i undervisningen, som kursisterne bruger i deres daglige arbejde.

Værd at overveje

Ud over indsatsens fire vigtige elementer og de beskrevne arbejdsgange er der nogle forudsætninger, der er centrale for, at man kan implementere indsatsen med succes. For AOF Center Midtjylland har det i implementeringen af den opsøgende indsats haft afgørende betydning, at:

- Finansieringen af den opsøgende indsats rækker ud over de ordinære driftsmidler
- Salgskonsulenten arbejder relationsskabende og har kompetencer til at udbygge og vedligeholde netværk som grundlag for samarbejde med virksomheder
- Der skabes en organisationskultur ved udbyder, som fundament for fleksibilitet og for en velvilje til at forstå virksomheder som kunder.

5 Work in Healthcare hos SOSU Esbjerg

Hos SOSU Esbjerg har man gode erfaringer med indsatsen Work in Healthcare. Indsatsen har til formål at bidrage til at dække behovet for arbejdskraft ved at rekruttere og opkvalificere tosprogede kandidater gennem AMU-forløb, så de kan påbegynde en SOSU-uddannelse i kommunen, hvor de som en del af indsatsen bliver ansat.

I det følgende beskriver vi indsatsen nærmere. Beskrivelsen bygger på kvalitative interviews med en leder, undervisere, tovholdere, koordinatore fra SOSU Esbjerg, kursister fra Work in Healthcare samt to repræsentanter fra uddannelsesenheden i Varde Kommune.

Beskrivelse af Work in Healthcare hos SOSU Esbjerg

Indhold

Work in Healthcare er et samarbejde mellem SOSU Esbjerg og seks kommuner. Indsatsen er et forløb til Grundforløb 2 (GF2) på SOSU-uddannelserne, hvor kursister, der ikke har dansk som modersmål ved hjælp af AMU, kan opnå dansksproglige og SOSU-faglige forudsætninger for at kunne starte på og gennemføre en SOSU-uddannelse. Under indsatsen ansættes kursisterne som ufaglærte hos den pågældende kommune. Indsatsen varer seks måneder.

Formål

Kommunerne mangler arbejdskraft på social- og sundhedsområdet – både nu og i fremtiden. Formålet med Work in Healthcare er at hjælpe med at dække behovet for arbejdskraft ved at rekruttere og opkvalificere tosprogede kandidater gennem AMU-forløb, så de kan påbegynde en SOSU-uddannelse.

Målgruppe

Indsatsen henvender sig til tosprogede, som er selvforsørgende eller i beskæftigelse i et andet erhverv. Desuden kan ledige fra Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)-målgrupper, der matcher profilen, søge stillingen. Det er hensigtsmæssigt, at kursisterne har gennemført trin 2 på FVU-dansk eller modul 2.3 på danskuddannelsen.

De vigtigste elementer i indsatsen

SOSU Esbjergs indsats består af fire centrale elementer, der er afgørende for at opfylde målet med indsatsen. De fire elementer skal tilsammen sikre, at indsatsen virker efter hensigten. Nedenfor kan du læse mere om hvert enkelt element:

Forforløbet anvendes som en attraktiv karrierevej til SOSU-uddannelserne

I Work in Healthcare anvendes AMU som forforløb til SOSU-uddannelserne, hvor undervisningen består af dansk som andetsprog og branchespecifikke fag i forhold til SOSU. Dette med henblik på at mindske sproglige barrierer hos den store andel af tosprogede, potentielle elever på SOSU-uddannelserne. Derudover etableres et tæt samarbejde med nuværende eller potentielle arbejdsgivere.

Samarbejde mellem SOSU-skole og kommune har en klar organisering

SOSU Esbjerg har en klar organisering af samarbejdet med de kommuner, som indgår i indsatsen. Indsatsens koncept udvikles i et samarbejde, hvor begge parter kan se gevinst i indsatsen, og desuden er der løbende drøftelser vedrørende undervisning og praktik. Dette med henblik på, at kursisternes forudsætninger kobles til de krav, der stilles på uddannelse og i praksis.

Kursisternes motivation for deltagelse styrkes gennem løn og jobsikkerhed

Der er en struktureret rekrutteringsstrategi til indsatsen, hvor kursister ansættes som ufaglært under forløbet samt får mulighed for en uddannelsesaftale efter forløbet. Dette informeres interesserede borgere om forud for muligheden for at ansøge om deltagelse i indsatsen. Dette med henblik på at skabe motivation for uddannelse og dermed et bedre rekrutteringsgrundlag til indsatsen ved hjælp af løn og jobsikkerhed.

Koblingen mellem almen og branchespecifik undervisning er motiverende og relevant for kursisterne

Koblingen mellem almen og branchespecifik undervisning samt praktik er relevant og motiverende for kursisterne, da de får styrket deres dansksproglige færdigheder, samtidig med at de opbygger en SOSU-faglig viden. Denne tredeling har til hensigt at klæde kursisterne på til at kunne gennemføre GF2 samt indgå i en SOSU-praksis.

Sådan arbejder SOSU Esbjerg med Work in Healthcare indsatsen

SOSU Esbjergs arbejde med Work in Healthcare kan overordnet inddeles i fire trin.



I de følgende afsnit får du mere detaljeret indblik i de arbejdsgange, der ligger i de fire aktiviteter, som udgør indsatsen hos SOSU Esbjerg.

Afholdelse af informationsmøder

SOSU Esbjerg og den enkelte kommune inviterer i fællesskab interesserede borgere til informationsmøde om Work In Healthcare forud for indsatsenes opstart. Her bliver de introduceret for indsatsens rammer, optagelseskrav samt ansættelses- og lønmuligheder.

Ansættelsessamtaler med ansøgere

Kursisterne ansættes af kommunen under forforløbet. Kommunerne opslår stillingerne på deres jobportal på lige fod med andre jobs, og så søger kursisterne ansættelse som ufaglært ved kommunerne. Kommunerne afholder ansættelsessamtaler, hvor der udvælges potentielle kursister til indsatsen, som samtidig får information om deres mulighed for at deltage. Specifikke løn- og ansættelsesforhold er aftalt med FOA, der også indgår i arbejdsgruppen og er ansvarlig for at formidle vilkårene til kursisterne. Optagelseskriterierne er fastsat i samarbejdet mellem SOSU Esbjerg og kommunerne, men det er kommunerne, der er ansvarlige for rekrutteringen af kursister til indsatsen.

Undervisning og praktik

Indsatsen består af fire skoleperioder på 2, 5, 13 og 8 ugers varighed. Skoleperioderne består dels af undervisning i dansk som andetsprog og dels af undervisning i branchefag – begge i regi af AMU. Eksempelvis kan den branchespecifikke undervisning give indsigt i fagudtryk, mens den danskfaglige undervisning kan give bedre forudsætninger for at mestre det kommunikative i faget.

Indsatsen består desuden af to praktikperioder efter første og anden skoleperiode på hhv. to og fire ugers varighed. Praktikugerne er på 37 timer, hvor kursisterne først er i en såkaldt 'kigge-praktik' som observatør og senere i indsatsen tager del i arbejdsopgaverne. Kursisten følges gennem indsatsen af en medarbejder fra praktikstedet. Observationer og erfaringer fra praktikken bruges i undervisningen i den efterfølgende skoleperiode. Praktikperioderne giver kursisten indsigt i jobbet som SOSU, og hvad det indebærer. Desuden giver det anledning til at anvende de dansksproglige kompetencer, som kursisterne har tilegnet sig i skoleperioden.

Overgang til erhvervsuddannelse

Ved afslutning af indsatsen foretages en EUD-screening og realkompetencevurdering mhp. at påbegynde GF2 på SOSU-uddannelsen. Kursisternes ansættelseskontrakt som ufraglært bliver efter forforløbet konverteret til en uddannelsesaftale. Dermed bidrager indsatsen til efterfølgende job-sikkerhed i form af en læreplads.

Værd at overveje

Ud over indsatsens fire vigtige elementer og de beskrevne arbejdsgange er der nogle forudsætninger, der er centrale for, at man kan implementere indsatsen med succes. For SOSU Esbjerg har det i implementeringen af Work in Healthcare haft afgørende betydning, at:

- Underviserne på SOSU-skolen har de rette kompetencer inden for andetsprogsdidaktik
- Det kommunale fagpersonale har de rette kompetencer til at tage imod kursisterne i praktikperioder
- Der etableres og faciliteres et tværkommunalt samarbejde om indsatsen.

Appendiks A – Litteraturliste

EVA. (2024a). *Virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister. En kortlægning og evaluering af rekrutteringsindsatser til almen og erhvervsrettet VEU*. Hovedrapport. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2024b). *Virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister. Vidensopsamling*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Hansen, J. F. (2023). *Evaluering: Projekt Styrket Indsats 2 (PSI 2)*. Practicum.

Klindt, M.P. (2023). *Barrierer for deltagelse i almen VEU og muligheder for kortuddannede: Et review af forskningslitteraturen*. Aalborg Universitetsforlag.

Larsen, M., Jørgensen, V., & Rosdahl, A. (2022). *Voksnes basale færdigheder. Udvikling i læse- og regnefærdigheder de seneste 10 år*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Marselisborg Consulting (2023a). *Evalueringsnotat: Projekt Læse-, skrive-, regneambassadør*. HK Midtvest og AOF Midt. Marselisborg.

Marselisborg Consulting (2023b). *Evalueringsnotat: Projekt Læse-, skrive-, regneambassadør*. Metal Østjylland og AOF Midt. Marselisborg.

Rosdahl, A., Fridberg, T., Jakobsen, V., & Jørgensen, M. (2013). *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Rybners (uden årstal). *Beskrivelse af Full Service på Rybners*. Lokaliseret d. 10. oktober 2023 på: <https://kursuscenter.rybners.dk/praktisk-info/full-service>

SOSU Esbjerg (uden årstal). *Work in healthcare*. Lokaliseret d. 23. oktober 2023 på: <https://www.sosuesbjerg.dk/kompetencecenteret/introforloeb/work-in-healthcare/>

STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering), & SOSU Esbjerg (2022). *Work in Healthcare, projektplan*.

Virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

Foto: iStock

ISBN (www) 978-87-7182-726-2

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk