



Projekt- beskrivelse

Projektbeskrivelse for:

Jobs med Uddannelsesperspektiv

Bilag:

- Kommunikationsplan for jobs med uddannelsesper-
spektiv

Enhed: KRU - Uddannelse og Kommunesamarbejde

Indhold

1. Baggrund og rammer.....	2
2. Projektets målsætning og formål	4
3. Leverancer.....	4
4. Succeskriterier – baseline og effekter	6
5. Målgruppe	6
6. Virksomheder – inddragelse og rekruttering	7
7. Uddannelsesmodel – overvejelser	7
8. Milepæle	9
9. Organisation.....	13
10. Økonomi – udkast til ramme.....	15
11. Risici.....	17
12. Kommunikationsstrategi	17
13. Afrapportering og evaluering.....	18

1. Baggrund og rammer

Region Hovedstanden ønsker at samarbejde med kommuner og uddannelsespolitiske aktører om tværgående initiativer, der kan sikre, at flere unge gennemfører en erhvervsuddannelse.

I regionens budget for 2012 er partierne blevet enige om *"... at der igangsættes et regionalt forsøgsprojekt: 'Unge i jobs med uddannelsesperspektiv' om udvikling af nye uddannelsesstilbud til unge, som mangler kompetence og motivation til at gennemføre en ungdomsuddannelse."*

Initiativet har til formål at udvikle og afprøve en fleksibel uddannelsesmodel, der med udgangspunkt i praksiserhvervede kompetencer kan motivere unge fra nye målgrupper til at tilegne sig en erhvervsuddannelse.

Initiativet relaterer sig til én af regionens tre uddannelsespolitiske indsatsområder – "Sammenhæng i uddannelserne."¹ Regionen prioriterer Jobs med Uddannelsesperspektiv for at sætte dagsorden og synliggøre regionens politik ved at involvere sig markant i det strategiske udviklingsarbejde.

Regionens unge i tal

Blandt Region Hovedstadens unge er ca. 19 % af de 18-22-årige i 2011 uden igangværende eller afsluttet ungdomsuddannelse (Uni-C og egne beregninger). Det svarer til knap ca. 19.000 unge, som endnu ikke er blevet motiveret eller på andre måder i stand til at påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse. Landsgennemsnittet ligger lidt under 19 %. I løbet af de sidste fem år er gruppen uden igangværende eller afsluttet ungdomsuddannelse kun blevet ca. 3,5 % mindre end for fem år siden.

I hovedstadsregionen er der færre og færre unge, som vælger at påbegynde en erhvervsuddannelse. Søgningen til erhvervsuddannelserne er dalet med 11% de sidste fem år (Uni-C og egne beregninger). Samtidig er gennemsnitsalderen for de elever, som vælger at begynde en erhvervsuddannelse væsentligt højere end for ex. de gymnasiale uddannelser. Det skyldes bl.a. at der er mange unge på erhvervsuddannelserne, der mister motivationen og foretager omvalg – altså starter på en uddannelsesretning for senere at stoppe og starte på en ny uddannelse. På erhvervsuddannelserne i hovedstadsregionen er 33 % af eleverne omvalgselever – heraf kommer de fleste fra gymnasiale uddannelser. Og ifølge Børne- og Undervisningsministeriet har erhvervsuddannelserne et frafald på 46 %. Samlet set peger det i retning af, at samfundet står

¹ Hentet fra den kommende regionale udviklingsplan.

overfor store udfordringer med at motivere de unge til at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Udfordringerne er nogle steder mere udtalte end andre – og blandt de kommuner, som vil være drivende i projektet, er andelen af unge uden igangværende eller afsluttet ungdomsuddannelse væsentligt større end i resten af hovedstadsregionen². Faktisk er andelen af unge uden igangværende eller afsluttet ungdomsuddannelse blandt de deltagende kommuner steget med ca. 10 procent de sidste fem år – der er således ca. 3.000 unge uden igangværende eller afsluttet ungdomsuddannelse.

Konsekvenser af manglende ungdomsuddannelse

Samfundet har store udgifter til de unge, som ikke gennemfører en uddannelse og herudover går regionen glip af vækst.

Personer uden en ungdomsuddannelse har 12 gange større risiko for at ende på kontanthjælp eller førtidspension sammenlignet med personer med en ungdomsuddannelse³. Yderligere er personer med en ungdomsuddannelse tilknyttet arbejdsmarkedet ca. 10 år længere end personer uden – også fratrukket uddannelsesperioden.

Utilstrækkeligt og usammenhængende

De hidtidige bestræbelser på at sammensætte fleksible uddannelsesmodeller har ikke været tilstrækkelige til at motivere den differentierede ungemålgruppe. Samtidig kan det konstateres, at der fortsat findes udfordringer for at skabe smidigt og sammenhængende samarbejde mellem den kommunale beskæftigelsesindsats og erhvervsuddannelserne.

Erfaringer med 'den frie ungdomsuddannelse', EGU, mesterlærerordninger, produktionsskoler mm. viser, at der er behov for ungdomsuddannelsesforløb, der kan tilpasses individuelt og modsvare den enkelte unges kompetencer. Samtidig er der behov for at tænke på tværs af uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen, så de arbejdsmarkedsnære uddannelser tilpasses målgrupperne. Der er behov for en fleksibel uddannelsesmodel, der er tilstrækkeligt attraktiv for de unge, for virksomhederne og for jobcentre.

Hvor er mulighederne?

Der er unge, der efter grundskolen vælger at få et ufaglært arbejde. En del af disse unge vil gerne uddanne sig, men er ikke motiverede for at skulle på skolebænken. De kan formodentlig motiveres til at starte i uddannelse, hvis uddannelsen kan tages på arbejdspladsen, eller hvis deres erhvervserfaring kan meriteres ind i uddannelsen, så de reelt har kortere tid på skolebænken. Ligeledes kan der være virksomheder, som har ufaglærte arbejdspladser, som sagtens kunne indeholde uddannelsesaspekter. Her er der altså dels en mulighed for, at nogle unge kan fanges op og starte på en erhvervsuddannelse, og dels at der er virksomheder, som – med de rette incitamenter – kan se forde-

² Region Hovedstadens opgørelse over restgruppen og udvikling de sidste 5 år. (Uni-C og egne beregninger).

³ Ugebrevet A4, 18. maj 2011.

len i at udvikle uddannelsesperspektiverne på arbejdspladsen i stedet for at fortsætte med ufaglærte jobs.

2. Projektets målsætning og formål

Projektet har til overordnet til formål at skabe et alternativ til en formel ungdomsuddannelse gennem dokumenteret kompetenceopbygning i jobs, til den gruppe af unge, som ikke er motiveret til at gennemføre en formel ungdomsuddannelse på skolebænken.

Konkret består projektets overordnede formål af følgende delmål:

1. At udvikle og afprøve en fleksibel "jobuddannelsesmodel" som et alternativ til en formel ungdomsuddannelse, som med udgangspunkt i jobberhvervede praksiskompetencer, kan motivere unge fra nye målgrupper til at tage en erhvervsuddannelse
2. At skabe et evidensbaseret vidensgrundlag om ungemålgruppens tilegnede erhvervskompetencer ved at inddrage forskningen aktivt i udvikling, afprøvning og evaluering – og at praktikerne integrerer denne viden i deres arbejde med de unge
3. At sætte en ny uddannelsespolitisk dagsorden med fokus på på praksiskompetencer og fleksible job-uddannelsesmodeller målrettet unge, som er i risiko for ikke at få en ungdomsuddannelse

3. Leverancer

For at indfri ovennævnte formål, navigerer projektet efter følgende, konkrete leverancer, som søges indfriet gennem projektets aktiviteter inden de forankres efter tre år.

Nyt værktøj til at dokumentere kompetencer

For at opnå det første af ovenstående delmål bliver der udviklet et nyt værktøj, som gør det muligt at opstille og dokumentere læringsmål for ufaglært arbejde bl.a. med henblik på anerkendelse og meritering af personlige, sociale og faglige kompetencer - fx ved brug af et pointsystem. Det skal kunne forbedre og de unge til at påbegynde og dygtiggøre dem til at gennemføre en erhvervsuddannelse, men det skal også udgøre en helt ny praksisorienteret ungdomsuddannelse. Værktøjet bygger oven på eksisterende forskning og gode erfaringer med bl.a. realkompetencevurderinger, ny mesterlære og Open College Network (OCN). Et af perspektiverne for det nye værktøj til at dokumentere kompetencer er udbredelse til andre formelle og uformelle uddannelser. Jf. milepælsplanen vil værktøjet blive justeret 3 gange inden afslutning af projektet.

Udviklet ny jobuddannelsesmodel for jobs med uddannelsesperspektiv

Ligeledes for at opnå det første af ovenstående delmål bliver der udviklet en ny fleksibel uddannelsesmodel, der med udgangspunkt i et tæt samarbejde sikrer, at unge, virksomheder, jobcentre og erhvervsskoler, konverterer ufaglært arbejde til "jobs med uddannelsesperspektiv" til gavn for unge, der ikke er minded til at tage en traditionel ungdomsuddannelse. Virksomhedernes engagement er særlig vigtigt for at der bliver oprettet jobs med uddannelsesperspektiv, særligt set i lyset af krise og pres for at oprette ordinære praktikpladser. Derfor involveres virksomhederne gennem deres organisationer i udviklingen og justeringen af jobuddannelsesmodellen. Samtidig skal der koordineres med det praktikpladsopsøgende arbejde og det kan overvejes at tilbyde en særlig virksomhedsservice og. Jf. milepælsplanen vil jobuddannelsesmodellen blive justeret 3 gange inden afslutning af projektet.

Afprøvet og integreret uddannelsesmodel

Det første delmål opfyldes endeligt, når der ved afslutningen af projektet 300 unge og 200 virksomheder, som anvender den udviklede model for jobs med uddannelsesperspektiv. Det estimeres, at 50 unge vil være jobs med uddannelsesperspektiv i 30 virksomheder ved afslutningen af fase 1. Samtidig er der gennemført kompetenceudviklingsforløb for nødvendige medarbejdere på hhv. jobcentre, UU-centre, erhvervsskoler og virksomheder, som i deres dagligdag har integreret deres nye viden i arbejdet med at rekruttere, opstille og anerkende kompetencer samt at støtte op om den enkelte unge i jobs med uddannelsesperspektiv.

Aktionsforskning har dokumenteret effekter

For at opnå det andet delmål er der ved afslutning af projektet forskningsbaseret evidens for effekterne af den fleksible jobuddannelsesmodel og et dokumenteret vidensgrundlag for perspektiverne ved spredning af modellen geografisk og til andre målgrupper og uddannelser. Forskningen har været inddraget aktivt i udvikling, afprøvning og evaluering af jobs med uddannelsesperspektiv. Samtidig er den nye viden kommunikeret som forskning, til praktikere og beslutningstagere.

Ny uddannelsespolitisk dagsorden er sat for praksiskompetencer

Det tredje delmål opnås ved, at Region Hovedstaden, kommunerne og skolerne i projektets forskellige faser har været med til at sætte en ny uddannelsespolitisk dagsorden både lokalt, regionalt og nationalt. Et centralt budskab, som er leveret er, at der er behov for større anerkendelse og integration af de kompetencer og den uddannelse, som man kan få i erhvervslivet. Der skal være et alternativ til de mange unge, som ikke er motiveret til at tage en traditionel ungdomsuddannelse. Budskabet vil i løbet af projektet være kommunikeret til praktikere såvel som beslutningstagere.

4. Succeskriterier – baseline og effekter

Projektledelsen udarbejder i samarbejde med interessenterne en baseline for projektet med støtte fra forskningen. Allerede nu kan vi pege på de vigtigste baselineindikatorer og succeskriterier for projektet, som skal være opnået efter projektets tre år:

- Andelen af unge uden igangværende eller afsluttet kompetencegivende ungdomsuddannelse falder fra 20,8 % til 15 % for de involverede kommuner
- Andelen af unge på kontanthjælp i de deltagende kommuner falder med 15 %
- De unges holdning, motivation og syn på uddannelse ændres positivt, idet de har oplevet anerkendelse, engagement og læring på en ny måde
- Samfundsøkonomisk cost benefit analyse (return on investment) dokumenterer hvordan og i hvor høj grad jobs med uddannelsesperspektiv er en god samfundsøkonomisk investering

Opnår projektet disse effekter, vil det have bidraget væsentligt til at nå regionens målsætning om, at 95 % af en årgang skal have en ungdomsuddannelse.

Succeskriterierne drøftes og fastsættes endeligt af partnerskabskredsen.

5. Målgruppe

Projektet favner for så vidt alle unge, der har gennemført grundskolen og til og med de unge ufaglærte. Fokus er på de unge, som ikke synes motiverede til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Det betyder et fokus på de unge, som er i risiko for ikke at starte eller gennemføre en ungdomsuddannelse, men som er blevet vurderet uddannelsesparate til at have evnerne til at kunne gennemføre en erhvervsuddannelse. Målgruppen omfatter således ikke i første omgang de unge, som af personlige eller sociale grunde ikke vurderes parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Målgruppen udgøres af unge med afsluttet grundskole og indtil de bliver 20 år. Dvs.:

- Unge med frafaldshistorik og risiko for flere frafald (ofte under 18 år)
- Unge på kontanthjælp (ofte over 18 år)
- Unge i ufaglærte jobs (over og under 18 år)

Målgruppen beskrives og analyseres yderligere i opstarten med støtte fra forskningen for at introducere fælles sproglig forståelse og målrette indsatsen, uddannelsesmodellen og rekruttering til jobs med uddannelsesperspektiv.

Definitionen af målgruppen har stor indflydelse på, hvorfra de unge rekrutteres. Med ovenstående definition vil det være muligt at rekruttere unge fra vej-

ledningen i UU-centrene, fra møder om arbejdsløshed i jobcentret, fra frafalds-truede unge og direkte fra virksomhederne, som har unge i ufaglært arbejde.

I den indledende analyse kortlægges målgruppen og det analyseres, hvordan jobs med uddannelsesperspektiv kan motivere til afklaring og mere uddannelse for de unge (SU, afstand, osv.). I analysen overvejes herudover rekrutteringsmuligheder og behov for voksenkontakt.

6. Virksomheder – inddragelse og rekruttering

Projektet henvender sig for så vidt til alle virksomheder, som har lyst til at oprette jobs med uddannelsesperspektiv og støtte op om projektets målsætninger. Nogle virksomheder vil dog have svært ved at oprette jobs med uddannelsesperspektiv på grund af krisen og det politiske pres, der ligger på at virksomhederne i stedet skaber ordinære praktikpladser. Dette gælder måske i særlig høj grad for de mindre virksomheder. Derfor inddrages virksomhederne via deres organisationer i udviklingen og justeringen af jobuddannelsesmodellen for jobs med uddannelsesperspektiv. Modellen skal være tilstrækkelig rummelig til, at den kan tilpasses til i enkelte virksomheder.

I første omgang rekrutteres iblandt større virksomheder, som måske endda i forvejen har forskellige interne uddannelses tilbud. Herudover forventes større virksomheder at være mere tilbøjelige til at kunne oprette jobs med uddannelsesperspektiv og mere opmærksomme på at profilere sig som socialt ansvarlige. For at øge virksomhedernes engagement kan der søges puljer og fonde til medfinansiering af virksomhedernes omkostninger ved at deltage i projektet.

Der gennemføres en indledende analyse for at finde frem til virksomhedernes motivation for at oprette jobs med uddannelsesperspektiv, samt for at sikre udviklingen af solide modeller og efterfølgende for at kunne målrette rekrutteringsarbejdet overfor virksomhederne.

7. Uddannelsesmodel – overvejelser

I opstarten af projektet fastlægges en arbejdsmodel for den nye fleksible uddannelsesmodel - jobs med uddannelsesperspektiv. Denne model etableres på baggrund af en analyse og justeres på baggrund af de første erfaringer, som opnås i projektet.

Modellen skal kunne motivere ungdomsgruppen til at gennemføre en erhvervsuddannelse. Enten ved at uddannelsen gennemføres i virksomheden, eller ved at den unge bliver motiveret til at gennemføre resterende elementer på skolen. Dette peger i retningen af, at jobs med uddannelsesperspektiv kan variere i længde og at unge gennemfører forløbene afhængig af behov og muligheder.

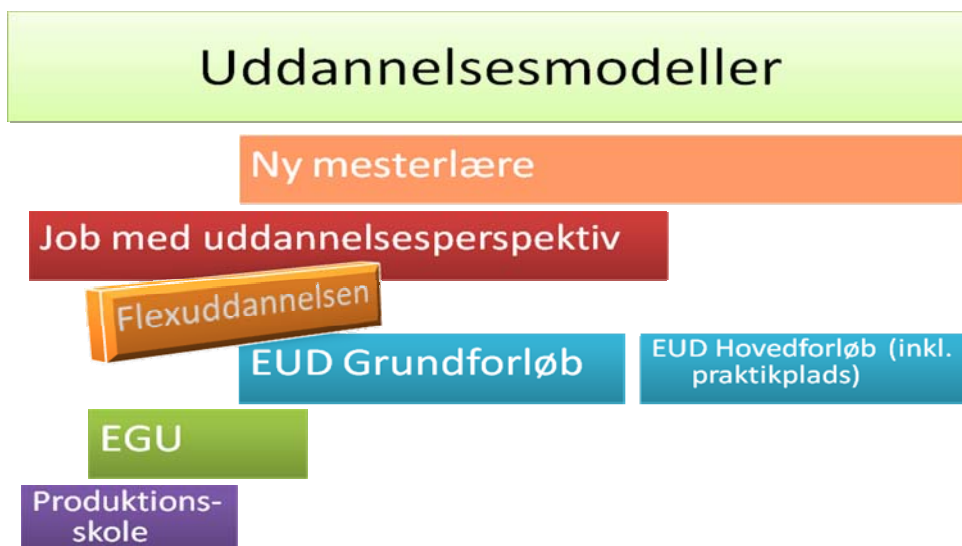
Jobs med uddannelsesperspektiv kunne påbegyndes ved, at den unge får tilbudt et job med uddannelsestilbud fra en virksomhed selv, fra en jobcenter-konsulent eller fra en UU-vejleder.

Herefter benyttes det nye værktøj til at dokumentere formelle og uformelle kompetencer, som den unge opnår. Kort fortalt handler det om at give de unge en læreproces med mulighed for at bevise, hvad de lærer, skridt for skridt. Der tildeles point for opnåede kompetencer (faglige, personlige og sociale). Til enhver tid kan man fremvise de konkrete beviser for de unges læring og udskrive dokumentation herfor. UU-konsulenter og erhvervsuddannelseskonsulenter kunne være ansvarlige for opstilling af læringsmål og opfølgende dokumentation af de unges faglige, personlige og sociale kompetencer.

For at jobs med uddannelsesperspektiv bliver et nyt, attraktivt og bæredygtigt uddannelsestilbud skal uddannelsesmodellen adskille sig fra andre eksisterende muligheder. Kort fortalt adskiller jobs med uddannelsesperspektiv sig fra et ordinært grundforløb ved primært at foregå i en virksomhed. Samtidig kunne jobs med uddannelsesperspektiv adskille sig fra ny mesterlære ved at rumme større fokus på at de unge også tilegner sig de personlige og sociale kompetencer, som en erhvervsuddannelse kræver. Herved bliver jobs med uddannelsesperspektiv mere forberedende og afklarende end ny mesterlære. Samtidig adskiller jobs med uddannelsesperspektiv sig fra EGU'en, traineeforløb og produktionsskoleforløb ved i udgangspunktet at gælde alle brancher og have til formål at medvirke til at den unge gennemfører en ordinær erhvervsuddannelse. Indholdet af regeringens fleksuddannelse er endnu ukendt og projektet igangsættes velvidende at der kommer et udspil, hvor snitflader og god synergi skal sikres. Forskellene tydeliggøres i den indledende analyse af uddannelsesmodellen.

Figuren nedenfor giver et overblik over sammenhænge mellem jobs med uddannelsesperspektiv og andre uddannelsesmodeller.

Figur med bud på sammenhænge mellem jobs med uddannelsesperspektiv og andre uddannelsesmodeller



Finansieringen af de unges jobs med uddannelsesperspektiv findes i samarbejdet mellem UU-center, jobcenter, virksomhed, kommune, erhvervsskole og regionen. Det kan overvejes at inddrage medfinansiering i form af kontanthjælp, løntilskud, længere virksomhedspraktikker, offentlige mentorordninger, taxametertilskud, ordinær løn osv. Finansieringen af den enkelte unges job med uddannelsesperspektiv er afhængig af om den unge er fyldt 18 og variere afhængig af den unges behov for støtte (mentor, misbrugskonsulent, socialrådgiver eller andet). Det indledende analysearbejde vil anviser forskellige finansieringsmodeller.

8. Milepæle

Projektets metode – trinvis

Projektet opstartes trin for trin med udgangspunkt i udvikling af jobs med uddannelsesperspektiv indenfor enkelte brancher og erhvervsuddannelsesindgange. De første trin tages i samarbejde med enkelte kommuner og uddannelsesinstitutioner, men spredes hurtigt efter opstart til flere samarbejdspartnere i regionen. Efter de første trin i udrulningen revideres modellerne i samarbejde med samarbejdspartnerne og advisory boardet. Således er det hensigten, at den model, som udbredes bliver mere og mere bæredygtig efterhånden, som den udbredes i regionen. Det er målsætningen, at jobs med uddannelsesperspektiv herved kan spredes til alle de deltagende kommuner og skoler. Spredningen forankres i kommunernes jobcentre og UU-centre.

Den trinvis opstart og spredning kan illustreres ved nedenstående figur og milepælsplan:

Figur: Oversigt over projektets udrulning



Opdelingen i trin afspejler sig i organiseringen af projektet, idet der kobles flere og flere parter til projektet.

Milepælsplan

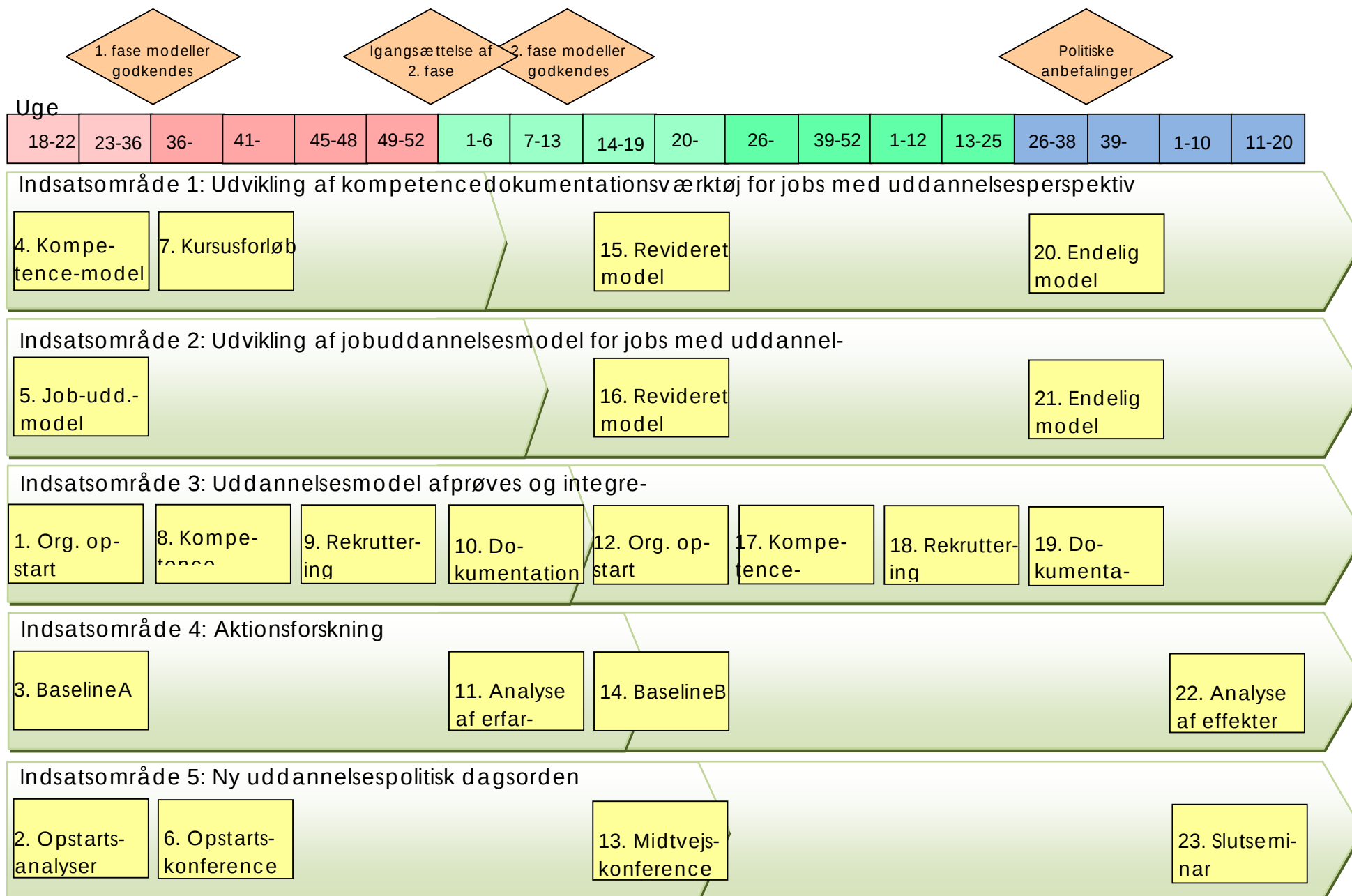
Milepælsplanen for projektet tager udgangspunkt i, at projektet udvikles og spredes trinvis. Dette er integreret og indeholdt i milepælsplanen.

Indsatsområderne i milepælsplanen er identificeret på baggrund af delmålene.

Figur over projektets fem indsatsområder:

1. Udvikling af kompetencedokumentationsværktøj for jobs med uddannelsesperspektiv
2. Udvikling af jobuddannelsesmodel for jobs med uddannelsesperspektiv
3. Uddannelsesmodel afprøves og integreres
4. Aktionsforskning
5. Ny uddannelsespolitisk dagsorden

Milepælsplan for jobs med uddannelsesperspektiv



Milepæle – udkast til proces

Milepælene er nedenfor opstillet i fem faser for projektet. Aktiviteter og tidsplan konkretiseres.

FASE 1 (april – september) – ugerne 18-36:

1. Opstart og organisering (Herunder aftaler med partnere: 'DPU', kommuner og EUD)
2. Gennemført de indledende analyser af virksomheders motivation, de unges motivation og uddannelsesmodel
3. Opstillet baseline og målgruppen analyseret for pilotkommunerne
4. Udviklet arbejdsmodel for værktøj til at dokumentere kompetencer for jobs med uddannelsesperspektiv
5. Mulige finansieringsmodeller afdækket og udviklet arbejdsmodel for jobuddannelsesmodel for jobs med uddannelsesperspektiv

FASE 2 (september – december) – ugerne 36-52:

6. *Hvem har sagt, at uddannelse skal foregå på skolebænken?* - Opstartskonference og offentliggørelse af arbejdsmodel for værktøj til at dokumentere kompetencer og jobuddannelsesmodel, samt forskningsanalyse heraf
7. Kursusforløb for konsulenter udviklet og tilrettelagt
8. Det nødvendige antal konsulenter har påbegyndt kompetenceudvikling og certificering i brug af værktøj til at dokumentere kompetencer
9. 60 unge og 35 virksomheder rekrutteret til jobs med uddannelsesperspektiv

FASE 3A (jan. – juli) – ugerne 1-25:

10. Gennemført første dokumentation af kompetencer for 50 unge i 30 virksomheder i gang med jobs med uddannelsesperspektiv
11. Erfaringer er opsamlet, analyseret ud fra bl.a. et cost benefit (return on investment) og kommunikeret via seminar

FASE 3B (jan. – juli) – ugerne 1-25:

12. Organisering og opstart i nye kommuner
13. *Resultater med en praksisuddannelse* - Midtvejskonference med resultater af jobs med uddannelsesperspektiv
14. Opstillet baseline og målgruppen analyseret for samtlige kommuner
15. Færdigudviklet endeligt værktøj til at dokumentere kompetencer for jobs med uddannelsesperspektiv
16. Færdigudviklet endelig jobuddannelsesmodel for jobs med uddannelsesperspektiv

FASE 4 (august 2013 – juni 2014) – ugerne 27-25:

17. Det nødvendige antal konsulenter har påbegyndt kompetenceudvikling og certificering i brug af værktøj til at dokumentere kompetencer
18. 300 unge og 200 virksomheder er rekrutteret

FASE 5 (august 2014 – maj 2015) – ugerne 27-20:

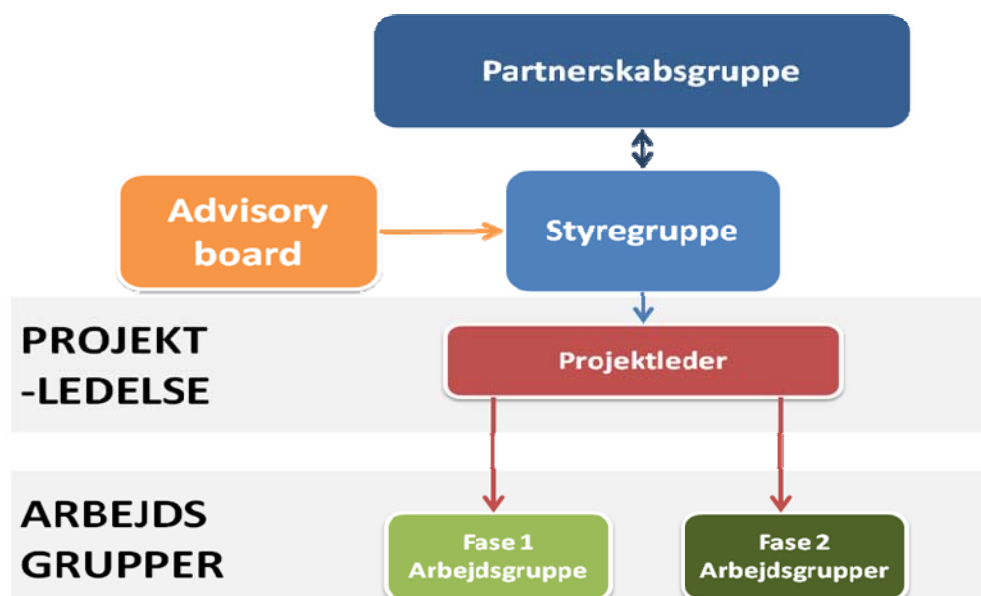
19. Gennemført dokumentation af kompetencer for 300 unge og 200 virksomheder i gang med jobs med uddannelsesperspektiv
20. Endeligt værktøj til at dokumentere kompetencer er beskrevet
21. Endelig jobuddannelsemodel er beskrevet
22. Erfaringer og effekter er indsamlet og analyseret ud fra bl.a. et cost benefit (return on investment)
23. Endelige resultater er kommunikeret bl.a. via slutseminar

Det er herefter forventningen, at jobs med uddannelsesperspektiv og projektets resultater er integreret i det fremadrettede arbejde med de unge.

9. Organisation

Projektets organisatoriske struktur kan illustreres ved følgende diagram:

Figur 1: Organiseringen af projektet



Partnerskabsgruppe

Partnerskabsgruppen består af repræsentanter for projektets partnere, som er jobcentre, kommuner, UU-centre og erhvervsskoler. Partnerskabsgruppen ud-

stikker projektets retning, men træffer ikke detaljerede beslutninger. Møder i partnerskabsgruppen sætter mål for projektet og deler viden mellem partnere.

Styregruppe

Den mere detaljerede styring af projektet varetages af en styregruppe, der opererer som et forretningsudvalg for partnerskabsgruppen. Styregruppen følger projektet tæt og koordinerer politiske spørgsmål, samt begivenheder, som kræver ledelsesmæssige beslutninger. Styregruppemedlemmerne er udpeget af partnerskabsgruppen og kunne bestå af:

1. Anne Holm Sjøberg (Region Hovedstaden)
2. Kommune 1 (Jobcenterrepræsentant)
3. Kommune 2 (Børne- og Ungeforvaltning)
4. UU-center
5. Erhvervsskole 1 (geografisk og faglig repræsentativ)
6. Erhvervsskole 2 (geografisk og faglig repræsentativ)

Styregruppen nedsætter arbejdsgrupper, som vil få ansvaret for udvikling og gennemførsel af aktiviteterne – på tværs af kommuner, skoler osv. Arbejdsgrupperne inddrages i forbindelse med opstilling af baseline for projektet og succeskriterier for de enkelte aktiviteter.

Advisory board

Samtidig etableres et advisory board, som løbende kvalificerer projektaktiviteterne. Deltagerne i boardet inviteres ud fra kriterier om deres indsigt i området. Det er fx forskere, Ministeriet for Børn og Undervisning, Beskæftigelsesministeriet, Beskæftigelsesregionen, Danske Erhvervsskoler samt arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter.

Projektledelse

Regionen har pr. 1. januar 2012 ansat en projektleder, som får ansvar for at lede og koordinere aktiviteterne. Projektlederen refererer til styregruppen.

Arbejdsgrupper og rolle- og ansvarsfordeling

Der etableres arbejdsgrupper til udrulning af de fem indsatsområder. Arbejdsgrupperne organiseres på tværs af kommunegrænser og institutioner.

De vigtigste deltagere i arbejdsgrupperne er jobcentre, erhvervsskolerne, kommuner og UU'erne. Deres overordnede ansvar er:

Jobcentrenes opgaver og ansvar:

1. Deltage i udvikling, udbredelse og forankring af Jobs med uddannelsesperspektiv-modellen i samarbejde med erhvervsskoler, UU-centre og børne/unge-forvaltningerne.
2. Rekruttering og understøttelse af, at unge på kontanthjælp og i ufaglært jobs får et job med uddannelsesperspektiv.

3. Rekruttering og understøttelse af, at virksomheder opretter Jobs med uddannelsesperspektiv.
4. Understøtte unges faglige, sociale og personlige kompetenceudvikling i jobs med uddannelsesperspektiv
5. Udvikling af fælles dataindsamling og deltagelse i analyse heraf

Erhvervsskolernes opgaver og ansvar er:

1. Deltage i udvikling, udbredelse og forankring af Jobs med uddannelsesperspektiv-modellen i samarbejde med jobcentre, UU-centre og børne/unge-forvaltningerne.
2. Rekruttering og understøttelse af, at virksomheder konverterer til Jobs med uddannelsesperspektiv.
3. Understøtte unges faglige, sociale og personlige kompetenceudvikling i jobs med uddannelsesperspektiv
4. Udvikling af fælles dataindsamling og deltagelse i analyse heraf

Kommunernes opgaver og ansvar er:

1. Deltage i udvikling, udbredelse og forankring af Jobs med uddannelsesperspektiv-modellen i samarbejde med jobcentre, erhvervsskolerne og UU-centrene.
2. Understøtte at virksomheder laver Jobs med uddannelsesperspektiv.
3. Understøtte unges faglige, sociale og personlige kompetenceudvikling i jobs med uddannelsesperspektiv

Ungdommens Uddannelsesvejlednings opgaver og ansvar:

1. Deltage i udvikling, udbredelse og forankring af Jobs med uddannelsesperspektiv-modellen i samarbejde med erhvervsskoler, jobcentre og børne/unge-forvaltningerne.
2. Rekruttering og understøttelse af, at unge frafaldne og frafaldstruede unge får et job med uddannelsesperspektiv.
3. Understøtte unges faglige, sociale og personlige kompetenceudvikling i jobs med uddannelsesperspektiv
4. Udvikling af fælles dataindsamling og deltagelse i analyse heraf

10. Økonomi – udkast til ramme

Regionsrådet afsatte i 2012-budgettet 12 mio. kr. til gennemførsel af projektet over tre år. En del af midlerne afsættes til udvikling af modeller, justering og analyse for at skabe en bæredygtig model. Resten af midlerne knyttes til afprøvning af modellen i det tværgående samarbejde mellem partnerne. På baggrund af regionsrådets godkendelse af projektbeskrivelsen igangsættes de indledende analyser, organisering og opstart. Det endelige aktivitetsbudget og finansieringsbudget præsenteres for udvalget for fremtidens uddannelse og forskning efter styregruppens og partnernes endelige godkendelse. Budgettet fastlægges med udgangspunkt i antallet af unge i jobs med uddannelsesperspektiv.

Udkast til overordnet aktivitetsbudget for jobs med uddannelsesperspektiv

	Region	Jobcenter	UU	EUD	Eksterne indkøb	Total
Total Kroner	2.004.147 kr.	6.823.984 kr.	6.438.000 kr.	4.351.200 kr.	4.569.000 kr.	24.186.331 kr.
Subtotal timer	8.100	23.054	21.750	14.700		67.604
Projektledelse, organisation og administration	2.004.147 kr.	341.584 kr.	-	-	800.000 kr.	3.145.731 kr.
Projektleder fuld tid tre år (ex overhead***)	5.772					5.772
Studertermedhjælper 15 timer om ugen (½ projektledertimeløn ex overhead***)	2.328					2.328
Projektmedarbejdere, administration 1 dag per uge (ex overhead***)		1.154				1.154
Indkøb af udstyr					400.000 kr.	400.000 kr.
Mødehold, lokaleleje og fortæring					400.000 kr.	400.000 kr.
Hovedaktiviteter		6.482.400 kr.	6.438.000 kr.	4.351.200 kr.	3.769.000 kr.	21.040.600 kr.
Udvikling af værktøj til at dokumentere kompetencer for jobs med uddannelsesperspektiv		488.400 kr.	488.400 kr.	488.400 kr.	797.000 kr.	2.262.200 kr.
Udvikling af jobuddannelsesmodel for jobs med uddannelsesperspektiv		488.400 kr.	488.400 kr.	488.400 kr.	797.000 kr.	2.262.200 kr.
Uddannelsesmodel afprøves og integreres		5.135.600 kr.	5.135.600 kr.	3.300.400 kr.	75.000 kr.	13.646.600 kr.
Aktionsforskning		281.200 kr.	281.200 kr.	74.000 kr.	1.200.000 kr.	1.836.400 kr.
Kommunikation, formidling og presse		88.800 kr.	44.400 kr.	-	900.000 kr.	1.033.200 kr.

11. Risici

Jobs med uddannelsesperspektiv indeholder en del risici, fordi strukturerne i projektet for en stor dels vedkommende endnu er ukendte - eksempelvis værktøjet til at dokumentere kompetencer og jobuddannelsesmodellen. På den anden side er kravene til netop disse to leverancer forholdsvist kendte på forhånd: De skal kunne dokumentere de unges kompetencer opnået på arbejdspladsen og understøtte brugen heraf.

Der findes en række udfordringer ved gennemførslen af et udviklingsprojekt med mange involverede interessenter og faktorer.

Værktøjet til at dokumentere kompetencer og jobuddannelsesmodellen kan vise sig besværlige og omkostningstunge for virksomheder, erhvervsskoler og jobcentre. Og finanskrisen gør det endnu sværere for virksomhederne at afsætte ressourcer til arbejdet. Samtidig kan modellerne vise sig ikke at være attraktive for de rette unge i målgruppen. Enten tiltrækkes og visiteres for svage unge, som ikke kan udnytte uddannelsesperspektivet. Eller også udnytter stærke unge en ny og attraktiv model. Disse risici imødekommes bl.a. ved at gennemføre indledende analyser af målgruppens og virksomhedernes behov samt analyse af muligheder og rammer for uddannelsesmodellen. Analyserne vil danne et solidt vidensgrundlag for værktøjet og modellen. Samtidig inddrages partnerne i kvalificeringen, så enkelte justeringer af værktøjet og modellen let sikrer brugbarhed og effektivitet.

En anden udfordring drejer sig om manglende opbakning. Det kan eksempelvis være fra faglige udvalg, skolerne, kommunerne eller ministerier. Nogle aktører vil kunne stille spørgsmål om regionen har nogen rolle at spille på det uddannelsespolitiske område.

Ovennævnte risici peger i retning af et behov for en god kommunikation. God kommunikation kan virke forebyggende og afbødende.

12. Kommunikationsstrategi

Projektets kommunikationsstrategi har dels til formål at skabe opmærksomhed om projektet, dels at lave en videndeling, som sikrer et fornuftigt kommunikationsflow i projektet. Samtidig skal kommunikationen mindske risici.

Projektet sætter fokus på et område, som har stor bevågenhed. Derfor bør der være mulighed for at skabe opmærksomhed om projektet – både centralt og lokalt. For at få pressens opmærksomhed kan der være behov for at kommunikere projektets resultater tydeligt og inddrage forskningsresultater.

Det er hensigten, at projektets delresultater skal kommunikeres ud løbende – til de interessenter, der er med i projektet, og til de interessenter, som senere hen kan have interesse i projektets nyskabelser. Det kan fx være ministerielle embedsmænd, erhvervsskoleledere og direktører i kommunerne. Der kan fx etableres konferencer med resultater fra projektet, og nyhedsbreve, der løbende holder abonnenterne opdaterede.

Der vil internt i deltagergruppen være behov for videndelingstiltag, der sikrer, at fx arbejdsgrupper kan have et øje på, der foregår andre steder i projektet.

En samlet kommunikationsplan godkendes af styregruppen tre måneder efter, at projektbeskrivelsen er godkendt. Udkast til kommunikationsplan i bilag 1.

13. Afrapportering og evaluering

Projektet følges ved hjælp af statusrapporter, samt interne undersøgelser og evalueringer.

Der udarbejdes en kort statusrapport om projektets tilstand til hvert af styregruppens møder. Formålet med oversigtsrapporterne er at give styregruppen og partnergruppen en fornemmelse af projektets fremdrift.

På styregruppens foranledning kan der gennemføres mindre interne undersøgelser. Formålet med interne undersøgelser er dels at give styregruppen et redskab til at vurdere projektets udvikling og succes, dels at have et stærkt redskab i arbejdet for at sprede gode erfaringer med udviklingsprocesserne.

Herudover skal der gennemføres midtvejs- og slutevalueringer, som foretages af ekstern evaluator eller tilknyttet følgeforskergruppe. Evalueringerne skal:

1. Vurdere de enkelte aktiviteter, således at det kan afgøres, hvilke dele af projektet, der ikke er blevet gennemført som forventet, eller ikke giver de forventede resultater, herunder årsagerne til det.
2. Dokumentere effekterne af de enkelte aktiviteter
3. Vurdere, om projektets delmål er opnået
4. Vurdere, om projektets ressourceforbrug på både kort og lang sigt står mål med effekterne i forhold til parametre som forventet større vækst og evt. besparelser i andre offentlige kasser. (Et tillempet bud på ROI – Return On Investment)

Relevante medlemmer af advisory boardet inddrages i arbejdet med at opstille succeskriterier for projektets enkelte dele.

En samlet evalueringsplan godkendes af styregruppen senest tre måneder efter, at projektbeskrivelsen er godkendt.