

Ansøgningsskema for pulje til indsats for ordblinde og læse- og skrivesvage

Finanslovskonto § 17.46.30.40.

Ansøgninger skal indsendes via Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings tilskudsportal.

Projektets titel:

Et bedre (arbejds-)liv med gode læse-, skrive- og regnefærdigheder

Ansøger:

Horsens, Hedensted og Skanderborg Kommuner

Projekt- og tilskudsansvarlig

Navn: Bjarke H. Thomsen, Beskæftigelseschef i Horsens Kommune

Adresse: Samsøgade 3

Postnummer og by: 8700 Horsens

Telefon: 40336822

E-mail: bhth@horsens.dk

Projektresumé

Erfaring fra tidligere projekt* for målgruppen viser, at det er ret ukompliceret at orientere en masse mennesker om muligheder for efteruddannelse, men meget svært at motivere dem til at lade sig screene og endnu sværere at få dem motiveret til undervisning.

På den anden side har vi fra det tværkommunale samarbejde 'Netværkslokomotivet' 23 års erfaring med dels at sikre motivation til konkrete forløb, der løfter de almene færdigheder og dels at screene og tilrettelægge konkrete forløb.

Med projekt "Et bedre (arbejds-)liv med gode læse-, skrive- og regnefærdigheder" er målet at bruge ovenstående erfaringer til opsporing og motivering af ledige og beskæftigede inden for målgruppen, og at indlejre denne viden hos medarbejderne.

For de **beskæftigede** skal det ske ved at:

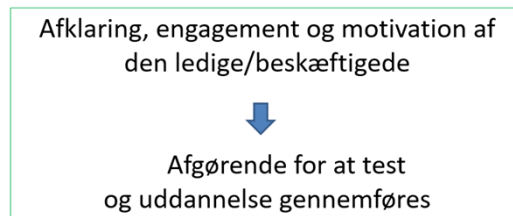
- **Opsøge medarbejderne på deres arbejdspladser.** Her er erfaringen fra Netværkslokomotivet, at opfordringen til efteruddannelse skal leveres af personer, som de ufaglærte har tillid til. Det skal hverken være en repræsentant fra uddannelsesinstitutionen (som har interesse i at "sælge" uddannelsen) eller virksomhedslederne, som har svært ved at overtale medarbejderne. En kvalificeret medarbejder fra jobcentret skal i stedet give opfordringen. I praksis vil det være projektlederen for projekt "Et bedre (arbejds-)liv med gode læse-, skrive- og regnefærdigheder". Projektlederen skal enten have erfaring med præcis denne opgave eller opkvalificeres dertil.



- **Ledelsen og medarbejderrepræsentanter på virksomheden skal samtidig forpligtes til at give klart udtryk for at kompetenceafklaring er obligatorisk**, og at de *forventer* at målgruppen tager imod tilbuddet om almen kompetenceløft.
- **Virksomhederne opfordres til at lave KPI'er på kompetenceudvikling**, så det bliver målbart og synligt i hele organisationen
- **der etableres kollektive uddannelsessatsninger** frem for individuelle

For de **ledige** skal det ske ved at:

- **Kompetenceudvikle alle de medarbejdere ved jobcentrene, der har borgerkontakt.** De skal være i stand til at spotte, vejlede og motivere de ledige til at løfte deres almene færdigheder.
- Det vil ske i **tæt samarbejde** med interne uddannelsesambassadører/nøglepersoner i hhv. Jobcenter Horsens og Jobcenter Hedensted, så der herigennem henvises til de rette test (FVU eller ordblindetest)



I forhold til målsætninger ved vi, at 15-20% af både beskæftigede (i produktionsvirksomheder) og ledige har behov for et løft af almene færdigheder.

For de beskæftigede forventer vi, at 100% vil lade sig teste og 80% af de, som har behov, vil gennemføre undervisning.

For de ledige forventer vi bredt set at kunne spotte 10% af de, som har behovet. Vi forventer, at kunne motivere 50% til at lade sig teste og at 50% af de, som dokumenteres at have behov, gennemfører efteruddannelse.

*Projekt med Skanderborg Kommune: "Vejen frem – vi styrker dine læse-, skrive- og regnefærdigheder sammen".

Projektperiode

Den 1. december 2022 – 1. december 2024.

Projektets målgruppe

Målgruppe 1: Beskæftigede og virksomheder

I projektperioden forventer vi at være i kontakt med 100 virksomheder, som primært vil være produktionsvirksomheder. Der vælges virksomheder med gennemsnitligt 25 medarbejdere. Dermed nås ca. 2500 beskæftigede. Erfaringsmæssigt udgør andelen af beskæftigede med behov for opkvalificering af almene færdigheder i gennemsnit 15-20% af de ledige, svarende til 375-500 personer.

Antal virksomheder baseres på en umiddelbar vurdering af, hvor mange virksomheder én person (projektmedarbejderen) vil kunne nå at kontakte. Viden om, hvilke virksomheder, der kan være relevante, indhentes fra jobcentrenes virksomhedskonsulenter og kommunernes erhvervsafdelinger/konsulenter.

Målgruppe 2: Ledige.

Også blandt ledige udgør andelen med behov for opkvalificering af almene færdigheder i gennemsnit 15-20%. Dette baseret på viden fra Netværkslokomotivet og uddannelsesvejleder. Vi fokuserer på ledige på følgende ydelser: kontanthjælp, dagpengemodtagere og uddannelseshjælp. I Horsens og Hedensted omfatter dette hhv. ca. 6.300 og 2.500 personer årligt, dvs i alt 8.800 ledige. 15-20% af disse svarer til 1.320-1.760 personer.

Målgruppe 3: Jobcentermedarbejdere med borgerkontakt

Ca. 45 medarbejdere i Jobcenter Horsens arbejder med de 3 nævnte ydelsesgrupper. I Hedensted er tallet ca. 20. I alt 65 medarbejdere.

Skanderborg Kommune deltager alene ift målgruppe 1. **Skanderborg - skal vi ha' et argument på?**

Milepæle for visitationen

Angiv milepæle for antal deltagere i projektet. Opdelt på målgrupper, hvis projektet har flere. Inddel eventuelt i flere perioder (for eksempel halvårligt).

Målgruppe	Målsætning pr. 31. december 2023	Målsætning pr. 30. juni 2024	Målsætning ved projektafslutning
Målgruppe 1: Beskæftigede og virksomheder	Opnået kontakt med halvdelen af virksomhederne, svarende til 50 virksomheder og 150-200 beskæftigede der gennemgår undervisning.	Opnået kontakt med yderligere ¼ af virksomhederne, svarende til i alt 75 virksomheder og 225-300.	At 80% af medarbejdere med behov (375-500) tilmelder sig og gennemgår undervisning. = 300-400 personer Der har været kontakt med 100 virksomheder.
Målgruppe 2: Ledige	15-20 personer har gennemført uddannelse	25-30 ledige har gennemført uddannelse	10% af de, som har behov (1.320-1.760) kan spottes = 132-176 prs. 50% af disse kan motiveres til test (66-88) 50% af disse gennemfører uddannelse (33-44 personer)
Målgruppe 3: Jobcentermedarbejdere med borgerkontakt	Alle medarbejderne er opkvalificeret = 65 personer	-	Alle medarbejderne er opkvalificeret = 65 personer

Projektets formål og succeskriterier

Formål

Formålet med puljen er at give et samlet kompetenceløft blandt ledige og beskæftigede, der har brug for opkvalificering af almene færdigheder inden for ordblindhed og/eller læse-, skrive- og regneudfordringer.

Derigennem skal målgruppen hjælpes til en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet, dels via fastholdelse af de allerede beskæftigede og dels ved at optimere mulighederne for at ledige kommer i arbejde.

Ved at løfte målgruppens kompetencer får virksomhederne en arbejdskraft med højere kompetenceniveau, hvilket giver højere kvalitet i opgaveløsningen, mere effektiv produktion, bedre indtjening og større vækstpotentiale.

Formålet med indeværende projekt er desuden at sikre vidensdeling, kompetenceopbygning og forankring iblandt de tre deltagende kommuner.

Succeskriterier

Målgruppe 1: Beskæftigede og virksomheder

De beskæftigede vil få et kompetenceløft, som både vil hjælpe dem i arbejdsmæssigt og privat sammenhæng. De vil optimere chancerne for at blive på arbejdsmarkedet ligesom de bedre vil kunne begå sig i en hverdag, som bliver mere og mere digitaliseret. Det handler eksempelvis om at kunne hjælpe sine børn med lektier, skrive på AULA, klare netbank og kontakten med sundhedsvæsenet.

Som beskrevet under afsnittet 'Formål' vil virksomhederne opleve en styrket arbejdskraft og dermed bedre muligheder for optimal drift og indtjening.

Målgruppe 2: Ledige

Via kompetenceløftet vil de ledige forbedre mulighederne for at komme i arbejde og/eller uddannelse. Fordelene i den private del af hverdagslivet vil være den samme som for de beskæftigede.

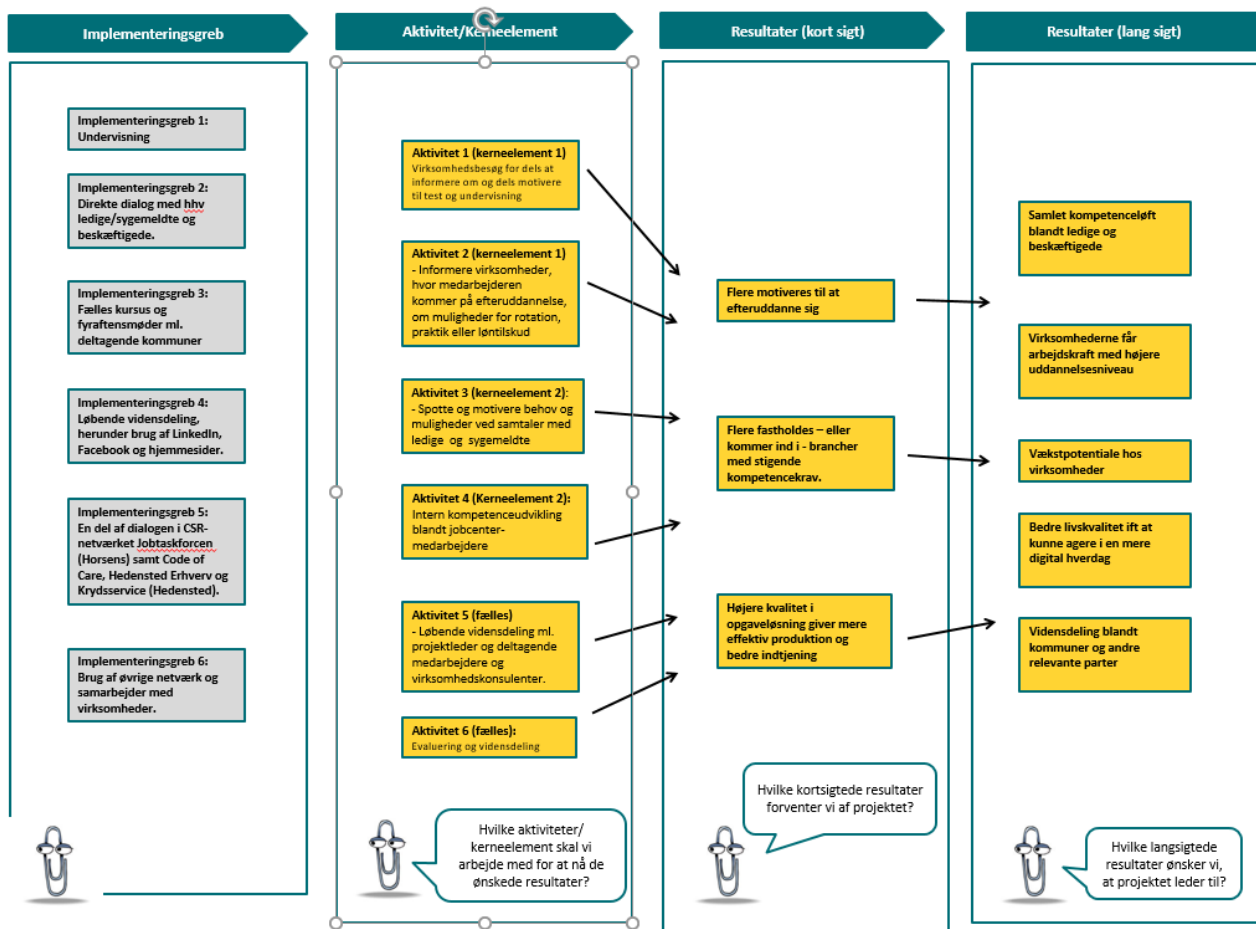
Målgruppe 3 (Jobcentermedarbejdere) er 'redskabet', der skal sikre opfyldelse af målene for de ledige. Jo bedre medarbejderne bliver til at spotte og motivere til test og efteruddannelse, jo flere ledige vil tage imod muligheden. Dette vil bidrage til jobcentrenes målsætninger om dels at få ledige i arbejde, dels at sikre et kvalificeret arbejdskraftudbud i kommunerne.

For konkrete måltal på de enkelte målgrupper - se afsnit 'milepæle'

Projektets indsatsmodel

Forandringsteorien redegør for de resultater, vi forventer på kort og lang sigt, vores planlagte aktiviteter/kerneelementer og implementeringsgreb for at nå disse.

Forandringsteorien ses i skemaet her under og er vedlagt som bilag.



Kerneelementer

Kerneelement 1: Aktiviteter der spotter og motiverer beskæftigede i målgruppen til at få hjælp til at styrke deres basale kompetencer, fx via et læse-, skrive- eller regnekursus eller et ordblindekursus.

Kerneelementet vil blive implementeret via:

- Virksomhedsbesøg. Projektleder indgår en forpligtende aftale med interesserede virksomheder. Virksomheden forpligtes til at gøre test obligatorisk for alle medarbejdere.
- Projektlederen hjælper virksomheden med at planlægge forløb for test og efteruddannelse, herunder kontakt til relevante uddannelsesinstitutioner.
- informere om og motivere til test og undervisning. Informationen gives til alle medarbejdere på én gang.
- Informere virksomhederne om muligheder for rotation, praktik eller løntilskud, hvis medarbejderen kommer på efteruddannelse.
- Projektleder deltager løbende på møder med jobcentrenes virksomhedskonsulenter for at vidensdele.

Der ansættes en projektleder, som planlægger og udfører ovenstående. Det kan også være andre relevante jobcentermedarbejdere, der udfører, eksempelvis formidler kontakten til relevante virksomheder, der potentielt kan have interesse for at deltage. Desuden samarbejdes med uddannelsesvejledere og nøglepersoner.

I Horsens vil ovenstående information desuden indgå i Jobtaskforcens dialog med de lokale virksomheder (Jobtaskforcen arbejder for og med CSR) Tilsvarende gælder Hedensted via Code of Care og Hedensted Erhverv, som også arbejder for og med social ansvarlighed og som har tætte kontakter til det lokale erhvervsliv. Se også forankringstiltag under afsnittet "Forankring og udbredelse".

Tidspunkt: Opstart marts 2023 og derefter løbende i projektperioden

Kerneelement 2: Intern kompetenceudvikling

Hvordan vil kerneelementet blive implementeret:

- Kompetenceudvikling af jobcentermedarbejdere med borgerkontakt til at spotte og motivere ledige og sygemeldte med behov.
Det sker på to halve kompetenceudviklingsdage. På den ene dag gennemfører medarbejderne en FVU-test for at 'mærke på egen krop', hvad der spørges til i en test. Denne dag er med fysisk fremmøde. Den anden formiddag gennemføres digitalt. Her gives baggrundsviden om de forskellige former for udfordringer hos målgruppen, fx at ordblindhed skyldes andre faktorer end læse, stave og regnevanskeligheder. Uddannelsesvejlederen bidrager også med viden/oplæg.
- At jobcentermedarbejderne øger fokus på behovet og mulighederne – og taler med den ledige/sygemeldte derom - når der i anden sammenhæng holdes individuelle samtaler. Fx at man lægger mærke til den lediges skriftlighed i CV'er og lign. materialer.
- Projektleder deltager hver anden måned på møder med de deltagende virksomhedskonsulenter og beskæftigelsesrådgivere mhp løbende vidensdeling.
- Ovenstående planlægges af projektlederen i samarbejde med projektets styregruppe og kursusudbyder.

Tidspunkt: Kompetenceudviklingen sker i projektmåned 3 og 4. Herefter bliver medarbejdernes opgave med at spotte og motivere en del af den 'daglige drift' (i dialogen med ledige).

Mht den interne vidensdeling på møder i Jobcentrenes virksomhedskonsulentgrupper og sagsbehandlergrupperne vil fokus være på formidling af gode erfaringer, drøftelse af tilgange til at opspore og motivere målgrupperne samt drøftelse af, hvordan vi kan få flere borgere med læses-, skrive-, regnevanskeligheder til at takke ja til at komme på kursus og få afhjulpet deres vanskeligheder.

Vidensdeling

Metoder og tilgange forankres løbende i den daglige praksis, ligesom de gode erfaringer og eksempler formidles via videoer og cases på LinkedIn, Facebook mv., så både virksomheder, ansatte og ledige har mulighed for at blive inspireret og motiveret for indsatsen

Desuden sker vidensdeling blandt de deltagende kommuner via styregruppen og projektgrupperne. Dels blandt kommunerne selv, men det vurderes også, om resultaterne skal formidles til andre kommuner og/eller andre relevante fora. Eksempler på kanaler kunne være LinkedIn, KLS netværk og chefnetværk generelt.

Indsamling af data og evaluering af projektet

Netværkslokomotivets og uddannelsesvejlederens mangeårige erfaring siger, at blandt personer, der arbejder i produktionsvirksomheder og lign. har 15-20% behov for opkvalificering af almene færdigheder.

Måling af aktiviteter og succeskriterier vil ske således:

Målgruppe 1 (Beskæftigede og virksomheder): Antal virksomhedsbesøg, inkl. antal ansatte, registreres løbende af projektleder. Virksomhederne kontaktes efterfølgende for at få tal på, hvor mange

der gennemførte test og efteruddannelse. (Virksomheder bedes indledningsvist registrere dette). Deltagende virksomheder kan desuden registreres i FASIT.

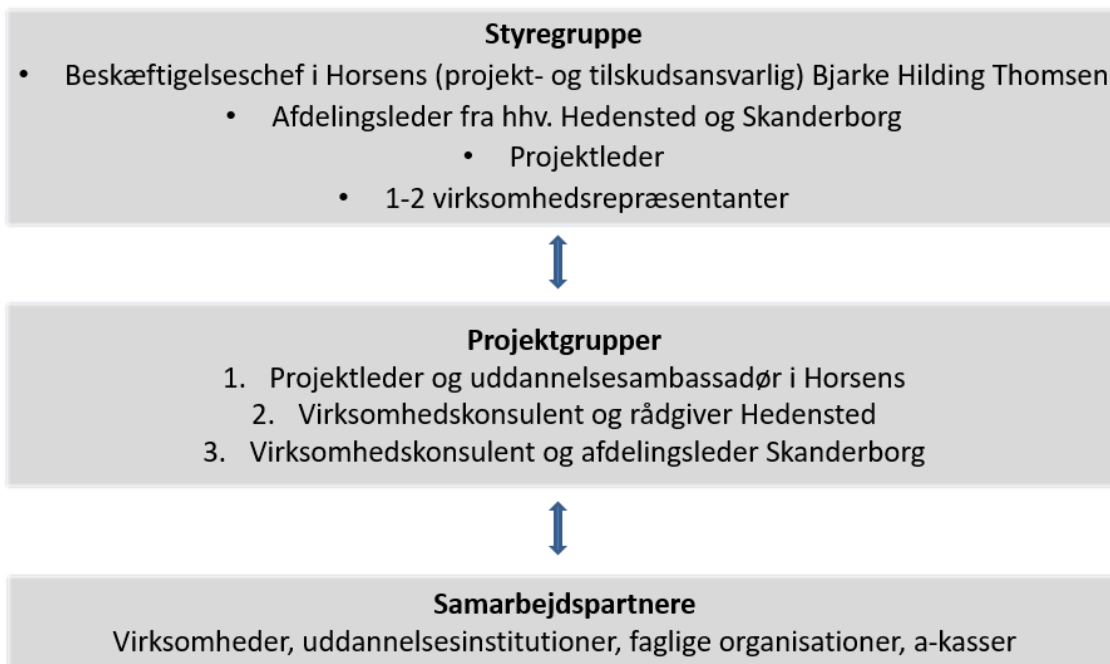
Målgruppe 2 (Ledige): I FASIT registrerer medarbejdere via persongruppermarkeringer, hvor mange der informeres, screenes og undervises.

Et år efter projektopstart spørges medarbejdere desuden via spørgeskema, hvordan det går med at spotte og motivere de ledige. Dette forud for et årligt fyraftensmøde for medarbejderne, hvor der deles viden og erfaringer. Disse data og erfaringer bruges desuden til at give styregruppen en midtvejsopsamling. OBS

Målgruppe 3 (Jobcentermedarbejdere): Antal deltagere på de to interne kursus-formiddage registreres.

Ovenstående fungerer samtidig som statusrapporter til STAR

Projektets organisation og ledelse



Styregruppen er ansvarlig for at følge projektets fremdrift. Der afholdes kvartalsvis møder i styregruppen.

De tre projektgrupper afholder møder hver 2. måned. De lokale projektgrupper har ansvar for aktiviteterne i den pågældende kommune og for at projektets delmål for kommunen opnås. De lokale projektgrupper har også ansvaret for, at der etableres et tæt samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner om test og undervisning.

De virksomheder, der indgår aftaler med, skal i samarbejde med projektlederen udarbejde en uddannelsesplan for virksomheden, der bl.a. indebærer, at test gøres obligatorisk for medarbejderne og at hele medarbejdergruppen inddrages.

Projektets tidsplan

Nov-dec. 2022:

Der kan forventes svar indeværende puljeansøgning medie november 2022. Hvis positivt tilsagn påbegyndes ansættelse af projektleder med det samme.

Jan/febr./marts 2023:

Projektleder forbereder opstart på kerneelement 1 og 2

Marts 2023:

Kerneelement 1 påbegyndes

Marts og april 2023:

Intern opkvalificering af medarbejdere gennemføres (= kerneelement 2)

Maj 2023 og løbende derefter:

Medarbejdere øger fokus på at spotte behovet for efteruddannelse i almene færdigheder i deres løbende dialog med de ledige.

Januar 2024:

Fyraftensmøde for medarbejdere samt midtvejsopsamling for styregruppen

November 2024:

Afsluttende fyraftensmøde og slutevaluering for styregruppen.

Se også afsnittet "Indsamling af data og evaluering af projektet"

Forankring og udbredelse

Forankring af projektets viden, indsats og tilgang sker løbende gennem hele projektet, blandt andet ved nedenstående aktiviteter:

Ift. de ledige: Ud over årligt fyraftensmøde deltager projektleder hver anden måned på møder med de deltagende jobcentermedarbejdere mhp løbende vidensdeling. Efter projektet udløb og afsluttende evaluering har jobcentermedarbejderne opnået viden og erfaring med at spotte og motivere målgruppen. Fokus herpå skal fortsat være en del af den daglige drift. Der vil ikke være udgifter hertil.

ift de beskæftigede: Projektleder videregiver sin erfaring og viden til jobcentrenes virksomhedskonsulenter, der løbende er i berøring med de lokale virksomheder. Dette sker løbende ved at projektleder deltager på virksomhedskonsulenternes faglige møder med et fast dagsordenspunkt om nyt fra projektet. Dette for at sikre kontinuerlig vidensdeling og for at klæde konsulenterne på til at overtage denne del af indsatsen efter projektets ophør. Dette gælder for alle 3 deltagende kommuner.

Herefter har afdelingslederne for de pågældende medarbejdere det overordnede ansvar for at opgaven løses. Der udpeges evt. en intern tovholder, som kollegaerne kan gå til med eventuelle spørgsmål.

Formidling og udbredelse

Projektperioden afsluttes desuden med aktiviteter, der kan formidles videre. Det vil sige at statistisk

materiale, projektbeskrivelser og konklusioner sammenfattes skriftligt ligesom de tre kommuner stiller sig til rådighed som sparringspartner for andre, der planlægger lign. indsatser.

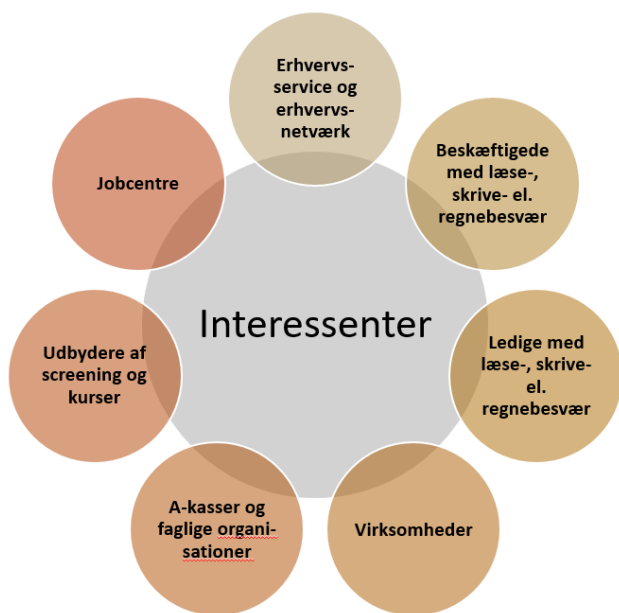
Erfaringerne deles i relevante netværk, på jobcentrenes hjemmesider og på LinkedIn (dels via jobcentrenes egne sider og ved at opfordre deltagende medarbejdere til at dele eller selv lave opslag.)

I Horsens deles desuden med Business Horsens og blandt kollegaer bredt i kommunen.

I Hedensted deles desuden med Hedensted Erhverv (kommunens erhvervsservice) og med kollegaer bredt i kommunen, der har kontakt med virksomhederne. Dette ud fra konceptet Krydsservice, hvor alle med virksomhedskontakt – uanset fagområde – kan gå i dialog med virksomhederne om, hvad der måtte være relevant for dem, herunder altså tilbuddet om screening/efteruddannelse af medarbejdere.

Der udarbejdes naturligvis også slutrapport til STAR.

Som illustration af, hvor mange parter, der potentielt kan videreformidle/vidensdele om projektet ses følgende figur:



Økonomi

Det ansøgte beløb:

1.171.210,00 kr.

Er der ansøgt om tilskud til projektet fra anden side (eksempelvis fra andre puljer)?

Ja

Hvis ja, hvor stort et beløb er der ansøgt om og hvor er tilskuddet ansøgt fra?

Det ansøgte beløb fra anden side: kr.

Hvor der er ansøgt tilskud fra:

Mulighed for forskudsudbetaling af tilskud

Der er mulighed for at ansøge om forskudsudbetaling af tilskud, såfremt ansøger ikke har mulighed for at finansiere projektets udgifter for et halvt år ad gangen.

Ved ansøgning om forskudsvis udbetaling af tilskud skal det i nedenstående felt begrundes, hvorfor det er nødvendigt, at tilskuddet betales forud.

Ved ansøgning om forskudsudbetaling skal budgettet være opdelt på halvår, da forskuddet vil blive udbetalt for et halvt år ad gangen. Ved ændringer i budgettet skal der indsendes revideret budget.

10 procent af tilskuddet vil blive tilbageholdt og først udbetalt efter indsendelse af det endelige regnskab for tilsagnsperioden.