

## Indholdsfortegnelse - Bilag

<b>Indholdsfortegnelse - Bilag</b> .....	<b>1</b>
<b>3.1 Temadrøftelse omkring udsatte unge i Midtjylland</b> .....	<b>2</b>
Bilag 1: Indsatskatalog på ungeområdet.docx (opdateret).....	2
Bilag 2: Unges udbytte og læring i praktik og job. Analyse af RAR Vestjylland og RAR Østjylland (002).....	63
<b>3.2 Resultatkontrakt 2021 mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland</b> .....	<b>102</b>
Bilag 1: Udkast - Resultatkontrakt Erhvervshus Midtjylland 2021 04 12 2020.....	102
Bilag 2: Aftale om rammer for erhvervshusene 2021-2023 - nov. udkast.....	122
<b>3.3 Status på regionalt fyrtårn for Midtjylland</b> .....	<b>147</b>
Bilag 1: 1 - Water Valley Denmark.....	147
Bilag 2: 3 - Klimatorium - Et grønt Erhvervsudviklingsfyrtårn.....	153
Bilag 3: Digital Transformation Lab Midtjylland (DTL Midtjylland).....	157
<b>3.4 Klimastrategi for KKR Midtjylland</b> .....	<b>161</b>
Bilag 1: Overbliknotat ifm høring af KKR Midtjyllands klimastrategi.....	161
<b>3.6 Flere studiepladser på sygeplejerskeuddannelsen</b> .....	<b>164</b>
Bilag 1: Brev til RM og KKR vedr. øget dimensionering på Sygeplejerskeuddannelsen.....	164

### **3.1                    Temadrøftelse omkring udsatte unge i Midtjylland**

## Indsatskatalog - eksempler på eksisterende tiltag i Midtjylland

Med udgangspunkt i det fælles mål og med henblik på at videndele de gode midtjyske initiativer inden for ungdomsområdet, udarbejdes et indsatskatalog til inspiration for Region Midtjylland, De Regionale Arbejdsmarkedsråd, de midtjyske kommuner og øvrige samarbejdspartnere og interesserede. Med det konkrete udfordringsbillede i mente ønsker vi, at styrke samarbejdet, da vi allerede i dag på forskelligvis understøtter uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen. For at realisere det fælles mål skal vi i højere grad end i dag, understøtte hinandens indsatser med henblik på fremtidige udvikling, vækst og en styrket indsats i hele den midtjyske regionen.

Indsatskataloget skal derfor give inspiration og viden om de gode midtjyske ungeinitiativer som er gennemførte eller i gang – og som virker i forhold til at hjælpe unge videre i uddannelse eller beskæftigelse.

### Indhold

Favrskov Kommune .....	4
Indsats: Erhvervspraktik i Folkeskolen .....	4
Indsats: Individuel uddannelsesvejledning til alle elever i udkolingen .....	5
Indsats: Unge i fritidsjob ved dagtilbud og plejecentre .....	6
Hedensted kommune .....	7
Indsats: SKUB .....	7
Indsats: Støberiet .....	8
Herning Kommune .....	9
Indsats: STUB Partnerskab .....	9
Indsats: Ung På Vej .....	10
Indsats: Ungevejen .....	11
Holstebro Kommune .....	12
Indsats: Projekt Jobkurs .....	12
Horsens Kommune .....	13
Indsats: Samspil – mellem skoler, virksomheder og ungdomsuddannelser .....	13
Lemvig Kommune .....	14
Indsats: Organisering af Den Kommunale Ungeindsats (KUI) .....	14
Indsats: Milepælen (del af Lemvig Kommunes interne tilbud) .....	15
Indsats: Virksomhed i Virksomheden – i samarbejde med det lokale private arbejdsmarked .....	15
Norddjurs Kommune .....	17
Indsats: En styrkelse af vejledningsindsatsen .....	17
Indsats: SES – Selvførelse Eksponering Spejling .....	17
Indsats: Ung i uddannelse .....	18
Odder Kommune .....	19
Indsats: FremtidsFabrikken .....	19
Randers Kommune .....	21
Indsats: Parat til uddannelse – brobygning til EUD .....	21

Indsats: Ung i uddannelse .....	22
Ringkøbing-Skjern Kommune .....	23
Indsats: Sporet .....	23
Indsats: Unge på Broen .....	24
Indsats: Job-bro til uddannelse .....	26
Silkeborg Kommune.....	27
Indsats: Styrket tidlig indsats for de 15-17 årige.....	27
Indsats: Samarbejdsmodel for ungeindsatsen i Silkeborg Kommune .....	28
Indsats: Unge på Broen .....	29
Skanderborg Kommune .....	30
Indsats: Ungevejen - Et forebyggende projekt for psykisk sårbare unge mellem 13 og 25 år og deres forældre .....	30
Indsats: 15-17 års beskæftigelsesindsats .....	30
Indsats: Håndholdt indsats for 18-30 årige .....	31
Skive Kommune .....	33
Indsats: KTA – Klar til arbejde.....	33
Indsats: Code og Care Skive.....	34
Indsats: Projekt Uddannelsesparat .....	35
Struer Kommune .....	36
Indsats: Under Overfladen .....	36
Syddjurs Kommune.....	37
Indsats: Ree Park – Ungeteam .....	37
Indsats: Erhvervsaspiranterne.....	38
Indsats: Café 16+ .....	40
Viborg Kommune.....	42
Indsats: Frivillige erhvervsmentorer til unge 18-30 årige i alle jobcentrets målgrupper .....	42
Indsats: Unge på vej .....	43
Indsats: Sammenhængsmodellens koordineringsmøder (K-møder) .....	44
Aarhus Kommune .....	45
Indsats: Fremskudte indsatser på FGU.....	45
Indsats: Obligatorisk tilbud om erhvervspraktik i udskolingen .....	46
Indsats: Måltid Fritid Fremtid.....	47
Indsats: Specialiseret virksomhedsrettet indsats for ikke vestlige unge mellem 15-29 år .....	48
Indsats: Uddannelsesparate og jobparate unge hurtigere i job.....	49
Indsats: Flere småjobs til unge .....	50
Indsats: JOB BootCamp .....	51
Indsats: Coast to Coast Climate Challenge .....	52
Fagbevægelsens Hovedorganisation .....	53
Indsats: Fagbevægelsens Skoletjeneste .....	53
Indsats: Jobpatruljen .....	54
Mercantec.....	55
Indsats: IGMU – i gang med uddannelse.....	55



Indsats: Øget udbud af faglært arbejdskraft i Viborg..... 55

Region Midtjylland..... 57

Indsats: Projekt "Ung i uddannelse" ..... 57

Indsats: EUD for alle ..... 58

VIA University College..... 59

Indsats: Tidlig karriereindsats for udenlandske studerende ..... 59

Indsats: Career Service Centre..... 59

## Favrskov Kommune

### Indsats: Erhvervspraktik i Folkeskolen

Projekt navn (overskrift)	Erhvervspraktik i folkeskolen i erhverv, der kræver erhvervsuddannelse
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>Baggrund:</b></p> <p>Med baggrund i den nationale målsætning om, at flere unge skal vælge en erhvervsuddannelse i forlængelse af 9. og 10. klasse, har Favrskov Byråd afsat midler til, at Unges Uddannelse og Job (UUJ) kan levere en særlig praktikservice. Det indbefatter hjælp til alle de elever (8.-10. klasse), der ønsker at afprøve et erhverv inden for erhvervsuddannelserne men som ikke selv kan finde en praktikplads.</p> <p><b>Formål:</b></p> <p>Formålet er at kvalificere elevens uddannelsesvalg. Hypotesen er, at praktikken vil understøtte arbejdet med at give flere elever konkrete og praktiske erfaringer med erhvervsuddannelsernes karrieremuligheder. Ydermere vil det kunne nuancere opfattelsen af uddannelsesmulighederne hos nogle af de elever, som alene har haft blikket rettet mod gymnasiale uddannelser.</p> <p><b>Målgruppe:</b> Elever fra 8. til 10. klasse.</p> <p><b>Aktører:</b> Uddannelsesvejledere er bindeled mellem lærere, elever og jobkonsulenter. Lærere og uddannelsesvejledere informerer elever om praktikmuligheden i skolen, mens forældre orienteres via kommunens hjemmeside. Jobkonsulenterne er de primære aktører i arbejdet med at finde praktikpladser.</p> <p><b>Økonomi:</b> Unges Uddannelse og Job er tilført en årlig budgetudvidelse på 100.000 kr. til udvidelse af praktikformidlingsfunktion (opsøgning, formidling, koordinering og kommunikation med skoler og virksomheder) samt til elevens transportudgifter til praktikstedet, hvor offentlig transport er nødvendig.</p> <p><b>Effekt:</b> Det har endnu ikke været muligt at måle effekt. Initiativet blev igangsat i skoleåret 2019/2020, hvor ca. 200 elever fra 8. og 9. klasse var i denne type af praktik.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Leder af Unges Uddannelse og Job i Favrskov Kommune, Lene Thøgersen, <a href="mailto:leth@favrskov.dk">leth@favrskov.dk</a> , tlf.: 89644285.
Projektperiode:	Initiativet er ikke tidsbegrænset.

### Indsats: Individuel uddannelsesvejledning til alle elever i udskolingen

Projekt navn (overskrift)	Individuel uddannelsesvejledning til alle elever i udskolingen (8-10. klasse)
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>Baggrund:</b></p> <p>Favrskov Byråd har afsat midler til en ekstra uddannelsesvejleder for at styrke uddannelsesvejledningen for de unge, som vurderes at være uddannelsesparate.</p> <p>Med besparelser, som følger af erhvervsskolereformen fra 2014, har det derfor været nødvendigt at fokusere vejledningen på de ikke-uddannelsesparate elever.</p> <p>De seneste år har uddannelsesvejledningen observeret, at mange elever ikke er tilstrækkeligt reflekterede i deres uddannelsesvalg. Flere ungdomsuddannelser har desuden givet udtryk for, at de oplever større frafald blandt uddannelsesparate end ikke-uddannelsesparate elever.</p> <p><b>Formål:</b></p> <p>Den individuelle uddannelsesvejledning skal understøtte de unge i at vælge den rigtige uddannelse første gang. Formålet med den individuelle samtale er at brede uddannelsesmulighederne ud for den uddannelsesparate elev og hjælpe med at få indsigt i egne styrker, potentialer og muligheder.</p> <p>Dertil ønskes at øge antallet af unge, der vælger en erhvervsuddannelse og på den måde potentielt reducere antallet af uddannelseshjælpsmodtagere i jobcenterregi.</p> <p>Den individuelle vejledning skal give konkrete råd i forhold til, hvordan eleven kan navigere i processen i forbindelse med uddannelsesvalg. Derudover skal eleven oplyses om muligheden for at være i dialog med uddannelsesvejlederen om uddannelsesparathedsvurderingen. Endvidere skal den unge vejledes i mulige veje efter grundskolen.</p> <p><b>Målgruppe:</b> Elever fra 8.-10. klasse.</p> <p><b>Aktører:</b> Uddannelsesvejledere og elever i samarbejde med forældre og lærere.</p> <p><b>Økonomi:</b> Permanent bevilling til at finansiere en ekstra uddannelsesvejleder.</p> <p><b>Effekt:</b> Initiativet er igangsat i 2020, hvor godt 300 elever har gjort brug af tilbuddet. Der kan således ikke evalueres på effekten endnu.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Leder af Unges Uddannelse og Job i Favrskov Kommune, Lene Thøgersen, <a href="mailto:lenth@favrskov.dk">lenth@favrskov.dk</a> tlf.: 89644285
Projektperiode:	Initiativet er ikke tidsbegrænset

### Indsats: Unge i fritidsjob ved dagtilbud og plejecentre

Projekt navn (overskrift)	Unge i fritidsjob ved dagtilbud og plejecentre
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>Baggrund:</b></p> <p>I forbindelse med budget 2020-23 har Favrskov Byråd afsat penge til projekt "Unge i fritidsjob i dagtilbud og på plejecentre".</p> <p><b>Formål:</b></p> <p>Formålet er at øge de unges interesse for at uddanne sig inden for dagtilbudsområdet eller plejesektoren. Derfor er det vigtigt, at de unges arbejde ikke alene består af praktiske opgaver, men også indeholder opgaver af pædagogisk karakter, som f.eks. at lege med børnene eller læse højt.</p> <p>På plejecentrene skal de unge eksempelvis stå for borddækning, spilarangementer, sang og samvær med beboerne.</p> <p><b>Målgruppe:</b> Unge mellem 14-17 år.</p> <p><b>Økonomi:</b> Der er afsat en pulje på 200.000 kr. årligt.</p> <p><b>Forventet effekt:</b> Det er intentionen, at en øget interesse for dagtilbudsområdet og plejesektoren blandt de unge skal understøtte en større søgning mod pædagog- og SOSU-uddannelse samt tilknytning til arbejdsmarkedet.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Ældrechef Henriette Halgaard Rasmussen, <a href="mailto:hera@favrskov.dk">hera@favrskov.dk</a>, tlf. 89642501</p> <p>Dagtilbudschef Lone Bruun Nielsen, <a href="mailto:lobn@favrskov.dk">lobn@favrskov.dk</a>, tlf. 89643301</p>
Projektperiode:	Initiativet er ikke tidsbegrænset



## Hedensted kommune

### Indsats: SKUB

Projekt navn (overskrift)	SKUB
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktiviteter, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Formålet med SKUB er gennem et udvikling- og opkvalificeringstilbud at gøre unge med gennemgribende udviklingsforstyrrelser i stand til at deltage i undervisning for herved at blive tilstrækkeligt "klædt på" til at kunne påbegynde og gennemføre uddannelse og/eller opnå ordinær beskæftigelse - samt samlet set være selvforvaltende i eget liv.</p> <p>Undervisningen varetages i tæt samarbejde mellem undervisere og pædagoger, og den foregår i egne lokaler i Ungeenheden Daugård.</p> <p>Målgruppen er unge mellem 15 og 25 år, som har en gennemgribende udviklingsforstyrrelse inden for især Autismespektret, og som ikke er kommet i gang med uddannelse eller job, og som ikke synes at være i stand dertil.</p> <p>SKUB tager udgangspunkt i de unges ressourcer, interesser og sociale og personlige kompetencer, og de unge opnår gennem undervisningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Træning i dansk, matematik, engelsk og samfundsfag med mulighed for at tage afgangsprøve i et eller flere fag.</li> <li>• Træning af studiefærdigheder</li> <li>• Træning i brugen af hjælpemidler - herunder IT-hjælpemidler</li> <li>• Træning af sociale kompetencer</li> </ul> <p>Den unge skal altså gennem forløbet opnå faglige og sociale kompetencer og en mestring i forhold til at kunne påbegynde og gennemføre uddannelse og sammen med SKUB lave en plan herfor.</p> <p>Visitation til SKUB sker gennem en myndighedsrådgiver i Ungeenheden.</p>
<p>Kontaktperson</p>	<p>Afdelingsleder Pia Hermanstad            Email: <a href="mailto:Pia.Hermanstad@hedensted.dk">Pia.Hermanstad@hedensted.dk</a>. Tlf.:20153542</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>SKUB er implementeret i driften i Ungeenheden og har dermed ikke fastsat udløbsdato.</p>

### Indsats: Støberiet

Projekt navn (overskrift)	<b>STØBERIET</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Det overordnede formål med STØBERIET er at tilbyde et forløb for undervisningspligtige unge, der har skolevægring, så de igen kan vende tilbage til undervisningsforløb i folkeskolen eller afslutte folkeskolen og påbegynde en ungdomsuddannelse. Der tages individuelle hensyn til den enkelte unge, og de unge tiltrækkes til forløbet ved implementering af den enkeltes særinteresse i undervisningen - fx gaming.</p> <p>Der undervises primært i adgangsgivende fag suppleret med fag, som den unge har særlig interesse for. For nogle unge vil det primære formål være at kunne gå til afgangsprøve i de adgangsgivende fag.</p> <p>De unge lærer i undervisningen også de færdigheder, der er beskrevet i Hedensted Kommunes "Klar til Læring", hvor fokus er lagt på sociale færdigheder og at mestre en mere selvstændig hverdag.</p> <p>STØBERIET følger de almindelige bestemmelser i Folkeskoleloven, og undervisningen følger bekendtgørelsen om folkeskolens specialundervisning. Undervisningen sker i et tæt samarbejde mellem lærere og pædagoger.</p> <p>Overskrifterne for undervisningen er <i>sociale færdigheder, problemløsningsstrategier, skolefaglig udvikling, motivation og tillid til andre.</i></p> <p>Visitation til STØBERIET sker gennem kommunens visitationsudvalg.</p>
Kontaktperson (e-mail og telefonnummer)	Afdelingsleder Pia Hermanstad Email: <a href="mailto:Pia.Hermanstad@hedensted.dk">Pia.Hermanstad@hedensted.dk</a> . Tlf.:20153542
Projektperiode:	STØBERIET er implementeret i driften i Ungeenheden og har dermed ikke fastsat udløbsdato.

## Herning Kommune

### Indsats: STUB Partnerskab

Projekt navn (overskrift)	<b>STUB Partnerskab</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>I projektet samarbejder Ungdomscenter Knudmosen (den lokale kommunale udbyder af Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse) med Beskæftigelsesafdelingens Ungevejledningen (den kommunale ungeindsats; uddannelsesvejledning, socialrådgivning og aktiv beskæftigelsesindsats) om at sikre en bedre overgang fra STU til Beskæftigelse, deraf STUB partnerskabsnavnet.</p> <p>Fokus er på 3. årgangs eleverne, hvor et tæt samarbejde mellem STU og Ungevejledning skærper fokus på erhvervsrettet afklaring i skoletiden, brobygning til en specialiseret beskæftigelsesindsats og tydelighed om mulighederne for en (evt. støttet) fremtid på arbejdsmarkedet.</p> <p>Fire kerneelementer i projektet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablering af tværgående netværksmøder</li> <li>2. STUB kontaktperson til alle 3. års elever, 2 nye fuldtidsnormeringer.</li> <li>3. Øget BSK-indsats på 3. år af STU</li> <li>4. Tidligt tæt samarbejde med sagsbehandler ifht. afklaring af fremtidig forsørgelsesgrundlag og beskæftigelsesgrad</li> </ol> <p>3 årigt tilskud fra Beskæftigelsesministeriets pulje § 17.59.21.40: Bedre udslusning og overgang fra særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse, årligt 1.000.000 kr.</p> <p>STU målgruppen er for unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov, der ikke har mulighed for at gennemføre anden ungdomsuddannelse.</p> <p>Januar projektopstart samt Coronahjemsendelser både i STU og Ungevejledning, betyder at første afgangsklasse sommeren 2020 ikke har fået meget effekt af kontaktpersonsordningen, og det er således for tidligt at opgøre effekt af forandringerne.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Majbrit V Lambæk, <a href="mailto:uvmv@herning.dk">uvmv@herning.dk</a> , 30360683 Ulla Høy Henriksen, <a href="mailto:uuvuh@herning.dk">uuvuh@herning.dk</a> , 20358156
Projektperiode	Projektet er 3-årigt (2020 til 2023)

## Indsats: Ung På Vej

Projekt navn (overskrift)	Ung På Vej
<p>Kort beskrivelse (10-15 linje projektet – herunder form målgruppe, økonomi, effekt)</p>	<p>Ung på vej er et tilbud, der supplerer den almindelige uddannelsesvejledning, og er for udvalgte unge, der</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er mellem 15 og 18 år</li> <li>• har personlige og/eller sociale udfordringer</li> <li>• som udgangspunkt opfyldt din undervisningspligt, dvs. du er gået ud af skolen, 10. klasse måske på en efterskole</li> <li>• måske er droppet ud af uddannelse eller i risiko for at gøre det.</li> <li>• kan følge den plan, som vi laver sammen i min. 18 timer og på sigt 37 timer om ugen.</li> </ul> <p>Når den unge starter i forløbet, indgår netværksarbejde, idet Ung På Vej teamet mødes med den unge og dennes forældre og taler om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det, der er nemt for dig.</li> <li>• Det, der er vanskeligt for dig.</li> <li>• Hvilken forandring der skal ske for, at du kan færdiggøre en uddannelse eller kan få et job.</li> </ul> <p>Den unge får en mentor. De mødes en til flere gange ugentligt, og samarbejder om, at den unge når sine mål.</p> <p>Målgruppen er unge, der udstråler mistrivsel, ofte har en passiv hverdag, hvor de kan være selvisolerende eller udadfarende på negativ vis. De har sjældent en børnefamiliesag, men er i en udsat social position. Visiteringen sker oftest via uddannelsesvejleder.</p> <p>15-17 årige er en målgruppe, der let falder imellem Børn&amp;Unge forvaltningens fokus på familiedynamikker og Beskæftigelsesrådets fokus på voksne, men en Ung På Vej indsats er et bud på hvordan gabet kan mindskes, og et støttebehov for en under 18 årig kan sikres et fremadrettet uddannelses/jobperspektiv.</p> <p>Normalsamfundet løfter, og uddannelse er en af de bedste beskyttelsesfaktorer mod større sociale problemer i voksenlivet.</p>
<p>Kontaktperson (e-mail og telefonr.)</p>	<p>Majbrit V Lambæk, uuvmv@herning.dk, 30360683 Ulla Høy Henriksen, uuvuh@herning.dk, 20358156</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Ung På Vej startede som et to årigt projekt, hvor Beskæftigelsesudvalget investerede i en tidlig forebyggende indsats for unge. Indsatsen er nu forankret som en del af Ungevejledningens tilbudsvifte.</p>

## Indsats: Ungevejen

Projekt navn (overskrift)	<b>Ungevejen, Herning Kommunes Ungevejledning</b>
Kort beskrivelse (10-15 linje projektet – herunder form målgruppe, økonomi, effek	<p>Ungevejen er både den fysiske og den organisatoriske indgang til den sammenhængende kommunale ungeindsats i Herning Kommune.</p> <p>1. dec. 2019 åbnede den nye fælles indgang for unge 15-25 årige med behov for hjælp og støtte. Her mødes de af en ungevejleder, men kan også ved samme henvendelse få både konkret uddannelsesvejledning og/eller socialrådgivning og jobvejledning, med eller uden opstart af en sag.</p> <p>I Ungevejen arbejdes på at gribe den unges behov for hjælp, og flere indsatser foregår i workshopform, frivilligt tilvalgt af den unge, fx økonomiworkshop, søvnvejledning, Job1-2-3 forløb mundende ud i vikarbureau tilknytning, nytteindsats mv.</p> <p>Hvis man pga behov for økonomisk uddannelseshjælp eller længerevarende råd og vejledning, kan man fortsætte hos netop den fagperson, man mødte første dag, og er i gang med opbygge relation til. Det er Ungevejledningen (Beskæftigelsesafdelingens indsats for unge) der er hovedaktør i Ungevejen. Men frivillige sociale organisationer, fx Headspace, og åbne rådgivningstilbud, som UngMod 24-7, Misbrugscentret og Helhedsplan/boligsocialt arbejde har fast træffetid i Ungevejen, til brug for såvel unge, som fagpersoner der ønsker sparring. Også de lokale ungdomsuddannelsernes studievejledninger kender og henviser til Ungevejen, hvis en elev er frafaldstruet.</p> <p>Der arbejdes på at udvikle workshopprogrammer på tværs.</p> <p>Ungevejen er placeret strategisk i et område med både byens største erhvervsskole, 10. klasserne, den lokale Forberedende Grunduddannelse (FGU) og mange virksomheder.</p> <p>Der er investeret 5 millioner i den fremskudte indgang til nye lokaler og ekstra bemanning. Det er endnu for tidligt at sige noget om den beskæftigelsesmæssige effekt, men der konstateres et stadigt tættere samspil parterne imellem, ligesom de nye fysiske rammer og One Stop SERVICE Shop tilgangen til de unge, er tydelig afbureaukratiserende og fremmer en helhedsorienteret borgerinddragende beskæftigelsesindsats. Den første spæde feedback fra de unge brugere, bekræfter at de unge føler sig set, hørt og mødt på en positiv måde, og at de glæder sig over med det samme at møde den medarbejder, der skal være koordinerende for deres forløb. Vi deltog sidste år i et internationalt EU-udviklingsarbejde omkring one stop shops, som tiltag for at nedbringe antallet af unge uden beskæftigelse eller uddannelse. Vores overvejelser om etableringen af Ungevejen indgår decideret i guiden:</p> <p><a href="#">"How to set up a one stop shop – Experiences from the Baltic Sea Area"</a></p> <p>Ungevejen er udover den fysiske nye entydige indgang til Herning Kommunes Ungeområde, også en bevidst metode, med fokus på at yde en sammenhængende, lettilgængelig og involverende ungeindsats.</p>
Kontaktperson	Søren Lyhne, <a href="mailto:uvsy@herning.dk">uvsy@herning.dk</a> , 22882331 Ulla Høy Henriksen, <a href="mailto:uuvuh@herning.dk">uuvuh@herning.dk</a> , 20358156

Projektperiode:	Indsatsen er besluttet forankret i driften.
-----------------	---

## Holstebro Kommune

### Indsats: Projekt Jobkurs

Projektnavn (overskrift)	Projekt jobkurs
Kort beskrivelse (1 -15 linj projektet – formål herunder målgruppe, økonomi mv.)	<p>Ideen med projekt JobKurs er udsprunget af grundtanken om, at der skal være plads til alle på arbejdsmarkedet.</p> <p>Metoden i projektet er længerevarende virksomhedspraktikker for unge borgere med særlige behov, der er i gang med, eller har færdiggjort STU på uddannelsescenter Mariebjerg <a href="https://uddannelsescentermariebjerg.dk/">https://uddannelsescentermariebjerg.dk/</a>.</p> <p>Projektet er et samarbejde mellem Socialafdelingen og Arbejdsmarkedsafdelingen i Holstebro kommune, hvor den virksomhedsmæssige og myndighedsmæssige kompetence uddelegeres til socialafdelingen (Mariebjerg).</p> <p>Praktikkerne følges tæt af en socialfaglig arbejdskonsulent, der fungerer som sparringspartner, pædagogisk/praktisk mentor mm. til/for virksomheden.</p> <p>Hensigten med projektet er, at få de unge i størst mulig grad af selvforløb, gerne med en ansættelse på praktikvirksomheden. Praktikkerne vil typisk starte med en enkelt arbejdsdag om ugen, hvorefter der kan øges med timer, dage og mulige arbejdsopgaver.</p> <p>Projektet medfinansieres af Den Europæiske Socialfond.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Rikke Heede <a href="mailto:Rikke.heede@holstebro.dk">Rikke.heede@holstebro.dk</a> Mobil: 40762371
Projektperiode:	Medio 2018 til ultimo 2020

## Horsens Kommune

### Indsats: Samspil – mellem skoler, virksomheder og ungdomsuddannelser

Projekt navn (overskrift)	<b>Samspil – mellem skoler, virksomheder og ungdomsuddannelser</b>
Kort beskrivelse (1 -15 linj projektet – formål herunder målgruppe, økonomi mv.)	<p>Samspil er et formaliseret, systematiseret og tæt samarbejde mellem grundskoler, erhvervsliv og ungdomsuddannelser om alle vores folkeskolelever. Formålet er at ruste vores elever til at træffe et kvalificeret uddannelsesvalg, ved at give dem erfaring med en bred vifte af jobfunktioner og uddannelser gennem hele deres skolegang.</p> <p>Alle klasser fra 0.-9. i Horsens Kommune deltager i Samspil. Hver klasse arbejder hvert skoleår 25 timer med Samspil. Undervisningsforløbene er opbygget, så de dækker alle kompetencemål og videns- og færdighedsområder i det timeløse obligatoriske emne Uddannelse og job. Alle undervisningsmaterialerne er udarbejdet ud fra karrierelærings teoretisk tankegang. Eleverne opnår gennem erfaringsdannelse og refleksion over uddannelses- og jobmuligheder evnen til at træffe et uddannelsesvalg på et kvalificeret og vejovervejede grundlag. Undervisningsmaterialerne er opbygget med progression og tæt sammenhæng til de øvrige Uddannelse og job-aktiviteter, som eleverne møder i udskoling.</p> <p>Samspilsforløbene inkluderer besøg på en lang række virksomheder og ungdomsuddannelser i Horsens Kommune. Disse besøg er opbygget, så de rummer oplæg, rundvisning, dialog og hands-on-aktiviteter for eleverne.</p> <p>Samspil drives som et tværfagligt samarbejde mellem Ungdomscenter, Jobcentret og Tværgående Enhed for Læring. Virksomheds- og uddannelsesbesøgene tilrettelægges og koordineres i samarbejde. På hver skole er der UJ-koordinatorer, som bl.a. er med til at understøtte lærernes arbejde med Samspil. Udover disse ressourcer er der ikke økonomi forbundet med Samspil.</p>
Kontaktperson telefon- (mail og telefonnr.)	Winnie Henriksen, <a href="mailto:whe@horsens.dk">whe@horsens.dk</a> , 51 29 69 84
Projektperiode:	Samspil har eksisteret siden 2015. Det har ikke længere projektstatus, men er en integreret del af skolernes hverdag – den måde vi i Horsens laver Uddannelse og job-undervisning på.

## Lemvig Kommune

### Indsats: Organisering af Den Kommunale Ungeindsats (KUI)

Projekt navn (overskrift)	Organiseringen af Den kommunale ungeindsats (KUI)
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Alle kommuner skal have en etableret kommunal ungeindsats for unge under 25 år, der ikke er i gang med, eller har gennemført en erhvervs-kompetencegivende ungdomsuddannelse. Lemvig Kommune samarbejder med Ungdommens og Uddannelsesvejledningen Nordvestjylland om opgaven.</p> <p>Lemvig kommune afholder løbende overgangskonferencer, hvor indsats for den enkelte unge koordineres på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen. Den unge vil således ikke opleve at skulle henvende sig til flere af kommunens afdelinger, men i stedet få en koordineret indsats fra start. Overgangskonferencerne er en del af Lemvig kommunes etablerede ungeindsats (KUI).</p> <p>Det tværfaglige samarbejde indledes, når de udsatte unge fylder 16 år med henblik på en tidlig afdækning af personlige og faglige kompetencer, eventuelle barrierer samt styrke en tidlig helhedsorienteret og tværfaglig indsats. Samarbejdet skal ydermere sikre, at der er progression i de individuelle indsats og den enkelte unges plan.</p> <p>I forbindelse med KUI-loven fik kommunerne pligt til at offentliggøre et måltal for søgningen til erhvervsuddannelse direkte fra 9. og 10. klasse samt offentliggøre den aktuelle søgning hvert år.</p> <p>Hvis søgningen til EUD er under 10%, skal kommunens iværksætte en handlingsplan. I Lemvig kommune var søgningen i indeværende år 31%. Lands gennemsnittet er 20%.</p> <p>Det landspolitiske måltal er 25% i 2020 og 30% i 2025.</p> <p>Yderligere ses af det statistiske materiale at Lemvig kommune har under 10 unge der ikke har en konkret plan når de forlader folkeskolen, behovet for særligt tilrettelagte projekter vurderes derfor ikke stort.</p>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p><a href="mailto:Line.guldhammer.sorensen@lemvig.dk">Line.guldhammer.sorensen@lemvig.dk</a> 9663 1244 / 61895450</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Forankret, dog med fortløbende fokus på optimering.</p>



### Indsats: Milepælen (del af Lemvig Kommunes interne tilbud)

Projekt navn (overskrift)	<b>Milepælen - del af Lemvig kommunes interne tilbud</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Målgruppen er unge mellem 18 og 30 år, som har brug for ekstra støtte og vejledning for at komme videre med uddannelse eller arbejde. Målgruppen har komplekse problemstillinger så som misbrug, psykiske udfordringer og kriminalitet.</p> <p>I tilbuddet arbejdes der målrettet på at gøre gruppen uddannelses- og eller jobparathed. Dette foregår i et struktureret miljø med klare retningslinjer, hvor der er tilknyttet fast personale, der kan støtte og vejlede gruppen. Der bliver lagt stor vægt på at synliggøre de unges kompetencer og give dem succesoplevelser gennem undervisning og værkstedsarbejde.</p> <p>Undervisningen tager udgangspunkt i de unges behov og der er fokus på bl.a.: samfundsorientering, økonomi, info vedr. uddannelser, udarbejdelse af CV og ansøgninger. Desuden bliver der tilrettelagt besøg på forskellige uddannelsesinstitutioner og på TAMU Center Vitskøl. <i>(som er en arbejdsmarkedsuddannelse baseret på reelle produktions- og serviceydelse. Målgruppen er unge mellem 18 og 30 år, der på grund af personlige og sociale vanskeligheder ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet. Efter endt uddannelse, der tager ca. 1 år, er eleverne klar til et ordinært job.)</i></p> <p>I perioden fra 01.01.2020 – d.d. har været indskrevet i projektet med flg. resultater:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 opnået ordinært arbejde</li> <li>- 5 påbegyndt ordinær uddannelse.</li> <li>- 10 er påbegyndt virksomhedspraktik</li> <li>- 6 er sygemeldt</li> <li>- 4 er fraflyttet</li> <li>- 5 er ophørt/friholdt i projektet grundet andre forhold, så som fængsling, massive psykiske udfordringer og lignende.</li> </ul> <p>Udgiften finansieres indenfor eksisterende budget på driftsudgifter til den kommunale beskæftigelsesindsats.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Elna Lilleøre <a href="mailto:elna.lilleøre@lemvig.dk">elna.lilleøre@lemvig.dk</a> 9663 1292 / 30702322
Projektperiode:	Start 2005 og forløber fortsat.

### Indsats: Virksomhed i Virksomheden – i samarbejde med det lokale private arbejdsmarked

Projekt navn (overskrift)	<b>Virksomhed i Virksomheden - I samarbejde med det lokale private arbejdsmarked.</b>
---------------------------	---

<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Målgruppen for projektet er bl.a. unge aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, men rummer også øvrige målgrupper, så som ledighedsydelsesmodtagere og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.</p> <p>Tilbuddet anvendes som en træningsbane for borgergruppen med komplekse problemstillinger. Det opleves at gruppen af borgere kendetegnes ved at være begrænset på flere parametre. Fælles for målgruppen er bl.a. besværligheder med at begå sig socialt i nye omgivelser, manglende mødestabilitet og ringe forståelse for arbejdsmarkedets krav, og et dårligt helbred.</p> <p>Projektet har et skarpt arbejdsmarkeds rettet fokus og den enkelte borgers forløb kan variere fra 4 uger til 6 måneder.</p> <p>Projektet tilbyder løbende optag og kan rumme op til 12 borgere ad gangen, hver med en maksimal mødetid på 20 timer /uge. Forud for start i projektet udarbejdes i samarbejde med borgeren dennes mål for deltagelse.</p> <p>Mål for borgerne i projektet kan bl.a. være, at der opnås færdigheder som mødestabilitet, ordentlig hygiejne, at der udvikles en socialt acceptabel omgangstone og at de opnår at kunne begå sig blandt medarbejdere.</p> <p>Der foretages løbende opfølgning med henblik på at fastholde og øge den enkelte borgers arbejdsevne og derigennem komme tættere en status som selvforsørgende.</p> <p>For perioden 01.08.2018 – 31.07.2019 afsluttede 21 borgere forløbet med flg. resultater:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 opnåede ordinær beskæftigelse</li> <li>- 3 påbegyndt ordinær uddannelse</li> <li>- 4 overgået til anden virksomhedspraktik</li> <li>- 2 overgået til sundhedsfremmende tilbud</li> <li>- 3 tilkendt fleksjob</li> <li>- 1 tilkendt førtidspension</li> <li>- 4 sygemeldte</li> <li>- 3 stoppet grundet manglende deltagelse</li> </ul> <p>For perioden 01.08.2019 – 31.07.2020 afsluttede 16 borgere forløbet med flg. resultater:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 opnåede ordinær ansættelse</li> <li>- 2 påbegyndt ordinær uddannelse</li> <li>- 1 overgået til anden virksomhedspraktik</li> <li>- 2 er tilkendt fleksjob</li> <li>- 2 er overgået til sundhedsfremmende tilbud.</li> <li>- 2 er fraflyttet kommunen</li> <li>- 1 er stoppet grundet manglende deltagelse</li> <li>- 1 sygemeldt</li> <li>- 4 overgået til mentorforløb</li> </ul>
--	---

	Udgiften finansieres indenfor eksisterende budget på driftsudgifter til den kommunale beskæftigelsesindsats.
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<a href="mailto:Line.guldhammer.sorensen@lemvig.dk">Line.guldhammer.sorensen@lemvig.dk</a> 9663 1244 / 61895450
Projektperiode:	Start oktober 2014 og blev i 2016 politisk godkendt som en fast forankret del af tilbudsviften til målgruppen.

## Norrdjurs Kommune

### Indsats: En styrkelse af vejledningsindsatsen

Projekt navn (overskrift)	<b>En styrkelse af vejledningsindsatsen</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Fokus på rette valg af ungdomsuddannelse, kombineret med erhvervspraktik i overbygningen samt et generelt øget samspil mellem skole og virksomheder i skoleforløbet</p> <p>Formålet med projektet er at understøtte de unges valg af uddannelse og efterfølgende beskæftigelse, således at målet om at 90% af de unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse understøttes gennem forskellige indsatser der involverer de unge, virksomhederne, skolerne og uddannelsesvejledningen.</p> <p>Projektet er finansieret af Norrdjurs Kommune og påbegyndes i 2021 med implementering i udkolingen fra august 2021.</p> <p>Der er nedsat en arbejdsgruppe med involverede parter, og den fremkommer med forslag til endelig politisk vedtagelse i marts 2021.</p> <p>Vi har fundet inspiration i:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RAR</li> <li>- Horsens Kommune (samspil)</li> <li>- Egne erfaringer</li> </ul>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Lotte Kruse – chef Ungeindsatsen og UU – Norrdjurs Kommune <a href="mailto:lisk@norrdjurs.dk">lisk@norrdjurs.dk</a> 30560033
Projektperiode:	01.01.2021 – 31.12.2022

### Indsats: SES – Selvførelse Eksponering Spejling

Projekt navn (overskrift)	<b>SES – Selvførelse Eksponering Spejling</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder	Projekt SES - henvender sig til unge med autismespektrum forstyrrelse eller lignende symptomer. Mennesker med autismerelaterede udfordringer kæmper ofte med forkerthedsfølelse og nedsat evne til at mobilisere

formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>stabil energi. Det kan opleves uoverkommeligt at finde mening og skabe overblik over de forskellige områder i livet. Projekt SES har som formål at støtte de unge bedst muligt i overgangen til og fastholdelse i ungdomsuddannelse.</p> <p>Der laves en individuel plan til hver deltager. Planen indeholder dele af eller alle følgende elementer: selvforståelseskursus ved Autismepotentialet.dk (psykoedukation), individuelle mentorsamtaler, særligt tilrettelagt forløb i virksomhedspraktik, støtte i overgang til uddannelse, netværksgruppe og en fast kontaktperson.</p> <p>Projektet har kørt siden 2019, og der er tydelige resultater, der viser at med den rette indsats, så kan det lykkes at få disse unge i gang med uddannelse.</p> <p>Projektet er finansieret af Region Midt, Den Europæiske Socialfond og Erhvervsstyrelsen</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Lotte Kruse – chef Ungeindsatsen og UU – Norddjurs Kommune</p> <p><a href="mailto:lisk@norddjurs.dk">lisk@norddjurs.dk</a></p> <p>30560033</p>
Projektperiode:	01.04.2019-31.07.2021

### Indsats: Ung i uddannelse

Projekt navn (overskrift)	<b>Ung i uddannelse</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Projektets hovedfokus er at udvikle og styrke relationerne til og anerkendelsen af den enkelte unge i uddannelsessystemets overgange. Undersøgelser viser, at særligt udsatte, uafklarede eller fagligt udfordrede unge har et særligt behov for støtte i overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse.</p> <p>Projektet er målrettet unge (15 - 30 år) med særlige behov, primært psykisk sårbare unge samt unge med anden etnicitet end dansk. Aktiviteterne ligger i at støtte disse unge i den svære overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse og eller overgangen fra FGU til ungdomsuddannelse.</p> <p>Aktiviteterne vil primært bestå af særligt tilrettelagte, håndholdte forløb, der er udviklet og tilpasset den enkelte unges behov og muligheder. Et forløb vil typisk indledes af målrettet vejledning efterfulgt af dialog med en ungeguide, som foranlediger den unges deltagelse i ex. et mentorforløb, lektiehjælp og/eller overgangsnetværk med andre unge.</p> <p>I Norddjurs Kommune har vi ansat en ungeguide, som har stor erfaring med målgruppen og uddannelsesmiljøet, samt ikke mindst et stort lokalt kendskab, og har denne arbejdsopgave som sin eneste på fuld tid.</p> <p>Projektet er finansieret af Region Midt, Den Europæiske Socialfond og Erhvervsstyrelsen</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Lotte Kruse – chef Ungeindsatsen og UU – Norddjurs Kommune</p> <p><a href="mailto:lisk@norddjurs.dk">lisk@norddjurs.dk</a></p>

	30560033
Projektperiode:	01.08.2020 – 31.08.2022

## Odder Kommune

### Indsats: FremtidsFabrikken

Projekt navn (overskrift)	<b>FremtidsFabrikken – Mestringsforløb for unge i Jobcenter Odder</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>Rammerne:</b></p> <p>FremtidsFabrikken er Jobcenter Odders mestringsforløb for unge i alderen 18-30 år, som er enten uddannelsesparate, aktivitetsparate sygemeldte, i Jobafklaringsforløb eller på ressourceforløb. Der er flest unge i målgruppen aktivitetsparate. Der er plads til 10-12 deltagere ad gangen.</p> <p>Forløbet strækker sig over 16 uger med to ugentlige undervisningsdage, sideløbende med virksomhedspraktik i det omfang, det passer til den unges overskud og situation. Målet er, at undervisningen og virksomhedspraktikken tilsammen skal udgøre en 37timers arbejdsuge.</p> <p>De unges fremmøde på forløbet er meget stabilt, og de giver udtryk for, at det er meningsfuldt for dem at gå der.</p> <p><b>Undervisningen</b></p> <p>Undervisningstemaerne i forløbet har alle et beskæftigelsesrettet sigte, med en grundlæggende forståelse af, at den unges vaner og rutiner i hverdagen må fungere, før det er muligt at blive selvforsørgende gennem enten uddannelse eller job. Undervisningen sigter derfor på at styrke den unges tiltro til egne evner for derigennem at styrke den unges handlekraft og vedholdenhed. Dette opnås bl.a. ved at skabe en ramme, hvor de unge selv er aktive størstedelen af undervisningstiden, og herigennem gradvist opøver evnen til at reflektere over såvel deres eget liv, som andres. Dette arbejde i gruppen giver desuden redskaber til at tænke mere nuanceret over eget ansvar ift. de ting, de oplever i hverdagen, i stedet for blindt at reagere og føle sig "kastet rundt af tilfældigheder".</p> <p>I undervisningen fokuseres særligt på forskellighederne mellem de unge, idet der lægges vægt på, at det er vigtigt at udtrykke sine holdninger og tanker, også når de adskiller sig fra andres. Det er gennem denne dialog, den unge begynder at danne en tydeligere identitetsforståelse, og samtidig nuancerer forståelsen af andre mennesker. Denne indsigt i både andre og sig selv er vigtig, hvis man skal kunne indgå i samarbejdet på en uddannelse eller arbejdsplads. Samtidig får den unge en tro på, at de kan indgå i et fællesskab, og at de har noget at bidrage med, som også er betydningsfuldt for andre.</p>

	<p><b>Horisontpraktikker</b></p> <p>Virksomhedspraktikkerne kaldes Horisontpraktikker, idet der ikke nødvendigvis er tale om praktikforløb i den unges "drømmejob", men hensigten snarere er, at praktikken skal være med til at udvide den unges horisont ift. hvad "et godt arbejdsliv" er.</p> <p>Samtidig giver horisontpraktikkerne mulighed for at udfordre sig selv i nogle af de temaer, de lærer i undervisningen, eksempelvis kommunikation, at indgå i det sociale liv på en arbejdsplads samt energiforvaltning, samtidig med at FremtidsFabrikken fungerer som en støttende hånd i ryggen.</p> <p><b>Aktører</b></p> <p>Kursuslederen er den gennemgående aktør i forløbet, og varetager såvel undervisningen samt etableringen af horisontpraktikker.</p> <p>Der samarbejdes desuden tæt med beskæftigelsesrådgiverne samt med egen læge og Psykiatrisk Hospital, når der er behov for det. Der er ligeledes løbende samarbejde med mentorer eller andre fagpersoner i den unges liv.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Anita Rahbek Trust  <a href="mailto:Anita.trust@odder.dk">Anita.trust@odder.dk</a>  Tlf.: 24865518</p>
Projektperiode:	

## Randers Kommune

### Indsats: Parat til uddannelse – brobygning til EUD

Projekt navn (overskrift)	Parat til uddannelse – brobygning til EUD
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Målgruppen er unge, der modtager uddannelseshjælp og i særlig grad gruppen af uddannelsesparate unge, der indenfor ca. 1 år med den rette støtte kan blive klar til at starte på en ordinær uddannelse. For denne gruppe unge er der etableret et fast samarbejde mellem erhvervsskolerne i Randers (Tradium samt Social og sundhedsskolen). Her er indsatsen brobygning og uddannelsesforberedende aktiviteter i tilbuddet PTU (Parat til uddannelse), hvor FVU undervisning er et særligt fokusområde. Derudover deltager de unge i "snusepraktik" på de to erhvervsskoler og i områdets virksomheder. Der tilknyttes desuden en uddannelsesvejleder og i de tilfælde, hvor der er behov herfor, sker der en koordinering med parallelindsatser – eksempelvis tilbud om håndtering af fysiske som psykiske helbredsudfordringer. Når forløbet afsluttes ved start på EUD uddannelse (eller anden uddannelse) sikres kontakt/opfølgning i overgangsfasen, som typisk anses for at vare 3 måneder.</p> <p>Ovenstående indsats er en del af den samlede tilbudsvifte til unge, der modtager uddannelseshjælp i Randers kommune, hvorfor Randers kommune finansierer køb af brobygning hos erhvervsskolerne.</p> <p>Der følges løbende op på effekt (start på uddannelse).</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Pia Bendtzen  <a href="mailto:Pia.Bendtzen@randers.dk">Pia.Bendtzen@randers.dk</a>            89157951</p>
Projektperiode	Løbende indsats og samarbejde

## Indsats: Ung i uddannelse

<p>Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Projekt "Ung i uddannelse"</b></p>
<p>Kort beskrivelse (1 -15 l projektet – formåjer) h målgruppe, økonc unc mv.</p>	<p>Projektets formål er at støtte psykisk sårbare unge, samt unge med anden etnicitet end dansk, i overgangsperioden fra grundskolen, EUD10 og FGU til en ungdomsuddannelse.</p> <p>Indsatsen udformes af fleksible fastholdelsesforløb, hvor omdrejningspunktet er at give styrket opbakning til den enkelte unge i overgangsperioden gennem vejledende samtaler og understøttende aktiviteter. Forløbene tilrettelægges individuelt og tager afsæt i den konkrete unges behov, herunder den unges uddannelsesmæssige motivation og mål. På denne måde søger indsatsen at skabe netværk og tryghed i overgangsperioden således, at den unge, efter forløbet, oplever at kunne gennemføre sin ungdomsuddannelse ved hjælp af egen mestring.</p> <p>Et fastholdelsesforløb tildeles via den unges uddannelsesvejleder og er et frivilligt tilbud, som den unge selv vælger at deltage i, ligesom uddannelsesparathedsvurderingen udgør et afgørende kriterie for visitationsprocessen. Forløbene kan være af forskellig varighed og afsluttes, når den unge selv har oplevelsen af at have fået et solidt fodfæste i sin ungdomsuddannelse.</p> <p>Projektet gennemføres som et tværfagligt partnerskab mellem de deltagende kommuner og samtlige relevante uddannelsesinstitutioner og er et supplement til den kommunale ungeindsats. Projektet er implementeret i kommuner i Øst- og Vestjylland, herunder Norddjurs-, Syddjurs-, og Randers Kommune samt Herning, Holstebro-LemvigStruer og Ringkøbing-Skjern Kommune.</p> <p>Region Midtjylland medfinansierer projektet sammen med den Europæiske Socialfond og Decentrale erhvervsfremmemidler.</p>
<p>Kontaktperson te- (mail og telefonnr.)</p>	<p>Jakob Læsø Molbech Tlf. 21383350 <a href="mailto:Jakob.Laeso.Molbech@randers.dk">Jakob.Laeso.Molbech@randers.dk</a></p> <p>Camilla Janský Tlf. 21383361 <a href="mailto:Camilla.jansky@randers.dk">Camilla.jansky@randers.dk</a></p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Projektet er 3-årigt med planlagt opstart den 1. januar 2020 og afsluttes den 30. september 2022.</p>



## Ringkøbing-Skjern Kommune

### Indsats: Sporet

Projekt navn (overskrift)	Sporet
Kort beskrivelse (1 -15 linjer) – formål herunder målgruppe, økonomi mv.	<p>Sporet er et visitationstilbud for unge mellem 18-29 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som henvender sig i Jobcenter Ringkøbing-Skjern, og bevilges uddannelseshjælp eller er selvforsørgende.</p> <p><u>Formålet med Sporet er:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At den unge afslutter Sporet med en gennemarbejdet uddannelsesplan med et fastlagt uddannelsesmål eller</li> <li>• At den unge afsluttes direkte fra Sporet til selvforsørgelse i form af uddannelse (herunder FGU) eller sekundært til job.</li> </ul> <p>I aktiviteterne og undervisningen på Sporet mødes den unge med en anerkendende og individuel ressourcefokuseret tilgang. Det betyder, at den enkelte unge får støtte og hjælp til at udarbejde en meningsfuld og realistisk uddannelsesplan, som tager afsæt i den unges kompetencer, styrker og ressourcer. På Sporet tilrettelægges der aktiviteter og undervisning på både hold-, gruppe- og individuelt niveau.</p> <p><u>I tilbuddet indgår også:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VLV test</li> <li>- Målgruppevurdering FGU</li> <li>- Uddannelsesvejledning</li> <li>- Intro til Jobnet.dk og Min Plan</li> <li>- Støtte til udarbejdelse af CV</li> <li>- Støtte til jobsøgning</li> </ul> <p>Når den unge har udarbejdet sin plan med et fastlagt uddannelsesmål kan den unge visiteres til brobygningstilbuddet 'Unge på Broen'.</p> <p><u>Succeskriterier:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% af de unge afslutter Sporet med en gennemarbejdet uddannelsesplan med et fastlagt uddannelsesmål</li> <li>• 20% af de unge afsluttes direkte fra Sporet til selvforsørgelse i form af uddannelse eller sekundært til job.</li> </ul> <p><u>Praktiske oplysninger:</u> Den unge møder på Sporet 16 timer om ugen fordelt på 4 hverdage (tirsdag fri). Varigheden er max 11 uger. Sporet er fysisk placeret i Jobcenter Ringkøbing-Skjerns satellit ved UCRS, Ånumvej 14, 6900 Skjern.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Afdelingsleder Joan Thyregaard Mail: <a href="mailto:joan.thyregaard@rksk.dk">joan.thyregaard@rksk.dk</a> Tlf.: 9974 1411</p> <p>Faglig koordinator Tove Bilgrav Nielsen Mail: <a href="mailto:tove.bilgrav.nielsen@rksk.dk">tove.bilgrav.nielsen@rksk.dk</a> Tlf.: 9974 1676</p>
Projektperiode:	1.april 2017 - nu

## Indsats: Unge på Broen

Projekt navn (overskrift)	Sporet
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Når en ung har gennemført Sporet, og har en plan med et fastlagt uddannelsesmål, kan den unge visiteres til brobygningstilbuddet Unge på Broen.</p> <p><u>Formålet med Unge på Broen er:</u> At den unge tilegner sig kompetencer og færdigheder, der understøtter at den unge kan påbegynde og gennemføre en ordinær uddannelse eller opnå et fast job på vejen mod uddannelse.</p> <p>Målgruppen for Unge på Broen er unge mellem 18-29 år, der vurderes at være uddannelsesparate, og har en uddannelsesplan med et uddannelsesmål. Målgruppen er nærmere beskrevet ved unge, som med den rette støtte og aktive brobygningsindsats vurderes at kunne påbegynde en uddannelse inden for ca. 1 år og gennemføre denne uddannelse på ordinære vilkår.</p> <p>Indgår den unge i målgruppen for FGU, er den unge ikke en del af målgruppen for Unge på Broen.</p> <p><u>Tilgangen ved Unge på Broen:</u> Ved Unge på Broen mødes den unge med en anerkendende og individuel ressourcefokuseret tilgang. Det betyder, at den enkelte unge får støtte og vejledning til at følge en meningsfuld og realistisk uddannelsesplan, som tager afsæt i den unges kompetencer, styrker og ressourcer.</p> <p>Den unges motivation ses som et samspil mellem den enkelte unge og de sammenhænge, den unge indgår i. Motivation og det at være motiveret er således ikke alene noget den unge 'er' eller 'ikke er', men i høj grad noget, der skabes som resultat af mødet med de sammenhænge, den unge indgår i.</p> <p><u>Kerneelementer i tilbuddet:</u> Unge på Broen består af følgende kerneelementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uddannelsesmentor og vejledning, der understøtter at den unge følger den fastlagte uddannelsesplan, og begynder i ordinær uddannelse eller sekundært opnår et ordinært job</li> <li>• Ugentligt opfølgning på uddannelsesplanen</li> <li>• Faglig opkvalificering i dansk og matematik på FVU niveau</li> <li>• Værkstedsforlagt undervisning på EUD</li> <li>• Snusepraktikker</li> <li>• Efterværn (uddannelsesmentor)</li> </ul> <p>Uddannelsesmentor er den unges gennemgående 'røde tråd', som støtter den unge i aktiv deltagelse og progression i opfyldelse af målene i uddannelsesplanen.</p>



	<p><u>Succeskriterier:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% af de unge, som deltager i Unge på Broen, kommer i uddannelse eller job:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 45% påbegynder en uddannelse på anden forsørgelsesgrundlag, herunder FGU og andre uddannelsesforberedende tilbud</li> <li>- 15% får et job, herunder TAMU <u>Praktiske oplysninger:</u></li> </ul> </li> </ul> <p>Den unge møder 29,5 timer om ugen fordelt på ugens 5 hverdage. Der kan i en opstartsperiode eller i en anden meget presset periode for den unge fremmødes med et mindre antal timer. Dette er dog undtagelsen og skal været afgrænset.</p> <p>Den unge visiteres til tilbuddet i 3 mdr., med mulighed for forlængelse.</p> <p>Unge på Broen er fysisk placeret i Jobcenter Ringkøbing-Skjerns satellit ved UCRS, Ånumvej 14, 6900 Skjern.</p>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p>Afdelingsleder Joan Thyregaard Mail: <a href="mailto:joan.thyregaard@rksk.dk">joan.thyregaard@rksk.dk</a> Tlf.: 9974 1411</p> <p>Faglig koordinator Tove Bilgrav Nielsen Mail: <a href="mailto:tove.bilgrav.nielsen@rksk.dk">tove.bilgrav.nielsen@rksk.dk</a> Tlf.: 9974 1676</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>2013 – 2014 projekt via STAR. Implementeret d. 1/1-2015</p>

## Indsats: Job-bro til uddannelse

Projekt navn (overskrift)	Job-bro til uddannelse
<p>Kort beskrivelse (1 -15 linj projektet – formål herunder målgruppe, økonomi mv.)</p>	<p>I Job-bro til uddannelse arbejdes der ud fra den helt grundlæggende antagelse at virkeligheden virker og medarbejderne virker.</p> <p><u>Formålet med Job-bro til uddannelse er:</u></p> <p>At den unge tilegner sig færdigheder og kompetencer, der i et lidt længere sigte understøtter, at den unge kan påbegynde og gennemføre en uddannelse eller opnå et fast job.</p> <p>Målgruppen er unge mellem 18 – 29 år på uddannelseshjælp, der ikke vurderes at være uddannelsesparate, fordi den unge har omfattende, komplekse og langvarige udfordringer af både faglig, social og helbredsrelevante karakter.</p> <p>Målgruppen er nærmere beskrevet ved unge, der forventes at profitere af en fleksibel tilrettelagt virksomhedsrettet indsats på vejen mod uddannelse, kombineret med parallel mentorstøtte til mestring af helbredsudfordringer og sociale problematikker.</p> <p><u>Job-bro til uddannelse består således af 2 parallelle kerneelementer:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhedspraktikker på ordinære arbejdspladser</li> <li>• Uddannelsesmentor og vejledning, der understøtter den unges vej mod uddannelse, herunder den virksomhedsrettede indsats, progression i den samlede indsats, opstart i ordinære timer mv.</li> </ul> <p><u>Succeskriterier:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 % af de unge, som deltager i Job-bro til uddannelse, påbegynder en uddannelse, herunder FGU og STU</li> <li>• 30% af de unge, som deltager i Job-bro til uddannelse, får et job, herunder fleksjob og TAMU.</li> </ul> <p><u>Praktiske oplysninger:</u></p> <p>Den unge møder 1 time om ugen til samtale med uddannelsesmentor, kombineret med en virksomhedspraktik på et individuelt antal timer ugentligt.</p> <p>Den unge visiteres til tilbuddet i 6 mdr., med mulighed for forlængelse(r).</p> <p>Job-bro til uddannelse er fysisk placeret i Jobcenter Ringkøbing-Skjerns satellit ved UCRS, Ånumvej 14, 6900 Skjern.</p>
<p>Kontaktperson telefon- (mail og lefonnr.)</p>	<p>Afdelingsleder Joan Thyregaard Mail: <a href="mailto:joan.thyregaard@rksk.dk">joan.thyregaard@rksk.dk</a> Tlf.: 9974 1411</p> <p>Faglig koordinator Tove Bilgrav Nielsen Mail: <a href="mailto:tove.bilgrav.nielsen@rksk.dk">tove.bilgrav.nielsen@rksk.dk</a> Tlf.: 9974 1676</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>1. januar 2018 – 31. marts 2020 projekt via STAR Implementeret d. 1. april 2020</p>

## Silkeborg Kommune

### Indsats: Styrket tidlig indsats for de 15-17 årige

Projekt navn	<b>Styrket tidlig indsats for de 15-17-årige</b>
Kort beskrivelse af ungeprojektet	<p><b>Målgruppe:</b> Unge i alderen 15-17-år uden for den skolepligtige alder, som ikke er i uddannelse eller job, og hvor det for uddannelsesvejleder ikke har været muligt at iværksætte en relevant aktivitet efter vejledningsloven.</p> <p><b>Mål/effekt:</b> Investeringen i at hjælpe unge videre i job og uddannelse skal ses i et længerevarende, forebyggende perspektiv, da det vil kunne reducere de unges behov for at modtage offentlig forsørgelse mange år fremadrettet. Samtidig vil investeringen kunne hjælpe det stigende antal udsatte unge, der har særlige støttebehov for at kunne bidrage på arbejdsmarkedet. Der er forventning om, at færre unge på sigt vil søge uddannelseshjælp og/eller at perioden på offentlig forsørgelse vil blive kortere.</p> <p><b>Aktører:</b> De unge har omfattende udfordringer, hvorfor der er stort behov for koordinering på tværs af aktører. To koordinerende sagsbehandlere er derfor ansat til primært at varetage beskæftigelses-/uddannelsesrettet indsats for de 15-17-årige. Lovgivningen giver mulighed for, at Jobcentret kan tilbyde en indsats.</p> <p>En virksomhedskonsulent er derudover ansat til at varetage den virksomhedsrettede indsats for de 15-17-årige. Der er fokus på at etablere praktikker, som kan hjælpe de unge til afklaring ift. fremtidig uddannelse eller hjælpe med en tilknytning til arbejdsmarkedet, som bl.a. kan føre til fritidsjob efter endt praktikforløb. Indsatsen for denne målgruppe iværksættes og tilrettelægges efter tæt samarbejde med den unge, den unges forældre, uddannelsesvejleder samt familieafdelingen i relevante sager.</p> <p><b>Økonomi:</b> Investeringen er lokalt finansieret, og en del af en samlet investering på ungeområdet</p>
Kontaktperson	Pia Ulrich-Hansen <a href="mailto:pu@silkeborg.dk">pu@silkeborg.dk</a> 20257173
Projektperiode:	Januar 2020 – januar 2023



## Indsats: Samarbejdsmodel for ungeindsatsen i Silkeborg Kommune

Projekt navn	Samarbejdsmodel for ungeindsatsen i Silkeborg Kommune
<p>Kort beskrivelse af ungeprojektet</p>	<p><b>Formål:</b> At fremme en sammenhængende, tværgående og effektiv indsats i Silkeborg Kommune for udsatte unge mellem 15 og 29 år.</p> <p><b>Målgruppe:</b> Alle unge ml. 15-30 år, der har flere kontaktpunkter i Silkeborg Kommune</p> <p><b>Aktører:</b> Samarbejdsmodellen er udviklet i en tværgående politisk struktur (Ungestrategiudvalget), og implementeres i et fælles samarbejde mellem fagområderne social, familie, beskæftigelse, skole, kultur og sundhed.</p> <p>Der er udviklet en samarbejdsmodel, der skal forenkle den unges indgang til hjælp i kommunen (ydre linjer), samt en koordinerende af komplekse sager på tværs i kommunen (indre linjer). Fokusområderne i modellen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fælles mindset og serviceniveau</li> <li>• Den unges første kontakt med kommunen</li> <li>• Én kontaktperson for den unge</li> <li>• Én plan med max 3 mål</li> <li>• Overgange mellem forvaltninger</li> <li>• Et rådgivende organ med tværfaglig ekspertise, der kan hjælpe professionelle med at sikre fremdrift i samarbejdet med den unge</li> </ul> <p><b>Mål/effekt:</b> 1) I 2020 oplever unge, med flere kontaktpunkter i kommunen, en enkel indgang og en koordineret indsats 2) I 2020 tilbydes de unge, der med støtte kan opnå en ungdomsuddannelse, en målrettet og sammenhængende indsats, som hjælper dem til at kunne påbegynde og gennemføre en uddannelse 3) I 2020 støttes de unge, der ikke kan opnå en ungdomsuddannelse, til et liv med størst mulig grad af erhvervskompetence, beskæftigelse, trivsel og deltagelse i sociale fællesskaber.</p> <p><b>Økonomi:</b> Projektet er afholdt inden for eksisterende budget</p>
<p>Kontaktperson</p>	<p>Pia Ulrich-Hansen <a href="mailto:pu@silkeborg.dk">pu@silkeborg.dk</a></p> <p>20257173</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Udviklingen af samarbejdsmodellen blev afsluttet januar 2020, hvor implementering blev igangsat.</p>

## Indsats: Unge på Broen

Projekt navn	<b>Unge på Broen</b>
Kort beskrivelse af ungeprojektet	<p><b>Målgruppe:</b> Uddannelsesparate og de stærkeste aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, der med et brobygningsforløb vurderes at kunne påbegynde og gennemføre en erhvervsuddannelse. De unge har forskellig grad af sociale, faglige og helbredsmæssige problemer, der forhindrer, at den unge påbegynder og gennemfører en erhvervsuddannelse.</p> <p><b>Mål/effekt:</b> Unge på Broen hjælper unge i ordinær uddannelse eller job ved hjælp af forskellige snusepraktikker på uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser. Målet med indsatsen er, at de unge bliver afklaret omkring deres uddannelsesvalg og opkvalificeres i dansk og matematik så de efterfølgende er klar til at påbegynde og gennemføre en uddannelse.</p> <p>Målet er, at 65 % af de unge afsluttes til uddannelse eller job. Effekten af Unge på Broen er, at flere unge gennemfører et grundforløb og signifikant flere unge i hovedforløb overgår til SU efter endt brobygningsforløb.</p> <p>Indsatsen medvirker til, at perioden på offentlig forsørgelse er kortere, da flere unge opnår selvforsørgelse efter endt forløb i Unge på Broen.</p> <p><b>Aktører:</b> Unge på Broen er et samarbejde med College 360 Business, College 360 Tech, SOSU Østjylland og Ungeguiden (beskæftigelsesindsats for unge og UU-vejledning). Indsatsen er fysisk placeret på College360's adresse. Ungeguiden stiller to mentorer samt en beskæftigelseskonsulent til rådighed i forløbet. Derudover er der ansat en projektkoordinator, som løbende er i dialog med de involverede parter om udfordringer og tilpasning af uddannelsesforløbet. De to mentorer følger de unge i op til 8 uger, når de overgår til uddannelse/job og overleverer til fastholdelsesmentorer, hvis der er behov for det.</p> <p><b>Økonomi:</b> Der er årligt afsat 1.800.000 kr. til Unge på Broen.</p>
Kontaktperson	Pia Ulrich-Hansen <a href="mailto:pu@silkeborg.dk">pu@silkeborg.dk</a>  20257173
Projektperiode:	Forankret i 2019

## Skanderborg Kommune

### Indsats: Ungevejen - Et forebyggende projekt for psykisk sårbare unge mellem 13 og 25 år og deres forældre

Indsats: Projekt navn (overskrift)	<b>Ungevejen - Et forebyggende projekt for psykisk sårbare unge mellem 13 og 25 år og deres forældre</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Ungevejen – Et forebyggende projekt for psykisk sårbare unge mellem 13 og 25 år og deres forældre</p> <p><b>Beskrivelse af projektet:</b></p> <p>Ungevejen – projekt for psykisk sårbare unge mellem 13 og 25 år, er et projekt som løber over en 3-årig periode. Projektet er et forebyggende tilbud til unge som har mistrivelsesproblematikker og som oplever psykisk sårbarhed. Projektet er bygget op af 8 kernelementer. Som bla. består af en åben anonym rådgivning, på lokationer hvor de unge er. Eks. På uddannelsesinstitutioner hvor de unge er. Et indsatspor, hvor den unge kan få individuelle samtaler hos vores psykolog, hvor psykologen og den unge aftaler et struktureret samtaleforløb sammen. Projektet tilbyder også at de unge kan deltage i et gruppenspor som er aldersopdelte. Temaerne i grupperne relaterer sig til det som de unge mistrives med. Ud over disse kernelementer er der også et Koordinerende spor, hvor socialrådgiveren i den åben rådgivning, koordinere med andre indsats, som også er relevante for den unge at kunne deltage i, eller skal have kontakt med. Projektet har også mulighed for at etablerer netværksgrupper for forældre, som har unge med psykisk sårbarhed.</p> <p><b>Formål:</b></p> <p>Projekt Ungevejen har til formål at udvikle et effektivt forebyggende tilbud for psykisk sårbare unge og deres forældre. Det forebyggende tilbud skal også bidrage til, at flere psykisk sårbare unge fastholder tilknytning til skole, uddannelse og arbejde samt trives i familien og sociale relationer generelt. Derudover skal det forebyggende tilbud begrænser antallet af unge, der får behov for behandling i psykiatrien.</p> <p>Skanderborg kommune har modtaget midler til fra Socialstyrelsen til projektet.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Projektleder Heidi Kristensen.</p> <p><a href="mailto:Heidi.kristensen1@glansbillede.com">Heidi.kristensen1@glansbillede.com</a></p> <p>Tlf.: 8794 7528/61380158</p>
Projektperiode	December 2019 til december 2022

### Indsats: 15-17 års beskæftigelsesindsats

Indsats: Projekt navn (overskrift)	<b>15-17-års beskæftigelsesindsats</b>
------------------------------------	--



<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Formål med indsatsen er at sikre, at de unge i Skanderborg Kommune gennemfører en ungdomsuddannelse og/eller opnår tilknytning til arbejdsmarkedet og samtidig er en del af fællesskabet.</p> <p>Indsatsen er forankret organisatorisk Ungecentret i Skanderborg kommune, som rummer ungeindsatsen for unge mellem 15-30 år uddannelses, beskæftigelse og social indsatsen (fra 18 år).</p> <p>Indsatsen er ikke en erstatning af nuværende indsats, men en ekstra indsats for de 15-17 årige i Skanderborg Kommune, som har behov for andet end der gives via uddannelsesvejledningen og B&amp;U.</p> <p>Indsatsen udmøntes konkret i følgende praksis ved 2 koordinerende sagsbehandlere:</p> <p><b>Koordinerende rolle:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Den unges vej ind i kommunen</li> <li>▶ Samle overblikket for den unge</li> <li>▶ Samle de igangværende indsatser</li> </ul> <p><b>Udførende rolle:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Individuelle samtaler</li> <li>▶ gruppesamtaler</li> <li>▶ Sætte aktiviteter i gang; praktik, fritidsaktiviteter mv.</li> <li>▶ Eller understøtte aktiviteter, skolegang, møder.</li> </ul> <p>Indsatsen er i øvrigt i tæt samspil med Ungecentrets "Gazelle-indsats", som har fokus på at gøre de unge klar til uddannelse og job. Begge indsats har eksisterende praksisfællesskab, og arbejder videre tæt sammen med de koordinerende sagsbehandlere i Ungeenheden. Bl.a. i overgang fra barn til voksen, og dermed i vores fælles grundlag omkring KUI.</p> <p><b>Samarbejdspartnere/aktører:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Uddannelsesvejlederne</li> <li>▶ Børn og unge</li> <li>▶ Sagsbehandlere (Ungeenheden)</li> <li>▶ Uddannelsesinstitutionerne</li> <li>▶ Gazellen</li> <li>▶ Den udvidede visitation</li> <li>▶ Ungevejen</li> <li>▶ Andre f.eks. Rusmiddelcentret, PPR, læger, psykiatrien sundhedsfremme m.m.</li> </ul> <p>Finansieringen af tilbuddet er via en samlet investering i ungeområdet, for at skabe en tidligere og mere helhedsorienteret indsats.</p>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p>Per Toft Kristensen, Afdelingsleder Ungeenheden. <a href="mailto:Per.Kristensen@skanderborg.dk">Per.Kristensen@skanderborg.dk</a> Tlf: 87947073</p>
<p>Projektperiode</p>	<p>2020-2023</p>

### Indsats: Håndholdt indsats for 18-30 årige

<p>Indsats: Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Håndholdt indsats for 18-30 årige</b></p>
---	---

<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Bedre koordinering og håndholdt indsats til alle unge på uddannelseshjælp.</p> <p>De unge skal opleve, at der er én indgang til kommunen, og at vi sikrer én fælles plan for indsatserne på tværs af såvel interne som eksterne aktører. Desuden skal der sikres en tæt kontakt med den unge, så den unge oplever at blive inddraget i planlægningen af indsatserne samt for sikre en tæt relation, da en god relation bl.a. er med til at opretholde motivationen. Alt dette kræver en ekstra håndholdt indsats fra den koordinerende sagsbehandler.</p> <p>Det betyder at den unge i Skanderborg får:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Én kontaktperson ind i kommunen*</li> <li>• Hyppigere motiverende samtaler</li> <li>• Sikring af én plan med fokus på ét fælles mål på tværs</li> <li>• Styrket koordinering af den tværfaglige indsats både med interne og eksterne aktører</li> <li>• Bedre kendskab til de unge tidligere i deres forløb</li> <li>• Mere ledsagelse til møder uden for Fælleden med henblik på at sikre det fælles mål på tværs</li> <li>• Motiverende støtte til hverdagsmestring med udgangspunkt i empowerment-tankegangen</li> <li>• En glidende overgang mellem fagområder, tilbud og job/uddannelse</li> <li>• </li> </ul> <p>Herudover tilbyder vores Gazelleindsats (Asylgade 18b) håndholdte samtaleforløb med de unge i forberedelse af at komme i varig uddannelse eller beskæftigelse.</p> <p><b>Målgruppe</b></p> <p>Unge der har brug for en indsats til at understøtte den unges plan ift. uddannelse, job eller praktik. Det kan både være unge, der er på offentlig forsørgelse, men også unge, der i en periode har behov for ekstra støtte til enten at opnå tilknytning til uddannelse og/eller beskæftigelse eller at blive fastholdt i igangværende aktiviteter/beskæftigelse.</p> <p>Gazellemedarbejderen kan følge den unge i overgange og støtte den unge i at gennemføre uddannelsesplanen. Gazellemedarbejderen kan også være bindeled og koordinere kontakten til andre kommunale instanser.</p> <p>Gazellemedarbejderen kan være indgangen ind til kommunen og kan dermed også tage imod henvendelser direkte fra gaden eller fra andre samarbejdspartnere fx egen læge, forældre, el. lign., hvorefter kontaktpersonen kan hjælpe den unge videre til den rette hjælp og vejledning i kommunen.</p> <p>Gazellemedarbejderen har tæt samarbejde med de relevante fagpersoner omkring den unge både sagsbehandler, UU-vejleder, virksomhedskonsulent m.fl.</p>
--	---

	<p>Dette sker gennem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobpakker (hjælp til CV, søgning mm.)</li> <li>• Tilbud om madlavning og fællesspisning (frivillige).</li> <li>• Sundhedspakke - Motion (løbehold og støtte til at komme i gang). I det kommende; Rådgivning til rygestop.</li> <li>• 13-ugers håndholdt forløb – mod uddannelse eller beskæftigelse.</li> <li>• Fælles spisning- ung til ung</li> </ul> <p>Tilbuddet er finansieret af en samlet investering i ungeområdet, for at skabe en mere helhedsorienteret indsats.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Per Toft Kristensen, Afdelingsleder Ungeenheden. <a href="mailto:Per.Kristensen@skanderborg.dk">Per.Kristensen@skanderborg.dk</a> Tlf: 87947073
Projektperiode	Kontinuerlig indsats

## Skive Kommune

### Indsats: KTA – Klar til arbejde

Projekt navn (overskrift)	<b>KTA – Klar til arbejde</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>KTA er til de unge, hvor arbejde er vejen til uddannelse.</p> <p>Der er 2 jobkonsulenter tilknyttet, der har ca. 30 borgere løbende. Der er hyppig kontakt til de unge, og der arbejdes målrettede med virksomhedspraktikker som vejen til selvforsørgelse og/eller uddannelse.</p> <p>Målgruppen er de unge, der ikke kan se uddannelse som deres næste skridt - men som gerne vil ud at arbejde. Der arbejdes på at motivere til uddannelse igennem arbejde.</p> <p>Et vigtigt element i projektet er, at de unge er tilknyttet vores kommunale aktiveringssted før og imellem de praktikker, der etableres. Det giver de to jobkonsulenter mulighed for dagligt at tale med de unge.</p> <p>Udgifter i forbindelse med projektet er løn til 2 jobkonsulenter.</p> <p>Effekten har været, at over 50% af de unge, der har været henvist til KTA, er gået i arbejde eller uddannelse.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Marie Louise Arenbrandt, <a href="mailto:mllaa@skivekommune.dk">mllaa@skivekommune.dk</a> , .
Projektperiode:	Frem til 2021

## Indsats: Code og Care Skive

Projekt navn (overskrift)	Code of Care Skive
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Code of Care Skive består af en række socialt engagerede virksomhedsledere, der sammen med Skive Kommune og Jobcenter Skive arbejder for, at ledige på kanten finder deres plads på arbejdsmarkedet.</p> <p>Målgruppe: Unge på kanten af arbejdsmarkedet.</p> <p>Vision: Skives virksomheder vil skabe succes ved at give alle en chance</p> <p>Formålet med Code of Care Skive er at udbrede og inspirere til, at endnu flere virksomheder på Skiveegnen tager et socialt ansvar. Det sker via tiltag, events og arrangementer, hvor der bliver sat fokus på socialt ansvar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Virksomhedsbesøg, løbende (busture for unge)</li> <li>- Skive We Care, oktober 2018 (event for 80 virksomheder/ 200 hoveder, hvor der blev skabt 72 småjobs til unge)</li> <li>- Skive Jobfestival, maj 2019 – aflyst 2020 pga. corona (40 virksomheder deltog med 163 job, over 1000 besøgende fra hele Midtjylland)</li> <li>- Middag med Mening, september 2019 (fyraftensmøde for 18 virksomheder med fokus på socialt ansvar og unge)</li> <li>- 5 til bords, forventes afholdt i november 2020 (under planlægning event med fokus på socialt ansvar for virksomhedsledere)</li> </ul> <p>Mål: - Mål for 2018: 75 jobåbninger. I alt blev der etableret 79 jobs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mål for 2019: 85 jobåbninger. I alt er 146 gået i job eller uddannelse i 2019.</li> <li>- Mål for 2020: 100 jobåbninger / nedgang til 383 unge på kanten af arbejdsmarkedet.</li> </ul> <p>Økonomi: Der er indgået kontrakt med Code of Care Danmark, som faciliterer møderne. Derudover er der udgifter til arrangementer og løntimer til projektleder/virksomhedskonsulent.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Marie Louise Arenbrandt, <a href="mailto:mlaa@skivekommune.dk">mlaa@skivekommune.dk</a> , .
Projektperiode:	Frem til 2021

## Indsats: Projekt Uddannelsesparat

Projekt navn (overskrift)	Projekt Uddannelsesparat
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Et forsøgsprojekt med en særlig indsats for ikke uddannelsesparate elever i folkeskolens overbygning. Formålet er, at eleverne skal blive uddannelsesparate og dermed i stand til at gå direkte fra grundskolen til ungdomsuddannelse og gennemføre denne.</p> <p>Indhold: Der arbejdes særligt med elevernes personlige og sociale kompetencer igennem indsatser som</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En personlig kontaktperson (mentoragtig) følger alle deltagere.</li> <li>- Mestringsforløb efter MiLife-koncept til alle elever</li> <li>- Tilbud om hjælp til at finde fritidsjob</li> <li>- Tilbud om forskellige former for gruppeforløb og/eller netværksgrupper</li> </ul> <p>Målgruppe: Elever i folkeskolens overbygning, som er erklæret ikkeuddannelsesparate af sociale og personlige årsager. 50 elever pr. årgang, udpeges midt i 8. kl. efter første parathedsvurdering. I alt 150 elever fra tre på hinanden følgende årgange.</p> <p>Parter: UU Skive er tovholder og den primære aktør. UU samarbejder tæt med 4 kommunale folkeskoler + det kommunale ti-ende klassecenter om indsatsen. Skive Ungdomsskole er leverandør af mestringsforløb.</p> <p>Indsatser, som viser sig succesfulde, skal implementeres i drift i kommunen efter afsluttet projekt.</p> <p>Samlet projektbudget: 3.106.800, heraf finansierer Poul Due Jensens Fond 2.051.000, og Skive Kommune resten.</p>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p>Line Kjeldsen, <a href="mailto:likj@skivekommune.dk">likj@skivekommune.dk</a>, 40323633</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>2019 - 2022</p>

## Struer Kommune

### Indsats: Under Overfladen

Projekt navn (overskrift)	<b>Under Overfladen – anonym og gratis terapeut- og psykologhjælp til unge mellem 15-20 år.</b>
Kort beskrivelse (1 -15 linjer) projektet – formål herunder målgruppe, økonomi mv.	<p>Den gratis terapeut- og psykologhjælp er et forebyggende, anonymt og åbent tilbud til unge mellem 15-20 år og skal imødekomme unge mennesker med lettere mentale helbredsproblemer. Tilbuddet skal være en hurtig og direkte vej til kvalificeret hjælp for de unge – og der gives op til fem samtaler ved privatpraktiserende psykolog eller psykoterapeut.</p> <p>Formålet med indsatsen er, at de unge bliver bedre rustet til at klare de udfordringer de oplever i deres hverdag – og dermed forebygge at udfordringerne vokser sig for store for den unge. Det kunne eksempelvis være i forhold præstations- og forventningspres fra skole- og/eller uddannelsen eller fra familie, venner og øvrige omgivelser. Den forebyggende og tidlige indsats ved at "tage problemerne i opløbet" skal give de unge mulighed for at udvikle gode handlingskompetencer og strategier, som de kan trække på i senere i livet, så de står stærkere – også når de møder voksenlivets (forventelige) udfordringer.</p> <p>De unge kan – uden forudgående visitation eller henvisning – henvende sig til en af de tilknyttede psykologer eller psykoterapeuter. Der tilstræbes god geografisk spredning på tilbuddet samt lav ventetid på en samtale, så de unge oplever tilbuddet så åbent og tilgængeligt som muligt.</p> <p>Det er forventningen at indsatsen bidrager til, at færre unge udvikler alvorlige psykiske problemer, som på sigt eks. kunne hindre dem i at gennemføre en uddannelse og/eller indtræde på arbejdsmarkedet</p> <p>Målgruppen er unge mennesker i alderen 15-20 år med lettere mentale helbredsproblemer, der har en oplevelse af manglende eller nedsat trivsel. Årsagerne dertil kan skyldes forskellige forhold og kan manifestere sig på forskellige måder.</p> <p>Læs evt. mere på hjemmesiden: <a href="#">Under Overfladen</a></p>
Kontaktperson (telefonnr. og mail)	Udviklingskonsulent, Henriette Zimmermann Rasmussen Mail: <a href="mailto:hzi@struer.dk">hzi@struer.dk</a> Tlf. 20704319
Projektperiode:	2019-2022

## Syddjurs Kommune

### Indsats: Ree Park – Ungeteam

<p>Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Ree Park - Ungeteam</b></p>
<p>Kort beskrivelse (1 -15 linjer) projektet – formål herunder målgruppe, økonomi mv.</p>	<p>Projektet giver løbende op til 10 udsatte unge i alderen 15-29 år mulighed for at blive del af et arbejdsfællesskab i Ree Park.</p> <p>Der er tale om unge, som på forskellig vis er udfordret ved vanskelige livsomstændigheder. Det kan fx handle om lavt selvværd, oplevet mobning, angst, depression, fysiske og psykiske udfordringer, et lavt fagligt niveau, ordblindhed, skolevægring, div. diagnoser og/eller dysfunktionelle familieforhold.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unge, aktivitetsparate, i alderen 18-29 år</li> <li>• Udsatte unge i alderen 15-17, som kan få gavn af tilbuddet som led i en beskæftigelses- og/eller uddannelsesfremmende indsats</li> </ul> <p>Som led i projektet understøtter Ree Park samtidig tilblivelsen af et nyt rekrutteringsgrundlag i form af fritidsjob eller job med ordinære timer i forskellige afdelinger/områder i parken.</p> <p>Området og arbejdsopgaverne i og omkring Ree Park Safari rummer mulighed for at imødekomme unge, som er i særligt vanskelige positioner. Via individuelt tilrettelagte forløb skal de unge mødes med positive forventninger og et særligt blik på at spotte de unges talenter. Enhver aftale med en ung skal dog kunne anvise en klar plan med mål og delmål – med progression for øje.</p> <p>Ree Park understøtter, at unge, som får en tilknytning til virksomheden via samarbejdsaftalen og projektet, i videst muligt omfang indgår som potentielt kommende arbejdskraft. Dette gælder både ifht. tilbud om fritidsjob eller job med ordinære timer</p>
<p>Kontaktperson telefon- (mail og telefonnr.)</p>	<p>Centerleder, Mikkel Holme Hansen, Center for unge uddannelse og job <a href="mailto:mhha@syddjurs.dk">mhha@syddjurs.dk</a> Telefon 30508671</p> <p>Afdelingsleder Anita Højholt, Job og Erhverv <a href="mailto:animh@syddjurs.dk">animh@syddjurs.dk</a> Telefon 23651222</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Siden august 2019</p>

## Indsats: Erhvervsaspiranterne

Projekt navn (overskrift)	Erhvervsaspiranterne
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p><b>Formål</b>                      Projektets hypotese er at gruppen af skolevægende unge, vil kunne profitere af en mere praksisnær og personlig målrettet indsats. Formålet er at engagere og flytte gruppen af unge i mistrivsel, så de får større motivation for skole/læring og perspektiv på mulighederne for en erhvervsrettet ungdomsuddannelse. Ved at de selv oplever mulighederne med praktik i lokale virksomheder samt målrettede faglige opgaver i skoleregi vil de unge få interessen for at gennemføre en erhvervsuddannelse.</p> <p>Rammen er præget af målrettet træning i praktiske færdigheder, så de er klædt bedre på, til at kunne påbegynde og fuldføre en erhvervsuddannelse. De unge skal lære at "hænge i" - også når de ikke gider og udvikle strategier til at overkomme noget, der ikke er lystbetonet og derigennem få større tro på sig selv og muligheden for at få en ny fortælling om sig selv.</p> <p><b>Målgruppe</b>                      Erhvervsaspiranterne er for udvalgte IUP (Ikke uddannelsesparate) erhvervstalenter på 7. – 9. årgang på Kolind Skole. Tilbuddet er til de unge der ikke trives i den eksisterende skoleramme og har brug for at blive mødt med andre krav i en ny struktur. Aktuelt indgår 14 unge i projektet.</p> <p><b>Aktører</b>  <i>Centrale deltagere:</i> Kolind Skole, Center for Unge, Uddannelse og Job (KUI, Jobcenter og uddannelsesvejledere), Lokalt Erhvervsliv v/pt. 13 lokale virksomheder samt de unge og deres forældre.</p> <p><i>Bidragydere:</i> #UngSyddjurs, Sundhed &amp; Omsorg, Frivillig Syddjurs, Landboforeningen Djursland, Center for Børn, Unge og Familie og Ungekontakten</p> <p>Projektet udmærker sig også ved at have fået stor opbakning fra det lokale erhvervsliv, som har stillet sig til rådighed med praktikforløb, virksomhedsbesøg, deltagelse i undervisningsforløb mv.</p> <p><b>Effekt</b>                      Vores tilgang er, at talentudvikling ikke kun er for eliten, og ambitionen er, at der for de deltagende unge opnås uddannelsesaftaler, aftaler om lærepladser og/eller ufaglært arbejde i forbindelse med, at de forlader grundskolen.</p> <p>Målsætningen var, at 5 lokale virksomheder ville deltage aktivt. 15 har meldt sig og flere vil gerne være med.</p> <p>I projektet bringer vi uddannelses- og erhvervsvejledningen i spil på nye måder og arbejder meget målrettet med udvalgte unge, som ellers vil være i stor risiko for at ende i ingenting efter grundskolen.</p>



	<p><i>Målsætninger</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mere motiverede unge</li> <li>• 75% føler sig motiveret til at starte en erhvervsuddannelse efter endt skoleår 20/21 (8. og 9. årgang)</li> <li>• 50% af Erhvervsaspiranterne 9. årgang søger ind på en erhvervsrettet ungdomsuddannelse eller en 10 klasse</li> <li>• 20% skal have en uddannelsesaftale på det praktiksted de har været tilknyttet igennem skoleåret</li> <li>• 100% løftes fagligt for at bestå 9. klasses eksamen i de lovbundne prøver</li> <li>• Erhvervslivet vil udpege lokale unge aspiranter og se holdet som en rugekasse for kommende lærlinge</li> </ul> <p><b>Økonomi</b></p> <p>Holdes i videst muligt omfang indenfor generel drift og eksisterende budgetter hos alle aktører.</p> <p><i>Kolind Skole:</i> har etableret en holdbaseret udskoling, hvor Erhvervsaspiranterne er et hold for sig. Her er tilknyttet en pædagog og 3 undervisere på timebasis.</p> <p><i>KUI ressourcer:</i> 20% tid inkl. vejledning v/ uddannelsesvejleder; 5% tid til projektledelse og koordinering.</p> <p><i>Eksterne ressourcer:</i> Ekstern tilknytning beløber sig til 35.000 dkk for et skoleår.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Centerleder Mikkel Holme Hansen, Center for Unge, Uddannelse og Job; <a href="mailto:mhha@syddjurs.dk">mhha@syddjurs.dk</a> ; +45 3050 8671
Projektperiode:	Skoleåret 2020/2021 iværksættelse; skoleår 2021/2022 + 2022/2023 evt. fortsættelse
Projektperiode:	Skoleåret 2020/2021 iværksættelse; skoleår 2021/2022 + 2022/2023 evt. fortsættelse

Indsats: Café 16+

<p>Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Café 16+</b></p>
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Caféen startede som en 6 måneders afprøvning i 2019 og blev som følge af den store tilslutning og succes, videreført i 2020.</p> <p>De "store unge" har især svært ved at finde billige fritidsaktiviteter, som de vil og kan deltage i, særligt efter de er fyldt 18 år og ikke længere har ret til at benytte tilbuddene i #Ungsyddjurs. (Ungdomsskolen)</p> <p><b>Formål</b></p> <p>Cafeen har til formål at danne ramme for socialt samvær og relevante aktiviteter til alle unge over 16 år i Syddjurs kommune. Arbejdstitlen for teamet om projektet var "Forberedelse til voksenlivet". Caféen ville ikke i udgangspunktet have planlagt en masse aktiviteter andet end en fællesskabende aktivitet om aftensmad.</p> <p>Tilbuddet differentierer sig fra Ungdomsskolen ved at være en Café i en uformel ramme, der appellerer mere til et ungdoms-/voksenlivet. Den unge har medbestemmelse ift. aktiviteter og råder selv over sin tid. Dog med det krav, man bidrager i fællesskabet på en måde, der passer den enkelte. Måltidet er en ufarlig og fællesskabende aktivitet, og de voksne vil opstarte dette med de unge. Her vil de unge lære om madlavning og vil være med til at bestemme menuen fra gang til gang. Ønsker den unge at drikke en kop the, spille kort eller andet med andre unge eller de voksne, vil der være mulighed for det. Fokus er fællesskabet.</p> <p>Tilstede er erfarne medarbejdere fra ungdomsklubben, beskæftigelses- og ungementorer, uddannelsesvejledere og sagsbehandlere. En faglighed der bringes i spil hvis spørgsmål opstår.</p> <p>Ydermere er der stor organisatorisk opbakning til at træde ind fra Familie 360, SSP, Sundhedsplejerske og Ungekontakten og økonomiske rådgivere, hvis de unge ønsker at få indsigt i denne faglighed på deres rejse mod uddannelse og job.</p> <p><b>Målgruppe</b></p> <p>Målgruppen blev defineret bredt som et tilbud til alle unge i Syddjurs kommune, som var over 16 år max. alder 29 år. Afprøvningen tog udgangspunkt i det geografiske område omkring Kolind, Ryomgård og Nimtofte.</p> <p>Fra de unge vidste vi, at hvem der i øvrigt kom i tilbuddet, havde betydning for om de også kunne se dem selv komme i Cafe 16+. Vi startede derfor med at fokusere på den kendte del (via Uddannelsesvejledere, sagsbehandlere og mentorer) af målgruppen, der isolerede sig hjemme og som skulle "hjælpes" i gang. Det kunne være pga. angst, misbrug, depression, ensomhed eller familiære komplikationer. Tanken var, at resten af de unge nok skulle vise sig i cafeen efterhånden som muligheden blev udbredt. Opstarten i september 2019 skete derfor som en håndbåren indsats og udviklede sig derfra til mund til mund mellem de unge.</p> <p><b>Aktører</b></p>

	<p>Samarbejdspartnerne var en indsats på tværs af skole, Erhverv og Beskæftigelse og Familie. Konkret forankret i #UngSyddjurs som projekt-ejere med KUI v/Center for Unge, Uddannelse og Job som projektleder og Center for Unge, Uddannelse og Job som støtte. Alle tre enheder stillede bemanning til rådighed.</p> <p><b>Effekt</b> Efter de første 17 gange havde 35 unge fordelt bredt i kommunen deltaget i Café 16+. Af dem kommer de 14 hver gang. De unge der kommer i Café 16+ har en gennemsnitsalder på ca. 20 år. Af de 35 unge er der en overvægt af unge mænd. 12 af de unge har været kvinder. Nogle bor alene men en overvejende del er hjemmeboende. Et par af de udeboende er i en bostøtte-ordning og andre er tilknyttet mentorordning.</p> <p>Coronanedlukning og ferier har ikke nedbragt antallet af deltagere.</p> <p>Flere unge fra vidt forskellige dele af Syddjurs Kommune gør nu brug af caféen. Fælles for dem er ensomheden og forskellige former for psykisk mistrivsel. Jo mere forankret de er i tilbuddet, desto lettere har de ved at hjælpe hinanden og etablere nye venskaber udenfor caféen. Tilsyneladende har caféen og den faglige voksenkontakt en positiv effekt på de unge, der er kendt i det kommunale system. Efterfølgende har sagsbehandlere meldt positiv tilbage på den positive effekt som caféen har haft på den unge.</p> <p><i>Effekt på myndighedsopgaven</i> Sagsbehandlere omkring de unge i caféen har givet udtryk for at flere af de 'faste unge' i caféen er åbnet mere op, og virker mere selvstændige.</p> <p>For de unge, der ikke er kendte i systemet, har optagelse på eller fastholdelse i FGU eller anden ungdomsuddannelse har været et emne, som de voksne har kunnet fange på stedet. Det har betydet at evt. demotivation og forhindringer er fanget i opløbet.</p> <p><b>Økonomi</b> Holdes i videst muligt omfang indenfor generel drift og eksisterende budgetter hos alle aktører.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Centerleder Mikkel Holme Hansen, Center for Unge, Uddannelse og Job; <a href="mailto:mhha@syddjurs.dk">mhha@syddjurs.dk</a> ; +45 3050 8671
Projektperiode:	Afprøvning: sep 2019-dec 2019; Fortsætter resten af 2020 og en forventning om, at tilbuddet også består i 2021

## Viborg Kommune

### Indsats: Frivillige erhvervsmentorer til unge 18-30 årige i alle jobcentrets målgrupper

<p>Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Frivillige erhvervsmentorer til unge 18 – 30-årige i alle jobcenterets målgrupper</b></p>
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>En række erhvervsledere har dannet en gruppe af såkaldte erhvervsmentorer, der i op til 3 måneder yder støtte til en ung i minimum 3 timer pr. måned. Gruppen understøttes af Viborg Kommune.</p> <p>Mentorerne arbejder frivilligt og ulønnet og har som udgangspunkt for deres indsats deres egen hverdag – jobmæssig såvel som privat.</p> <p>Der er primært tale om ledere og mellemlidere fra offentlige og private virksomheder. Der er aktuelt 80 erhvervsmentorer, heraf 65 aktive pt.</p> <p>De giver de unge sparring om og evt. hjælp vedrørende dagligdags udfordringer, som gør det svært at være i job eller uddannelse. Hvor det er muligt og relevant bidrager de med konkrete jobåbninger.</p> <p>Formålet med erhvervsmentorenes indsats er, at den unge gennem en ordinær tilknytning til uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet overgår til selvforsørgelse.</p> <p>Delmålene er blandt andet at styrke den unges muligheder for og tro på en ordinær tilknytning til uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet, og at hjælpe den unge til at se nye handlemuligheder og til at mestre egne udfordringer.</p> <p>Indsatsen tilrettelægges som et frivilligt supplement til den lovpligtige beskæftigelsesindsats.</p> <p>Målgruppen for indsatsen er unge 15 – 29-årige i alle jobcenterets målgrupper.</p> <p>Foreløbige resultater:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuelt 97 match mellem unge/mentee og mentor</li> <li>• 30 % svarende til 17 af de matchede unge blevet selvforsørgende i form af uddannelse eller ordinær beskæftigelse (målet er 25 %) *</li> <li>• 50 % svarende til 28 unge er i virksomhedspraktik, løntilskud eller har ordinære timer (målet er 50 %) *</li> <li>• Samtidigt er der skabt 80 nye jobåbninger til ungemålgruppen</li> </ul>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p>Projektkoordinator Jobcenter Viborg Karin Nørgaard Sivebæk <a href="mailto:k4n@jobcenterviborg.dk">k4n@jobcenterviborg.dk</a> Tlf.: 87874745</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Indsatsen løber i første omgang i perioden sommeren 2019 til og med udgangen af 2020.</p>

\* Opgørelsen omfatter 56 unge, hvor det er min. 6 mdr. siden, de er blevet matchet

## Indsats: Unge på vej

<p>Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Unge på vej</b></p>
<p>Kort beskrivelse (1 -15 linjer) – formål herunder målgruppe, økonomi mv.</p>	<p>Viborg Kommune har med den kommunale ungdomsskole som leverandør etableret et tilbud til unge i gråzonen mellem STU og FGU.</p> <p>Formålet er at løfte den unge "opad" i uddannelsessystemet (FGU eller en ordinær ungdomsuddannelse) – eller ud på arbejdsmarkedet - og realisere den enkeltes potentiale for hel eller delvis selvforsørgelse gennem en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.</p> <p>Tilbuddet henvender sig til unge op til 20 år, som ville være i målgruppen for STU, såfremt der ikke fandtes et tilbud, som kunne realisere selv et svagt potentiale for job eller uddannelse og efterfølgende hel eller delvis selvforsørgelse.</p> <p>Målgruppen omfatter kun unge, som ses at have et reelt uddannelses- eller arbejdsmarkedspotentiale.</p> <p>Tilbuddet dækker gabet mellem STU og FGU, og understøtter samtidigt tænkningen i KUI-lovgivningen om at afsøge andre muligheder for inden man henviser til en FGU.</p> <p>Forløbet tilrettelægges individuelt med udgangspunkt i den enkelte unge, men gennemføres som en integreret del af ungdomsskolens øvrige aktiviteter og i det ungemiljø, der er fælles for hele skolen. Bl.a. den daglige brunch for alle skolens elever.</p> <p>Unge på vej består af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et praktisk og teoretisk hovedspor med fokus på håndværksmæssige, almene og personlige færdigheder</li> <li>• Praktikker hos lokale arbejdsgivere i relevante tilfælde</li> <li>• Håndholdt indsats (bl.a. udvidet kontaktlærerordning) med fokus på tryghed og mestring af praktiske udfordringer og forstyrrende bekymringer</li> </ul>
<p>Kontaktperson (telefonnr. og mail)</p>	<p>Teamleder Team Job &amp; Unge Louise Raaby Tlf.: 87874335 <a href="mailto:lraa@jobcenterviborg.dk">lraa@jobcenterviborg.dk</a></p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Det konkrete tilbud er først etableret pr. 1. august 2020, og er en videreudvikling af et mangeårigt samarbejde med Ungdomsskolen om forberedende og modnende tilbud.</p>

## Indsats: Sammenhængsmodellens koordineringsmøder (K-møder)

Projekt navn (overskrift)	Sammenhængsmodellens koordineringsmøder (K-møder)
<p>Kort beskrivelse (1 -15 linjer) – formål, herunder målgruppe, økonomi mv.</p>	<p>I Viborg Kommune arbejder alle ansatte ud fra en såkaldt sammenhængsmodel, hvis formål er at skabe sammenhæng for borgeren. Sammenhængsmodellen består af 5 overordnede temaer og 21 mål, som er styrende for kommunens borgerrettede indsats, uanset hvilket fagområde man arbejder i.</p> <p>I en sammenkobling af tænkningen fra sammenhængsmodellen og lovgivningen om den kommunale ungeindsats har Viborg Kommune etableret et nyt tværgående sparrings- og beslutningsforum (K-møder) ift. komplekse, tværgående sager med unge ml. 15 og 30 år. Parallelt hermed er nedlagt 3 eksisterende mødefora.</p> <p>På K-møderne deltager:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• teamledere fra hhv. social, familie, sundhed/omsorg og arbejdsmarked (faste deltagere)</li> <li>• ledelsesrepræsentanter fra skoleområdet og PPR (ad hoc)</li> <li>• kommunens koordinator for den kommunale ungeindsats (fast deltager)</li> <li>• medarbejdere fra social, familie, sundhed/omsorg og arbejdsmarked, som har sager at forelægge for K-mødet (sagsafhængigt)</li> </ul> <p>Den medarbejder, der forelægger en sag, har inden mødet oplyst sagen inkl. borgerens ønsker/perspektiver.</p> <p>På mødet anvendes den inddragende metode Signs Of Safety med fokus på den unges ressourcer, ligesom der aftales en klar plan for, hvem der gør hvad efter mødet. Endvidere udpeges en koordinerende sagsbehandler. Hvis ikke den unge allerede har en kontaktperson jf. lov om kommunal ungeindsats, udpeges en sådan også.</p> <p>Den koordinerende sagsbehandler har ansvaret for den samlede, koordinerede tilbagemelding til borgeren om, hvad der i K-mødet er aftale på tværs af fagområder.</p> <p>Efter K-mødet er koordinatoren for den kommunale ungeindsats ansvarlig for at sikre fremdrift og kvalitet i udarbejdelsen af den fælles uddannelses- og jobplan.</p>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p>Teamleder Team Job &amp; Unge Louise Raaby Tlf.: 87874335 <a href="mailto:lraa@jobcenterviborg.dk">lraa@jobcenterviborg.dk</a></p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>De nye K-møder er iværksat pr. 1. september 2020 .</p>

## Aarhus Kommune

### Indsats: Fremskudte indsatser på FGU

Projekt navn	Fremskudte indsatser på FGU (Forberedende Grunduddannelse)
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Den 1. august 2019 åbnede FGU Aarhus og Aarhus Kommune og FGU Aarhus er løbende i dialog omkring, hvordan de unge på FGU bedst understøttes og der skabes et godt læringsmiljø for de unge.</p> <p>På nuværende tidspunkt arbejdes der med tre fremskudte indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Fremskudt myndighedsrådgiver" fra det sociale myndighedsområde for unge (15 til 29 år). Myndighedsrådgiverne har timer på FGU, hvor rådgiveren kan give sparring, råd og vejledning til både personale og de unge i konkrete sammenhænge.</li> <li>• Fremskudt forebyggende indsats med fokus på misbrugsproblematikker og utryghedsskabende adfærd, således de unge kan hjælpes ud af deres eventuelle misbrug. Indsatsen rummer både misbrugsbehandling og tilstedeværelse af Gadeplansmedarbejdere.</li> <li>• Fremskudt UU- og beskæftigelsesvejledning med fokus på fastholdelse af elever på FGU.</li> </ul> <p>Målgruppen for indsatserne er elever på FGU, der er udfordret af misbrug eller andre sociale problemer herunder i risiko for frafald.</p> <p>Formålet med projektet er, at man gennem øget understøttelse af de unge på FGU vil være med til at fremme de unges trivsel og aktive deltagelse i undervisningen. I forlængelse heraf er forventningen, at der vil være et mindre frafald på FGU-uddannelsen, hvorfor flere vil bruge FGU som springbræt til en fremtid med uddannelse og arbejde.</p> <p>Der er ikke i 2020 afsat særskilte ressourcer til de fremskudte indsatser.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Ander Skov Centerchef Tlf. 51 57 59 93 Mail. <a href="mailto:ands@aarhus.dk">ands@aarhus.dk</a></p>
Projektperiode:	<p>Aarhus Kommune og FGU Aarhus har i 2020 igangsat samarbejde omkring fremskudte indsatser på FGU. Dette arbejde løber videre fra 2021 og frem.</p>

## Indsats: Obligatorisk tilbud om erhvervspraktik i udkolingen

Projekt navn	Obligatorisk tilbud om erhvervspraktik i udkolingen
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>I juni 2019 vedtog Aarhus Byråd "Ungehandleplanen", hvor det blev besluttet, at elever i udkolingen skal have et obligatorisk tilbud om erhvervspraktik. I den forbindelse har Aarhus Kommune igangsat et samarbejde med erhvervsuddannelserne og lokale virksomheder, således der bliver skabt opmærksomhed på uddannelserne i udkolingen.</p> <p>Formålet med erhvervspraktik er at styrke elevernes kendskab til arbejdsmarkedet, så de bl.a. kan få en indsigt i dagligdagen på en arbejdsplads, hvor der er forskellige arbejdsfunktioner og uddannelsesbaggrunde. Yderligere er formålet med erhvervspraktik at give unge et konkret og nærværende indblik i et fag og en retning, som de måske på sigt kan se sig selv i. Derudover har lovgivningen en intention om en mere varieret skoledag, hvor erhvervspraktik kan være med til at realisere dette mål gennem en styrket praksisfaglighed i skolen.</p> <p>Målgruppen er elever i udkolingen i Aarhus Kommune.</p> <p>Den forventede effekt af initiativet er, at flere unge vil blive motiveret til at tage en erhvervsuddannelse, således andelen af elever der vælger en erhvervsuddannelse øges. Dette synes vigtigt, da det er et springbræt til beskæftigelse indenfor en række områder, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Ander Skov Centerchef Tlf. 51 57 59 93 Mail. <a href="mailto:ands@aarhus.dk">ands@aarhus.dk</a></p>
Projektperiode:	Den obligatoriske erhvervspraktik implementeres løbende med start fra skoleåret 2020/2021. Der forventes fuld implementering fra skoleåret 2021/2022.



## Indsats: Måltid Fritid Fremtid

Projekt navn	Måltid Fritid Fremtid
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Måltid Fritid Fremtid er et fritidsjobinitiativ i samarbejde mellem Red Barnet, Meyers Madhus, Odense Kommune og Aarhus Kommune. Initiativet blev igangsat i efteråret 2020, hvor hold af ti unge kommer i et otte ugers forløb. Konkret kommer den unge i et fire ugers træningsforløb med undervisning i køkkenet to eftermiddage om ugen, hvorefter de sidste fire uger foregår som fritidsjobtræning i en virksomhed i restaurations- eller fødevarerbranchen. Gennem forløbet har den unge en frivillig mentor, som er med til at motivere og støtte den unge. Efter endt forløb fortsætter de unge i ordinært fritidsjob, eller får hjælp til CV og jobsøgning af sin mentor.</p> <p>Den primære målgruppe er 15-17-årige, der gerne vil have et fritidsjob, men som ikke ved, hvordan man når dertil. Den unge befinder sig i social udsatte positioner og har vanskeligheder med fastholdelse i skole- og fritidsaktiviteter.</p> <p>Formålet med initiativet er at give den unge et forløb med en virkelighedsnær, praktisk undervisning og fritidsjobtræning i virksomheder med støtte fra en frivillig mentor. Forventningen er, at flere af de unge i målgruppen opnår et fritidsjob, bedre trivsel og styrkede sociale og personlige kompetencer.</p> <p>Projektet har fået støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Jane Grønnebæk Konsulent Tlf. 41 85 6406 Mail. <a href="mailto:grja@aarhus.dk">grja@aarhus.dk</a></p>
Projektperiode:	<p>Projektet løber fra den 1. marts 2020 til 31. december 2022, og der opstartes løbende nye hold af ti unge. Det første hold starter op i uge 38 2020, hvortil yderligere to hold af ti personer har opstart i løbet af projektperioden.</p>

Indsats: Specialiseret virksomhedsrettet indsats for ikke vestlige unge mellem 15-29 år

<p>Projekt navn (overskrift)</p>	<p><b>Specialiseret virksomhedsrettet indsats for ikke vestlige unge mellem 15-29 år</b></p>
<p>Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Indsatsens primære formål er at reducere varigheden på offentlig forsørgelse for unge med ikke vestlig baggrund mellem 15 og 29 år samt understøtte en fremtid med tilknytning til uddannelse og arbejde.</p> <p>Indsatsen er bydækkende og er primært for unge med ikke vestlig baggrund, som har behov for hjælp og støtte til at finde, få og fastholde et ordinært fritidsjob eller fuldtidsarbejde.</p> <p>Det forventes, at størstedelen af målgruppen visiteres via Ungdommens Uddannelsesvejledning.</p> <p>Der ansættes 3 medarbejdere under indsatsen - disse søger at supplere hinanden i videst muligt omfang ift. målgrupperne samt i det opsøgende virksomhedsarbejde.</p> <p>De primære opgaver under indsatsen er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablering af fritidsjob</li> <li>• Etablering af fuldtidsarbejde</li> <li>• Fokus på fastholdelse af arbejde ved den unges 18. år</li> <li>• Forberede og afholde jobmesser eller lign. i samarbejde med de 2 andre medarbejdere tilknyttet investeringsmodellen</li> </ul> <p>I opgaveløsningen følges arbejdsmetoden fra håndholdte fritidsjobforløb, hvilket indebærer, at alle forløb består af minimum 2 forberedende indledende samtaler, ét virksomhedsmatch samt 3 måneders opfølgning. I forløbene vil der være et kontinuert fokus på uddannelse.</p> <p>Ligeledes vil der være fokus på at skabe en tæt og stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, så de unge opnår de nødvendige sociale, faglige og personlige kompetencer til enten at fortsætte ansættelsesforløbet efter endt opfølgningsperiode eller at påbegynde en uddannelse.</p> <p>For så vidt angår unge der har ønske om fuldtidsarbejde igangsættes indsatsen altid efter aftale og i samarbejde med den unges UU-vejleder.</p> <p>Der samarbejdes tillige med fremskudt indsats på FGU omkring virksomhedsrettede indsatser for FGU unge, og der samarbejdes med FGU omkring sprogforløb for unge med sprogproblemer.-</p> <p><i>Indsatsen implementeres under iagttagelse af den akttulle situation med COVID-19, hvilket indebærer, at der vil være tale om en løbende gradvis implementering af indsatsen, således at antallet af medarbejdere så vidt muligt til enhver tid modsvarer volumen af indsatsens aktuelle opgaver</i></p>

Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Mikkel Lyder Henriksen, <a href="mailto:mihen@aarhus.dk">mihen@aarhus.dk</a> , 87 13 33 67
Projektperiode:	Indsatsen forventes at kunne starte op i slutningen af 1. kvartal 2021

### Indsats: Uddannelsesparate og jobparate unge hurtigere i job

Projekt navn (overskrift)	<b>Uddannelsesparate og jobparate unge hurtigere i job</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Indsatsens målgruppe er uddannelsesparate og jobparate unge, som vurderes forholdsvist hurtigt at kunne overgå til selvforsørgelse og er motiveret for ordinær beskæftigelse.</p> <p>Indsatsen primære fokus er at få de unge i ordinær beskæftigelse via en intensiv håndholdt indsats, så den unge herved opnår selvforsørgelse og bliver uafhængig af offentlig forsørgelse – dvs. både fuldtidsarbejde og deltidsarbejde kan opfylde målet.</p> <p>Under indsatsen arbejdes løbende med ca. 10 sager pr. medarbejder i teamet, der i alt består af 7 medarbejdere.</p> <p>Den håndholdte indsats udmøntes og tilpasses individuelt for de unge og kan bl.a. omfatte tæt, hyppig og løbende kontakt med de unge samtidig med at medarbejdere tilknyttet indsatsen sammen med de unge, er opsøgende i forhold til at skabe jobmuligheder ved lokale virksomheder.</p> <p>Indholdet af indsatsen aftales individuelt og konkret med den enkelte unge med fokus på, hvad der bringer den unge hurtigst mulig i selvforsørgelse.</p> <p>Indsatsen kan som overvejende hovedregel maksimalt have en samlet varighed på 12 uger. Hvis det fx vurderes allerede efter 6 uger, at sandsynligheden for ordinær beskæftigelse er ringe, glider den unge straks ud af indsatsen og overgår til den almindelige indsats.</p> <p>Når unge under indsatsen ikke er kommet i ordinær beskæftigelse inden for 4 uger, kan der efter en konkret vurdering etableres og anvendes virksomhedspraktik og/eller løntilskud for en kortere periode (som udgangspunkt max 2-.4 uger).</p> <p>Når den unge er kommet i ordinær beskæftigelse, iværksættes følgende fastholdelsestiltag efter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>1 uge</u>: statusopfølgning med den unge og virksomheden, hvor evt. udfordringer drøftes og afklares nærmere</li> <li>• <u>2 uger</u>: supplerende opfølgning med den unge og virksomheden</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>3 mdr.</u>: ny statusopfølgning med den unge og virksomheden om evt. udfordringer</li> <li>• <u>6 mdr.</u>: afsluttende opfølgning med kontinuerligt fastholdelsesfokus</li> </ul> <p>Ud over ovennævnte inviteres relevante unge, herunder særligt de uddannelsesparate, til et informations- og undervisningsmøde omkring uddannelse og uddannelsesfokus.</p> <p>Indsatsen skal tillige understøtte, at flere unge på FGU kan løftes direkte over i ordinær beskæftigelse via en håndholdt virksomhedsrettede indsats.</p> <p>Forventningen er at 65 pct. af de unge under indsatsen overgår til selvforsørgelse indenfor 8 uger.</p> <p><i>Indsatsen implementeres under iagttagelse af den akutte situation med COVID-19, hvilket indebærer, at der vil være tale om en løbende gradvis implementering af indsatsen, således at antallet af medarbejdere så vidt muligt til enhver tid modsvarer volumen af indsatsens aktuelle opgaver</i></p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Mikkel Lyder Henriksen, mihen@aarhus.dk, 87 13 33 67
Projektperiode:	Indsatsen forventes at kunne starte op i slutningen af 1. kvartal 2021

### Indsats: Flere småjobs til unge

Projekt navn (overskrift)	<b>Flere småjobs til unge</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Indsatsen er primært målrettet aktivitetsparate unge, der modtager offentlig forsørgelse.</p> <p>Målgruppen vil ofte være karakteriseret med helbredsmæssige udfordringer - fx angst, depression, skizofreni, ADHD eller autisme. Nogle unge er udfordret med flere forskellige diagnoser. Oveni i de helbredsmæssige udfordringer har flere unge tillige problemer i forhold til selvmedicinering med rusmidler, hjemløshed mv.</p> <p>De aktivitetsparate unge er under 'en almindelige indsats' typisk tilknyttet en uddannelseskonsulent som sidder med 60-70 sager i en fuldtidsstilling og en virksomhedskonsulent som sidder med ca. 35 sager i en fuldtidsstilling.</p> <p>Med den nye indsats, der varetages af to medarbejdere, etableres en intensiv håndholdt indsats, hvor medarbejderne varetager myndighedsopgaver, virksomhedsrettede opgaver og mentoropgaver for en mindre</p>

	<p>gruppe af unge. Gruppen omfattende løbende i alt 25 unge, og medarbejderteamet arbejder sammen om, at skabe flow til selvforsørgelse. Teamet understøtter via en tæt håndholdt indsats og et tæt løbende samarbejde med virksomhederne, at de unge oplever at have en værdi på arbejdsmarkedet og oplever at kunne tjene deres egne penge.</p> <p>Under indsatsen indgår de unge i små netværk af 2-3 udsatte unge, som arbejder på samme virksomhed.</p> <p>Tilknytningen til arbejdsmarkedet under indsatsen kan typisk være via etablering af småjobs få timer om ugen, som øges efterhånden som den unge bliver klar til det, eller ved egentlig deltids eller fuldtidsansættelse ved virksomheden, alt efter hvad der er mulighed for og den unge er klar til.</p> <p><i>Indsatsen implementeres under iagttagelse af den aktuelle situation med COVID-19, hvilket indebærer, at der vil være tale om en løbende gradvis implementering af indsatsen, således at antallet af medarbejdere så vidt muligt til enhver tid modsvarer volumen af indsatsens aktuelle opgaver</i></p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Mikkel Lyder Henriksen, mihen@aarhus.dk, 87 13 33 67
Projektperiode:	Indsatsen forventes at kunne starte op i slutningen af 1. kvartal 2021

### Indsats: JOB BootCamp

Projekt navn (overskrift)	JOB BootCamp 2020 i Aarhus.
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>JOB BootCamp var et ugelangt, bydækkende initiativ, som fandt sted i uge 43.</p> <p>Formålet var at sætte fokus på dimittendledigheden og på overgangen mellem studie og arbejdsmarked, så flere dimittender hurtigere kommer i arbejde.</p> <p>Målgruppen var dimittender og prædimittender fra Erhvervsakademi Aarhus, VIA University og Aarhus Universitet samt potentielle arbejdsgivere.</p> <p>I løbet af fem dage inviterede JOB BootCamp til omkring 50 forskellige arrangementer; foredrag, workshops, webinarer, paneldebat, how-to-kaffemøde, case competitions, jobsøgningskurser og virtuelle jobmatchningsarrangementer med virksomheder om konkrete jobtilbud og meget mere.</p>

	<p>Ca. 30 forskellige aktører bidrog til mangfoldigheden af aktiviteter i uge 43. De mange aktører repræsenterede fagforeninger og a-kasser, erhvervsorganisationer, private konsulentvirksomheder, uddannelsesinstitutioner, iværksætterrådgivere og Jobcenter Aarhus.</p> <p>I de 50 events henover ugen var der ca. 3.000 tilmeldte deltagere.</p> <p>Læs mere om <a href="#">dette samskabelsesprojekt</a> hos Jobcenter Aarhus. Hjemmesiden om JOB BootCamp er under udarbejdelse.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Leder af Karriere, Alumne og CRM, Jette Hammer, Erhverv og Innovation, Aarhus Universitet. Mail: <a href="mailto:jeha@au.dk">jeha@au.dk</a>, tlf. 23421416.</p> <p>Projektmedarbejder Sofie Buur Nielsen, Jobcenter Aarhus/Aarhus Kommune og JOB BootCamp-Team. Mail: <a href="mailto:nsobu@aarhus.dk">nsobu@aarhus.dk</a>, tlf: 20699680 .</p>
Projektperiode:	JOB BootCamp fandt sted i uge 43, 2020 og er planlagt til at blive en årlig tilbagevendende begivenhed.

### Indsats: Coast to Coast Climate Challenge

Projekt navn (overskrift)	Coast to Coast Climate Challenge
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>En ugeevent, som er udviklet i et samarbejde mellem Studenterhus Aarhus, uddannelsesinstitutionerne i Aarhus, Lemvig Kommune samt Lemvig Vand og Spildevand. Blev gennemført i 2017, 2018 og 2019. Aflyst i 2020.</p> <p>Hvordan håndterer Danmark mere ekstreme vejrphenomener? Kan vedvarende energi erstatte kul og gas? Hvordan kan man bruge sin uddannelse i klimakampen, og kan man som humanist også bidrage til denne kamp?</p> <p>Formålet var at give studerende/dimittender indblik i karrieremulighederne inden for klimateknologien. Climate Challenge var også en måde at vise de studerende/dimittenderne, at der er spændende jobmuligheder i det vestjyske, hvor der netop er mangel på højtuddannede.</p> <p>Programmet bestod af en række inspirerende oplæg om klimaudfordringer inden for teknologi, formidling og turisme. Deltagerne blev bl.a. præsenteret for klimacenteret Klimatorium i Lemvig, Siemens Gamesa, som talte om vedvarende energi, Roskilde Festival, der fortalte om fremtidens bæredygtige festival, og Plastix, der fortalte om hvordan man gør forskning og en god ide til en kommerciel bæredygtig forretning.</p> <p>Deltagerne fik også mulighed for besøge Lemvig, hvor de kom helt tæt på konsekvenserne af klimaforandringer i Danmark ved Le Mur og gennem besøg hos virksomheder, som arbejder dagligt med klimaudfordringerne.</p> <p>I løbet af ugen var der workshops, hvor deltagerne i grupper arbejdede sammen om at præsentere de bedste idéer inden for klimatilpasning og endelig var der fokus på start-ups og mulig støtte fra Innovationsfonden</p>



	med både sparring og finansiering af nyuddannede, der ønskede at starte egen virksomhed.
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<b>Studerterhus Aarhus</b> Tenna Duch Schaldemose, tenna@studenterhusaarhus.dk. Tlf. 51235821 <b>Sekretariatet for C2C CC Coast to Coast Climate Challenge, Region Midtjylland, <a href="mailto:coast.to.coast@ru.rm.dk">coast.to.coast@ru.rm.dk</a></b> Tlf: +45 3053 9544
Projektperiode:	Climate Challenge er udviklet som en del af det netop indviede Klimatorium i Lemvig. Klimatorium er en del af EU-projektet Coast to Coast Climate Challenge.  C2C CC står for Coast to Coast Climate Challenge. Der er tale om et 6-årigt klimatilpasningsprojekt, der forløber i perioden 1. januar 2017 til 31. december 2022. Projektet støttes af LIFE-programmet med ca. 52 mio. kr. og har et samlet budget på ca. 90 mio.kr. Dertil kommer alle anlægsomkostningerne i forbindelse med realisering af de mange løsninger, som udvikles under projektforløbet.

## Fagbevægelsens Hovedorganisation

### Indsats: Fagbevægelsens Skoletjeneste

Projekt navn (overskrift)	<b>Fagbevægelsens Skoletjeneste (FS)</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<b>FS</b> har til formål at besøge alle bl.a. folkeskoler, der måtte ønske at få besøg, og fortælle eleverne om det danske samfund og hvordan hele vores arbejdsmarkedsmodel ser ud. Idéen er at øge viden omkring arbejdsmarkedet og hvordan det hænger sammen så tidligt som muligt.  Den danske model er en del af samfundsfags-pensum, hvorfor det giver god mening af fagforeninger byder ind på disse oplæg. Effekten ses ved, at vi ofte møder de selvsamme elever senere i deres liv, hvor de allerede har en bevidsthed om vores samfund og et kendskab til fagbevægelsen, med alt hvad de kan hjælpe med. Det gør det både lettere for den enkelte unge at bede om hjælp det rette sted og samtidig er det lettere at kunne yde den rigtige hjælp.  Målgruppen er elever på folkeskoler, efterskoler og 10. klasser.  Underviserne i <b>FS</b> er frivillige, der oplæres i materialet inden de sendes ud. De får naturligvis kørselspenge, mad, m.m. dækket ind af HK.

Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Sanne Kristensen, <a href="mailto:sanne.kristensen@hk.dk">sanne.kristensen@hk.dk</a> & 30420371 (lokal) Daniella Roslev, <a href="mailto:daniella.oestergaard@hk.dk">daniella.oestergaard@hk.dk</a> & 2167 1665 (lokal) Trine Thomhav, <a href="mailto:trine.thomhav@hk.dk">trine.thomhav@hk.dk</a> & 2160 5517 (nationalt)
Projektperiode:	Hele året rundt.

### Indsats: Jobpatruljen

Projekt navn (overskrift)	<b>Jobpatruljen (JP) i Midt- og Vestjylland</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>JP</b> er en oplysningskampagne målrettet unge fritidsjobbere (under 18 år). Der oplyses om alt fra rettigheder til pligter som ung på arbejdsmarkedet – heri tunge løft, feriepenge, sygdom, etc.</p> <p>Formålet er, at fritidsjobberne skal være bedre oplyste, både på fritidsjobs og fagforeninger – altså at stå stærkere på arbejdsmarkedet, når de ikke længere skal arbejde som ungarbejdere/fritidsjobbere.</p> <p>Effekten af projektet ses både i form af de frivillige, der vil gøre en forskel og udvikler både personlighed og netværk, men også fritidsjobbere der flere gange henvender sig igen efter at <b>JP</b> har besøgt deres arbejdsplads. Dermed skaber det nogle relationer med de unge, uanset hvor de skal videre hen i livet og samtidig skaber en bevidsthed om, hvor man kan gå hen for at få hjælp når det kommer til sit arbejdsliv.</p> <p>Konceptet bæres af frivillige unge, der bruger et par uger af deres sommerferie på at køre området rundt, hvor de interagerer med fritidsjobberne.</p> <p>Økonomisk er projektet støttet af fagbevægelsen, som også har ansvaret for <b>JP</b>.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Sanne Kristensen, <a href="mailto:sanne.kristensen@hk.dk">sanne.kristensen@hk.dk</a> & 30420371 Daniella Roslev, <a href="mailto:daniella.oestergaard@hk.dk">daniella.oestergaard@hk.dk</a> & 2167 1665
Projektperiode:	I MidtVest kører JP i uge 28 og 29. Selve projektet kører på landsplan hele året videre i form af hjemmeside samt hotline.



## Mercantec

### Indsats: IGMU – i gang med uddannelse

Projekt navn (overskrift)	IGMU – I gang med uddannelse.
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>Formål:</b> Afklaring til job og uddannelse</p> <p><b>Målgruppe:</b> primært 6.4 og 6.5</p> <p><b>Aktører:</b> Samarbejde mellem Jobcenter Viborg og erhvervsskolen Mercantec. Til aktiviteten er der tilknyttet beskæftigelsesfaglige medarbejdere, jobkonsulent, undervisere og mentorer fra de respektive aktører.</p> <p><b>Indhold:</b> Gennem undervisning, mentorsamtaler og tæt opfølgning fra beskæftigelsesfaglige medarbejdere og jobkonsulent, afklares de unge til enten job eller uddannelse.</p> <p><b>Effekt:</b> Alle deltagere på IGMU afsluttes med en plan for det videre forløb, heraf går godt 60 % i uddannelse eller job, og resten afsluttes med en plan for det forløb, som vurderes at skulle til, for at den unge kan blive klar til uddannelse, job eller anden afklaring eks. flexjob.</p> <p><b>Økonomi:</b> Der er indgået en aftale om et fast årligt beløb for op til 50 deltagere ad gangen.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Rie Dalsgaard, <a href="mailto:rida@mercantec.dk">rida@mercantec.dk</a> tlf. 51715443
Projektperiode:	Kører som en fast aktivitet, som genforhandles hvert år mellem Jobcenter Viborg og Mercantec.

### Indsats: Øget udbud af faglært arbejdskraft i Viborg

Projekt navn (overskrift)	<b>Øget udbud af faglært arbejdskraft i Viborg</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Under temaet Læring og Uddannelse, er målet at øge borgernes uddannelsesniveau. I forbindelse med planlægning af initiativer, der skal understøtte målene, er et af fokusområderne at øge andelen i arbejdskraften, der har gennemført en erhvervsuddannelse.</p> <p>Byrådet har besluttet en gradvis øgning af andelen af unge, der søger ind på en erhvervsuddannelse, sådan man i 2025 kommer op på 30 % af en årgang. Samtidig er det besluttet dels at, der i det kommende arbejde med udvikling af kvalitet og indhold i folkeskolen skal være fokus på måltallet for valg af erhvervsuddannelse og dels at, der iværksættes et samarbejde på tværs af grundskolen, erhvervsuddannelserne og erhvervslivet ift. at gøre valget af en erhvervsuddannelse mere attraktiv.</p>

	<p>Der er udarbejdet en handlingsplan som skal understøtte det politiske besluttede mål om, at udbuddet af faglært arbejdskraft øges og med særligt fokus på at øge arbejdskraften inden for mangelområder.</p> <p><b>Indhold:</b>                  Indsatsen indeholder aktiviteter målrettet såvel unge, ledige, sygemeldte, ansatte og virksomheder. Der er i flere år opbygget et tæt koordineret samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, a-kasser, erhvervskontor og Viborg Kommune. I dette samarbejde er der blandt andet planlagt "Karriereuge Viborg", etableret en praktikpladsgaranti samt etableret et koordineret samarbejde omkring virksomhedskontakt og elev/lærlingepladser.</p> <p>Målet om at øge udbuddet af faglært arbejdskraft skal blandt andet ske gennem flere bevillinger af uddannelsesløft og voksenlærlingeforløb. Det kræver indsats, redskaber og metoder, der udbreder viden om uddannelser og ordninger blandt medarbejderne i jobcentret samt medarbejdere i a-kasser og som giver motivation hos ledige, ansatte og arbejdsgivere for at tage en erhvervsfaglig uddannelse.                  Indsatsen iværksættes gennem et koordineret samarbejde mellem erhvervskontor, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, a-kasser, STAR, VEU-konsulenter og virksomhedsrepræsentanter.</p> <p><b>Indsats:</b>                  I første omgang har Jobcenter Viborg valgt at fokusere på flere faglærte inden for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• social- og sundhedsområdet</li> <li>• bygge og anlæg</li> <li>• industri</li> </ul> <p>Områderne er udvalgt på baggrund af data ift. arbejdsmarkedets behov samt de lediges baggrund. Analysen, som blev lavet i tilknytning til Beskæftigelsesudvalgets vedtagelse af tillægget til beskæftigelsesplan 2020 pegede også på disse områder. Senest har Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord udarbejdet et bilag med data, der ligeledes viser udfordringer med mangel på faglært arbejdskraft inden for de valgte områder.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	
Projektperiode:	

## Region Midtjylland

### Indsats: Projekt "Ung i uddannelse"

Projektnavn (overskrift)	<b>Projekt "Ung i uddannelse"</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>Formålet med projektet er at løfte en bred gruppe af psykisk sårbare unge samt unge med anden etnicitet end dansk. Aktiviteterne skal støtte de unge i overgangen fra grundskole til FGU/ungdomsuddannelse og fra FGU til ungdomsuddannelse. 500 sårbare unge skal modtage en håndholdt indsats i projektet, som skal understøtte dem i afgørende overgange.</p> <p>De unge til projektet udvælges på baggrund af uddannelsesparathedsvurderingen fra grundskolen, hvor eleverne vurderes på deres faglige niveau samt deres personlige og sociale forudsætninger. Det er grundskolen og UU (alternativt ungeenheden), der i et samarbejde visiterer den unge til en indsats. Udskolingslærerne og UU kender de unge bedst, hvorfor de også kan registrere, hvis den unge er i dårlig trivsel. Aktiviteterne består af håndholdte forløb, målrettet vejledning, rundbordssamtaler, hjælp til deltagelse i netværksgrupper, lektiehjælp og lignende.</p> <p>Projektet gennemføres som et bredt partnerskab mellem kommuner og uddannelsesinstitutioner. Indsatsen supplerer den kommunale ungeindsats, da kommunerne er ansvarlige for visiteringen/rekrutteringen af deltagere til projektet.</p> <p>Projektet organiseres i en øst/vest klynge, med følgende parter i Østjylland: Norddjurs-, Syddjurs- og Randers Kommune samt uddannelsesinstitutionerne Viden Djurs og Tradium. Fra Vest deltager følgende parter: Herning-, Holstebro-, Lemvig-, Struer- og Ringkøbing-Skjern Kommune samt uddannelsesinstitutionerne Herningsholm Erhvervsskole, Uddannelsescenter Holstebro og Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern.</p> <p>Region Midtjylland medfinansierer projektet sammen med den Europæiske Socialfond og Decentrale erhvervsfremmemidler.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Bente Børre Petersen Mobil: 2033 3524 Mail: bente.boerre@ru.rm.dk</p> <p>Jon Bech Andersen Mobil: 2033 3431 Mail: jon.bech@ru.rm.dk</p>
Projektperiode	Projektet er 3 årigt med planlagt start 1. januar 2020 til 30. september 2022.

## Indsats: EUD for alle

Projekt navn (overskrift)	<b>EUD for alle</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p>I projektet får unge og unge voksne mulighed for at komme tættere på EUD. Grund- og efterskoler, erhvervsskoler, FGU'er, UU m.fl. samarbejder om at udvikle og tilbyde aktiviteter, som kan øge kendskabet til EUD. Målet er at flere kender til, starter på og gennemfører en erhvervsuddannelse.</p> <p>Målgrupperne i projektet er elever i grundskolen, elever på efterskoler, elever på FGU, elever på EUD samt Unge voksne</p> <p>Overordnet vil projektet styrke overgangen fra grundskole og efterskole til EUD, styrke rekruttering/tiltrækning til og fastholdelse på EUD, styrke undervisningens indhold på EUD samt skabe attraktive lærings- og studiemiljøer på EUD.</p> <p>Konkrete aktiviteter kan eksempelvis være et rejsekorps af EUD undervisere som vil undervise på efterskolerne, erhvervsskoler som øger fokus på bæredygtighedsdagsordenen, ufaglærte studenter som får mulighed for at komme i praktikforløb og lignende.</p> <p>Projektet er organiseret omkring de seks FGU områder i regionen, og i hvert område er en af de store erhvervsskoler lokal tovholder for aktiviteter i lokalområdet. Derudover bliver der etableret en tværregional arbejdsgruppe for praktikere som skal sikre vidensdeling på tværs, og en styregruppe, der er ansvarlig for projektets fremdrift, såvel for aktiviteter som økonomi, for projektets relevans og opbakning og for at bidrage til projektets formidlingsindsats.</p> <p>Region Midtjylland medfinansierer projektet sammen med den Europæiske Socialfond og Decentrale erhvervsfremmemidler og har et samlet budget på 25,6 mio. kr.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	<p>Karen Elsgaard Mobil: 2127 2650 Mail: karen.elsgaard@ru.rm.dk</p> <p>Lene Brinch Knudsen Mobil: 2147 0837 Mail: lene.brinch@ru.rm.dk</p>
Projektperiode	Projektet er 3-årigt med start 1. oktober 2019 til 30. september 2022

## VIA University College

### Indsats: Tidlig karriereindsats for udenlandske studerende

Projekt navn (overskrift)	<b>'Vejen til beskæftigelse gennem en tidlig karriereindsats for udenlandske studerende'</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – herunder formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.	<p><b>Formål:</b> At øge antallet af internationale studerende, der finder studiejob og praktik i danske virksomheder, da dette er indgangen til at få beskæftigelse i danske virksomheder efter endt uddannelse.</p> <p><b>Aktører:</b> Career Service Centre, VIA's engelsksprogede uddannelser, Virksomheder, sprogcentre, jobcentre</p> <p><b>Målgruppe:</b> Udenlandske full-degree studerende ved VIA</p> <p><b>Økonomi:</b> Projektet er støttet af Undervisnings og forskningsministeriet</p> <p><b>Effekt:</b> Projekt er forankret i VIA's Career Service Centre. Projektet har fokus på en tidlig indsats med danskundervisningsforløb og employability, som sikrer, at de studerende tidligt får fokus på karriere og beskæftigelse samt forstår vigtigheden af sammenhængen mellem studiejob og praktik i danske virksomheder og deres efterfølgende muligheder for beskæftigelse i Danmark.</p> <p>Der er i 2020 gennemført den første Employability Camp på VIA for 70 udenlandske studerende og etableret skemalagt danskundervisning på Campus Aarhus C, Horsens og Herning med 142 studerende på 1. semester. Indsatsen med skemalagt danskundervisning fortsætter i 2021. ligesom der også i 2021 bliver afholdt Employability Camp, som et tilbud til alle VIA's udenlandske full-degree studerende.</p>
Kontaktperson (mail og telefonnr.)	Louise Skjoldager Sørensen, Konsulent, VIA's Career Service Centre Mail: <a href="mailto:loss@via.dk">loss@via.dk</a> Telefon: 8755 4015
Projektperiode:	To-årigt projekt, Fra 1. januar 2020 til 31. december 2021

### Indsats: Career Service Centre

Projekt navn (overskrift)	<b>Career Service Centre (CSC), VIA University Colleges tværgående beskæftigelsesindsats</b>
Kort beskrivelse (10-15 linjer) af ungeprojektet – her-	Formål: At øge beskæftigelsesgraden for VIA's dimittender.

<p>under formål, aktører, målgruppe, økonomi, effekt mv.</p>	<p>Aktører: Career Service Centre i tæt partnerskab med VIA's uddannelser og andre relevante enheder i VIA. Virksomheder, jobcentre. Sprogcentre, A-kasser, andre uddannelsesinstitutioner m.fl.</p> <p>Målgruppe: Studerende og dimittender ved VIA University Colleges uddannelser, med primært fokus på de internationale studerende og de studerende på uddannelser rettet mod private aftagere.</p> <p>Økonomi: Beskæftigelsesindsatsen i CSC er finansieret af VIA og CSC's partnere/brugere</p> <p>Effekt: Career Service Centre sikrer rammer, der understøtter den bedst mulige karrierelæring under studiet – og dermed, at de studerende efter endt uddannelse hurtigst muligt kommer i beskæftigelse og indfrier deres potentiale på arbejdsmarkedet. CSC arbejder med tværgående koncepter, der sikrer karrierespørgsmålet som en integreret del af uddannelsesforløbet både før, under og efter, ved at give de studerende et indblik i deres faglighed, ved at vise dem de veje, studiet kan føre til.</p> <p>Koncepterne spiller ind i de 3 spor - Netværk, Karrierelæring og Sprog &amp; kultur.</p> <p>Koncepterne udvikles og afholdes i tæt samarbejde med CSC's interne og eksterne samarbejdspartnere.</p> <p>Eksempler på koncepter: Virksomhedsbesøg, Partnerskabsaftaler, En indgang for virksomheder, Company Dating, International Company Day, Future jobmarket for Engineers, Meet the company/ies, Individuel Karriererådgivning, Praktik/Jobøgningskursus på uddannelserne, CV and job search kurser, Workshop om personligt salg/branding, LinkedIn online career booster, VIA Employability Camp</p>
<p>Kontaktperson (mail og telefonnr.)</p>	<p>Louise Skjoldager Sørensen, Konsulent, Konsulent i VIA's Career Service Centre</p> <p>Mail: <a href="mailto:loss@via.dk">loss@via.dk</a></p> <p>Telefon: 8755 4015</p>
<p>Projektperiode:</p>	<p>Indsatsen er ikke begrænset af en projektperiode</p>

### **3.1                    Temadrøftelse omkring udsatte unge i Midtjylland**



# Unges udbytte og læring i praktik og job



Rapport udarbejdet af Realize for RAR Vestjylland og RAR Østjylland  
December 2020





# Indhold

1	Konklusioner og anbefalinger	1
1.1	Konklusioner	1
1.2	Anbefalinger	2
2	De unges udbytte af job	4
2.1	De unge fortæller om deres udbytte af job	5
2.2	Nogle arbejdsgivere taler om uddannelse med de unge	6
2.3	Hvad arbejdsgiverne ser de unge får af udbytte af job	7
2.4	Særligt om unge med psykiske diagnoser	9
2.4.1	Virksomhed i Virksomheden	9
2.4.2	Ree Park Ungeteam	10
3	Arbejdsgivernes begrundelser for at medvirke	11
3.1	Ansvar ved at ansætte i praktik og job	11
3.2	Rekruttering af de unge	12
3.3	Arbejdsgivernes tilgang til de unge	12
3.4	Branche ikke afgørende	14
3.5	Arbejdsgiveres samarbejde med jobcentre og uddannelser	14
3.6	Lovende indsatser	14
Bilag 1	16	
	Yderligere citater fra unge, arbejds-givere og ressourcepersoner	16
	Om de unges udbytte:	16
	Om motivation for uddannelse	19
	Om unge med psykiske vanskeligheder	21
	Om arbejdsgiveres medvirken og ansvar	21
	Om rekruttering	22
	Om arbejdsgivernes tilgang til de unge	22
	Medarbejderne	23
Bilag 2	24	
	Lovende indsatser	24
Bilag 3	34	
	Metode for undersøgelsen og interviewede personer	34

# 1 Konklusioner og anbefalinger

Realize rapporterer hermed analysen af job- og opkvalificeringspotentiale for unge uden uddannelse eller job gennemført på opdrag fra RAR Vestjylland og RAR Østjylland i november 2020. Analysen skal afdække behovet for opkvalificering blandt ufaglærte unge over 25 år, som aldrig har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse og som ikke har fast tilknytning til arbejdsmarkedet. RAR Vestjylland og RAR Østjylland efterspørger med analysen viden om, hvordan vi sikrer, at unge får en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor der er en speciel opmærksomhed på vekselvirkningen mellem job og uddannelse/VEU.

Undersøgelsen er baseret på interviews med 13 arbejdsgivere, 12 unge og 16 ressourcepersoner fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner m.fl.

Her fremhæves først konklusioner og anbefalinger. I afsnit 2 præsenteres analyser af, hvordan de unges kvalifikationer udvikles gennem job. I afsnit 3 præsenteres analyser af, hvordan arbejdsgiverne bistår med at ansætte de unge i praktik og ordinær beskæftigelse. I bilag 1 fremgår uddybende pointer og citater fra interviews, som vi vurderer indeholder megen yderligere værdifuld information, der ikke er plads til i denne kortfattede rapport. I bilag 2 fremhæves nogle lovende indsatser, som andre kommuner og arbejdsgivere kan lade sig inspirere af. I bilag 3 fremgår metode for undersøgelsen og de interviewede til undersøgelsen.

## 1.1 Konklusioner

Denne undersøgelse viser, at alle de unge får stort udbytte af at komme i praktik og i job. Udbyttet er:

- Mening i tilværelsen
- Motivation ved at tjene penge
- Bruge sine hænder og krop aktivt i modsætning til stillesiddende skolearbejde
- Voksende personlige og sociale kompetencer i form af forøget selvværd og selvtillid
- I stand til at komme i snak med kolleger, høflighed, taler ordentligt og opfører sig ordentligt
- Kundeservice, smilende, taler med kunderne, servicemindede
- Føler de bliver taget alvorligt, bliver anerkendt som mennesker, kolleger hilser og taler med dem, betragter dem som ligeværdige kolleger, viser interesse for dem
- Ros for veludført arbejde
- Inviteret med ind i kørselsordninger med kolleger
- Del af et arbejdsfællesskab
- Arbejdsidentitet
- Får ansvar, får rigtige arbejdsopgaver,
- Oplever at de kan noget, oplever succes når de kan løse en arbejdsopgave
- Ens indsats har betydning for andre, kolleger er afhængige af en
- Motiveret for deltagelse i idrætsliv via kolleger
- Motiveret for uddannelse
- De fleste unge har fået ordinært job eller læreplads via en praktik på virksomheden

Undersøgelsens hovedkonklusioner er:

1. Mange unge i målgruppen får et stort personligt og socialt udbytte af at komme i praktik og i job. De vokser og modnes som mennesker ved at få ansvar, være en del af et arbejdsfællesskab med

kolleger, varetage rigtige arbejdsopgaver, og at egen indsats har betydning for nogle kolleger. De fleste interviewede unge har fået ordinært job eller læreplads efter at have været i praktik på virksomheden. Nogle af de unge får via jobbet en motivation for uddannelse og en tro på at de kan tage en uddannelse, som de ikke har haft, før de kom i praktik eller job. Denne uddannelsesmotivation kommer fra, at de unge er på en arbejdsplads, hvor de udfører opgaver i samarbejde med kolleger, og herved kan se relevansen af og meningen med uddannelse, og de kan spejle sig i kolleger med en uddannelse.

2. Der er en stor dedikation blandt de interviewede arbejdsgivere til at give udfordrede unge en chance, tage dem alvorligt, give dem rigtige opgaver og bruge noget tid på at udvikle dem, også selv om det kræver mere tid og fleksibilitet end for hovedparten af de medarbejdere, de ansætter. Arbejdsgiverne glædes over, at det lykkes at støtte de unge i at udvikle sig, og mange glædes også over at kunne ansætte de unge i ordinær beskæftigelse eller læreplads. Denne undersøgelse peger således på et udbredt arbejdsgiveransvar blandt arbejdsgivere i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område for at medvirke til at lempe unge med udfordringer ind på arbejdsmarkedet ved at tage et ansvar, give de unge et ansvar, og så se de unge vokse med det.
3. Undersøgelsen viser, at det gode match til arbejdsgivere, der vil tage et ansvar, er vigtigt. De interviewede arbejdsgivere peger på, at dette er vigtigere end at identificere relevante brancher, selv om branche naturligvis ikke kan negligeres, da nogle brancher har flere ufaglærte jobs end andre. Som mange af de interviewede arbejdsgivere siger, er det vigtigste for dem, at de gerne vil give unge med udfordringer en chance, og de unges attitude skal være, at de er indstillet på at komme i gang i job.
4. Interviewene med både de unge og virksomheder og resourcepersoner viser, at de unge uden kompetencegivende uddannelse er vidt forskellige, og de har meget forskellige udfordringer, og løsningerne med at få dem motiveret for job eller uddannelse og at få dem i job eller uddannelse er derfor også forskellige. Nogle unge har psykiatriske diagnoser, såsom social angst, ADHD, autisme, og en stor gruppe af disse har også haft depressioner. Nogle unge har været involveret i kriminalitet og misbrug. Nogle unge er frafaldet tidligere uddannelse på grund af sygdom, sociale problemer der popper op mv. Andre unge er frafaldet tidligere uddannelse på grund af manglende skoleparathed, uddannelsesmotivation og faglige udfordringer. Nogle unge har i længere tid ikke været i job eller uddannelse, fordi de er uafklarede og derfor ikke er kommet i gang, eller har svært ved at se mening med uddannelse og ikke har fået hanket op i selv.

## 1.2 anbefalinger

Denne undersøgelse viser nogle eksempler på gode indsatstyper for kommunerne overfor unge, der er kommet i målgruppen. De unge i målgruppen er meget forskellige, og kommunerne arbejder dedikeret med indsatser for disse grupper, og derfor er der ikke enkle løsninger. De følgende anbefalinger skal således ses som anbefalinger til yderligere fokus og tiltag ovenpå den megen dedikerede indsats, der foregår:

**Arbejdsgiverkontakt:** Denne undersøgelse peger på, at der er mange arbejdsgivere, der er villige til at give de unge en chance, og tage et ansvar ved at give de unge en praktik og yde den fleksibilitet, der skal til.

*Vi anbefaler RAR at søge at skabe en bred arbejdsgiveropmærksomhed om den betydning, det har, at virksomheder tager et ansvar og medvirker ved at tage unge i praktik. Særligt erhvervsmentorordningen i Viborg Kommune er en indsats, der kan fremhæves som værd at kopiere i andre kommuner.*

*Vi anbefaler jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med at hjælpe de unge i praktik, job og uddannelse, at gå til arbejdsgivere for at få skabt praktikker med en tilgang til, at mange arbejdsgivere gerne vil bistå. Så rekrutteringsbasen af arbejdsgivere er både små og store virksomheder, kendte og ikke kendte af jobcentret. Vigtigt er det at forklare arbejdsgiverne, at de kan gøre en forskel ved at tage det ansvar, og hvori det består.*

*Vi anbefaler endvidere jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med de unge, at de unge skal forberedes og trænes inden praktik og jobsøgning på, hvad de vil møde, krav til god opførelse og deltagelse på arbejdspladsen, og at arbejdspladsen gerne vil dem, hvis de er åbne om deres udfordringer.*

**Mange brancher har potentiale:** Denne undersøgelse peger på, at mange arbejdsgivere ikke vurderer, at der er særligt velegnede brancher for de unge i målgruppen.

*Vi anbefaler RAR at definere fokus på alle brancher for de unge i målgruppen.*

*Vi anbefaler jobcentre og uddannelsesinstitutioner, at de naturligvis bør have et blik for brancher med statistisk potentiale for beskæftigelse for de ufaglærte unge, men driveren for at få ufaglærte unge i beskæftigelse er i højere grad at finde det rette match med den rette arbejdsgiver, der vil give unge ufaglærte med nogle større eller mindre udfordringer, der gør, at de ikke selv har kunnet finde beskæftigelse, en mulighed for at komme i praktik. Derfor anbefaler vi, at jobcentre og arbejdsgivere har et bredt branchefokus og snarere søger at finde arbejdsgivere, der vil tage et ansvar og bistå med en praktik. Arbejdsgiveren skal informeres om det ansvar de kan tage, og hvad den individuelle unge har behov for, og hvor stort potentialet er for at bistå med at få den unge godt i gang på arbejdsmarkedet.*

**Uddannelse med mening:** Denne undersøgelse peger på, at mange unge i målgruppen har svært ved at finde mening og motivation i uddannelse, men kan finde det i praktik og job.

*Vi anbefaler uddannelsesinstitutioner at søge at skabe så mange praksisnære elementer og rigtige arbejdsopgaver i uddannelsen som muligt. Det kan være erhvervsrettede klasser i 8. og 9. klasse med stor forankring på erhvervsuddannelser. Det kan være mesterlærelignende forløb for folkeskoleelever, hvor de er i praktik på virksomheder over et forløb eller et par dage om ugen i en længere periode. Det kan være at indlægge længere praktikforløb hos arbejdsgivere for FGU-elever, det kan være at skabe arbejdsgiverkontakter, der kan sikre, at unge kan varetage rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø for FGU-elever (som TAMU-uddannelsen helt overvejende består af). Det kan være at skabe praktikforløb og rigtige arbejdsopgaver for unge på forløb på uddannelsesinstitutioner som de forløb, vi har interviewet i denne undersøgelse: Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse (IGMU) i Viborg, og Unge på Broen i Silkeborg. Disse er beskrevet nedenfor i bilag.*

**Unge med psykiske diagnoser:** Denne undersøgelse viser gode erfaringer med tilgangen til unge med psykiske diagnoser.

*Vi anbefaler jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med målgruppen, at være opmærksomme på, om der blandt de unge, man arbejder med, er unge med psykiske diagnoser, og hvis der er det, at tage denne målgruppes særlige udfordringer og behov alvorligt. For denne gruppe unge er en vigtig parameter for deres udvikling og forøgede selvtilid, at de bliver anerkendt og får ansvar,*

men også at dette sker i en rolig atmosfære, i et trygt miljø, hvor der er tid til at de kan udvikle sig i et tempo i overensstemmelse med deres udfordringer. De skal udfordres men langsomt og i respekt for den enkeltes udfordringer, og uden for mange skift, og skift skal forberedes godt.

*Vi anbefaler kommunerne at overveje, om der i kommunen er behov for et mere struktureret initiativ for målgruppen af unge med psykiske diagnoser, og i denne overvejelse at overveje, om der i kommunen er en virksomhed, der vil kunne etableres et samarbejde med som det, der er etableret af FMC i Lemvig Kommune og Ree Park i Syddjurs Kommune, hvor virksomheder stiller sig til rådighed med rigtige opgaver og arbejdsfunktioner i virksomheden støttet af en udepeget medarbejder. Projekt Virksomhed i Virksomheden og Ree Park Ungeteam er beskrevet nedenfor i bilag.*

## 2 De unges udbytte af job

I dette afsnit analyserer vi, hvordan de unges kvalifikationer udvikles gennem job, og hvad de unge får af udbytte af være i job.

De 12 interviewede unge er mellem 17 og 29 år. På interviewtidspunktet er deres beskæftigelsesstatus:

Beskæftigelsesstatus	Antal	Heraf optaget på eller planlægger konkret uddannelse
Ordinær beskæftigelse	5*	2**
Læreplads erhvervsuddannelse	4	-
Praktik	2	2
FGU med fritidsjob	1	1
I alt	12	5

\* Heraf en ansat på ordinære vilkår 10 timer om ugen samt yderligere nogle praktiktimer.

\*\* Hertil kommer endnu en af de fem, der er meget tæt på at blive tilbudt en læreplads på den virksomhed, hvor vedkommende pt. er i ufaglært ordinær beskæftigelse. Dette fortæller både den unge og den virksomhedsleder, vi har interviewet.

At så mange af de interviewede unge er i ordinær beskæftigelse og læreplads skyldes, at vi har interviewet unge, der er kommet i praktik eller job, fordi undersøgelsens fokus er at lære af de unge, der kommer i ordinær beskæftigelse, støttet beskæftigelse eller praktik. De arbejdsgivere, vi har identificeret til interviews, har så fortalt positivt om unge, de har set vokse og udvikle sig og blive motiveret, og de har derfor ansat de unge i ordinær beskæftigelse. Målgruppen for undersøgelsen er af de interviewede arbejdsgivere derfor i overvejende grad blevet de unge, der har haft brug for støtte, fordi de i høj grad ansætter unge uden et behov for støtte direkte i ordinære jobs. Eller som en ressourceperson siger:

*”De fleste af de her unge har en tilknytning til jobcentret og har udfordringer med at tro på sig selv, tro på egne evner og muligheder. Hvis de havde det, så var de ikke inde hos os.”*

Alle de fem unge, der er i ordinær beskæftigelse, og tre af de fire unge, der har en læreplads i forbindelse med en erhvervsuddannelse, har fået denne beskæftigelse via en praktik på virksomheden, hvor virksomheden har kunnet se den unge an, for de fleste i en periode på mellem to uger og tre måneder.

## 2.1 De unge fortæller om deres udbytte af job

Undersøgelsen viser, at alle de unge får stort udbytte af at komme i praktik og i job. De interviewede unge fortæller om forskellige typer af udbytte:

1. En gruppe unge nævner, at deres primære udbytte er at de oplever, at noget i livet giver mening: **Det giver mening at have et job**, og ikke mindst **lønnen er en vigtig** motiverende faktor til at komme op om morgenen. Flere unge nævner endvidere, at det er en tilfredsstillelse at arbejde med sine hænder og bruge kroppen i modsætning til et skoleliv med bøger og stillesiddende koncentration. En ung fortæller fx:

*”Det har var en mulighed for at komme væk fra skolen og tjene nogle penge. Det er den eneste grund til jeg går på arbejde... Jeg har udviklet mig. Jeg har ikke eneste sygedag siden jeg er startet derude. På produktionsskolen havde jeg mindst en dag om ugen. Der er nogle der er afhængige af en og der sker noget. Jeg kan godt arbejde 10-12-14 timer om dagen her. Det føles overhovedet ikke som en lang dag, ligesom det gjorde på skolen... Det er sgu lidt nemmere at få noget motivation, når man har et ansvar. Hvis man ikke havde et ansvar for noget, så ville jeg sgu’ ikke komme op om morgenen.”*

2. En gruppe unge nævner, at de har fået et markant udbytte i form af **voksene personlige og sociale kompetencer**: de har fået et stærkt forøget selvværd og selvtillid. Mange af de interviewede arbejdsgivere bekræfter de unges markant forøgede selvværd og selvtillid samt selvsikkerhed og gå-på-mod. De nævner selvværd - de unge kigger op, hilser på kollegerne om morgenen, er i stand til at komme i snak med kolleger – noget de ikke var i stand til, da de startede i jobbet; høflighed, taler ordentligt og opfører sig ordentligt; og kundeservice - de unge er blevet gode til kunder, de er smilende, taler med kunderne og er servicemindede.
3. Mange unge peger på, at de føler de **bliver taget alvorligt** i jobbet, og at de bliver anerkendt som mennesker. Det handler fx om, at kolleger hilser på dem, taler med dem, betragter dem som ligeværdige kolleger, viser interesse for dem, roser dem for veludført arbejde. Flere unge nævner, at de ikke er vant til at få ros. Flere unge fortæller også, at de er blevet inviteret med ind i kørselsordninger med kolleger, hvilket også understreger, hvordan de bliver en del af et arbejdsfællesskab.
4. Mange unge fortæller, at de **får ansvar** på arbejdspladsen. Arbejdsgiverne giver dem rigtige arbejdsopgaver. Mange arbejdsgivere bekræfter, at de finder det vigtigt at give de unge ansvar. Nogle arbejdsgivere nævner, at det skal give mening for de unge og virksomheden, og det gør det kun, hvis de unge varetager ordinære opgavefunktioner. Dette afspejles også i, som ovenfor nævnt, at alle de unge, vi har interviewet, på nær en, har fået deres ordinære job eller læreplads via en indledende praktik på virksomheden.

5. Et markant udbytte for de fleste unge, vi har interviewet, er, at jobbet gør, at de **oplever at de kan noget**. De unge fortæller om, at de oplever succes, når de kan løse en arbejdsopgave, og nogle nævner eksplicit, at det er første gang i deres liv, at de oplever, at de kan noget, at de er gode nok.

Mange arbejdsgivere fortæller om den positive oplevelse det er at se de unge udvikle sig og opleve succes. En arbejdsgiver fortæller fx:

*"Jeg får også beskeder fra ham, hvor han skriver: "Det er det bedste der nogensinde er sket for mig, du har været med til at redde mit liv.""*

6. Mange unge fortæller om den fantastiske oplevelse, det er at opleve **at man har betydning for andre** at kolleger er afhængige af en. Nogle unge fortæller om stoltheden ved dette, og andre fortæller om at det udvikler ansvar. En ung fortæller om at være en central del af et hold og holdets akkord:

*"De er meget punktligt herude, man skal komme til tiden. Herude går de rigtig meget op i at man er på sin plads til tiden, for der er et bånd der går i gang, og så går det ud over kollegerne, så lukker de båndet, og så er der ingen ved båndet der tjener penge. Man har alle sin funktion ved båndet. Der lærer man ansvar fra start. De andre kan godt blive en smule sure hvis man kommer to minutter for sent. Så det lærer man hurtigt."*

7. Flere unge fortæller, at de er blevet **motiveret for uddannelse**, mens de har været i jobbet. Enten fordi arbejdsgiveren har talt med dem om uddannelse, eller fordi uddannelse begynder at give mening, når man i jobbet kan se, at man med en uddannelse kan opnå noget mere såsom andre jobfunktioner, mere jobsikkerhed, flere valgmuligheder, højere løn, karriere. Flere af de unge får gennem job en arbejdsidentitet, der åbner øjnene for betydningen af uddannelse og de muligheder, uddannelse kan give. Flere har ikke trivedes i skolen og ikke haft en boglig interesse, men uddannelse bliver nærværende og overskueligt, når motivationen kommer fra en arbejdsrelateret mening.

## 2.2 Nogle arbejdsgivere taler om uddannelse med de unge

Fem arbejdsgivere fortæller, at de bevidst taler uddannelse med de unge, mens de er ansat i praktik eller i ufaglært job. Nogle arbejdsgivere nævner, at det gør de ikke, og andre gør det nogle gange, men ikke systematisk. De arbejdsgivere, der taler med de unge om uddannelse, gør det, fordi de synes det er vigtigt, at de unge får en uddannelse. Nogle af dem gør det formaliseret som led i en plan for at få de unge videre. Andre gør det intentionelt, men i uformelle situationer, enten mens man arbejder sammen, eller i frokoststuen eller lignende. Disse citater illustrerer arbejdsgivernes tilgang til at tale om uddannelse med de unge:

*"Så spørger jeg nogen gange, hvad er planen, når de fylder 18 og hvad er planen til sommer."*

*"Som virksomhed vil vi rigtig gerne have nogle, der går i lære, og det er oplagt med de unge mennesker, vi får fra TAMU."*

*"Vi er tilhængere af uddannelse. Vores tanke er at ansætte nogle ufaglærte, og så kan de få lyst til uddannelse, fordi de pludselig kan se meningen med det. Det er ikke strukturerede snakke. Det er mest makkeren eller teamlederen, der ser, okay, den her person interesserer sig faktisk for det. Så snakker jeg med teamlederne på teamledermøderne, og så siger de: ham her er ikke helt ueffen, skulle vi prøve at høre ham om uddannelse. Der er ikke ret mange af dem, der ser ud i fremtiden. Men så siger vi: hvor er du om et år? Så siger nogle af dem: jeg håber jeg er her."*

En arbejdsgiver formulerer meget præcist, hvilken udfordring det kan være for de unge at komme i job og så skulle tænke i uddannelse:

*”De kommer fra det, de hader aller-allermost, og så kommer jeg og siger, at nu skal du have fire års uddannelse, og i ti af månederne, der skal du gå på skole, og måske en meget intens skole, meget fagbaseret. Det er svært, men det er da lykkedes. Dem, der lykkes og kommer med, de får noget selvtillid. Selvtillid er jo et nøgleord, det er det, der er blevet pillet af dem i andre systemer. Og det med at blive kolleger, der er en der er afhængig af mig på den anden side. Der er noget kollegialt socialt sammenhold. Han er gået fra at kigge ned i jorden og ligne noget, der er løgn, til at rette op, og sige godmorgen og fortælle. Vi giver en chance, og så skal de selv gribe den.”*

Dette udsagn viser, hvordan virksomhederne tager et ansvar og yder en støtte med et kollegialt, socialt fællesskab i et hverdagsansvar. En anden siger:

*”De her unge går ikke i gang med en uddannelse, hvis ikke det giver mening for dem.”*

Alligevel er der jo som påvist fire af de interviewede unge, der er startet på en erhvervsuddannelse, og to af de fem unge, der er i ordinær beskæftigelse, er meget tæt på at blive tilbudt en læreplads på virksomheden, hvilket de meget gerne vil.

Undersøgelsen viser, at mange unge i målgruppen får et stort personligt og socialt udbytte af at komme i praktik og i job, og at dette også for nogle af de unge fører til en motivation for uddannelse og en tro på at de kan tage en uddannelse, som de ikke har fået før de kom i praktik eller job. Undersøgelsen viser, at denne uddannelsesmotivation kommer fra at de unge er på en arbejdsplads, hvor de udfører opgaver i samarbejde med kolleger, og herved kan se relevansen af og meningen med uddannelse, og de kan spejle sig i kolleger med en uddannelse og se, at de har kunnet tage uddannelse, og hvad de kan bruge den til.

## 2.3 Hvad arbejdsgiverne ser de unge får af udbytte af job

Flere arbejdsgivere og ressourcepersoner pointerer, at de unge via jobbet får udviklet en arbejdsidentitet. De oplever pludselig en mening med at gå på arbejde, der kommer til udtryk som både glæden ved at få løn, glæden ved at være en del af et arbejdsfællesskab, glæden ved at bidrage.

En arbejdsgiver fortæller, hvordan han oplever, at de unge lynhurtigt får en ansvarsfølelse ved at komme i et job, hvor kolleger er afhængige af dem:

*”De kommer jo som unge mennesker, og så putter vi noget faglighed i dem. Det kunne de også få andre steder. Vi giver dem noget ansvarsbevidsthed, det der med at det er sgu vigtigt at du møder på arbejde. At du ikke får noget løn, det bestemmer du selv, men du har en forpligtelse overfor dine kolleger, fordi du står på en linje, og hvis de mangler en mand i ti minutter, så mister de jo noget løn i de ti minutter.”*

En anden arbejdsgiver fortæller om at tage ansvar og det udbytte de unge får ud af det:

*”Jeg mener jo at alle virksomheder har et socialt ansvar. Der mangler jo arbejdskraft. Jeg mener jo i princippet at alle fortjener en chance i livet. Vi skal som virksomhed give unge en mulighed, hvor de har haft en svær opvækst. I praktik koster det os ikke meget, så det er ikke meget det kræver af os at hjælpe en person op af suppedasen og få et liv. Når man stiller dem i udsigt at hvis det går godt at man så kan få et godt lønnet job, men de skal ind på arbejdspladsen inden man overbeviser dem det. At de oplever et fællesskab, og at der er nogle der vil dem. Mange af dem kommer fra miljøer, hvor de føler sig til overs, og har en krævementalitet, det der med at lære at yde for at nyde.”*

En tredje arbejdsgiver fortæller om den store betydning, det har for en ung at komme i praktik: han har forandret sig, kan se mening med jobbet og dermed fået et perspektiv i livet, og det har ændret hans attitude, så han overhovedet ikke fremstår opfarende, som jobcentret ellers har oplevet en hel del:



*”Ham vi har nu, siger de kan blive opfarende. Vi har aldrig oplevet det. De siger det er helt utroligt at han ikke har været endnu.”*

En fjerde arbejdsgiver fortæller i interviewet om, at de unge forandrer sig, når de kommer i job, fordi de kan se en mening med det, de skal, og de får ansvar, et kollegialt fællesskab og ordinære opgaver, hvor de har betydning for virksomheden og kollegerne. Hun fortæller:

*”Det er en stor tilfredsstillelse, når de tager herfra. Man ser et voksent menneske, der går ud af døren, og et ungt forvirret menneske der kommer ind. Det er nok fordi det her er et arbejde som for alle andre. Du har mødepligt her hver eneste dag, og du skal have en vanvittig god grund for ikke at komme. For du er en medarbejder her, som vi har brug for hver dag. Hvis du ikke kommer, er det en katastrofe, for så har chaufføren ikke en makker. Så ham her han føler lidt at det er ham, der styrer lageret. Jeg får også beskeder fra ham, hvor han skriver: ”Det er det bedste der nogensinde er sket for mig, du har været med til at redde mit liv.”*

*Han er startet i motionscentret, det har han aldrig gjort før, men det er for at få flere muskler for at kunne klare de store løft. Han er en ener. Fordi han er dygtig, og han er rar, og han er høflig ude ved kunderne. Han har dette der skal til, gåpåmod. Så det er bare et godt match. Men der er udfordringer, men dem tager vi som dem som de kommer, en efter en. Han er så høflig at det er helt ekstremt. Han har været ude i alverdens ting, stoffer, tyveri, vold, alt hvad du kan tænke dig.”*

Igen ses her en ung, der er kommet væk fra en dårlig løbebane, fordi en arbejdsgiver er klar til at løfte, og den unge har grebet det ansvar, en arbejdsgiver har turdet give ham.

Tre arbejdsgivere nævner, at de unge via interaktionen med kollegerne på jobbet får åbnet øjnene for idrætsaktivitet i fritiden, hvilket er et positivt udbytte for de unge, fordi de derved bliver en del af andre fællesskaber, og hvor man møder andre mennesker og bliver mødt af andre mennesker som en anden person end den man er i jobbet.

Mange arbejdsgivere peger på, at de unge i starten af et praktikforløb ikke har et arbejdsniveau, hvor de er deres løn værd, men at de gerne påtager sig et ansvar for at give de unge en chance. Og mange arbejdsgivere har erfaring med at ansætte de unge efter en vis oplæringstid, fordi de udvikler sig til at være en god arbejdskraft på linje med de øvrige ansatte. Mange af de interviewede arbejdsgivere fortæller om, hvordan de unge har udviklet sig markant, mens de har været i praktik på virksomheden, og at de derfor har besluttet at ansætte de unge. Disse udsagn illustrerer dette:

*”Han er vokset på den måde, at han er gået fra ikke at være så skarp, nu er 100% sikker, selvsikker, tror på sig selv.”*

*”Da han var færdig, var han så dygtig, at ham kunne vi lige så godt beholde. Der var lidt den grimme ælling i den historie, for han er blevet så dygtig.”*

*”Så jeg sagde til ham: ”Du får ikke nogen julegave, du får en lærekontrakt!””*

Disse citater viser en overvældende dedikation blandt de interviewede arbejdsgivere til at give udfordrede unge en chance, tage dem alvorligt, give dem rigtige opgaver og bruge noget tid på at udvikle dem, også selv om det kræver mere tid og fleksibilitet end for hovedparten af de medarbejdere, de ansætter – og en glæde blandt arbejdsgiverne over at det lykkes, og en glæde over at kunne ansætte de unge i ordinær beskæftigelse eller læreplads. Denne undersøgelse demonstrerer således et udbredt arbejdsgiveransvar blandt arbejdsgivere i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område for at medvirke til at lempe unge med udfordringer ind på arbejdsmarkedet ved at tage et ansvar, give de unge et ansvar, og så se de unge vokse med det.

## 2.4 Særligt om unge med psykiske diagnoser

Gruppen af unge med psykiske diagnoser som social angst, ADHD, autisme mv. er voksende, og kommunerne angiver i undersøgelser, at det er en af de største udfordringer, de har i disse år, fordi gruppen er voksende, og der er ikke klare redskaber til at håndtere gruppen, hverken i skolen eller i ungdomslivet efter skolen (VIVE: Kommunernes perspektiver på centrale udfordringer på børne- og ungeområdet, 2019).

Nærværende undersøgelse indbefatter også gruppen af unge med psykiske diagnoser. Vores interviews peger på, at det for denne gruppe unge er en vigtig parameter for deres udvikling og forøgede selvtillid, at de bliver anerkendt og får ansvar. Men også at dette sker i en rolig atmosfære, et trygt miljø, hvor der er tid til at de kan udvikle sig i et tempo i overensstemmelse med deres udfordringer. De skal udfordres men langsomt og i respekt for den enkeltes udfordringer. Og det er vigtigt at jobcentre og arbejdsgivere er bevidste om de begrænsninger, de psykiske lidelser giver. Det er eksempelvis skadeligt at sende unge med autisme ud i mange forskellige kortere praktikker, da de har vanskeligt ved at håndtere omstillinger og lære nye mennesker og miljøer at kende.

To af de virksomheder, vi har interviewet, har etableret egentlige enheder med hhv. ti og 12 unge i længerevarende praktikker: Ree Park på Syddjurs og FMC i Harboøre i Lemvig Kommune. Begge steder havde man ved etableringen forventet en bredere målgruppe af unge, men det har udviklet sig til at være primært unge med psykiske diagnoser. Det er stærke initiativer, fordi de unge er i praktik i et rigtigt arbejdsmiljø med rigtige opgaver, og hvor der samtidig tages hensyn, gives tid og arbejdes mere end hvad der kræves i en almindelig praktik. Disse to projekter er beskrevet nedenfor i bilag om lovende indsatser.

### 2.4.1 Virksomhed i Virksomheden

Projekt Virksomhed i Virksomheden på FMC skaber ordinære jobfunktioner til unge, der har vanskeligt ved at varetage et job på grund af udfordringer, der stammer fra nedsat funktionsevne, enten psykiske eller fysiske handicap eller andre sociale og personlige udfordringer, herunder depressioner. En industritekniker på FMC er frikøbt af kommunen til hver formiddag at forestå projektledelsen, det vil sige at være fuldt til rådighed for de unge, som han arbejder med. Om eftermiddagen varetager han sin normale jobfunktion. Det er en imponerende konstruktion, der via et ordinært jobmiljø inkluderer unge i praktikker og klargør dem til ordinær beskæftigelse. De varetager ordinære jobfunktioner opdelt i små opgaver, og hvor der er tid til at de udføres af unge med nedsat effektivitet. Opgaver, der tidligere blev udført af en piccoline eller af medarbejderne selv, og hvor aflastning af opgavefunktioner på få minutter samlet effektiviserer arbejdet for de ordinære ansatte, samtidig med at de giver meningsfuld træning og udvikling for de unge.

Projektlederen på FMC fortæller, hvordan de unge behandles som de ordinære ansatte, de får uniformer som de øvrige medarbejdere og stempelkort. De møder ind om morgenen i et trygt og genkendeligt miljø med morgenkaffe og samtale om og fordeling af dagens opgaver. Og de varetager rigtige opgaver, så de kan blive trænet praksisnært og med meningsfulde opgaver og føle, at de indgår i et fællesskab, hvor der er brug for dem.

Det er vores vurdering, at projektet udgør en værdifuld indsats for unge med store udfordringer på grund af psykiske diagnoser, hvor en tilbagevenden til skole og parathed til uddannelse og arbejdsmarked kræver en rum tid til udvikling gennem et trygt læringsmiljø, der kan udfordre i rette tempo. Projektet viser, at FMC har fundet en stærk vej for denne udvikling ved at give de unge rigtige opgaver i et rigtigt arbejdsmiljø med rigtige kolleger, der er afhængige af dem og deres indsats, og samtidig udfordres de unge i et tempo og på en måde, der er afstemt med hvor de er og hvilke behov de har.

## 2.4.2 Ree Park Ungeteam

Ree Park Ungeteam er et projekt etableret i samarbejde med Syddjurs Kommune, hvor ti unge er i praktik. Også dette har udviklet sig til primært at være unge med psykiatriske diagnoser. Mange af de unge har haft substantiel skolevægring, nogle i op til tre år. De får et praktikmiljø på en ordinær arbejdsplads med en pædagoguddannet projektleder fuldtid. Kommunen har også tilknyttet en vejleder, der samarbejder med Ree Park Ungeteam og koordinerer med skoler, PPR mv. i netværksmøder og lignende. De unge får også i Ree Park uniformer som de ordinært ansatte og portnøglekort. De unge mødes også om morgenen til morgenkaffe og samtale om dagens opgaver. Der er blevet etableret skoletilbud om tirsdagen, hvor de unge får påbegyndt en tilbagevendende til et skolemiljø.

Lederen af den kommunale ungeindsats og en leder i jobcentret fortæller om de resultater, Ree Park Ungeteam skaber for nogle meget udfordrede unge:

*”Vi har nogle virkelige vanskelige skolevægringssager, hvor alt er strandet. Vi har eksempler på, at der ikke har været noget stillet i udsigt i tre år, der bare har været derhjemme. Hvor det her forløb har været en total gamechanger. At komme ud af døren, komme ind og være en del af en sammenhæng, være en del af et fællesskab med andre unge, være en del af en arbejdsplads. Det her kan noget med Kooperation, skabe noget motivation. Det er værd at hejse flaget for. Det er en utrolig positiv forandring når man oplever et ungt menneske, der begynder at blomstre op efter en forfærdelig lang periode på sit eget værelse uden fællesskaber.”*

En vejleder, der samarbejder med projektet, fortæller om de meget positive resultater for de unge:

*”De her unge med skolevægring er gået fra ikke at være aktive og til stede i deres skoletilbud til, at de er mødestabile i dag og i en rigtig god udvikling. Det vigtigste er jo egentlig at de kommer tilbage i skolen, for de er skolepligtige. Så vi har udvidet tilbuddet til også at inkludere et skoletilbud om tirsdagen. Undervisningen må godt foregå et andet sted end i skolen, og der er ikke krav om at det leder til eksamen, men det skal som minimum indeholde dansk og matematik, og i parken er det dansk, matematik, engelsk og naturfag. Så det er praksisnær undervisning. At der så er en udviklingstrappe, hvor nogle af dem faktisk går i fritidsjobs og måske kan ansættes i parken, det er sket nogle gange, men hensigten er at gøre dem robuste nok og selvhjulpne nok til at kunne være i en sammenhæng også et andet sted.”*

Det er vores vurdering, at projektet udgør en værdifuld indsats for unge med meget store udfordringer på grund af svære psykiske diagnoser, hvor en tilbagevendende til skole og parathed til uddannelse og arbejdsmarked har lange udsigter. Projektet viser, at det trods lange udsigter ikke er umuligt at opnå, og projektet demonstrerer et spændende potentiale ved at få de unge i praktik i et rigtigt arbejdsmiljø, hvor der indgår rigtige arbejdsopgaver, mulighed for at få ansvar og opleve sig selv som en del af et fællesskab, hvor man har betydning og bliver anerkendt for sit bidrag. Samtidig er der en vigtig pædagogisk indsats ved projektlederen, der er uddannet pædagog, idet inklusionen og udviklingen for de unge også sker via en række pædagogiske aktiviteter i et fællesskab af de ti unge i projektet.

## 3 Arbejdsgivernes begrundelser for at medvirke

### 3.1 Ansvar ved at ansætte i praktik og job

Alle interviewede arbejdsgivere fortæller, at de har et ønske om at hjælpe unge, der ikke har den mest lige vej til job og uddannelse.

Nogle arbejdsgivere betegner det som en almenmenneskelig værdi at hjælpe andre. Nogle arbejdsgivere taler om, at man skal hjælpe kommunen, fordi man selv som arbejdsgiver har hjælp af kommunen i andre situationer. Flere arbejdsgivere siger eksplicit, at alle kan have behov for en ny chance, og det vil de gerne være med til at give.

En arbejdsgiver siger: *"Jeg har hjertet på rette sted."*

En anden siger: *"Det er en gave for mig at kunne hjælpe."*

En arbejdsgiver fortæller, at de havde tre unge til samtale og ikke valgte den bedste, men den, som de mente de kunne hjælpe mest.

En arbejdsgiver siger: *"Vi tog en af de øversthængende frugter"*.

Undersøgelsen viser således et udbredt arbejdsgiveransvar blandt arbejdsgiverne i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område. Arbejdsgiverne giver udtryk for at ville tage et socialt ansvar for at give unge med udfordringer en chance på arbejdsmarkedet, og det gælder både unge med relativt få udfordringer og unge med endog store udfordringer med en relativ hård kriminel fortid, stort misbrug og udadreagerende adfærd. Men fælles for arbejdsgiverne er at de ikke betegner det som et socialt ansvar og ikke forsøger at udnytte deres ansvar kommercielt med at reklamere for det. Hovedparten af de interviewede arbejdsgivere fortæller mere jordnært om at de bare gerne vil hjælpe og give en hånd og give unge en chance mere. Så vi har haft kontakt til en bred arbejdsgiverkreds, der hjælper til med et hverdagsansvar, fordi de gerne vil. Attituden blandt de interviewede arbejdsgivere er, at hvis de unge, vi taler om, havde haft selvtillid, havde de selv fundet et job, og så vil de ikke være blandt de vi taler om her. En ressourceperson udtrykker det således:

*"De fleste af de her unge har en tilknytning til jobcentret og har udfordringer med at tro på sig selv, tro på egne evner og muligheder. Hvis de havde det, så var de ikke inde hos os."*

Mange af de interviewede arbejdsgivere fortæller om, at de er glade og stolte, når de kan se, at en ung, de har ansat, lykkes. Disse citater illustrerer det hverdagsansvar, arbejdsgiverne tager, og den glæde og stolthed de oplever, når de kan hjælpe en ung til at lykkes. De stråler, når de fortæller de her ting. Hør de her fire arbejdsgivere:

*"Jeg kan også lade være med at tage ham og tjene flere penge. Men jeg tror jeg bliver mere lykkelig af at give et ungt menneske en læreplads."*

*"Men vi er villige til også at tage nogle derudefra. Fordi vi mener at hvis man ikke er med til at tage et ansvar, så kan man heller ikke forvente at høste noget fra kommunen. Vi synes det er et forbandet godt initiativ, så vi vil gerne hjælpe. Og så synes jeg alle har behov for en chance i deres liv. En dag når de kommer, har de et andet blik i øjnene, og så hører de til. Man bliver da lidt stolt af sådan en ung mand. Det var netop en af dem, der ikke havde haft de rigtige forudsætninger i livet. Jeg har da ejerskab i at man har fået en ordentlig oplæring. Hvis man ikke giver dem det, får man heller ikke en ordentlig kollega."*

## 3.2 Rekruttering af de unge

De interviewede arbejdsgivere nævner, at de i rekruttering kigger efter den unges attitude, om de har den rigtige indstilling, om de har lyst til at være der. De fortæller, at de kan se og fornemme, om disse positive karakteristika og indstillingen er hos den unge. Hvis den er der, har de lyst til at ansætte den unge. Nogle arbejdsgivere nævner, at der skal være kemi, man skal kunne sammen.

Hovedparten af de interviewede arbejdsgivere fortæller dog også, at de har en indstilling om, at man skal hjælpe nogle unge, der har det lidt sværere end de fleste, med at komme ind på arbejdsmarkedet. Og at de derfor også ansætter nogle unge, der ikke har de bedste papirer eller er de bedste ansøgere. For mange arbejdsgivere sker det ved at have en politik eller en overbevisning om, at de i nogle jobs kan give udfordrede unge en chance.

Ni af de interviewede arbejdsgivere nævner, at mødestabilitet er en vigtig forudsætning for ansættelse og fastholdelse af ansættelsen. Men arbejdsgiverne nævner også, at de klar over, at de unge med nogle udfordringer skal have lidt længere snor end de fleste andre, de ansætter. Arbejdsgiverne ved, at de skal have socialiseret de unge, og at det kan kræve en vis fleksibilitet både i starten af ansættelsen og længere i løbet af ansættelsen, simpelthen fordi de unge i denne målgruppe bærer nogle problemer og udfordringer, som de skal lære at håndtere, og at de som arbejdsgivere har en vigtig rolle i dette. Tre unge nævner også eksplicit, at de er klar over, at mødestabilitet er vigtigt.

Alle arbejdsgivere siger, at de faglige kompetencer ikke i sig selv er et vigtigt rekrutteringsparameter. *”Det skal vi nok få lært dem”*, som flere siger. Vigtigere er at de unge kan udvise mødestabilitet, har lyst til arbejdet, har den rette indstilling.

Alle 13 interviewede arbejdsgivere udviser således et socialt ansvar ved at ansætte nogle unge, der ikke er de mest oplagte velfungerende unge til jobbet, men at de gør det, fordi de har en filosofi om at bidrage og hjælpe til. Nogle af arbejdsgiverne nævner også, at de så også kan få opfyldt et behov for arbejdskraft, men hvis de kun kiggede på dette behov, ville de fleste have haft mulighed for at ansætte nogle andre. Og arbejdsgiverne ansætter også andre unge i ordinære jobs med et ansættelseskriterium om, at det skal være gode unge velegnede til jobbet. Så ansættelse af de unge, der mangler noget for at være den mest velegnede kandidat, sker med afsæt i et livssyn om at give nogle unge, der har det svært, en chance.

Undersøgelsen viser således, at jobcentre, uddannelsesinstitutioner og andre aktører, der arbejder med at hjælpe de unge i praktik, job og uddannelse skal gå til arbejdsgivere for at få skabt praktikker med en tilgang til, at mange arbejdsgivere gerne vil bistå. Så rekrutteringsbasen af arbejdsgivere er både små og store virksomheder, kendte og ikke kendte af jobcentret. Vigtigt er det at forklare arbejdsgiverne, at de kan gøre en forskel ved at tage det ansvar, og hvori det består. Endvidere viser undersøgelsen, at de unge skal forberedes og trænes inden praktik og jobsøgning på, hvad de vil møde, krav til god opførsel og deltagelse på arbejdspladsen, og at arbejdspladsen gerne vil dem, hvis de er åbne om deres udfordringer.

## 3.3 Arbejdsgivernes tilgang til de unge

Arbejdsgiverne fortæller, at de er bevidste om, at de skal behandle målgruppen af ufaglærte unge med nogle udfordringer lidt anderledes end de øvrige ansatte. Arbejdsgiverne bruger nogle ord og vendinger som, at de skal acceptere de unge som de er – men at de unge også skal acceptere deres regler. Det kan komme til udtryk ved, at man som arbejdsgiver ser dem, som de er, og ser hvilke behov de har for kommunikation og fleksibilitet. Fem arbejdsgivere taler eksempelvis om, at man skal tale forskelligt til de unge alt efter hvem de er, fx blødt og pænt til nogle og ad den vej inkludere dem og gøre dem trygge, og omvendt direkte og hårdt til andre for at de forstår en besked.

En arbejdsgiver fortæller, at han ikke er "pædagogisk korrekt" overfor de unge, hvilket naturligvis afføder spørgsmål om, hvad han mener med det. Han fortæller, at han taler klart og relativt hårdt til de unge, fordi de har brug for klar besked, og at det også er at hjælpe dem. Når vi spørger videre ind til, hvordan det kommer til udtryk, fortæller han i lang tid om, hvordan han taler direkte, men alligevel lytter, og giver plads og fleksibilitet til at fejle, giver ekstra snor, hvis de kommer for sent, fordi det har de unge også brug for nogle gange. Så hans forståelse af at han ikke er "pædagogisk korrekt" dækker over en stor forståelse, fleksibilitet og imødekommelse, som det fremgår her:

*"Jeg er ikke synderlig pædagogisk korrekt. Jeg har den der at når man er her har man disciplin, og så gør man det man kan. Nogen kan godt have behov for at sidde ned i fem minutter hver halve time. Så det er praksisnær pædagogik. Jeg er opdraget med at en skovl er en skovl. Jeg er kort og kontant, hvad jeg vil have, går ikke og pakker tingene ind. Det tror jeg de har bedst af. Det er med respekt, jeg skælder jo ikke ud. Med respekt for hinanden og anerkendelse af de andre. Man skal sige hvad man vil have, og så laver vi det han vil have. Og hvis man kan mærke at en sidder og hænger lidt om morgenen, når vi får vores kaffe, så lige spørge ind til det. Nogle har lyst til det, andre har ikke. Så kommer de måske lidt senere og vil snakke om det. Jeg har heldigvis ikke noget at gøre med det kommunen har, men jeg kan lytte. Og bare det at nogle vil lytte til en."*

En anden arbejdsgiver er inde på noget af det samme:

*"Jeg siger til folk, hvis de har et problem, så kommer de til mig. Og hvis jeg har et problem ift. deres udførelse af deres arbejde, så kommer jeg til dem. Det er voksne mennesker, og de fleste vil gerne behandles som voksne mennesker. Det er ikke et beskyttet værksted, det er en arbejdsplads, hvor de får en chance. Og det tror jeg de selv har det bedst med, at de bliver taget alvorligt som voksne."*

En arbejdsgiver nævner, at en "onkelfunktion" er vigtig – en kollega, der tager et ansvar, har en overbærenhed og kan tale med den unge. En anden arbejdsgiver nævner, at han har indført "øv-dage", så når den unge ikke kan overskue at komme på arbejde, kan han alligevel dukke op og sige, det er en "øv-dag", og så lader arbejdsgiveren ham gå med nogle opgaver, hvor han kan være alene. Arbejdsgiveren begrundet det med, at han kan se, at de unge har det meget bedre med at komme ud af det negative rum derhjemme, så han kan tænke på noget andet, samtidig med at arbejdspladsen giver plads til, at han skal være i fred.

Arbejdsgiverne demonstrerer en erkendelse af, at det kan tage tid at få de unge med udfordringer oplært, så de får ordinær beskæftigelse. Arbejdsgiverne har generelt ikke et teoretisk pædagogisk fundament, men udøver et stort pædagogisk arbejde i en hverdagspraksis – og dette er meget vigtigt i inklusion og udvikling af de unge, herunder fordi et vigtigt pædagogisk element er at det sker i et rigtigt arbejdsmiljø med rigtige opgaver og kolleger.

Tre arbejdsgivere nævner deres egne erfaringer som idrætstrænere, og at de aktiverer disse erfaringer i samarbejdet med de unge. Det handler om at skabe holdånd, motivere gennem opgaver, se den enkeltes evner og aktivere dem på den rette, motiverende måde. En arbejdsgiver siger:

*"Jeg har selv været fodboldtræner, så det der med at man kan flytte på dem og løfte dem, det synes jeg er en gave for mig selv også. Mange af dem har jo haft en dårlig skoleoplevelse, og så er det jo at komme ud på den anden side og føle sig nyttig. At de kommer ud og finder ud af at deres kolleger har nogle fritidsinteresser og får en samhørighed, hvilken form for idræt man dyrker. Jeg kan se at her i vores område, de der idrætsforeninger, hold nu kæft, de har en stor betydning."*

### 3.4 Branche ikke afgørende

En lidt overraskende konklusion af undersøgelsen er, at de interviewede arbejdsgivere ikke mener, at der er særlige brancher og jobtyper, der er særligt velegnede og mest realistiske for unge uden kompetencegivende uddannelse. Mange af de ressourcepersoner, vi har interviewet, erklærer sig enige i dette. Selv om statistiske opgørelser kan identificere brancher med flere ufaglærte jobs end andre, og brancher med højere arbejdskraftefterspørgsel end andre, er det ikke dette, arbejdsgiverne lægger vægt på.

Når vi taler med arbejdsgiverne om, om der er særlige brancher eller jobfunktioner, der er mere velegnede for gruppen af unge uden kompetencegivende uddannelse, og særligt de unge med særlige udfordringer, svarer de fleste arbejdsgivere, at det er svært at sige. Det skal selvfølgelig være ufaglærte jobs, men de jobs er i mange brancher. De unge er lige så forskellige som os andre, som flere arbejdsgivere siger. Mange arbejdsgivere taler også om, at de unge, de har ansat, kan tage en uddannelse, hvis de vil, og dermed er mange brancher relevante.

Mange arbejdsgivere nævner, at branchen ikke er vigtig. Det er de unges attitude og vilje og engagement, og de ser intet til hinder for, at de unge, de har ansat, kan få jobs og tage en uddannelse inden for mange brancher.

*”Jeg tror de kan komme ud til alle. De er jo lige så vidt forskellige som dig og mig og alle vores kolleger. De har hver sine interesseområder og hver sine kvalifikationer, så det er svært at finde en branche eller en jobtype. Men jeg er også udpræget optimist, og det er man også nødt til at være og tro på at de kan, selv om de starter fra et dårligt sted. Og så bruge sin energi på dem der kommer, fremfor dem der ikke er der i dag. Der er nogle grunde til det med de her. Det er meget få, hvor det er dovenskab.”*

*”Så hvis en virksomhed kan skabe det, og en sund baggrund i at man møder op på sit arbejde, og lægger det i det, man skal, så skal man nok som virksomhed høste. Så om det er den ene eller den anden branche.”*

*”Der er ikke nogen brancher, der er bedre end andre. Det er deres attitude.”*

### 3.5 Arbejdsgiveres samarbejde med jobcentre og uddannelser

Mange arbejdsgivere nævner det gode samarbejde med jobcentret og med særlige indsats, som de oplever de har, og som de finder vigtigt for sammen at kunne bistå de unge. Kommuner og jobcentre, samt projekter som Erhvervsmentorer i Viborg, Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse i Viborg og Unge på Broen i Silkeborg fremhæves af arbejdsgivere som professionelle og gode at samarbejde med.

Arbejdsgivere nævner eksplicit, at de gør det godt på jobcentret eller på den indsats fra indsatskataloget, som de samarbejder med, herunder at de tager hensyn til, hvad virksomheden har brug for. To virksomheder og to ressourcepersoner nævner også, at det er vigtigt, at jobcentret og andre er åbne om de særlige behov, en ung kan have, så virksomheden bedst muligt kan hjælpe den unge med det, der særligt er den unges udfordring. En uddannelsesinstitution nævner vigtigheden af at de også kan bistå med rådgivning om muligheder for SPS-støtte til arbejdsgivere, der ansætter en ung i en læreplads.

### 3.6 Lovende indsats

Vi har i undersøgelsen interviewet nogle indsats i kommuner og virksomheder, der virker lovende og kan være inspiration til andre kommuner og virksomheder. I bilag 2 uddybes de.

## **Erhvervsmentorer i Viborg Kommune**

Erhvervsmentorer er et initiativ, hvor arbejdsgivere er erhvervsmentorer for unge mentees. En projektleder i jobcentret matcher mentorer og mentees. Ordningen skaber en unik og værdifuld relation mellem unge og arbejdsgivere, hvor de kan samtale på anden vis, end de unge kan med ansatte i jobcentret, og hvor virksomhedens og arbejdsmarkedets perspektiv bliver helt tydeligt for de unge.

## **Virksomhed i Virksomheden**

Virksomhed i Virksomheden i Lemvig Kommune er en aftale med FMC, det tidligere Cheminova, der har etableret en afdeling for 12 unge med vanskeligheder i at komme ud på arbejdsmarkedet. Fra at have en bred målgruppe har projektet udviklet sig til primært at være for unge med forskellige psykiske diagnoser som social fobi og angst, ADHD, Aspergers Syndrom, infantil autisme, og også nogle unge med fysiske lidelser. De unge får rigtige arbejdsopgaver på virksomheden.

## **Ree Park Ungeteam**

Ree Park Ungeteam er et projekt etableret i samarbejde med Syddjurs Kommune for ti unge, der har svært ved at begå sig i skole og uddannelse og/eller har svært ved at komme ud på arbejdsmarkedet. Projektet har udviklet sig til at være fortrinsvis for unge med svære psykiske diagnoser som autisme, ADHD, social angst mv., og projektet har flere unge i den skolepligtige alder, som har haft skolevægring i flere år. Projektet har dog også unge med andre typer vanskeligheder, såsom kriminalitet og misbrug. I projektet får de unge rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø og i et projekt med en ansat pædagog og et tæt samarbejde til Syddjurs Kommune gennem en vejleder, der varetager kontakten.

## **Job Bro til Uddannelse og I Gang Med Uddannelse og Unge på Broen**

Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse (IGMU) i Viborg, og Unge på Broen i Silkeborg er indsatser med en vis lighed. Her kommer unge, der har brug for støtte til afklaring og afprøvning af job- og uddannelsesønsker. De unge får støtte til CV og ansøgninger, afklaring, snusepraktikker og praktikker på hhv. uddannelser, som de kan besøge i 1-2 dage eller i flere ugers praktik for at lære uddannelsen at kende, hhv. beskæftigelse i en eller få dage såvel som flere ugers og i nogle tilfælde flere måneders praktik. Medarbejderne nævner også, at de arbejder med at få unge, der er optaget på en uddannelse nogle måneder fremme, i ordinær beskæftigelse eller i praktik indtil uddannelsesstart. Og de nævner overgangsstøtte og fastholdelseskonsulenter, der følger de unge de første måneder af uddannelsen for at støtte dem.



## Bilag 1

# Yderligere citater fra unge, arbejdsgivere og ressourcepersoner

I dette bilag uddyber vi de udsagn, de unge, arbejdsgiverne og ressourcepersonerne kom med i interviews, da vi synes de indeholder så meget yderligere værdifuld information, der ikke er plads til i en kortfattet rapport.

### Om de unges udbytte:

To unge siger om deres udbytte:

*”Det har var en mulighed for at komme væk fra skolen og tjene nogle penge. Det er den eneste grund til jeg går på arbejde. Alle os derude er ufaglærte. Jeg har overhovedet ikke haft behov for uddannelse. Jeg tænker ikke i uddannelse. Jeg lærer det forskellige efterhånden, og så går det lidt sin gang. Jeg har udviklet mig. Jeg har ikke eneste sygedag siden jeg er startet derude. På produktionsskolen havde jeg mindst en dag om ugen. Der er nogle der er afhængige af en og der sker noget. Jeg kan godt arbejde 10-12-14 timer om dagen her. Det føles overhovedet ikke som en lang dag, ligesom det gjorde på skolen. Der sker noget. Ikke fordi det interesserer mig synderligt, men jeg hygger mig meget med det. Sådan har jeg altid haft det. Lige så snart det er noget arbejde, så tager jeg det seriøst. På skolen kunne jeg ikke se meningen med hvad vi skulle lave. De prøver. Men det interesserer mig sgu ikke det man laver derude. Det er sgu lidt nemmere at få noget motivation, når man har et ansvar. Hvis man ikke havde et ansvar for noget, så ville jeg sgu’ ikke komme op om morgenen.”*

*”Det er hårdere der, man bruger kroppen, så det er gratis træning. Men det er fint nok. Jeg er ansat i tre måneder mhp. at blive tilbudt job der. Det er fandme hårdt, for man skal jo op på akkorden. Det er pengene. Jeg vil gerne lige have et kørekort.”*

Disse to unge er eksempler på, at unge kan se en mening med at skulle stå op om morgenen og møde frem, en mening, der kommer fordi det er et job, og ikke skole. Og meningen er også knyttet til det at tjene sine egne penge.

En arbejdsgiver fortæller om to unge, han har ansat, og hvordan de ”mosler på”, fordi de kan se en mening med jobbet:

*”Men for de to her holder det ikke, hvis de var kommet på en fabrik med monotont arbejde. De skal motiveres, og jeg tror ikke de motiveres af at lave monotont arbejde. De vil gerne lave noget, det gør ikke noget det er hårdt eller de bliver beskidt af det. De mosler bare på. Men der skal være afveksling, og det skal ikke kun være kedeligt. Virksomhederne skal ikke udnytte praktikerne, men nogle af dem er ikke lønklare fra start. Arbejdsniveauet er ikke til, de er ikke deres løn værd i starten. Vi fik løntilskud, for han var ikke oppe og yde, så jeg kunne forsvare arbejdsniveauet, men det er der kommet. Den afdeling der løfter dem, de får jo også en glæde ved at se at man trækker en ung mand op af dyndet. De penge man bruger på dem i løntilskud og på Broen, det er småting ift. hvis man har dem på kommunens regning alle dage. Du skal løfte dem mens de er mellem 18 og 25 år, for at løfte dem, og de kan løftes.”*

En ung fortæller om at få selvværd:

*”Jeg er 29 år. Jeg har prøvet noget HG, jeg ville godt arbejde i butik. Men så var der noget flytning, så stoppede jeg. Så fik jeg en depression, og så fik jeg diagnosen angst, så der har været en del at arbejde med. Og jeg vil ikke have medicin, for jeg har en søn. Min sociale angst er ikke så slem mere efter at jeg kom herud. Vi arbejder på at jeg skal blive selvforsørgende, dvs. at jeg minimum skal have 30 timer. Jeg har rykket mig rigtig meget og blevet mere glad. I starten hilste jeg ikke om morgenen, men prøvede at gemme mig, men det gør jeg ikke mere. De har været rigtig gode til at anerkende mig og sige det gjorde du rigtig godt, og tak fordi du hjælper. Jeg tænker ikke i uddannelse på nuværende tidspunkt. Nu vil jeg gerne på arbejdsmarkedet. Jeg tager ting i bidder lige så stille.”*

En arbejdsgiver siger:

*”Og nu er han også en rar dreng. Og det betyder også noget. Han kommer jo til egne kunder og skal stå på egne ben, det skal man jo også kunne. At de kan behandle kunderne som jeg selv gør. Jeg er uddannet købmand, så jeg ved hvad god kundebehandling er.”*

To unge fortæller om at blive taget alvorligt og få ansvar på arbejdspladsen:

*”Det giver mig også noget menneskeligt. Det giver, de har jo brug for en, og de siger hej om morgenen og siger farvel. Så der er nogen der har brug for en, det giver noget glæde.”*

*”Jeg bliver taget seriøst ift. de opgaver, jeg får. Det er ikke bare en ligegyldig opgave. Det er opgaver, hvor hvis jeg ikke gør det, så skal de selv gøre det. Så det er vigtige opgaver. Det er en større motivation. Og så får jeg jo en indtægt af det, jeg laver. Det gjorde jeg jo ikke i de praktikker. Det er ikke fordi jeg vil lyde grådig, men det er da en ekstra motivation. Det er nemmere at være disciplineret, når man ved at det er det, man skal leve af. Hvad er der, der er vigtigt: Og det er at blive taget seriøst i det man gør og siger. Der skal selvfølgelig være et grundlag for det, men hvis jeg kommer med et forslag, så bliver der tænkt over det. Det er det vigtigste ift. motivation for mig. Og det føler jeg der er der, hvor jeg er nu. Jeg lægger nok ikke så meget mærke til de personlige ting selv, men mine forældre siger, at siden jeg startede, har der været en stor forandring tilbage til den almindelige mig. Så helt klart et selvtillidsboost. Man skjuler sig nok ikke så meget, eller holder informationer om sig selv tilbage, som man gjorde før.*

*På længere sigt vil jeg noget andet, det er jeg ret afklaret med. Sådan 100% sikker hvad det skal være er jeg ikke endnu. Det er nok ikke altafgørende med uddannelse, men jeg har gjort mig nogle tanker om, hvor jeg gerne vil hen. Lige nu læser jeg koreansk sprog, og vil gerne have det flettet ind i mit arbejde. På sigt vil jeg gerne arbejde med det. Import-eksport. Jeg tror det er der, hvor det bliver brugt mest ift. Danmark. Min helt store drøm lige nu er at blive god nok og være heldig at finde et arbejdeovre i Korea. Det vil være et stort spring, og hvad der uddannelsesmæssigt kan lade sig gøre. Der er jo danske virksomheder derude, hvor sprog måske vægter højere end meget erfaring på det givne område. Jeg har også rådført mig med nogle kolleger. Jeg går og tænker, at jeg til sommer skal på sommerskoleophold i Korea. Det kommer an på hele verdenssituationen. Men så er det planen. Jeg skal have undersøgt nogle muligheder for uddannelse.”*

Det er vel at mærke unge, der har været ude i tovene og udfordret med lav selvtillid, depression mv.

Mange af de interviewede unge udtrykker dette med at blive taget alvorligt (mange siger for første gang), blive talt til og talt til på en ligeværdig måde, og så altså den sidste, der nu formulerer drømme om et job i Sydkorea.

Fire arbejdsgivere fortæller, at de finder det vigtigt at sikre, at de unge føler sig ligeværdige med de øvrige ansatte, og at der er en ligeværdighed på arbejdspladsen for alle, ved at de unge behandles som de øvrige ansatte.

Nogle unge er uafklarede og får afklaring gennem praktik. Nogle af de interviewede unge har været på afklaringsforløb i projekter etableret i samarbejde mellem jobcentret og uddannelsesinstitutioner og ad denne vej kommet i praktikker, der har medvirket til at afklare dem via praktik på arbejdspladser. Det

gælder eksempelvis denne unge, der har været på 1 gang Med Uddannelse (IGMU) på Mercantec i Viborg, der fra at være usikker og uafklaret omkring beskæftigelse og uddannelse nu er afklaret og overbevist om, at han skal tage en fem-årig uddannelse:

*”Jeg er 21 år gammel. Jeg har ikke lige vidst hvad jeg skulle. Jeg har gået siden 2019, da jeg blev færdig med gymnasiet. Så havde jeg noget arbejde, og så tænkte jeg: Nu vil jeg videre med noget uddannelse. Jeg var usikker på hvordan og hvorledes. Så kom jeg på IGMU for at blive afklaret og komme på noget, der mindede om uddannelse og få et fællesskab igen. Jeg vidste hvilken vej jeg ville. IGMU hjalp mig med at finde ud af det. De fik mig i praktik dernede på medieskolerne så jeg kunne øge mine chancer for at blive optaget. Og jeg hjælp til at skrive min ansøgning. Jeg er i praktik på medieskolerne. Jeg har søgt ind på uddannelsen og er blevet optaget og starter til februar. Det er fem år i alt.”*

Her er en længere fortælling fra en arbejdsgiver, der illustrerer mange pointer om det udbytte, de unge får af at være i job, både med et personligt og socialt udbytte med at få ansvar og erfare, at man betyder noget for nogle kolleger, og få skabt sociale relationer. Samtidig illustreres hvordan arbejdsgiverne hjælper de unge ind på arbejdsmarkedet via hverdagspraktisk støtte, der bare falder dem naturligt:

*”Jeg mener jo at alle virksomheder har et socialt ansvar. Der mangler jo arbejdskraft. Jeg mener jo i princippet at alle fortjener en chance i livet. Vi skal som virksomhed give unge en mulighed, hvor de har haft en svær opvækst. I praktik koster det os ikke meget, så det er ikke meget det kræver af os at hjælpe en person op af suppedasen og få et liv. Når man stiller dem i udsigt at hvis det går godt at man så kan få et godt lønnet job, men de skal ind på arbejdspladsen inden man overbeviser dem det. At de oplever et fællesskab, og at der er nogle der vil dem. Mange af dem kommer fra miljøer, hvor de føler sig til overs, og har en krævementalitet, det der med at lære at yde for at nyde.*

*Nr. 2 vi fik, der kontaktede vi dem og spørger om de har en. Han var blevet far alt for ung. Og tyngtet hjemmefra. Ham har vi ikke helt ude af praktikplads, men det er tæt på at han får en kontrakt. Ham startede vi op med fire formiddage om ugen. Han havde ingen bil, så han var også lidt udfordret og havde børn, der skulle op og i skole og barnepleje. Så kunne han først møde kl. 9, og det var de andre trætte af, så sagde de om ikke han ville møde kl. 8 som de andre. Så går der en uge, så siger han, jeg vil egentlig også gerne arbejde lidt mere. Så siger en kollega: jeg kan køre forbi og hente dig om morgenen. Så nu arbejder han fuld tid. Det er den der, jeg tror de gutter, der er omkring ham, ham der er leder er meget idrætsforeningsmand, at man tager det med, at man prøver at løfte nogen uden at de opdager det. Det er lidt med snilde en gang imellem, at man i princippet positivt manipulerer. At han opdager at han kan arbejde, at han også gør en forskel for arbejdet og for kollegerne. Han har sagt at han har glædet sig til at få sin første løn. Han ville rigtig gerne arbejde for os. Så hvis han kan holde sit niveau og holde til det, så kommer vi med en kontrakt til ham inden for den nærmeste korte fremtid.*

*De har begge to fundet glæden i at arbejde ved at man prøver at lave det afvekslende for dem, også lader dem komme med, og inspirerer dem. Den ene kører gummiged. Den gang han kom, turde han nærmest ikke at sætte sig i den.*

*Det man også skal, det skal ikke være et sted hvor man har akkord, for deres arbejdstempo er ikke så højt i starten. Jeg mener det her er rigtig gode cases, også de på Broen, at de spotter de unge, hvor vil det være fornuftigt at sende dem hen. Fordi de har selvfølgelig flere samtaler med dem. Og mange af dem er jo bare at de skal lære at møde. Vi skal give dem det indtryk, at det går ud over de andre kolleger, fordi vi har faktisk brug for dig. Og det tror jeg man kommer rigtig langt med, det er værre end hvis kommunen ringer og siger hvorfor. Men det at de belaster nogle kolleger, det betyder meget. Der er ingen tvivl om at de får indsigt i at de er en brik i at det virker for virksomheden. Derfor kan det godt*

være et rengøringsjob. Vi har fødevarerkontrol på, og ham den første vi havde han havde lige nøjagtig gjort det rigtig fint rent. Så kommenterede de at det var helt vildt så rent det var. Så sagde jeg til ham at det var hans fortjeneste. Du skulle have set ham, han løftede sig fuldstændig. Han er også typen, han har aldrig beklaget sig over det, vi havde sat ham til. Vi havde sagt at han skulle sige til, hvis der var noget der var træls, men det har han aldrig sagt.

De folk på Broen er også gode, for de tør sige noget til dem. Når de lige får de unge under neglene, og de kan føle at der er nogle der vil hjælpe. Men at de så også er lidt far og mor form og siger: Nu skal du jo huske. De går til den unge og sørger for at de har forstået alvoren i at arbejde det kræver noget, det er ikke bare noget, der giver. De siger også at de har kontakten til dem, så hvis det ikke går, så prøver vi et andet sted.

Da den første fik sin første løn. Han var himmelhenrykt, det er jo en helt anden verden, og han skulle spare sammen til kørekort igen, og han skulle have bil. Vi havde også nogle snakke med ham om han nu havde forsikring. Så fik vi ham til at forstå at når han fik penge, at det var en god idé med en budgetkonto i banken. Hvor man sådan lige er på tomandshånd, kan man jo godt lige spørge lidt, og fortælle da man selv var ung, hvad man gjorde.”

En arbejdsgiver fortæller om deres tilgang til de unge, og hvordan den unge, de har pt., opfører sig helt anderledes pænt end det, jobcentret har oplevet med at han kan blive opfarende:

”Vi behandler dem med stor respekt, og vi møder dem der, hvor de er og accepterer dem som de er. Men de skal også huske at acceptere dem vi er. De regler vi har i butikken, de skal følges. Det er kort og kontant. Men også en masse kærlighed og omsorg. Det er ikke bare at tage dem ind, for de har en masse de slås med. Det er så forskelligt hvordan man så skal håndtere det. Nogle kan man sagtens sige tingene til, og gå lidt hårdt til værks. Og andre skal man gå stille og roligt. Ham vi har nu, siger de kan blive opfarende. Vi har aldrig oplevet det. De siger det er helt utroligt at han ikke har været endnu.”

## Om motivation for uddannelse

En ung fortæller, hvordan han blev motiveret for uddannelse i jobbet, fordi han oplevede, at han kunne mere end han troede. Han opsagde derfor en aftale om ordinær ansættelse i et ufaglært job, fordi han var blevet motiveret for uddannelse i de seks måneder, han var på arbejdspladsen:

”Jeg fik et ferieafløserjob på XX i tre måneder, og så blev jeg forlænget tre måneder mere. Så snakkede vi om, og jeg havde allerede skrevet under på fuldtidsjob der. Men så sagde jeg op, fordi jeg kunne få et andet job, hvor jeg kunne få en læreplads som forsyningsoperatør. Jeg er startet, hvor de skal se om de kan bruge mig, og så bliver det til en læreplads. Jeg giver den en ekstra skalle og giver den fuld gas. Så skal jeg nok få den lærepladsaftale. Jeg har prøvet uddannelse før, men jeg er ikke så god til at sidde i skole. Jeg har aldrig vidst hvad jeg skulle vælge. Så jeg er droppet fra nogle uddannelser tidligere. Da jeg kom på XX, så jeg også at man kunne bruges. Faktisk blev jeg anerkendt i at man faktisk godt kunne lave noget, og de var glade for en, og at man kunne mere end man troede. Så giver man den mere gas, nu skal der ske noget, for man kan faktisk godt. Man får helt klart mere selvtillid.”

Dette er et eksempel på en af de mange unge, der fortæller om succesoplevelser i job, hvor de ser, at de kan klare det.

Men uddannelse er også en udfordring for nogle unge. En ung siger det sådan her – dog med fuld overbevisning om, at han nok skal klare uddannelsen:

*”Det har levet op til mine forventninger. Jeg synes det er godt. Det er klart bedst at være ude hos mester. Man skal lige tage sig sammen til at være på skolen.”*

Her er en profil af en af de interviewede unge, hvis fortælling illustrerer den modning og udvikling og afklaring, unge kan få ved at være i et job, idet de kan opleve mening og få sociale fællesskaber og derved få skabt både en arbejdsidentitet og en privatlivsidentitet:

*”Jeg er 24 år. Jeg gik på TAMU et år. Jeg havde været i Norge og arbejde på hotel et år. Så havde vi en dårlig sæson på hotellet, hvor vi så ikke havde så god økonomi, og så rejste jeg hjem til Danmark. Så endte jeg med at blive hjemløs nogle måneder. Så kom jeg ind i Ungeindsatsen, og så boede jeg der, mens jeg gik på TAMU. Som hjemløs kendte jeg heldigvis en masse mennesker, som gerne ville hjælpe mig. Så jeg couch-surfede i nogle måneder.*

*TAMU havde en aftale med virksomheden, og gennem TAMU fik jeg en aftale om at komme i prøvetid. Jeg havde en samtale, og startede med praktik. Og så fik jeg en lærlingeaftale. Jeg er super glad for det. Jeg synes, der er en god kantine, de folk man skal lære tingene fra de er rigtig gode til at lære fra sig, og der er en god stemning herude. Det er en arbejdsplads, så selvfølgelig skal man tingene seriøst, men man kan også gå og lave noget sjov med hinanden. De fleste folk er i godt humør og siger godmorgen til en og smiler og spørger ind til hvad man har lavet i weekenden.*

*Jeg synes ligesom det hjælper mig med at holde nogle ting ved lige. Når man skal ud til virksomheden, jeg skal tidligt op om morgenen, så jeg får meget mere ud af dagen. Jeg har noget at stå op til, og når jeg kommer hjem, skal jeg holde styr på hjemmet, og lave mad, og jeg planlægger dagen. Og det er fysisk hårdt, så jeg får også brugt min krop. Jeg lærer det sociale på en arbejdsplads, men også at gå op i ens arbejde, for man skal virkelig give den gas herude. Hvis man skal på akkorden, skal man have et rigtigt højt tempo. Jeg er lærling, så der går et stykke tid, før jeg kan komme på akkorden. Men jeg har også fået at vide, man skal have styr på kvaliteten. De giver en plads til at lære det.*

*Jeg synes det er skide fedt herude. Jeg skal have uddannelse herude og komme på akkorden. For nogle år tilbage gik jeg på gymnasiet, men det fandt jeg ud af ikke var noget for mig. Men en arbejdsplads som den her, det er lige mig. Så kan jeg få brugt kroppen, og være mere social end at skulle læse bøger, det har ikke lige været noget for mig i hvert fald.”*

Men alligevel siger han så videre i samtalen:

*”Her til starten af næste år skal jeg til Roskilde til skoleforløb. Jeg har mere været i gang med arbejdet, hvor der nu kommer til at være nogle skoleforløb. Det er en del af det hele, så det skal jeg have med på vejen. Så bor man på skolen. I to uger i første omgang. Og så skal man hen til andre skoler senere. Men det har jeg ikke hørt så meget om endnu. Lyst til uddannelse: Jeg kunne have valgt at gå ufaglært. Men jeg synes det var smart at blive lærling, for så er man også sikret at blive ansat herude. Så jeg tænkte at det var smart at blive lært op først før man skal ud og præstere.”*

Denne unge er et eksempel på, at det at være i et job giver en modning, der både giver en arbejdsidentitet og en privatlivsidentitet, og hvor han i jobbet får åbnet øjnene for betydningen af uddannelse. Så selv om det at skulle læse bøger ikke var noget for ham, har han fået en praksisnær motivation for uddannelse, så han nu ikke frygter skoleopholdet.

## Om unge med psykiske vanskeligheder

En ung har ti lønnede timer ugentligt som kontormedhjælp. Hun har social angst, blev stærkt udfordret af at være i et relativt stort miljø med mange kolleger. Både hun og hendes arbejdsgiver fortæller, at det var en udfordring i starten, men at arbejdsgiverens støtte, både hendes primære kontaktperson, og de øvrige kolleger viste hensyn, var anerkendende med at hilse på hende uden at overgøre det og komme for tæt på, og var gode til at rose hende for de opgaver, hun udførte. I løbet af relativt kort tid begyndte den unge at kunne udfordre sin angst ved at begynde at hilse og småsnakke med kollegerne. Og det har udviklet sig til, at den unge i dag er mere deltagende og kan håndtere sin angst. Hun har endda for nylig sagt ja til at tage med sin arbejdsgiver til et arrangement for erhvervsmentorer, for selv at fortælle om sin angst og sin udvikling ved at være i jobbet. En stor overvindelse og et stort fremskridt. Den unge tror selv på, støttet af arbejdsgiveren, at hun kan komme i ordinær fuldtidsbeskæftigelse. Men det har også været en proces med jobbet med kombinerede ordinære timer og praktiktimer i 1½ år.

Arbejdsgiveren fortæller om, at det tager tid med nogle af de her unge, og at hun er nervøs for, om jobcentret presser for meget på for hurtigere progression:

*”Men burde også kigge på, hvordan er det vi kommer dertil, hvordan kan vi tage hensyn til hende, så hun kommer ordentligt i mål. Det er vigtigt. Man får også nogle personlige relationer til et menneske, og så ser man jo det menneske på en anden måde. Hvis vi presser hende op i 25 timer, risikoen for at det bliver for meget. De hensyn ser man jo når, man har relationen. Det kolliderer med reglerne nogle gange. Jeg er ikke et sekund i tvivl om at hun kan komme op og få fuldtidsjob. Hun skal bare være et sted, hvor der bliver taget hensyn til hende. Hun har social angst. Hun har haft nogle svigt i hendes liv. Hun føler sig så tryk her, hun føler sig anerkendt. Jeg har en klar mavefornemmelse af at hun kan godt komme i en fuldtidsstilling. Det skal bare have den nødvendige tid.”*

## Om arbejdsgiveres medvirken og ansvar

*”Mit hjerte sidder det rigtige sted. Men det er ikke altid det primære. Jeg synes at alle folk, hvis de ellers vil, har de ret til en chance mere. Det har du og jeg også, selv om vi laver en bøf. Når man så har gjort det et par gange, og det viser sig, at tingene ikke ændrer sig, så må man jo give op, og det er også sket heromme. Det er misbrug, når de har tunge misbrug. Specielt hash-delen, den er så modbydelig for arbejdsstruktur. Og så har vi haft lidt med noget alkoholmisbrug. Vi samarbejder faktisk gerne med noget afvæjning, hvor ønsket var at komme ud af noget misbrug, og så hjælper vi med og prøver at få en struktur på og styret ind, sådan at det er lidt nemmere at håndtere. Men nogle gange går det jo godt, og det er fedt for os og fedt for ham, og vi får en medarbejder ud, der er utrolig tro overfor vores set-up, og er jo åben overfor den næste person, vi skal ansætte på de her vilkår. Og så er hele grundholdningen her, at hvis det giver mening, så giver det mening. Jeg gider ikke have en praktikant ind her, hvis der ikke er et job her.”*

Disse citater illustrerer det samfundsmæssige ansvar, de fleste interviewede arbejdsgivere giver udtryk for – ikke som noget de har tænkt længe over, de skal lige tænke over ordene, når de bliver spurgt. Ej heller noget de har nedskrevet politikker for. Bare noget de gør, værdier de udlever i en hverdagshjælp.

En ordveksling under et interview med en arbejdsgiver og en ung til stede viser det ansvar, arbejdsgiverne påtager sig, og hvordan det giver mening for dem i dagligdagen:

Den unge siger: *”Jeg går på skole i Randers. Der er en lille times kørsel i bil. Jeg har bil.”*

Arbejdsgiveren siger så: *"Ellers så havde vi nok fundet en løsning på det. Så havde jeg leaset en bil til ham."*

## Om rekruttering

En arbejdsgiver siger:

*"Det er primært det personlige og det sociale jeg kigger efter. Det faglige skal jeg nok lære dem. De skal have den rigtige indstilling og have lyst til at være der. At de efterspørger at sidde oppe i kassen, at de smiler når de møder ind, og smiler til kunderne. At de ikke bare prøver at gemme sig, men kommer og siger: hvad skal vi nu lave? Det er noget attitude."*

Det er et varieret billede, vi får af de interviewede arbejdsgiveres rekruttering af de konkrete unge, vi har interviewet fra samme arbejdsplads som en af de interviewede arbejdsgivere. Nogle arbejdsgivere deltog i et arrangement i eksempelvis erhvervsmentornetværk eller på en uddannelsesinstitution. Nogle blev kontaktet af jobcentret, et projekt eller en uddannelsesinstitution med forespørgsel om at tage en ung i praktik med henblik på ansættelse. Nogle arbejdsgivere tog selv kontakt til jobcentret, et projekt eller en uddannelsesinstitution for at få en ung i praktik med henblik på ansættelse.

De interviewede unge fortæller ligeledes, at de har fået deres beskæftigelse ad forskellige kanaler – mange via forudgående praktik. Nogle har selv fundet jobbet via kontakter og egen opsøgning. Nogle har fået jobbet ved at blive henvist til virksomheden via jobcentret. Nogle har fået jobbet via erhvervsmentors netværk. Nogle har fået jobbet via TAMUs virksomheds-kontakter mv. De interviewede unge har lavet meget forskelligt inden deres nuværende beskæftigelse. Hovedparten er frafaldet en tidligere uddannelse – som smedelærling, frisøruddannelse, uddannelse til lastbilchauffør, en videregående uddannelse før bacheloreksamen. Flere har gennemført gymnasiale uddannelser, en har gået på FGU, og fire har gået på TAMU - Træningsarbejdsmarkedsuddannelserne.

## Om arbejdsgivernes tilgang til de unge

En arbejdsgiver fortæller om, hvordan man skal behandle de unge forskelligt alt efter hvem de er, og hvad de kommer med, og samtidig understøtter citatet her ovennævnte pointe med, at arbejdsgiverne tager ansvar for unge, der også har relativt store udfordringer:

*"Vi behandler jo ikke alle ens. Nogle har måske problemer med forældre der har et misbrug. Dem skal jo tage hensyn til på en måde. En der kommer med en kriminel baggrund skal vi behandle på en anden måde. Der bliver stort hensyn. Til en vis grænse selvfølgelig. Eleven skal selv være villig til at flytte sig og måske give afkald på noget."*

En arbejdsgiver siger, at man skal acceptere fejl, og ikke blive sur over fejl, da det er en del af læringsprocessen. Andre siger, at man skal bruge lidt ekstra tid på at tale med de unge og få dem til at føle sig trygge og påskønnede.

*"De unge skal også kunne lave fejl. Vi arbejder med naturprodukter, så man skal fejle for at lære."*

Arbejdsgiverne giver udtryk for, at de unge skal hjælpes i gang via et rigtigt job og rigtige jobfunktioner, og de unge skal stilles overfor krav. Men at de samtidig med at skabe læring på arbejdspladsen via jobbet og samspillet med kolleger skal have en forståelse for den enkelte unge og dennes behov for en vis fleksibilitet for at blive indsluset og integreret på arbejdspladsen, fordi den unge kan mangle nogle egenskaber, der gør, at mødestabilitet og attitude er på plads fra dag et.

En arbejdsgiver fortæller, at det, der virker i integrationen af de unge og opbygningen af deres selvværd er en "onkelfunktion" på arbejdspladsen – og igen: at de unge bliver taget ind på arbejdspladsen som en hjælp til unge, der i starten ikke har nær den værdi, der skal til for at være i et ordinært job. Men det får de:

*"Det jeg tror der har været det største succeskriterium hos os, det er at man finder en på arbejdspladsen, der er den gode onkel, som ikke skælder og smælder, men hvor overbærenheden er stor, og er positiv og tager den unge med som sidemandsoplæring, det er i hvert fald rigtig givtigt. Det er ikke fabrikschefen eller værktøjer, der skal gøre det. Man skal finde en, der har overskud og er den rare onkel. Og hvis der er noget, medarbejderne er sure over med den unge, så er det ikke den unge, de skal gå til, så skal de gå til mig, så tager jeg dialogen, og hvad der udfordrer kollegerne. Men man skal huske at de starter med at være på 25% eller 10% af normal arbejdsindsats. Men det, der er vigtigt, er at de føler sig velkomne, og at de får tryk. Den gode onkel, det er det, der skal til. Lederen skal have ansvaret, men det er den gode onkel."*

Det følgende citat illustrerer det store ansvar, mange af arbejdsgiverne fortæller at de tager, uden at de refererer til det som et særligt ansvar. Det er bare indlejret i deres tilgang til at give de unge en chance. Læg mærke til hvor store problemer den unge har været i, og han starter på ret få timer, uden yderligere fanfarer fortæller arbejdsgiveren så også, at den unge er blevet fastansat:

*"Den første gang han kom nede på skolen, havde han en dåsebajer i overlommen. De er så to, der siger, om ikke han skal have forandret sit liv. Jeg er godt klar over, at han er ude på lidt et skråplan. Så får vi lavet en aftale, at han skal arbejde 3X4 timer i ugen. Den første proces er bare at lære at møde, og i det hele taget, han kunne ikke når der var så mange, der sad og snakkede i pauserne. Det har vi også arbejdet med. Han arbejder fuld tid nu. Han er sådan set normalt ansat med fuld kontrakt i ordinær beskæftigelse. Det er et forløb over to år. Vi har haft ham i fuld løn i 1½ år."*

*Han havde mistet sit kørekort, så da det var allerværst havde vi en af mine kolleger til at køre forbi og hente ham på arbejde. Efter et stykke tid fik han nogle gange at han meldte sig syg, og i princippet må man jo ikke spørge til det. Men så sagde jeg, at jeg ville gerne aftale med ham, at hvis han havde nogle dage, hvor det hele var træls, og at han ikke kunne se nogen muligheder, så kunne vi kalde dem "øv-dage", og så skulle han komme, men så skulle vi nok finde noget arbejde, hvor han kunne gå for sig selv og ingen forstyrrede ham. Så han fandt jo ud af, at han fik det bedre, når han kom på arbejde og kunne gå og have tankerne på arbejde fremfor at have for meget tankevirksomhed derhjemme. De får jo nogle down-perioder, og der skal man godt nok være klar til at støtte og hjælpe. Der indførte vi de der "øv-dage". Han kunne komme op af formiddagen, og så var han klar igen. Så det at komme væk fra det, der egentlig er problemet, det er også nøglen."*

## Medarbejderne

Vi har også spurgt arbejdsgiverne, om der er opbakning blandt medarbejderne til at ansætte unge, der kræver lidt mere. Det kan jo gå ud over en akkord eller anden form for effektivitet, det kan give problemer med en lavere fremmødestabilitet, og det kan kræve noget socialt at skulle tale med nye kolleger, der ikke er så udadvendte i starten, eller omvendt kan være udadreagerende, eller andet. Alle interviewede arbejdsgivere fortæller, at de ikke har problemer med medarbejdere, der er kritiske overfor at ansætte målgruppen. Nogle fortæller, at medarbejderne som en selvfølgelig hjælper de unge på de måder, de nu skal hjælpes på. Andre fortæller, at det ligger i virksomhedens DNA at tage et socialt ansvar, og at medarbejderne derfor bakker op. Nogle fortæller også om medarbejdere, der hurtigt etablerer kørselsordninger med de unge, får den unge motiveret til at deltage i idrætsaktiviteter uden for arbejdstid, og får aktiveret de unge til at gå op i tid med argumenter om, at der er brug for dem.



## Bilag 2

### Lovende indsatser

I dette bilag fremhæves nogle indsatser i kommuner og virksomheder, der virker lovende og kan være inspiration til andre kommuner og virksomheder for at løfte indsatsen for at få unge uden kompetencegivende uddannelse, og som har nogle udfordringer, ud på arbejdsmarkedet og herfra måske også i uddannelse på et tidspunkt efter en personlig og social modning og udvikling. Det skal understreges, at de nævnte indsatser i dette afsnit ikke er udtømmende, men er udtryk for de, vi har nået at identificere og interviewe i denne undersøgelse, der er gennemført i et meget afgrænset tidsrum på en måned, i november 2020. Endvidere skal det understreges, at de nævnte indsatser ikke er systematisk dokumenterede og evaluerede. Fremhævelsen beror alene på interviews foretaget med ansvarlige og med arbejdsgivere, der samarbejder med dem, og unge der er i eller har været i indsatsen eller er kommet i beskæftigelse eller uddannelse efter at have været i indsatsen.

#### Erhvervsmentorer i Viborg Kommune

Erhvervsmentorer er et initiativ, hvor arbejdsgivere er erhvervsmentorer for unge mentees. En projektleder i jobcentret matcher mentorer og mentees. Ordningen skaber en unik og værdifuld relation mellem unge og arbejdsgivere, hvor de kan samtale på anden vis, end de unge kan med ansatte i jobcentret, og hvor virksomhedens og arbejdsmarkedets perspektiv bliver helt tydeligt for de unge.

Erhvervsmentorer i Viborg Kommune er et relativt nystartet initiativ fra 2019. Nogle virksomhedsledere i kommunen kontaktede borgmesteren med et ønske om at bidrage med støtte til unge. Projektlederen, der er ansat på jobcentret, fortæller:

*”Så i 2018 eller 2019 kommer der simpelthen tre virksomhedsledere til vores borgmester med en lang liste med 25 virksomheder, som gerne vil hjælpe de her unge. Vi har lavet en investeringscase, og af Byrådet bliver der sat penge af til, at det her faciliteres - en fuldtidsstilling, og det er mig. Så jeg startede i august 2019. Så er der selvfølgelig lavet nogle målsætninger. Nu er vi 80 mentorer.”*

Initiativet ligger i forlængelse af det, der hedder Task Force Viborg og Code of Care, som også er netværk for arbejdsgiveransvar. Projektlederen fortæller:

*”Mentorer som erhvervsledere og direktører kommer ydmygt og spørger: ”Mon jeg kan bruges?” Så har jeg nogen, der siger: ”Ah men, vi vil være rigtig gode, hvis vi kan gå sammen med dem. Send dem ud til mig et par dage om ugen, hvis de ikke kan sidde stille i skolen, og gå med mig og se hvordan det er.”*

Erhvervsmentorer er en aktivering af arbejdsgivere som ressourcepersoner uden en stram styring af, hvad de skal. Projektlederen fortæller:

*”Det er svært at sige præcist hvad erhvervsmentorerne gør. Vi slipper den unge og erhvervsmentoren løs med en overordnet målsætning om at det skal munde ud i erhverv eller uddannelse. Men vi stiller ikke krav om hvad de skal snakke om, der er ikke krav om tilbagemelding, vi kan ydmygt spørge hvordan det går, og så følger vi op hver 3. måned og spørger om de vil forlænge det.”*

*”Erhvervsmentoren ringer og inviterer de unge på en kaffe, er der kemi og basis for at vi mødes igen? Matchet er vigtigt, for de unge skal ikke have nederlag. De skal ikke have nederlag ved at have præsteret dårligt i første møde. Vi skal lige støtte dem i hvordan de har den første samtale. Giv dem lidt at starte med. Det samme med erhvervsmentoren – ”det er en ung pige, og jeg har fået lov at sige at hun har nogle problematikker med angst, så jeg vil foreslå, at I starter med at gå en tur, og at du er nysgerrig på hendes liv”. Jeg siger, at de behøver ikke gå til sagens kerne den første dag, men lær det her unge menneske at kende.”*

Projektlederen fortæller om værdien af erhvervsmentorerne, fordi det giver de unge en anden, mere ligeværdig relation til en voksen, de kan tale med:

*”Vi skal huske at det er en frivillig indsats, og det motiverer i høj grad de unge. Mange af dem har svært ved at forstå, at det her er ikke en relation, der får penge for at snakke med dem! Det synes jeg er meget interessant.”*

Flere unge i Viborg og de interviewede arbejdsgivere i Viborg, der er erhvervsmentorer, samt de interviewede ressourcepersoner i Viborg fortæller, hvordan erhvervsmentor-ordningen skaber en unik og værdifuld relation mellem unge og arbejdsgivere. Erhvervsmentorerne er arbejdsgivere, der har en ung mentee, som de taler med, og samtalen får en helt anden karakter end de samtaler, de unge kan have med professionelle på jobcentret og uddannelsesinstitutioner, og sågar med deres forældre. De unge og erhvervsmentorerne samtaler i andre rum. Nogle gange går de en tur, andre gange drikker de en kop kaffe sammen. Nogle træner sammen, fordi det vil de begge gerne, og så får de talt ad den vej. De unge får gode råd om job- og uddannelsesmuligheder, hvordan og hvor man søger job, og gode råd om deres attitude og hvordan de skal opføre sig fremstå bedst overfor en arbejdsgiver.

En ung bekræfter det positive i at have en erhvervsmentor:

*”Både jobcentret og mentoren er jo interesseret i at få en videre, men mentoren er jo interesseret i at få en videre på den gode måde, hvor jobcentret egentlig bare er interesseret i at få en videre. Sådan føles det i hvert fald nogle gange. Og en der kan give gode råd, der ikke lige som mine forældre bare vil give mig en masse råd ud fra hvordan de kender mig. Han guider mig ud fra hvad virksomheder vil have. Der er det rigtig godt at have en mentor.”*

En anden ung fortæller:

*”Hvis der var noget, der var træls, kunne jeg tale med min mentor. Og hvis han følte at jeg havde brug for et spark i røven, så gjorde han det. Det aftalte vi tidligt, at det kunne være godt, i stedet for at han sad og græd med mig. Så talte vi job, og jeg har det med ryggen. Så gennem ham fik jeg en praktikplads som vicevært. Så snakkede jeg med ham om elektriker var en mulighed. Så skulle han så heldigvis til et mentormøde, hvor han vidste der kom en elektrikerdirektør. Så sagde direktøren der, at jeg kunne bare prøve at ringe. Min mentor fortalte ham om min situation, så han havde et indblik i det fra start.”*

En ung fortæller om det at have en erhvervsmentor:

*Vi har mødtes en gang hver tredje uge. Og så havde vi også noget fælles interesse for noget træning, så har vi været ude og lave det også, i stedet for at det kun er seriøs samtale. Og så gik vi en tur. Han har haft en betydning for mig. I stedet for at man sidder for sig selv og synes at alt er træls, og så kom ud og se, at ved du hvad, sådan er det. Når først man falder ned, så falder man længere ned, og der er modstand overalt. Skabe et forhold andet end bare at jeg er her for at hjælpe dig. Jeg tror det var ret vigtigt at vi kunne sammen. Det var en god idé at man skulle rundt og snakke med nogle forskellige, så man kunne få det rette match.”*

Tre arbejdsgivere fortæller om deres motivation for at være erhvervsmentor:

En arbejdsgiver fortæller:

*“Vi kan jo snakke lidt omkring de krav, der bliver stillet til ham, men jeg kan også komme til ham om, hvad er det for krav vi som virksomheder stiller af krav, har fokus på, hvordan agerer du når du kommer ud, du skal ikke kigge ned, men skyde brystkassen op og ikke forputte dig. Så sidder vi bare og har en god snak om, hvordan han har det, og hvordan han kan agere i situationer, han kommer i. Han har kunnet snakke med mig om, hvad der motiverer ham, hvad der er drivkraft i ham. Så har han haft nogle sammenhængende sygedage, og jeg spørger ham, hvordan tackler du det? Hele tiden så han har en, han kan støtte sig op af, uden at jeg ser på bundlinjen og tal som i jobcentret. Det er helt nede på jorden.”*

*“Jeg er erhvervsmentor, fordi jeg personligt - det at jeg bruger nogle få timer om måneder kan bidrage til at jeg får et ungt menneske bragt videre, så er det hele værd. Det er et lille stykke arbejde at give ift. hvad man kan få ud af det, og også hvad samfundet kan få ud af det.”*

*“Vi kan også træne, hvordan er det egentlig du udstråler, at du er klar til at tage imod, det personlige udtryk, det snakker vi om. Føle sig godt tilpas. Det kan man se, at det hjælper, de tror på sig selv. Mange af dem har jo fået nogle hak i tuden, lige fra skoletiden og efterfølgende, det er nederlag på nederlag, både på det boglige og på det faglige plan. Det kan også være en søndagstur omkring søerne og snakker om hvem man er. Man skal være ærlig om hvem man er, for mange af dem er jo bange for at åbne sig. Jeg kan møde dem på en mere ligeværdig måde. Jeg fortæller om mit liv, min familie, at jeg selv har mødt modstand. Hvordan ser folk til mig, hvordan vil folk se til dig. Hele tiden være ærlig overfor dem. Så de føler, de her trykke rammer, det er bare supervigtigt. Så kan man komme ind til de her kerneproblemer, der er. De kan tænke: Kan jeg stole på ham her? For nogle har jo svigtet mig før. Vi har en streng fortrolighed sammen, og vi snakker om problemer. Det er super godt projekt, synes jeg.”*

En arbejdsgiver fortæller, hvordan hende og hendes kollega deltog i et tre-dages kursus i at være erhvervsmentor, hvordan lovgivningen er mv. Det illustrerer en meget stor opbakning, at arbejdsgivere vil prioritere tre dage på et sådant initiativ.

Projektlederen fortæller om nogle meget vigtige aspekter af erhvervsmentorerne, både ved at skabe en anden type mere ligeværdig relation mellem de unge, der har brug for rådgivning, sparring og en voksen at reflektere med, og for kommunen som organisation ved at få virksomhedernes perspektiver aktiveret på en helt anden måde, end i et normalt samarbejde mellem jobcenter og virksomheder:

*“Vi får det ud af det, at vi får nogle erhvervsmentorer og virksomheder, som i langt højere grad kan samarbejde med os, fordi vi forståelsesmæssigt er kommet tættere på hinandens verdener. Men nogle af dem har sagt, at de gerne vil have en dagsorden for, hvad vi skal snakke om. Men der siger jeg: I skal være jer. Vi skal ikke jobcenterficere jer. Jeg får også en ret tæt relation til de her erhvervsmentorer. Jeg besøger dem og hører om deres virksomhed, og hvordan det går, og deres unge, og deres mentees.*

*Der er også god lim ind i vores egen organisation. Det gør noget for en stor organisation, vi har direktører, chefer og ledere, der er erhvervsmentorer. Det er fedt og giver sammenhæng på tværs af organisationen Viborg Kommune. Vi bliver også udfordret af erhvervsmentorerne generelt. De her erhvervsmentorer er vakse. Kan man ikke lige, og hvorfor kan vi ikke, og så ringer de ind og spørger. Så det skærper også jobcentret, fordi de faktisk er nysgerrige på, og har ideer og ser efter muligheder. Så vi skal også turde at give plads til det. En erhvervsmentor kunne ikke forstå, at ham her den unge ikke bare kunne få et kørekort, for så havde han lettere ved at få et job. Vi vidste at han havde været stofmisbruger i et stykke tid, havde ikke et job på hånden, og vi skulle altså også sikre at det var forsvarligt at give ham et kørekort. Vi skal være åbne overfor erhvervsmentorerne og turde tage dialogen – hvordan får vi det løst alligevel?”*

Det er fremragende betragtninger om at udnytte værdien af erhvervsmentorerne, og at de derfor ikke skal “jobcenterficeres”, og at det skærper jobcentret på sit virksomhedssamarbejde. Erhvervsmentorer kommer og udfordrer kommunen, fordi de kan se nogle praktiske muligheder og løsninger for de unge, og de er ikke bundet af at tænke i lovgivning eller systemer. Det er vores vurdering, at andre kommuner kan have samme store værdi af en indsats som erhvervsmentorerne i Viborg Kommune.

## Virksomhed i Virksomheden

Virksomhed i Virksomheden i Lemvig Kommune er en aftale med FMC, det tidligere Cheminova, der har etableret en afdeling for 12 unge med vanskeligheder i at komme ud på arbejdsmarkedet. Fra at have en bred målgruppe har projektet udviklet sig til primært at være for unge med forskellige psykiske diagnoser som social fobi og angst, ADHD, Aspergers Syndrom, infantil autisme, og også nogle unge med fysiske lidelser. De unge får rigtige arbejdsopgaver på virksomheden.

Projektlederen i Lemvig Kommune fortæller:

*“Da vi startede det op var det faktisk tiltænkt gruppen af de helt unge, der lige skulle have et skub bagi. Dem er der ikke så mange af nu, så derfor udvidede vi det, og projektlederen tager også noget uddannelse for at kunne møde dem med komplekse problemer. Den anden halvdel af sin tid er han almindeligt ansat som industritekniker. De unge møder op omklædt i det lokale, der er derude. De får tøj fra FMC, så de ligner de andre ansatte, der er der. Så sidder de lige og får en kop kaffe, og så snakker de om hvilke arbejdsopgaver de skal ud i. Og så kommer de op ved fyraften og snakker om, hvilke opgaver har de lavet, og snakker dagen igennem, og de snakker også sikkerhed, FMC går meget op i medarbejdernes sikkerhed.”*

Projektlederen på FMC fortæller:

*“De får arbejdstøj på, der er magen til vi andre, der bliver stillet de samme krav, de får stempelkort. De skal føle at de er en del af det her, de får ikke en mærkat på. De skal være en integreret del af det herude. Jeg har ikke en bunke sand til at ligge herude bagved, så kan de få lov til at flytte den. Alle de arbejdsopgaver vi har herude, de skal skabe værdi for virksomheden. Skaber den ikke værdi for os, så skal den arbejdsopgave ikke laves. Så motiverer den ikke. Det er vigtigt for mig at det vi laver det skaber værdi. Vi gør det jo også for vores egen skyld. Som virksomhed får vi jo også noget ud af det. Vi får løst nogle opgaver, som der ikke er tid til som der var en gang. Mange små opgaver, få fejet, få vasket gulv, få fyldt op på laboratorierne.”*

En profil af en ung, der har været i projekt Virksomhed i Virksomheden og kan fortælle om den store betydning, det har haft for ham:

*“Jeg er oppe i 20'erne. Jeg gik i normal folkeskole og efterskole, så tog jeg en HTX og var lidt i tvivl og hvad jeg skulle. Jeg fandt en erhvervsuddannelse, en professionsbachelor. Jeg syntes det var en rigtig fed uddannelse, indtil jeg rammer bacheloropgaven. Jeg har en fortid med en del mobning og problemer derfra. Så jeg gik ned med en ret kraftig depression. Jeg kan ikke så meget for at sige det mildt. Og ender så med at dumpe min eksamen, prøver igen og dumper også den. Så ender jeg med at tage orlov. Og det er egentlig første gang at jeg kommer i kontakt med jobcentret. Så render jeg ind i at jeg kommer i praktik i en virksomhed og prøver at tage eksamen igen og dumper igen, og det er så sidste forsøg. Så skal jeg jo finde ud af noget andet, hvad skal jeg. Jeg er i noget kompetenceværksted, og så finder jeg FMC og starter derude.*

*Jeg havde jo en svag idé om hvad jeg gik ind i. Jeg havde talt med min sagsbehandler om hvad der var af muligheder. Jeg står på det tidspunkt med en diagnose på moderat depressiv. Ja, tak, hjælp, jeg vil gerne prøve Virksomhed i Virksomheden. Jeg skal bare videre. Jeg kommer derud og bliver vist rundt. Jeg bliver mødt af, oplever jeg, nogle voksne som godt kan se, at jeg står i den situation jeg gør, men jeg er villig til at gøre noget, og de er villige til at give mig noget at lave. Ikke noget med at dømmes, og*

kan jeg eller kan jeg ikke. Det er bare: her er en opgave, så prøver vi det. Det var en rigtig positiv oplevelse. Ikke noget med at man skulle passe på med hvad man sagde, eller... Det var helt ligetil. Det var rigtig sundt for mig og det. Jeg render ret hurtigt hen og får en opgave, hvor jeg skal fylde op i skabe. Det bliver min faste opgave. Og oplever også at når det bliver min faste opgave, så har jeg ansvar for det, og jeg får lov til at tage det ansvar. Når jeg siger det er i orden, så stoler folk på at det er i orden. Og det var et stort, stort boost til selvværdet. Man havde en oplevelse at når man mødte op, var folk rigtig glade for hvad man gjorde.

En idé om at jeg kan godt, jeg kan noget. Det havde jeg rigtig meget brug for. Jeg var der omkring et halvt år. Jeg fik et ansvar, og jeg fik lov til at tage et ansvar. Vi kom jo til et punkt de sidste to måneder, jeg er derude, der kommer der en ny person derud, der skal overtage opgaven. Min sagsbehandler og jeg er blevet enige om at jeg skal til at videre. Jeg får bare at vide, at han skal oplæres, du kører bare. Det var ikke noget med at det skal ske sådan og sådan. Det var bare: han skal oplæres, du ved bedst, så du kører bare. Man ved hvad man laver, og det er der andre, der respekterer. Det var vigtige opgaver. Det var rart at komme derud, fordi man blev mødt med den her attitude. Men jeg skulle jo også videre i livet. Så jeg begyndte at undersøge, hvad mine kolleger og overordnede derude lavede til daglig og hvilken uddannelse de havde. Jeg spurgte dem: Hvad laver I til hverdag? Og det var stort set industritekniker, procesoperatør og værktøjsmager. Jeg tænker: Hvad kender jeg i nærheden: hvem har mange uddannelser. Så jeg ringede og spurgte: ud af de her tre: hvad tilbyder I så? Og de havde industritekniker, så det er det, jeg laver i dag. Jeg var ude til informationsaften, og det kunne jeg godt se mig selv i. Jeg har aldrig været, hvad skal man sige, håndværkertypen, men jeg troede godt jeg kunne. Jeg er nu næsten to år henne i uddannelsen. Det er godt. Jeg har nogle dage ind i mellem, men jeg har fået nogle værktøjer, hvor jeg lærer at håndtere det. Så det er et par timer eller en enkelt dag, men det er ikke mere end det, og jeg kan sagtens køre fuldtidsarbejde ved siden af, det er ikke noget problem.”

## Ree Park Ungeteam

Ree Park Ungeteam er et projekt etableret i samarbejde med Syddjurs Kommune for ti unge, der har svært ved at begå sig i skole og uddannelse og/eller har svært ved at komme ud på arbejdsmarkedet. Projektet har udviklet sig til at være fortrinnsvis for unge med svære psykiske diagnoser som autisme, ADHD, social angst mv., og projektet har flere unge i den skolepligtige alder, som har haft skolevægtring i flere år. Projektet har dog også unge med andre typer vanskeligheder, såsom kriminalitet og misbrug. I projektet får de unge rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø og i et projekt med en ansat pædagog og et tæt samarbejde til Syddjurs Kommune gennem en vejleder, der varetager kontakten.

Projektlederen i Ree Park Ungeteam fortæller:

”Jeg har fuldstændig armene oppe over hovedet, for nogle har efter et stykke tid på teamet fået reelle timer i Ree Park. Så nu er det jo også arbejdskraft, der bidrager. Vi havde en, der fik ni timer, og fik noget støtte til det, og han klarede det super godt. Man får ikke bare ordinære timer i parken, for der er stor søgning, så der bliver man bedømt som alle andre. Men de har en chance for at få timer, fordi de jo kender parken, og de kender os her i Ungeteamet.

De er en del af det her ungeteam og en del af det store team i Ree Park. Jeg har nogle unge, der er i psykiatrien og flere har været hjemme i flere år, hvor mange har været hæmmet af angst. Jeg har en ung, der i det første halve år ikke talte ret meget. Det gør han i den grad nu. Første krav er at skal blive mødestabil. Vi starter med en dag eller to om ugen. Ret hurtigt rykker de og beder om flere timer og dage.

*I starten tænkte vi at dette skulle være et forløb på maks.13 uger, men nu har de fleste været her op mod et år. De er mere udfordrede, end vi første have tænkt målgruppen. Vi skal styrke dem og gøre dem robuste til det næste skridt. Det gør vi gennem at fokusere på ligeværdighed, medinddragelse og at dyrke gode øjeblikke. Ligesom de alle får udleveret Ree Park tøj, når de starter. Og alle får et personalekort med kode til porte. Det er et tillidsspørgsmål. For mig er det nøglen, det er ligeværdighed og medinddragelse. Der er rigtige arbejdsopgaver til os her i parken så de unge føler sig som en del af teamet i Ree Park.*

*Vi starter dagen med at spise morgenmad sammen. Det er så vigtigt. Den her morgenmad er det første bump på vejen og et skridt videre. At turde at blande sig med det øvrige personale. Hvis man har angst og næsten ikke kan komme ud af døren, og så skal sidde med de andre ansatte, puha. Det fungerer så godt. En dag mødte de en guide, der fortæller, at han har også har angst, og en anden har en diagnose.*

*Jeg har også nogle unge, der er i den undervisningspligtige alder, de får tilbudt hjemmeundervisning. i trygge rammer i parken. Jeg nævner skolen, selv om de ikke har lyst til at høre om det. Hvad kan vi gøre ved det? Vi har samlet de unge og aftalt med skoleledelsen på skolerne at etablere et skoletilbud i Ree Park. Jeg har fri om tirsdagen, og så træder der en guide ind, der kender parken, og som kan undervise. Så mødes de og har undervisning om tirsdagen. Og det er et kæmpeskridt på vejen for dem. Så det er succes, og det fortsætter vi med fremadrettet.*

*Jeg gør tit de unge opmærksom på, at vi har et valg, alle sammen, og det står vi i mange gange i livet. Og det står os frit for at tage de ugunstige valg i livet, og ofte er det også det nemmeste. Men hvis man vil være en del af Ungeteamet her, er man ikke i kontakt med politiet, og man er ikke voldelig osv.*

*De unge er ikke lykkedes med noget i deres liv hidtil. Hvorfor lykkes det her, og hvorfor lykkedes det her så godt? Det gør det ifølge de unge, fordi de er en del af et fællesskab nu. De giver udtryk for, at det styrker i den grad deres selvtillid og identitetsfølelse.”*

Parkens driftschef supplerer:

*”Det er et gruppeforløb, de danner venskaber på tværs, de er afhængige af hinanden. Og der er praktiske opgaver, hvor man bidrager til arbejdspladsen. Og medarbejderne er stolte over det.”*

En vejleder i kommunen, der samarbejder med Ree Park Ungeteam, fortæller:

*”Det er en samarbejdsaftale mellem Syddjurs Kommune og Ree Park Ungeteam, der er beregnet for de borgere, der har det allersværest med tilknytning til arbejdsmarkedet, og dvs. de er over 18 år. Og så udvidede vi jo til de lidt yngre, det er jo den her skolevægringsproblematik, der har ramt mange.*

*Vi tog en af de øversthængende frugter. Og det afstedkom jo, at inden længe var der et barn mere, der var ramt af nogenlunde det samme. Som vejleder bliver vi først opmærksomme på det her skolefravær i 7. klasse, når vi bliver involveret. Så udvidede vi flokken med en enkelt mere. Så opstår der også et gruppemiljø, og det fandt Kamilla ud af at det kunne et eller andet, også i samvær med de lidt ældre. Så har vi jo talt om spejling og rollemodeller i et systemisk og anerkendende perspektiv. Det er jo ikke nok at arbejde med børnene, men også familien og andre. Så vi aftalte med Kamilla, at de timer, der er til rådighed i Ree Park, de skal bruges til de unge. Og så skulle andre møder, netværksmøder, VISO og alt muligt andet, det skulle jeg tage mig af. Vi gør meget ud af at have løbende opfølgning på de unge i parken, og involvere de fagprofessionelle omkring dem i parken. Det er vigtigt at holde møder om og med de unge i parken, der hvor de er.”*

## **Job Bro til Uddannelse og I Gang Med Uddannelse og Unge på Broen**

Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse (IGMU) i Viborg, og Unge på Broen i Silkeborg er indsatser med en vis lighed. Her kommer unge, der har brug for støtte til afklaring og

afprøvning af job- og uddannelsesønsker. De unge får støtte til CV og ansøgninger, afklaring, snusepraktikker og praktikker på hhv. uddannelser, som de kan besøge i 1-2 dage eller i flere ugers praktik for at lære uddannelsen at kende, hhv. beskæftigelse i en eller få dage såvel som flere ugers og i nogle tilfælde flere måneders praktik. Medarbejderne nævner også, at de arbejder med at få unge, der er optaget på en uddannelse nogle måneder fremme, i ordinær beskæftigelse eller i praktik indtil uddannelsesstart. Og de nævner overgangsstøtte og fastholdelseskonsulenter, der følger de unge de første måneder af uddannelsen for at støtte dem.

### **Job Bro til Uddannelse**

I Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern Kommune fortæller afdelingslederen, at de startede i forbindelse med et projekt finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR:

*”Det er for aktivitetsparate. For unge hvor vi tænker at uanset hvad de gør, så vil der gå mere end et år, før de kan gå i uddannelse. Det ligger i hele visiteringen som aktivitetsparat: At være aktivitetsparat vil sige, at borgeren vurderes at have problemer af faglig, social og/eller helbredsmæssig karakter og dermed har behov for ekstra støtte og hjælp i længere tid end ca. et år, inden han eller hun kan påbegynde en uddannelse og gennemføre denne på almindelige vilkår.*

*Det, der var spændende ved det her projekt var, at det var et RCT (randomiseret kontrolforsøg), så der blev trukket lod blandt de unge om, hvem der skulle have indsatsen, og hvem der skulle have den normale indsats. Men i vores kommune havde vi ikke flere unge, vi havde så lille en målgruppe, så vi var nødt til at trække lod blandt alle de unge, vi havde. Vi stod med halvdelen af vores aktivitetsparate og skulle snakke med dem om, at de skulle i praktik, selv om det havde vi ikke tænkt før at de her kunne så hurtigt. Det kom til at lykkes for rigtig, rigtig mange, og for mange, mange flere end det, vi selv havde troet før. Så kerneelementet er at vi starter med nogle praktikker og bliver tilknyttet en uddannelsesmentor, hvor der er ugentlig kontakt.*

*Vi snakker jo kulturændring. Der ligger jo en lang tradition og skole i beskæftigelsesindsatsen i, at vi skulle gøre unge klar – vi skulle have styr på medicinering, økonomi, mødestabilitet, og det gjorde vi i et beskyttet miljø, så når de var klar, kunne vi sende dem ud til virksomheden. Nu siger vi: Man bliver klar imens. Og første skridt er virksomheden, mens vi arbejder med det andet.*

*Vi har mange virksomheder, der brænder for de unge mennesker. Men der er ikke noget, arbejdsgivere hader som at arbejdskraft, der ikke møder om morgenen. Så vi skal forberede de unge hurtigt til det. Uddannelsesmentorer agerer også jobkonsulenter. Så det er uddannelsesmentorerne på uddannelsescentret, der er ude og sparke de her døre ind, får laver aftaler om praktik og følger op. Det starter helt fra det små med praktikker, der er at vi går derhen eller cykler derhen og bare kigger på virksomheden og det ser sådan her ud, og i morgen banker vi på, og tredje gang kan det være vi skal ind og snakke med dem.”*

Her kommer afdelingslederen altså ind på, at det kan være unge, der er langt fra arbejdsmarkedet, og at de skal støttes i et forløb i respekt for det, de er udfordret af. Samtidig har Job Bro til Uddannelse nogle virksomheder, der gerne bidrager, også med de unge, der kræver noget særligt af virksomheden, som vi også har set i de tidligere afsnit i rapporten.

Projektlederen siger om de unges udbytte:

*”De unge kan se en større mening med det. Det kan være sværere at se meningen med at gå på et kommunalt projekt. Det kan være svært at se, hvor lang tid skal jeg gå her, det bliver bare mere konkret når de kommer ud på en virksomhed.”*

Projektlederen fortæller videre om udfordringer med, at forskellige myndigheder og enheder kan have forskellige mål, de forfølger:

*”Vi har samarbejdet med vores UU-vejledning og uddannelsescenter siden 2013. Og vi diskuterer stadig. Vi har jo stadig forskellige formålsbetragtninger og lovgivning. Sådan nogle diskussioner kan opstå: Jobcentermedarbejderen har en kerneopgave med, at vi skal have de unge hurtigst muligt i job. Så har vi en UU-kultur, som handler om, at vi skal støtte de unge i deres ønsker for uddannelse uden at kigge så meget på arbejdsløshedsprocenten, eller hvis de har nogle barrierer, som kan gøre det vanskeligt at opnå varig beskæftigelse inden for det her område. Så har du en uddannelsesinstitution, som også har en forretning ind i det her. De tænker: det tager den tid, det tager. Det er også et forretningsincitament i det her. Jeg tror ikke, han er helt klar endnu, og han er ikke så stabil.*

*Og så handler det om at få bragt i spil, hvilke begrænsninger har de? Tale sammen om hvilke rammer skal der være omkring dem. Det kan være helt lavpraktisk. Hvornår går bussen? Eller man har massiv angst. Så skal vi lægge en plan med den unge: hvad tror vi på, skal det være to eller tre dage om ugen. Og så skal vi have respekt for den unge. Man skal lytte efter hvor starter vi henne. Og så skal vi samarbejde om at støtte den unge bedst muligt, og altså få de forskellige mål til at mødes.*

*Vi forsøger også at give de unge en forståelse for det system, de manøvrerer i, hvad vil det sige at stå til rådighed, sygdom, e-boks. Vi har også et samarbejde med rusmiddelteamet og et psykologteam og andre understøttende ting i det her forløb.”*

## **I Gang Med Uddannelse**

På IGMU i Viborg fortæller medarbejderne, der kommer fra både Mercantec og jobcentret:

*”De har haft det ene nederlag efter det andet, så vi skal hjælpe dem i det tempo, de kan, så de ikke får flere nederlag. En der aldrig har vidst, at der var nogle, der kunne lide hende og se op til hende. Det har givet hende så meget selvtillid og selvværd. Det der med at møde nogle ligesindede. De får også motion her, vi går med dem. Det er noget af det, de aldrig har oplevet. Mange af dem har ikke haft en fritidsinteresse eller et fritidsjob. Nogle af de ting, som dem, der ikke kommer i jobcentret, har prøvet, det har de ikke generelt. Det her er også med til at bygge den del op, hvad kan man bruge sin fritid til, og udvikle relationer, mange af dem har ikke relationer og er ensomme. Vi kan gå en tur med de unge, vi kommer tættere på dem, det er jo en anden måde end at blive kaldt ned til en samtale. Der er mere tid til dem, og vi ser dem på en anden måde, det er relationsarbejde.”*

Medarbejderne fortæller om vigtigheden af at have mere tid og mere nære relationer med de unge:

*”Vi har arbejdet med de fire roller: myndighedsrollen, en virksomhedsrettet rolle, coachende rolle og mentorlignende rolle. Vi kalder det Det praksisfaglige råderum: Vi har råderum til at vurdere hvornår vi skal træde ind og ud af de forskellige rum. Individet skal bestemme og sætte retningen. Vi kan jo guide dem, vi kan ikke tage beslutningen for dem, det skal de selv gøre, men vi kan hjælpe dem med at træffe beslutningen. Og hjælpe dem og støtte dem. Det med at vi har tid og de fire roller, det giver os muligheden for at tage dem med til lægen, tage dem med ud af huset, tage dem med til praktik, gå en tur med dem. Man skal som ung ikke have mange man forholder sig til, men en person man forholder sig til. Det kan vi her. I jobcentret kan de noget, vi ikke kan, og her kan vi noget, jobcentret ikke kan. Det er værdien af det her. Vi kører også med overleveringssamtaler til erhvervsuddannelse eller SOSU. Så tager vi lige fat på kontaktlæreren. Vi spørger selvfølgelig den unge, om vi må det. Og så kan kontaktlæreren også tage fat i os, hvis der opstår noget. Vi har fastholdelsesmentorer, vi følger dem i første omgang de første tre måneder ind i uddannelsen, og så kan vi vurdere om det skal forlænges.”*

Vi spurgte dem til deres virksomhedskontakt og hvordan de aktiverer virksomheder til at få skabt korte praktikker eller egentlige praktikpladser til de unge:



*“Virksomhederne? Vi ringer da bare til dem! Vi har i mange år haft et intensivt fokus på at få virksomhederne med ind. Erhvervsmentorerne, Task Force Viborg, der spreder det budskab til virksomhederne, hvad gør det ved virksomhederne at få en ung ind. I dag smækker de ikke røret på. Vi har med nogle sårbare unge at gøre. Jeg gør hvad jeg kan for at fortælle om de sårbarheder. Og jeg fortæller hvorfor jeg gerne vil, og hvorfor det lige skal være den virksomhed. Fordi de unge gerne vil derhen, eller at jeg kender den virksomhed og tænker at det vil være et godt match.*

*XX er bare helt vildt gode til at tage imod unge. Nu har jeg fået en derud og på vej op i 37 timer om ugen. For de vil gerne tilbyde hende en læreplads. Det at man kan se dem blomstre. Jeg vidste de var megagode til at tage imod, selv om der er noget angst, og det måske umiddelbart passer dårligt med hård slagtertone. Der hvor nogle virksomheder kan hoppe af er, hvis man ikke er ærlig, og der dukker noget op ved den unge, man skal arbejde med, som man ikke ved. Vi skal fortælle det, vi ved, så virksomheden ved, hvad de skal være opmærksomme på, og hvorfor den unge reagerer på en bestemt måde nogle gange. Så kan virksomhederne rigtig meget og mere end de selv tror.”*

På IGMU giver de også et input til forståelsen af, om der er nogle brancher, der er særligt velegnede for målgruppen af unge uden kompetencegivende uddannelse med nogle udfordringer:

*“Det handler ikke altid om branchen, men det handler om hvad der er for et sted. Det er en kombination. Selvfølgelig gør vi det, vi kan for at de får ordinære timer og finder småjobs. Men tit er de, der tilbyder, også nogle, der har haft målgruppen før. Nogle gange skal man også være fræk. Når man starter en praktik op, skal man jo nævne, fx det kunne jo være I har nogle timer op til jul. Så de ordinære timer kan komme på mange måder, og det gør ikke noget at nævne mulighederne. Det er godt at der er ordinære timer i det. Det motiverer også borgerne. At få den lille gevinst, der er ikke meget økonomisk gevinst, for det bliver modregnet, 27 kr. i timen. Men der kommer det klap på skulderen, at de gør et reelt stykke arbejde. Der er nogle, der godt kan bruge dig og de vil dig og de vil gerne lære dig noget.”*

## **Unge på Broen**

I Silkeborg har man også det, man kalder Garantiskolen:

Projektlederen i jobcentret fortæller:

*“Vi har i Silkeborg Garantiskolen, som jeg tror var model for FGU. FGUen bygger på mange af de værdier og samarbejdsmodeller, der er i Garantiskolen. Der er et tæt samarbejde imellem byens uddannelsesinstitutioner og Silkeborg Kommune. Relationerne er der. Vi havde én indgang, Garantiskolen. Og så kom man ikke ud, før man havde taget en uddannelse. Man kunne starte på en ny, hvis det ikke fungerede. Den unge kunne i en periode være på en anden uddannelsesinstitution eller på en garantiskoleplads på Produktionsskolen. Skolerne betalte internt hinanden 50 kr. i timen. I Garantiskole regi blev der etableret fastholdelsesmentorer og rusmiddelkonsulenter på skolerne. Dette finansieres af skolerne og Silkeborg Kommune.”*

Og videre om de unges udbytte via Unge på Broen:

*“Vi oplever, at det giver enormt selvværd. Vi havde en ung, der var usikker og psykisk udfordret. Hun fik en ro under corona og har søgt ind på pædagoguddannelsen. Hun startede i praktik i Voel Børnehus, hun voksede i praktikken, Hun fik så meget selvværd, og hun fik meget ros. Efter praktikken blev hun ansat som vikar, så hun er næsten selvforsørgende. Hun skal starte på pædagoguddannelsen til februar 2021*

*Jeg skal ud til opfølgningssamtale med en ung om lidt, han er i praktik som butiksmedhjælper i Føtex, Nørrevænget. Nu har han fundet ud af, at nu vil han gerne tage uddannelsen som salgsassistent. Han har grundforløbet og var i tvivl om han skulle færdiggøre uddannelsen inden han kom han i praktik i Føtex. Det er helt utroligt, som han er blomstret. Han er blevet nyklippet. De får en ”uniform” på arbejdspladsen,*

# realize

*hvilket betyder, at de fleste praktikanter får en arbejdsidentitet og føler sig som en del af et arbejdsfællesskab. Mange opfatter ikke praktikken som en praktik, men som et job. Det er Føtex gode til. Der er en salgschef, der er ansvarlig for praktikaftalerne og så en, der arbejder med dem på gulvet.”*

## Bilag 3

# Metode for undersøgelsen og interviewede personer

Denne rapport er baseret på interviews med 13 virksomheder, 12 unge ansat på nogle af disse virksomheder samt på andre arbejdspladser, og 16 ressourcepersoner fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner, projekter og indsatser.

RAR Vestjylland og RAR Østjylland forventer en kortfattet fokuseret rapport. Derfor opsummerer vi de vigtigste pointer i hovedrapporten og supplerer så med yderligere citater og uddybninger i bilag.

Undersøgelsen er baseret på kvalitativ metode, idet det helt primære datagrundlag er interviews. Det betyder, at vi kan udlede en lang række forståelser fra interviewpersonerne, og vi kan analytisk systematisere disse. Men de er ikke repræsentative for hele ungegruppen i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område. Vi vurderer, at undersøgelsen med denne kvalitative metode har bibragt et stærkt datagrundlag for at forstå unge uden kompetencegivende uddannelse, som er udfordrede på forskellig vis, og den læring og dannelse, de unge får ved at være i job.

Følgende interviews er foretaget:

### Virksomheder

13 virksomheder interviewet:

1. Peter Larsen Kaffe: Annette Wisler Houmann, erhvervsmentor
2. BE-installationer: Brian Bryrup, erhvervsmentor
3. AC Hydraulic: Carsten Müller, erhvervsmentor
4. Murermester Kjeld Bay
5. Ree Park Ungeteam: Thomas Hanberg, driftschef, Kamilla Hanberg, mentor for de unge
6. Vestjyllands Andel, Henning Kristensen, fabrikschef
7. FMC: Torben Strøh, projektleder
8. Danpo: Johnny Laustsen
9. Vilak: Bjarne Blæsbjerg
10. Skjern Boligindretning: Else Krog, direktør
11. Danish Crown Horsens: Morten Sinnet Grau, FTR
12. Planteskolen.dk: Kurt Strube, direktør
13. Fakta Skive: Frederik Bjerg Mikkelsen, butikschef

### Unge

12 unge interviewet. Nogle af dem ansat i ovenstående virksomheder, andre ansat på andre arbejdspladser, heraf er de ni i ordinær beskæftigelse eller i en læreplads i en erhvervsuddannelse, mens en er i fritidsjob og to er i praktik.

## Ressourcepersoner

16 ressourcepersoner interviewet:

Unge på Broen under Jobcenter Silkeborg: Susanne Ravnholt Graversen

Job Bro til Uddannelse, Ringkøbing-Skjern Jobcenter: Joan Thyregaard

Erhvervsmentorer Viborg: Karin Nødgaard Sivebæk

Virksomhed i Virksomheden i Lemvig Kommune i samarbejde med FMC: Marian Strøm Christensen

Milepælen, Lemvig Kommune: Elna Lilleøre og Per Andreasen

Syddjurs Kommune KUI og Jobcenter: Mikkel Holme og Anita Højholdt

Syddjurs Kommune: Jan Christiansen, ungevejleder

KKR: Christian Budde

Herningsholm EUD: Allan Andreasen Kortnum

I Gang Med Uddannelse (IGMU): Viborg Kommunes Jobcenter og Mercantec: Rie Dalsgaard, Mercantec samt hendes kolleger på jobcentret og Mercantec: Majbrit og Camilla, jobcenter, Anette, Mercantec.

## Statistik om ungegruppen

AMK Midt-Nord opgør, at der i Midtjylland i 2018 var over 35.000 unge (16-29 år) uden uddannelse eller job. En statusopgørelse fra AMK Midt-Nord udarbejdet i oktober 2020 viser, at ungegruppen på uddannelseshjælp i RAR Østjyllands område per juli 2020 udgør i alt 7.083 unge fordelt med 8% åbenlyst uddannelsesparate, 31% uddannelsesparate og 61% aktivitetsparate. I RAR Vestjyllands område udgør ungegruppen i alt 2.103 unge fordelt med 8% åbenlyst uddannelsesparate, 35% uddannelsesparate og 57% aktivitetsparate.

Opgørelsen indeholder også en status for unge efter 12 måneder (fra juni 2019 til juni 2020). Denne viser for RAR Østjyllands område: Af de 306 unge åbenlyst uddannelsesparate er ca. 2/3-dele i beskæftigelse, voksenlærlinge, rotationsvikar, servicejob, på SU, vus, svu, sygedagpenge, barselsdagpenge, eller ingen ydelse. For de 2.489 uddannelsesparate er tallet 40%, mens 54% er på uddannelseshjælp. For de 4.327 aktivitetsparate er tallet ca. 10%, mens ¾-dele af de unge aktivitetsparate er på uddannelseshjælp 12 måneder efter.

I RAR-Vestjyllands område er de tilsvarende tal: Af de 115 åbenlyst uddannelsesparate er også ca. 2/3-dele i beskæftigelse, voksenlærlinge, rotationsvikar, servicejob, på SU, vus eller svu, eller uden ydelse. Af de 872 uddannelsesparate er tallet godt 1/3-del, mens 57% er på uddannelseshjælp. Og for de 1.150 aktivitetsparate er tallet kun 7,4%. Også i RAR Vestjyllands område er ¾-dele af de aktivitetsparate på uddannelseshjælp.

Vi har ikke i vores interviews spurgt de unge, om de har været kategoriseret som åbenlyst uddannelsesparat, uddannelsesparat eller aktivitetsparat. Og da denne analyse er funderet i kvalitative interviews, kan vi ikke foretage en kvantitativ opgørelse af de interviewede unge og deres fordeling på kategori. Som det fremgår af opgørelsen i afsnit 2, er ni af de 12 interviewede unge i ordinær beskæftigelse eller læreplads. De tre sidste er i FGU eller I Gang Med Uddannelse og har et klart billede af en uddannelse, de vil påbegynde. Da analysen har fokus på, hvad unge lærer og får ud af at være i job, har vi naturligvis fat i den delmålgruppe af de unge, der er kommet i job eller i praktik.

VIVE og Pluss har i en nylig rapport analyseret NEET-gruppen, unge mellem 15-24 år, som står uden for uddannelse og beskæftigelse (VIVE og Pluss: Unge uden job og uddannelse – hvor mange, hvorfra, hvorhen og hvorfor? 2019).

I rapporten identificerer VIVE og Pluss på baggrund af en omfattende dataanalyse hvilke faktorer, der har særlig betydning for at komme i NEET-gruppen: Dårlige skoleoplevelser, ufaglærte forældre og et karaktergennemsnit fra folkeskolen på under 4 er væsentlige risikofaktorer for at havne i NEET-gruppen. Særligt unge mænd fra "de nederste og mellemste grupper i den socioøkonomiske fordeling" har høj risiko. Unge, der bor i udsatte boligområder er i særlig risiko. Fravær i folkeskolen er risikofaktor. Fraværet ses allerede på mellemtrinnet og udvikler sig yderligere i udskolingen. 22% af de unge har gået i specialklasse i mindst et af årene fra 8.-10. klasse mod kun 3% i den øvrige ungegruppe. Ugunstige opvækstvilkår, herunder mødre med psykisk sygdom og skilsmissehistorik, er også risikofaktorer. 22% af de unge i NEET-gruppen har overtrådt straffeloven mod kun 4% i den øvrige ungegruppe.

### **3.2**

### **Resultatkontrakt 2021 mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland**

# **Resultatkontrakt 2021**

**mellem**

**KKR Midtjylland**

**og**

**Erhvervshus Midtjylland**

## Indledning

KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland indgår for 2021 denne resultatkontrakt inden for rammerne af *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* af 25. oktober 2018 og *Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023* af **XX.XX** 2020 indgået mellem KL og Erhvervsministeriet.

Resultatkontrakten mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland indeholder de nationalt fastsatte mål, som følger af rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2021-2023, samt et lokalt mål og en række særlige indsatsområder, som er defineret af KKR Midtjylland.

UDKAST



## Om Erhvervshus Midtjylland

Erhvervshus Midtjylland er et tværkommunalt kompetencecenter for alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning om drift og udvikling. Erhvervshuset er også den lokale indgang til statens ordninger inden for eksport, finansiering og innovation. Endvidere er Erhvervshus Midtjylland Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses lokale sparringspartner. Erhvervshus Midtjylland har kontorer i Aarhus, Herning og Horsens.

Erhvervshusenes overordnede opgave er at bidrage til at øge vækst, produktivitet og konkurrenceevne i erhvervslivet i Danmark. Det indebærer bl.a., at erhvervshusene skal tilbyde specialiseret vejledning til alle virksomheder i hele landet. Det kan f.eks. være specialiseret vejledning i forhold til digitalisering og implementering af avanceret teknologi, innovative produkter og services, kapital, internationalisering, nye forretningsmodeller, samfundsansvar (CSR), grøn omstilling, krisehåndtering, ledelse- og organisationsudvikling, herunder forberedelse af ejerskifte eller salg mv.

Erhvervshusenes fire nedenstående hovedopgaver er nærmere beskrevet i kapitel 4 i rammeaftalen for 2021-2023.:

- Specialiseret og målrettet vejledning til alle typer af virksomheder og førstartere
- Knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og samarbejde med innovationsfremmeaktører
- Operatør på erhvervsfremmeprojekter
- Strategisk sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

KKR Midtjylland varetager en styrende rolle for Erhvervshus Midtjylland, herunder indgåelse af en årlig resultatkontrakt med Erhvervshus Midtjylland, og inddrages i erhvervshusets bidrag til erhvervsfremmestrategien fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

KKR Midtjylland varetager i hver funktionsperiode endvidere den samlede proces for udpegning af medlemmer til bestyrelsen for Erhvervshus Midtjylland, herunder beslutter de indstillingsberettigede erhvervsorganisationer og vidensinstitutioner, jf. lov om erhvervsfremme.

## Resultatopgørelse og afrapportering

Efter vedtagelse indsendes resultatkontrakten til KL og Erhvervsstyrelsen.

Status på resultatopfyldelse skal afrapporteres til KKR Midtjylland årligt, eller når KKR Midtjylland i øvrigt anmoder om det. Den endelige resultatopfyldelse afrapporteres, når denne kan opgøres efter årets afslutning.

Erhvervshusene skal årligt afrapportere til KL og Erhvervsstyrelsen om resultatopfyldelse med udgangspunkt i de indgåede resultatkontrakter, jf. *Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023*.

Direktøren har ansvaret for overholdelse af og afrapportering på resultatkontrakten.

UDKAST

# Særlige indsatsområder

## 1. Samarbejde mellem erhvervshus og kommuner

Arbejdsdelingen og samarbejdet mellem den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Midtjylland skal sikre, at virksomhederne møder et sammenhængende erhvervsfremmesystem, herunder en optimal anvendelse af mulighederne i Virksomhedsguiden.dk.

Virksomhederne skal møde et ensartet højt kompetenceniveau på alle Erhvervshus Midtjyllands lokaliteter, dvs. både i hovedkontoret i Aarhus og i filialerne i Herning og Horsens. Det indebærer, at Erhvervshus Midtjyllands ydelser skal være tilgængelige via filialerne, og at virksomhederne også ved kontakt med filialerne oplever let adgang til vejledning af høj kvalitet og til det sammenhængende erhvervsfremmesystem.

Den lokale erhvervsfremmeindsats i de 19 kommuner i Midtjylland omfatter vejledning af grundlæggende karakter (indledende afklaring), mens Erhvervshus Midtjylland tilbyder specialiseret vejledning til alle virksomheder. Parterne kan afholde fælles lokale arrangementer, som adresserer aktuelle emner af interesse for virksomhederne. Parterne har i 2019 udarbejdet et sæt af principper for god erhvervsservice samt givet disse et eftersyn i 2020. Heri er det vejledende beskrevet, hvorledes den overordnede arbejdsdeling/snitfladerne er mellem de forskellige dele af erhvervsservice-indsatsen.

Et aktivt samspil både strategisk og operationelt mellem mulighederne i Virksomhedsguiden.dk samt den lokale indsats i de 19 kommuner og Erhvervshus Midtjylland er en forudsætning for sammentænkning af initiativer og udnyttelse af viden og synergier mellem indsatserne. Samtidig er det vigtigt, at den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Midtjylland ledelsesmæssigt løbende afklarer eventuelle gråzoner i forhold til hvem, der tager sig af hvilke tilbud til virksomhederne.

For at sikre et godt samarbejde med løbende forventningsafstemning, så skal Erhvervshus Midtjylland 3-4 gange om året invitere den lokale erhvervsservice (herunder kommunale erhvervsmedarbejdere) til dialogmøder med fokus på relevante initiativer og løbende udvikling og opfølgning iht. den midtjyske erhvervsfremmestrategi.

Det er et konkret krav, at den lokale erhvervsservice og Erhvervshus Midtjylland samarbejder om CRM-systemet, og at man begge steder som minimum kan se, hvilke virksomheder parterne har besøgt.

Kommuner, som måtte ønske det, har mulighed for at indgå en nærmere aftale med Erhvervshus Midtjylland om prioriteringen af lokale mål og indsatser inden for rammerne af nærværende resultatkontrakt mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland – f.eks. en målrettet lokal indsats i forhold til styrkepositioner, vækst drivere, betydende erhvervssektorer mv.

Erhvervshus Midtjylland er endvidere forpligtet til at samarbejde med alle relevante parter inden for erhvervshusets knudepunktsfunktion, som har tilbud til midtjyske iværksættere og virksomheder, og som der kan henvises til. Dvs. statslige aktører, videninstitutioner, rådgivere, klyngeorganisationer m.fl.

## **2. Erhvervshusets opsøgende indsats**

Det er Erhvervshus Midtjyllands opgave at anspore og inspirere virksomhederne til at udvikle sig. Derfor skal Erhvervshus Midtjylland markedsføre sine ydelser over for de forskellige målgrupper af virksomheder med henblik på, at virksomhederne får kendskab til erhvervshusets tilbud. Erhvervshus Midtjyllands markedsføring fastlægges inden for rammerne af en kommunikationsstrategi med tilhørende markedsføringsplaner, som løbende opdateres ift. de aktuelle behov. Kommunikationsstrategien fastlægges i Erhvervshus Midtjyllands bestyrelse, og relevante fælles markedsføringsmaterialer gøres tilgængelige for den lokale erhvervsservice og kommunerne via en sharepoint-plattform.

Erhvervshus Midtjylland skal være opsøgende overfor virksomhederne. Dette kan ske gennem direkte kontakt overfor den enkelte virksomhed, som måtte have behov, såvel erkendte som uerkendte, målrettede tiltag/kampagner (bl. a. med baggrund i fornøden big data-anvendelse) samt i øvrigt ved at være synlig, hvor virksomhederne er og i samspil med den lokale erhvervsservices opsøgende indsats i form af sambesøg mv.

Virksomhedskontakten koordineres mellem den lokale erhvervsservice og erhvervshuset med afsæt i det fælles CRM-system samt i øvrigt tæt dialog. Aktører fra beskæftigelses- og uddannelsessystemerne med virksomhedskontakt skal der være kontakt med i overensstemmelse med virksomhedernes behov, eks. i regi af Midtjysk Erhvervsudviklings Akademi samt øvrige fælles initiativer.

## **3. Grøn og cirkulær omstilling**

Erhvervshus Midtjylland skal som del af et sammenhængende erhvervsfremmesystem understøtte den grønne omstilling gennem uvildig vejledning om bl.a. grøn forretningsudvikling, energieffektivisering, ressourceanvendelse, værdikæder, ny regulering, og hvordan digitale teknologier og data kan bidrage til virksomhedernes grønne omstilling.

Erhvervshus Midtjylland skal dermed gøre den grønne omstilling og cirkulære økonomi konkret og vedkommende for virksomhederne og hjælpe dem med at få adgang til de værktøjer, som virksomhederne kan bruge for at tage næste skridt i en grøn retning. Det kræver, at Erhvervshus Midtjylland opbygger viden og erfaring om grøn omstilling og cirkulær økonomi, herunder i forhold til udvikling af produkter og processer. Erhvervshus Midtjylland kan som led i indsatsen indgå i dialog med kommunernes medarbejdere på miljø-, forsynings- og affaldsområdet samt forsynings- og spildevandsselskaber.

## **4. Digitalisering**

Erhvervshus Midtjylland skal gennem indsigt i virksomhedernes daglige drift og vilkår samt viden og ekspertise i digitale teknologier og automatisering, hjælpe og anspore virksomhederne i deres digitale udvikling. Det kan fx være ved at fremme virksomhedernes anvendelse af data og digitale teknologier, der giver fleksibilitet og styrker virksomhedernes produktion, administration og salg etc. Vejledning om digitalisering skal gå hånd i hånd med digital sikkerhed og ansvarlig håndtering af data.

## **5. Medarbejdernes kompetencer og bestyrelsens ansvar**

Erhvervshus Midtjyllands medarbejderstab skal have kompetencer, som matcher virksomhedernes behov for specialiseret erhvervsservice. Dette sker ved rekruttering af medarbejdere med relevante kompetencer og erfaring samt adgang til fornøden efteruddannelse. Efteruddannelsen kan bl. a. tilvejebringes via Midtjysk Erhvervsudviklings Akademi.

Erhvervshus Midtjyllands medarbejdere forventes at have de fornødne kompetencer ift. at kunne honorere virksomhedernes behov for specialiseret erhvervsservice.

UDKAST

## Økonomi

De 19 midtjyske kommuner finansierer Erhvervshus Midtjyllands basisbevilling på 37,688 mio. kr. i 2021.

Beløbet faktureres kommunerne efter følgende fordelingsnøgle<sup>1</sup>:

<b>Kommune</b>	<b>1.000 kr.</b>
Favrskov	1.398
Hedensted	1.349
Herning	2.574
Holstebro	1.692
Horsens	2.627
Ikast-Brande	1.195
Lemvig	570
Norddjurs	1.071
Odder	660
Randers	2.825
Ringkøbing-Skjern	1.634
Samsø	106
Silkeborg	2.716
Skanderborg	1.810
Skive	1.324
Struer	608
Syddjurs	1.241
Viborg	2.799
Aarhus	10.108
<b>Midtjylland i alt</b>	<b>38.307</b>

<sup>1</sup> Fordeling efter modtaget opgørelse fra KL.

## Ikrafttræden

Samarbejdsaftalen træder i kraft d. 1. januar 2021.

For KKR Midtjylland  
Midtjylland

For Erhvervshus

d. /

d. /

---

Torben Hansen

---

Søren Olesen

Formand for KKR Midtjylland

Formand for  
Erhvervshus Midtjylland

## Bilag

# Opsummering af mål for Erhvervshus Midtjylland

<p><b>Nationalt fastsatte mål</b> De nationale mål for erhvervshusene er ens for alle seks erhvervshuse og fastsat i rammeaftalen 2021 – 2023 mellem KL og Erhvervsministeriet.</p>
1. Virksomhedernes kendskab til erhvervshusene
2. Bred geografisk spredning
3. Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed
4. Erhvervshusenes knudepunktsfunktion
5. Grøn omstilling og cirkulær økonomi
6. Effekt i virksomhederne
7. Digitalisering og nye teknologier
<p><b>Lokale mål</b> De lokale mål aftales mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland.</p>
8. Geografisk spredning, omfang og opsøgende indsats
9.



## Nationalt fastsatte mål

### Mål 1 – Virksomhedernes kendskab til erhvervshusene

Erhvervshusene skal kunne betjene alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning. For at virksomhederne kan få gavn af erhvervshusene kræver det, at de kender erhvervshusene og deres ydelser.

For at erhvervshusene kan løfte den opgave, kræver det et bredt kendskab til erhvervshusene hos dansk erhvervsliv. I september 2020 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene, som viste en kendskabsgrad på 33 pct. på landsplan.

Mål	<p>Virksomhedernes kendskab til hvert erhvervshus skal i efteråret 2021 være steget med 5 procentpoint sammenlignet med kendskabet i efteråret 2020<sup>2</sup>. For Erhvervshus Midtjylland skal virksomhedernes kendskab til erhvervshuset i efteråret 2021 være 45 pct.</p> <p>I 2023 skal kendskabsgraden for hvert erhvervshus være mindst 50 pct.</p> <p>Mindst 50 pct. af de vejledte virksomheder skal være nye i forhold til de virksomheder, der modtog vejledning fra erhvervshuset året før.</p>
Metode	<p>Kendskabsmål opgøres af Erhvervsstyrelsen, der i tredje kvartal 2021 udsender en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. I undersøgelsen vil virksomhederne i Erhvervshus Midtjyllands geografi blive spurgt, om de har hørt om Erhvervshus Midtjylland.</p> <p>Andelen af virksomheder der svarer bekræftende på det spørgsmål, vil derved være Erhvervshusets kendskabsgrad.</p> <p>Målet om andelen af nye vejledte virksomheder opgøres på baggrund af registreringerne i Erhvervshus Midtjyllands CRM-system af, hvorvidt erhvervshuset har vejledt virksomheden året forinden.</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til erhvervshusene og KL vedr. virksomhedernes kendskab i efteråret 2021 og 2023.</p> <p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer årligt til KL og erhvervshusene vedr. andelen af nye vejledte virksomheder i forhold til året før.</p>

<sup>2</sup> Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden på landsplan 33 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Nordjylland 40 pct., Midtjylland 36 pct., Sjælland 34 pct., Fyn 33 pct., Sydjylland 32 pct. og Hovedstaden 26 pct.

	Erhvervshus Midtjylland afrapporterer på den baggrund til KKR Midtjylland.
--	--

## Mål 2 – Bred geografisk spredning

For at understøtte erhvervsudviklingen i hele Danmark og virksomhedernes brug af erhvervshusene i både land og by, er det vigtigt, at virksomheder i landdistriktskommuner såvel som bykommuner kender til og gør brug af erhvervshusenes ydelser.

Mål	Der skal sikres en geografisk spredning blandt de virksomheder det enkelte erhvervshus hjælper, så hele det kommunale opland afspejles.
Metode	Målet fastsættes nærmere under de lokale mål.
Afreportering	Afreportering fra Erhvervshus Midtjylland til KKR Midtjylland, KL og Erhvervsstyrelsen sker en gang årligt.

### Mål 3 – Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed

Virksomhederne skal opleve en høj kvalitet i vejledningen og kompetente medarbejdere, så erhvervshusene opbygger et godt omdømme.

På den baggrund er der i rammeaftalen mellem KL og Erhvervsministeriet for 2020-2023 aftalt et mål om, at mindst 80 procent af de vejledte virksomheder, der har modtaget vejledning og som er sendt til brugerevaluering, angiver at de er meget tilfredse med erhvervshusmedarbejderens kompetencer. Målet er uddybet i tabellen nedenfor.

Mål	<p>Mindst 80 pct. af de vejledte virksomheder angiver i brugerevalueringen, at de er "Meget tilfredse" med erhvervshusmedarbejdernes faglige kompetencer. Målet skal være opfyldt for hvert af erhvervshusenes drifts- og vækstsegmenter.</p> <p>Målet er en Net Promotor Score på min. 60</p>
Metode	<p>Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt virksomheden er tilfreds med erhvervshusmedarbejderens faglige kompetencer.</p> <p>Målet opgøres på baggrund af data i brugerevalueringssystemet, hvor spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med erhvervshusmedarbejderens faglige kompetencer" besvares med "Meget tilfreds", "Tilfreds", "Hverken/eller", "Utilfreds", "Meget Utilfreds" eller "Ved ikke".</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Midtjylland afrapporterer årligt til KKR Midtjylland.</p>

## Mål 4 – Erhvervshusenes knudepunktsfunktion

Erhvervshusene fungerer som indgang og knudepunkt i det samlede erhvervsfremmesystem, og skal kunne henvise de vejledte virksomheder, som har brug for yderligere sparring og rådgivning til relevante private rådgivere og andre aktører og ydelser i det offentlige erhvervsfremme- eller innovationssystem. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

Mål	<p>I 2021 angiver mindst 45 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.</p> <p>Erhvervshuset tilbyder alle 19 kommuner at afholde et oplæg om Erhvervshuset i forbindelse med et møde i Kommunalbestyrelsen, relevante politiske udvalg og/eller lokale erhvervsfora.</p> <p>Erhvervshuset viderefører tilbuddene i regi af Midtjysk Erhvervsudviklings Akademi.</p>
Metode	<p>Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt virksomheden har benyttet sig af den henvisning til eksterne rådgivning de fik henvist af Erhvervshus Midtjylland.</p> <p>Virksomhederne tæller med, hvis de angiver at de har modtaget henvisning til ekstern rådgivning eller vejledning af erhvervshuset. Virksomheder tælles med i andelen hvis de har benyttet eller forventer at benytte henvisningen indenfor det næste halve år. Virksomheder der ikke ved om de har benyttet henvisningen, udgår af beregningen.</p>
Afreportering	<p>Erhvervsstyrelsen afreporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Midtjylland afreporterer årligt til KKR Midtjylland.</p>

## Mål 5 – Grøn omstilling og cirkulær økonomi

Grøn omstilling og cirkulær økonomi kan både styrke virksomhedernes konkurrenceevne og bidrage til de danske målsætninger på klimaområdet.

Erhvervshusenes skal understøtte og konkretisere grøn omstilling og cirkulær økonomi for virksomhedernes herunder forretningsmuligheder i forbindelse hermed. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

Mål	<p>Baseret på erhvervshusenes eksisterende værktøjer og aktiviteter inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi, skal erhvervshusene i 2021 udvikle og implementere et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi. Udviklingen af værktøjet skal koordineres med Erhvervsstyrelsen og KL med henblik på at kunne danne grundlag for et grønt, digitalt selvhjælpsværktøj, der vil kunne finde bred anvendelse på Virksomhedsguiden.</p> <p>I 2021 skal virksomhedernes kendskab til erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi være steget med 5 procentpoint for hvert erhvervshus i forhold til kendskabsmålingen i september 2020, og i 2023 med yderligere 5 procentpoint<sup>3</sup>. For Erhvervshus Midtjylland skal virksomhedernes kendskab til erhvervshuset i efteråret 2021 være 65 pct.</p>
Metode	<p>Målet vedr. udvikling af det fælles dialogværktøj opgøres af KL og Erhvervsstyrelsen efter dialog med erhvervshusene.</p> <p>Målet vedr. kendskab til erhvervshusets ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, opgøres af Erhvervsstyrelsen, der i tredje kvartal 2021 udsender en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. I undersøgelsen vil virksomhederne i Erhvervshus Midtjyllands geografi blive spurgt, om de har hørt om Erhvervshus Midtjylland.</p> <p>Såfremt en virksomhed har hørt om Erhvervshus Midtjylland, vil de blive spurgt ind til hvilke tilbud de mener Erhvervshus Midtjylland tilbyder. Andelen der under dette spørgsmål angiver at de tror erhvervshuset tilbyder ydelser inden for at arbejde mere med bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, anvendes som mål. Virksomheder der ikke kender erhvervshuset, indgår ikke i beregningen.</p>
Afrapportering	<p>Erhvervshus Midtjylland afrapporterer vedr. udviklingen af fælles dialogværktøj til KKR Midtjylland på baggrund af dialogen mellem KL, Erhvervsstyrelsen og erhvervshusene om målopfyldelse.</p>

<sup>3</sup> Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden til erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi for virksomheder der kender erhvervshusene på landsplan 61 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Sydjylland 68 pct. Nordjylland 64 pct., Hovedstaden 60 pct., Midtjylland 60 pct., Fyn 59 pct., Sjælland 53 pct.

	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene om kendskabet i 2021 og 2023. Erhvervshus Midtjylland afrapporterer på den baggrund til KKR Midtjylland.</p>
--	--

UDKAST

## Mål 6 – Effekt i virksomhederne

Erhvervshusenes formål er at styrke erhvervsudviklingen i hele Danmark, herunder bl.a. at forbedre virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

Mål	<p>I 2021 vurderer 70 pct. af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshusene at vejledningen "I høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>For virksomheder i erhvervshusenes vækstsegment skal der to år efter endt vejledning, kunne måles en mervækst på mindst 10 procentpoint i omsætning og mindst 5 procentpoint i beskæftigelse i forhold til en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.</p> <p>Virksomheder i erhvervshusenes driftssegment har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. I beregningen måles væksten i virksomhedernes omsætning per årsværk.</p>
Metode	<p>Målet omkring forventet positiv effekt opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget vejledning i 2020 samt er tilmeldt brugerevaluering, bedes vurdere hvorvidt vejledningen i høj grad forventes at have en positiv effekt for virksomheden.</p> <p>Målet opgøres på baggrund af data i brugerevalueringssystemet, hvor spørgsmålet "I hvor høj grad vurderer du at vejledning vil have en positiv effekt for virksomheden" kan besvares med "I høj grad", "I nogen grad", "I lav grad", "Slet ikke" eller "Ved ikke".</p>
Afrapportering	<p>Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Midtjylland afrapporterer årligt til KKR Midtjylland.</p>

## Mål 7 – Digitalisering og nye teknologier

For mange virksomheder kan styrket digitalisering og brug af nye teknologier være et vigtigt element i forhold til at udvikle eller gentænke virksomhedens drift og forretningsudvikling med henblik på at øge produktiviteten og styrke konkurrenceevnen. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

Mål	I 2021 vurderer 70 pct. af de virksomheder der har modtaget vejledning indenfor digitalisering og brug af nye teknologier, at vejledningen "i høj grad" forventes at have en positiv effekt for virksomheden.
Metode	Målet opgøres af Erhvervsstyrelsen ved, at de virksomheder, der har modtaget specialiseret vejledning i 2020, er tilmeldt brugerevaluering samt angiver at de har modtaget vejledning indenfor digitalisering og automatisering, giver udtryk for, at erhvervshusets vejledning i høj grad forventes at have en positiv effekt for virksomheden.  Målet opgøres på baggrund af data i brugerevalueringssystemet, hvor spørgsmålet "i hvor høj grad forventer du at erhvervshusets vejledning vil have en positiv effekt for virksomheden" kan besvares med "i høj grad", "i nogen grad", "i lav grad", "slet ikke" eller "ved ikke". Kun virksomheder, der har svaret, at de har modtaget vejledning indenfor digitalisering og automatisering medtages i opgørelsen.
Afrapportering	Erhvervsstyrelsen afrapporterer til KL og erhvervshusene en gang årligt. Erhvervshus Midtjylland afrapporterer årligt til KKR Midtjylland.



## Lokalt mål aftalt mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland

### Mål 8 – Geografisk spredning, omfang og opsøgende indsats

Erhvervshus Midtjyllands ydelser og tilbud skal være synlige i hele Midtjylland og henvende sig til både drifts- og vækstorienterede virksomheder. Samtidig skal Erhvervshus Midtjylland medvirke til en så sømløs overgang til andre aktører som mulig, når virksomhederne har behov for henvisning til andre aktører.

Mål	<p>Fordelingen af erhvervshusets vejledningsaktivitet skal afspejle den indbyggermæssige fordeling i de enkelte kommuner +/- 10% samt dække behovet for specialiseret erhvervsservice hos hhv. vækst- og driftsorienterede virksomheder.</p> <p>Målet er 4.000 iværksættere og virksomheder i 2021 gør brug af enten individuel vejledning eller deltagelse i et kollektivt tilbud, heraf er min. 500 vækstforløb. Det forventes, at der er en nogenlunde ligelig fordeling mellem antallet af individuelt vejledte og deltagere i kollektive tilbud. Det er et mål, at 80% af individuelt vejledte henvises til andre aktører/tilbud.</p> <p>Erhvervshus Midtjylland skal være synlig og opsøgende overfor iværksættere og virksomheder, herunder i samspil med lokal erhvervsservice og andre relevante aktører.</p>
Metode	Målet opgøres af Erhvervshus Midtjylland ved afrapportering af de specialiserede vejledninger og deltagere i kollektive aktiviteter i 2021 fordelt på målgruppe og kommune samt opgørelse over henvisningsprocent.
Afrapportering	Afrapportering fra Erhvervshus Midtjylland til KKR Midtjylland, KL og Erhvervsstyrelsen sker en gang årligt.

### **3.2**

### **Resultatkontrakt 2021 mellem KKR Midtjylland og Erhvervshus Midtjylland**

## Aftale om rammerne for erhvervshuse 2021-2023

mellem

Erhvervsministeriet (EM)  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

og

Kommunernes Landsforening (KL)  
Weidekampsgade 10  
2300 Københavns S

I det følgende benævnt ”parterne”.

## Indholdsfortegnelse

1.	Indledning .....	3
1.1.	Prioriteter for erhvervshusene.....	4
2.	Grøn og cirkulær omstilling .....	5
3.	Digitalisering .....	6
4.	Erhvervshusenes hovedopgaver .....	7
4.1.	Specialiseret vejledning.....	7
4.2.	Knudepunkt.....	9
4.3.	Projektoperator .....	13
4.4.	Sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.....	14
5.	Kompetencer .....	15
6.	Bestyrelsens ansvar.....	16
6.1.	Særlige indsatsområder for bestyrelserne .....	17
7.	Målsætninger for erhvervshusene .....	17
7.1.	Nationale mål for erhvervshusene .....	18
7.2.	Rammer for mål i erhvervshusenes resultatkontrakter .....	21
8.	Afrapportering, evaluering og kommunikation .....	21
9.	Årshjul .....	22
10.	Sammenhæng mellem filialer og erhvervshuse.....	23
11.	Organisering og finansiering .....	23
12.	Dokumentation.....	23
13.	Ikrafttræden og udløb .....	24

Aftalegrundlaget for erhvervshusene er beskrevet i lov om erhvervsfremme. Parterne er enige om, at *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* af 25. oktober 2018 fortsat er grundlag for erhvervshusenes virke i det sammenhængende erhvervsfremmesystem. Nærværende rammeaftale for erhvervshusene beskriver de nærmere opgaver og målsætninger for erhvervshusene i 2021-2023. Aftalen har til formål at videreudvikle de rammer, som blev givet i erhvervshusenes første rammeaftale (2019-2020).

## 1. Indledning

Erhvervshusene blev etableret ved indgangen til 2019 som tværkommunale kompetencecentre, der samler specialiserede faglige kompetencer om virksomhedsdrift og -udvikling. Erhvervshusene er tilgængelige for alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning.

Under den første rammeaftale for erhvervshusene (2019-2020) har erhvervshusene opbygget et stærkt fundament og mødt små- og mellemstore virksomheder i alle dele af Danmark med vejledning om alt fra ejerskifte til digitalisering. I tæt samarbejde med andre offentlige og private aktører på erhvervsfremmeområdet har de været med til at understøtte og løfte erhvervslivet ved at have fokus på den enkelte virksomheds behov. Det gælder navnlig samspillet med lokal erhvervsservice og Virksomhedsguiden.

Som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet har erhvervshusene understøttet et sammenhængende erhvervsfremmesystem, hvor virksomheder har adgang til relevante ydelser og tilbud i hele landet.

Erhvervshusenes bestyrelser har etableret et nært partnerskab med Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Med en tæt inddragelse i strategien for *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023* har erhvervshusenes bestyrelser været med til at sætte en klar og sammenhængende retning for den decentrale erhvervsudvikling i Danmark og bidraget til en lokal forankring af strategien.

Virksomhederne blev i 2020 ramt af corona-krisen, der kom på bagkant af en længere periode med økonomisk vækst. Krisen har betydet, at mange virksomheder har oplevet et voldsomt økonomisk tilbageslag og markant ændrede markedsvilkår. For at få hele Danmark godt ud af krisen, skal erhvervshusene spille en vigtig rolle ved at give virksomheder i både land og by adgang til kompetent og uvildig vejledning i en svær tid.

Erhvervshusenes faglige kompetencer og evne til at sætte sig i den enkelte virksomheds sted er et væsentligt bidrag til at hjælpe virksomheder gennem krisen, så vi fortsat har et erhvervsliv i udvikling, der bidrager til at skabe fremtidens arbejdspladser på tværs af landet. Her bliver den grønne og digitale omstilling af virksomhederne afgørende. Derfor sættes der i denne rammeaftale særligt fokus på erhvervshusenes arbejde med at anspore og vejlede i digital omstilling, og at inspirere og tydeliggøre forretningsmulighederne i den grønne og cirkulære omstilling.

Denne rammeaftale gælder for årene 2021-2023 og udløber således samtidig med strategien for *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023*. Erhvervshusene vil spille en central rolle i at gøre strategien til virkelighed, både som Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses lokale sparringspartner og som kompetencecentre for den specialiserede vejledning.

### **1.1. Prioriteter for erhvervshusene**

De tværkommunale erhvervshuse skal bidrage til at øge vækst, produktivitet og konkurrenceevne i erhvervslivet i hele Danmark. Med dette formål skal erhvervshusene have følgende prioriteter i deres arbejde:

- Erhvervshusene skal sammen med kommunerne og Virksomhedsguiden udgøre kernen i den decentrale erhvervsfremmeindsats.
- Erhvervshusenes skal gennem varetagelsen af sine opgaver og som sparringspartner til Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse understøtte et sammenhængende og lokalt forankret erhvervsfremmesystem.
- Erhvervshusene skal både betjene vækstvirksomheder og den store, brede gruppe af øvrige virksomheder med behov for specialiseret erhvervsservice.
- Erhvervshusenes ydelser skal være af høj kvalitet, tage udgangspunkt i den enkelte virksomhed, være nemt tilgængelige i alle dele af landet og anspore og understøtte virksomhedernes forretningsudvikling, herunder den grønne omstilling og digitalisering samt virksomhedernes arbejde med FN's verdensmål.
- Erhvervshusenes ydelser skal være tilgængelige lokalt, og der skal være et tæt samarbejde om erhvervsfremmeindsatsen mellem de enkelte kommuner og de tværkommunale erhvervshuse.
- Erhvervshusene skal være virksomhedernes knudepunkt i et sammenhængende erhvervsfremme- og innovationssystem, herunder til Trade Council, Vækstfonden, Innovationsfonden, EKF – Danmarks Eksporthandelskreditfond, klyngerne og GTS-institutterne.
- Erhvervshusene skal indgå i udviklingen af digitale værktøjer og vejledning på Virksomhedsguiden for at øge tilgængeligheden og anvendelsen af erhvervshusenes viden.

## 2. Grøn og cirkulær omstilling

Der er i Danmark bred politisk enighed om en gennemgribende, grøn omstilling af samfundet. Det indebærer bl.a. at drivhusgasudledningen skal reduceres med 70 procent frem mod 2030. Det kræver store investeringer i energieffektivisering, omstilling til cirkulær økonomi m.v. Danske virksomheder er en del af løsningen, og mange har stærke forudsætninger for at gribe de erhvervsmuligheder, den grønne omstilling indebærer. Mange virksomheder, og særligt SMV'erne, mangler imidlertid viden om, hvordan de kan komme i gang med den grønne omstilling, samt hvor de finder hjælp og værktøjer.

Erhvervshusene skal som del af et sammenhængende erhvervsfremmesystem understøtte den grønne omstilling gennem uvildig vejledning om bl.a. grøn forretningsudvikling, energieffektivisering, ressourceanvendelse, værdikæder, ny regulering, og hvordan digitale teknologier og data kan bidrage til virksomhedernes grønne omstilling.

Erhvervshusene skal dermed gøre den grønne omstilling og cirkulære økonomi konkret og vedkommende for virksomhederne og hjælpe dem med, at få adgang til de værktøjer, som virksomhederne skal bruge for at tage næste skridt i en grøn retning. Det kræver, at erhvervshusene opbygger viden og erfaring om grøn omstilling og cirkulær økonomi, herunder i forhold til udvikling af produkter og processer.

Samtidigt skal erhvervshusene have indsigt i og overblik over den viden og de tilbud, der findes hos andre aktører og myndigheder, og som kan matche virksomhedernes behov. Dette omfatter bl.a. at hjælpe virksomhederne videre til fx Vækstfonden og Innovationsfonden, for at understøtte adgang til kapital og et tæt samarbejde med innovationsfremmesystemet herunder klyngerne, GTS'erne og videninstitutionerne, der bl.a. kan hjælpe virksomhederne med innovationsforløb og grønne programmer, livscyklusanalyser, værdikædesamarbejder og test af produkter.

Derudover skal erhvervshusene samarbejde med kommunerne, der qua myndighedsopgaver på miljø, forsyning og affaldsområdet har kontakt med virksomhederne på flere områder med betydning for den grønne omstilling. Det er derfor relevant for erhvervshusene bl.a. at samarbejde med kommunale miljømedarbejdere og energirådgivere om at nå ud til virksomheder, som ønsker at komme i gang med den grønne omstilling. Hertil kan virksomheders samarbejde med kommunale forsynings- og spildevandsselskaber bidrage med indsigt i forsyningskæder og tilgængelige data, til brug for virksomhedernes udvikling af grønne forretningsmodeller.

Erhvervshusenes vejledning om grøn omstilling skal understøttes af Virksomhedsguiden, og erhvervshusene skal kende til den digitale vejledning og relevante værktøjer på Virksomhedsguiden, herunder Klimakompasset, som måler virksomhedernes klimaaftryk.

KL, Erhvervsstyrelsen og erhvervshusene vil i 2021 gå i dialog om udvikling af et fælles grønt dialogværktøj, som kan finde bred anvendelse i både erhvervshusene, det øvrige erhvervsfremmesystem og som selvhjælpsværktøj for virksomheder på Virksomhedsguiden.

### **3. Digitalisering**

Digitalisering kan medføre store gevinster for virksomheder og er ofte et vigtigt redskab i virksomhedernes omstilling til nye måder at drive virksomhed på. For mange virksomheder har corona-krisen og ændrede markedsforhold understreget behovet for en digital omstilling. Digitalisering kan være en drivkraft for øget produktivitet og vækst for den enkelte virksomhed, men også være et middel i omstilling til f.eks. nye forretningsmodeller og markeder.

Danske virksomheder er generelt blandt de mest digitale i EU og halvdelen af danske virksomheder er højt eller meget højt digitaliseret. Det gælder særligt på anvendelse af teknologier, der automatiserer opgaver inden for regnskab, administration og drift eller har fokus på at bruge ny teknologi til effektivisering. Anvendelsen af avancerede digitale teknologier er imidlertid lav hos danske SMV'er; Danmark halter efter lande, vi normalt sammenligner os med i brugen af avanceret teknologi som Big Data og kunstig intelligens. Derudover har ca. 40 pct. af SMV'erne et IT-sikkerhedsniveau, der er utilstrækkeligt i forhold til deres forretning.

Erhvervshusene har allerede stor erfaring med at hjælpe virksomhederne inden for digitalisering, både inden for basale teknologier til optimering af fx ressourceplanlægning, men også mere avancerede teknologier som middel til skalering af virksomheder med vækstpotentiale.

Erhvervshusene skal gennem deres indsigt i virksomhedernes daglige drift og vilkår samt viden og ekspertise i digitale teknologier og automatisering, hjælpe og ansøre virksomhederne i deres digitale udvikling. Det kan fx være ved at fremme virksomhedernes anvendelse af data og digitale teknologier, der giver fleksibilitet og styrker virksomhedernes produktion, administration og salg etc. Vejledning om digitalisering skal gå hånd i hånd med digital sikkerhed og ansvarlig håndtering af data.

I sin sparring med virksomhederne om digitalisering, skal erhvervshusene være en kvalificeret sparringspartner og have et godt kendskab til andre relevante tilbud og programmer, som kan flytte



virksomhederne til et mere avanceret digitaliseringsniveau, der fremmer anvendelsen af nye avancerede teknologier og digitale forretningsmodeller. Erhvervshusene skal derfor have et tæt samarbejde med aktører som f.eks. klynger, GTS-institutter, private rådgivere m.v. Et konkret tiltag for at styrke en sammenhængende indsats er *European Digital Innovation Hubs*, der er et europæisk initiativ som skal fremme den digitale omstilling og brede optag af digitale teknologier blandt virksomheder. I Danmark tilrettelægges indsatsen rundt om erhvervshusenes rolle som knudepunkt i erhvervsfremmeindsatsen og skal tilbyde adgang til en række ydelser i samarbejder på tværs af erhvervshuse, klynger, GTS'er, viden- og forskningsinstitutioner mv

## **4. Erhvervshusenes hovedopgaver**

Erhvervshusene har fire hovedopgaver, som uddybes nedenfor:

- Specialiseret og målrettet vejledning til alle typer af virksomheder og før-startere
- Knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og samarbejde med innovations - og eksportfremmeaktører samt aktører inden for kapitalformidling
- Operatør på erhvervsfremmeprojekter
- Strategisk sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

### **4.1. Specialiseret vejledning**

Erhvervshusene skal være stærke kompetencecentre, der samler specialiserede faglige kompetencer om virksomhedsdrift og -udvikling samt om love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling. De skal tilbyde uvildig vejledning med høj faglig kvalitet til alle typer af virksomheder. Erhvervshusets andre hovedopgaver som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og operatører på udvalgte projekter tager udgangspunkt i rollen som kompetencecentre for den specialiserede vejledning.

Erhvervshusene skaber i samarbejde med virksomheden et overblik over forretningen og identificerer konkrete indsatsområder, der kan styrke virksomhedernes drift og -udvikling. Det skal danne grundlag for, at der i virksomheden kan træffes konkrete ledelsesbeslutninger om videre udvikling af virksomheden. Vejledningen skal tage udgangspunkt i virksomhedernes behov og har grundlæggende til formål at øge virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne.

Specialiseret vejledning vedrører faglige problemstillinger i virksomhedens forretning, f.eks. digitalisering og implementering af avanceret teknologi, innovative produkter og services, kapital, internationalisering, nye forretningsmodeller, samfundsansvar (CSR), grøn omstilling, krisehåndtering, ledelse- og organisationsudvikling, herunder forberedelse af ejerskifte eller salg mv.

Vejledning kan bestå af et eller flere fysiske eller digitale møder. De fysiske møder kan foregå i erhvervshuset eller hos den enkelte virksomhed. Erhvervshusene kan også selvstændigt eller sammen med kommunerne, andre erhvervsfremmeaktører samt private rådgivere, tilrettelægge kollektive tilbud til grupper af virksomheder med ensartede udfordringer og behov, f.eks. fælles lærings- eller udviklingsforløb eller facilitere netværk.

Derudover kan erhvervshuse og enkeltkommuner indgå aftale om samarbejde, der indebærer, at erhvervshusene varetager funktioner, som går udover den arbejdsdeling, der er beskrevet i etableringsaftalen. Det kan eksempelvis dreje sig om lokale erhvervsfremmeydelser eller lokalt specialiserede vejledningsforløb.

Erhvervshusene blev bl.a. etableret for at gøre specialiseret vejledning af høj kvalitet tilgængelig for alle virksomheder med behovet, fremfor kun en smal gruppe af vækstvirksomheder. Vækstvirksomheder er en vigtig målgruppe for erhvervshusene, men den store, brede målgruppe af virksomheder, der typisk har brug for at optimere deres drift eller tage et nyt udviklingstrin for at fastholde og udvikle markedsmuligheder, udgør fortsat for lille en del af erhvervshusenes kunder. Erhvervshusene skal derfor frem mod 2023 intensivere indsatsen for at gøre ydelser tilgængelige for en bredere gruppe af virksomheder. Det skal finde sted ved at udvikle, målrette, markedsføre og eksekvere flere ydelser inden for fx salg og markedsføring, automatisering og generel driftsoptimering. Derudover skal erhvervshusene bidrage til udvikling af digitale værktøjer og vejledning på Virksomhedsguiden, der øger tilgængeligheden og anvendelsen af erhvervshusenes viden, og er med til at anspore nye målgrupper til at søge den specialiserede vejledning, de har behov for.

For at erhvervshusenes ydelser når den brede målgruppe, skal erhvervshusene være til stede, der hvor virksomhederne er. Det nødvendiggør, at erhvervshusene er opsøgende overfor virksomhederne og er til stede i de lokale miljøer, hvor virksomhederne er, herunder iværksættermiljøer og relevante branchefællesskaber. Indsatsen skal være koordineret med den lokale erhvervsindsats.

Virksomhedsguiden yder digital vejledning direkte til virksomhederne, men fungerer også som et værktøj for erhvervshusenes medarbejdere til at vejlede virksomhederne i drift og udvikling såvel som love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling, f.eks. forud for en 1:1-vejledning. Virksomhedsguiden vil generere viden om virksomhedernes efterspørgsel, som kan supplere erhvervshusenes kendskab til virksomhederne, og som kan bruges til at videreudvikle

vejledningen i erhvervshusene. Erhvervshusenes viden om virksomhedernes behov er tilsvarende et afgørende bidrag til Virksomhedsguidens indhold. Det understøtter, at vejledningen på Virksomhedsguiden møder virksomhedernes behov. Derfor indgår erhvervshusene i en fælles redaktionsgruppe med Erhvervsstyrelsen. Virksomhedsguiden vil i 2021 indeholde en back-office funktion, hvor operatører kan se data om erhvervsdemografi i forskellige landsdele, erhvervsfremmesystemet udbud, Virksomhedsguidens trafikdata og foretage opslag på enkelte virksomheder. Back-office funktionen skal på sigt gøre det muligt for bl.a. kommunale erhvervsfremmeaktører, erhvervshusene og statslige ordninger at udstille oplysninger for hinanden og på baggrund heraf skræddersy indsatsen til den enkelte virksomhed.

## **4.2. Knudepunkt**

Erhvervshusene er indgang og knudepunkt i det samlede erhvervsfremmesystem. Det indebærer, at erhvervshusene samler de aktører og ressourcer, der kan bidrage til virksomhedernes vækst og konkurrenceevne, og gør dem tilgængelige lokalt for virksomheder i hele landet. Redskaberne i et knudepunkt kan både være fysisk indstationering af medarbejdere fra statslige ordninger, indblik i det private rådgivermarked, samarbejder med relevante lokale aktører, f.eks. lokal erhvervsfremme, business angels netværk eller iværksættermiljøer, og overblik over programmer og projekter fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, der kan være relevante for virksomhederne.

Knudepunktsfunktionen er central for erhvervshusenes evne til at kunne være kompetencecenter for den specialiserede vejledning, da det gør erhvervshusene i stand til efterfølgende at henvise og matche virksomhederne med relevante ydelser eller aktører, hvis det vurderes, at virksomheden har et konkret behov herfor.

Som knudepunkt vil erhvervshusene være et naturligt samlingspunkt for en række programmer, aktører og virksomheder. Derfor har erhvervshusene en særlig forpligtelse i forhold til at have indblik i tilbud og virkemidler hos de øvrige aktører.

### **Adgang til kapital**

Adgang til kapital er en fundamentalt vilkår for, at virksomhederne kan vækste og skalere deres virksomhed. Erhvervshusene har et tæt samarbejde med de statslige aktører på området, og skal desuden have indsigt i tilbud i regi af private aktør, fx business angels, banker m.v.

Vækstfonden vil gennem et gensidigt tæt samarbejde med erhvervshusene medvirke til, at der er en nem adgang for virksomheder over hele landet til Vækstfondens finansielle produkter, herunder Vækstfondens produkter til virksomheder, der vil arbejde med grønne løsninger og teknologier. Dette

sker ved en kompetenceudvikling af erhvervshusenes konsulenter, ved afholdelse af fælles arrangementer og aktiviteter, der skal styrke virksomhedernes indsigt i produkter fra Vækstfonden. Dette tager udgangspunkt i individuelle aftaler med erhvervshusene, der indeholder konkrete kriterier såsom målgrupper, temaer m.v. med henblik på at understøtte at virksomhedernes har de bedst mulige forudsætninger for i størst muligt omfang at bruge Vækstfondens finansieringsmuligheder.

Erhvervshusene og Vækstfonden vil sammen udvikle modeller for, hvordan parterne kan understøtte hinandens arbejde for at styrke danske virksomheders adgang til kapital og rådgivning i hele det danske økosystem.

Vækstfondens medarbejdere deltager efter aftale som en del af den samlede indsats i erhvervshusene og indgår i et kollegialt fællesskab med medarbejdere i erhvervshuset. Den konkrete model tilrettelægges i samarbejdsaftaler mellem det enkelte erhvervshus og Vækstfonden med henblik på, at omfanget og formen matcher behovet i det enkelte område, herunder en løbende opfølgning.

*EKF- Danmarks Eksportkredit (EKF)* vil være til stede i erhvervshusene og samarbejde tæt med erhvervshuset og dets medarbejdere med henblik på at give virksomheder over hele landet adgang til og indsigt i EKF's produkter, herunder finansiering af internationaliseringsaktiviteter og af eksportkundernes finansiering af deres køb i Danmark.

EKF vil i den forbindelse kompetenceudvikle erhvervshusenes konsulenter i eksportfinansiering herunder gennemføre særlige forløb for udvalgte internationaliserings- og kapitalkonsulenter i erhvervshusene. Det vil klæde erhvervshusenes konsulenter på til at kunne gennemføre indledende vejledning om mulighederne for eksportfinansiering i virksomhederne, mens EKF vil forestå den dybere vejledning.

Omfanget af EKF's tilstedeværelse i erhvervshusene, deltagelse i arrangementer og kundemøder vil være behovsafstemt, og aftales individuelt med det enkelte erhvervshus i form af en samarbejdsaftale.

EKF vil samarbejde med de øvrige højt specialiserede statslige ordninger der er til stede i erhvervshuset, herunder Vækstfonden og The Trade Council, og hvor relevant lave fælles arrangementer og særlige internationaliserings- og kapitalforløb for relevante virksomheder.

## **Innovation**

Innovation er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor skal erhvervshusene have et tæt og indgående samarbejde med relevante innovations- og videnmiljøer, herunder Innovationsfonden, klyngerne og GTS-institutterne med det formål, at flere virksomheder begynder at arbejde med forskning og udvikling, og at ny og relevant teknologi optages af flere SMV'er i hele landet.

Sammen med erhvervshusene vil *Innovationsfonden* samarbejde med andre relevante innovations- og erhvervsfremmeaktører, herunder klyngeorganisationer, GTS o.l., så virksomhederne oplever en sammenhængende indsats med landsdækkende adgang til relevante ydelser.

Erhvervshusene og Innovationsfonden skal udvikle modeller for, hvordan parterne kan understøtte hinandens arbejde for at styrke danske virksomheders videnbaserede innovation. Modellerne kan eksempelvis have fokus på tilstedeværelse af Innovationsfonden i erhvervshusene og øge virksomhedernes indsigt i fondens individuelle programmer og deres forskellige målgrupper, kriterier, målsætninger mv. med henblik på at understøtte kvalificerede ansøgninger fra virksomhederne til fondens programmer og at flere virksomheder dermed igangsætter værdiskabende innovationsprojekter, ansætter erhvervsforskere, etc.

Dertil kan et øget samarbejde med Innovationsfonden fremme virksomhedernes kendskab til konkrete muligheder i de internationale samarbejdsprojekter, fx i EU, som Innovationsfonden medfinansierer.

Innovationsfondens medarbejdere i erhvervshusene er en del af den samlede indsats i erhvervshusene og indgår i et kollegialt fællesskab med de øvrige medarbejdere i erhvervshuset. Den konkrete model inkl. mål for samarbejdet tilrettelægges i samarbejdsaftalen mellem det enkelte erhvervshus og Innovationsfonden med henblik på, at omfanget og formen matcher behovet i hver enkel region.

*De landsdækkende klyngeorganisationer* skal fremme innovation inden for Danmarks stærkeste og spirende erhvervs- og teknologiområder gennem samarbejde om innovation og overførsel af viden mellem virksomheder, videninstitutioner og andre aktører.

Erhvervshusene og klyngerne er centrale aktører i hhv. erhvervs- og innovationsfremmesystemet, og det er derfor afgørende, at aktørerne har kendskab til og forståelse for hinandens services og samarbejder tæt når og hvor det giver mening for brugere, så virksomhedernes behov og udfordringer imødekommes ved det rigtige tilbud på det rigtige tidspunkt alle steder i landet, og så der undgås uhensigtsmæssige overlap. Samarbejde og koordination mellem erhvervshuse og klyngeorganisationer bør tage udgangspunkt i de virkemidler og aktivitetstyper, aktørerne kan gøre brug af.

Erhvervshusene har en bred kontaktflade og indgående kendskab til små- og mellemstore virksomheder i hele landet mens klyngerne har stor viden og indsigt inden for deres respektive sektorområder. Som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet skal erhvervshusenes have et godt overblik over klyngerne og kunne henvise virksomhederne til relevante innovations- og videnssamarbejder i de enkelte klynger. Ved at kombinere deres virkemidler og faglige kompetencer, kan aktørerne være med til at løfte innovations- og konkurrenceevnen hos danske virksomheder.

Klyngerne kan være fysisk samlokalisert i erhvervshusene som led i deres landsdækkende tilstedeværelse. Den konkrete model tilrettelægges i samarbejdsaftaler mellem erhvervshusene og relevante klynger. Samarbejdsaftalerne kan udover samlokalisering bl.a. omfatte indstationering af medarbejdere, fælles arrangementer overfor udvalgte virksomhedstyper samt administrativt samarbejde. Aftalerne skal ske i henhold til notat om *samarbejds muligheder mellem tværkommunale erhvervshuse og klyngeorganisationer*<sup>1</sup>.

*Godkendt Teknologisk Service* (GTS) vil gennem sin tilstedeværelse i og samarbejde med erhvervshusene understøtte virksomhedernes kendskab og adgang til ny faglig viden og teknologisk udvikling mhp. at øge virksomhedens konkurrenceevne.

GTS tilbyder virksomheder adgang til test- og udviklingsfaciliteter, og tilhørende kompetencer, der kan styrke virksomhedernes udvikling af nye, mere værdiskabende og konkurrencedygtige produkter og services. Gennem sine internationale samarbejder kan GTS'erne desuden give danske virksomheder adgang til højt specialiseret teknologisk infrastruktur uden for Danmark.

---

<sup>1</sup> <https://erhvervsfremmebestyrelsen.dk/sites/default/files/2020-04/Samarbejds muligheder%20mellem%20erhvervshuse%20og%20klyngeorganisationer%20.pdf>

Erhvervshusene og GTS skal udvikle modeller for, hvordan parterne kan understøtte hinandens arbejde for at styrke danske virksomheders teknologiske konkurrenceevne. Modellerne skal bl.a. styrke erhvervshusenes indsigt i og evne til at vejlede og visitere til teknologiske udviklingsaktiviteter og *state of the art*-serviceydelser gennem kompetenceudviklings- og oplysningsaktiviteter i erhvervshusene samt understøtte at ny viden om forskningsresultater og standardisering spredes ud til flere SMV'er. Den konkrete model tilrettelægges i samarbejdsaftalen mellem det enkelte erhvervshus og GTS'erne med henblik på, at omfanget og formen matcher behovet i det enkelte område.

### **Internationalisering**

Internationalisering og eksport er afgørende for danske virksomheders konkurrenceevne. Erhvervshusene spiller her en vigtig rolle i forhold at klæde virksomhederne på til at internationalisere og forberede dem på at udvide deres aktiviteter til nye markeder uden for landets grænser. Det kræver et tæt samarbejde med the The Trade Council.

*The Trade Council* (tidligere Eksportrådet) vil gennem bl.a. indstationering af internationaliseringsrådgivere i erhvervshusene sikre, at virksomhederne oplever en god overgang fra den indledende vejledning om internationalisering i erhvervshusene til *The Trade Councils* rådgivning om internationalisering, investeringsfremme og innovation samt til Udenrigsministeriets globale netværk af repræsentationer. Der er inden for erhvervshusenes ramme prioriteret 7,5 mio. kr. årligt til formålet. Det er *The Trade Council's* ansvar at tilrettelægge og udmønte indstationeringen i alle erhvervshuse inden for den givne ramme.

Internationaliseringsrådgiverenes aktiviteter omfatter bl.a. fælles virksomhedsforløb, opsøgende arbejde hos lokale virksomheder, kompetenceudvikling af erhvervshusenes konsulenter, projektsamarbejde m.v. *The Trade Council* vil som udgangspunkt have ét årsværk i form af en internationaliseringsrådgiver indstationeret i hvert erhvervshus under hensyntagen til erhvervslivets efterspørgsel. Inden for rammen finansieres endvidere konkrete aktiviteter, der skal sikre sammenhæng mellem den specialiserede vejledning i erhvervshusene og *The Trade Council's* rådgivning.

*The Trade Council's* indstationerede medarbejdere er en del af den samlede indsats i erhvervshusene og indgår i et kollegialt fællesskab med de øvrige medarbejdere i erhvervshuset. Den konkrete udmøntning af samarbejdet fastlægges i en fælles resultatkontrakt mellem *The Trade Council* og erhvervshusene med henblik på at sikre overensstemmelse mellem virksomhedernes behov, *The*

Trade Council's rådgivningsydelser og adgang til disse ydelser via erhvervshusenes hovedkontorer og filialer.

### **4.3. Projektoperatør**

Erhvervshusene kan være projektoperatører på erhvervsfremmeprojekter, der ligger inden for rammerne af den nationale erhvervsfremmestrategi, *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023*, og projekter, der bidrager til og supplerer deres kerneopgave.

Med sin store kontaktflade til virksomhederne i hele landet, sine specialiserede faglige kompetencer og indsigt i virksomhedsdrift og forretningsudvikling og sin placering som knudepunkt, har erhvervshusene en naturlig rolle i at være operatør og levere erhvervsfremmeindsatser med fokus på at understøtte virksomhedernes drift og forretningsudvikling overalt i landet

Erhvervshusene har stor erfaring med at drive og administrere erhvervsfremmeprojekter og har gennem sit knudepunkt indsigt og kontakt til mange aktører i erhvervs- og innovationsfremmesystemet. Det gør, at erhvervshusene vil være en naturlig samarbejdspartner for mange aktører, der ønsker at deltage i erhvervsfremmeprojekter. Erhvervshusene har et ansvar for at række ud til relevante aktører, at samarbejde bredt og understøtte det sammenhængende erhvervsfremmesystem med fokus på virksomhedernes behov.

Det følger af lov om erhvervsfremme, *at operatørrollen ligger i forlængelse af hovedopgaven, så midlertidige projekter og programmer forbindes tæt til de faste erhvervsfremmetilbud.*

Erhvervshusenes bestyrelser skal således sikre, at der er en strategisk sammenhæng mellem erhvervshusets deltagelse i erhvervsfremmeprojekter og erhvervshusets øvrige hovedopgaver, og har ansvaret for at sikre, at projektdeltagelsen ligger i forlængelse heraf. Projektdeltagelsen bør bidrage til udvikling af erhvervshusenes hovedopgaver, ydelser og varig kompetenceudvikling af medarbejderne.

Erhvervshusenes bestyrelser godkender senest på det sidste bestyrelsesmøde hvert år en oversigt over porteføljen af projekter, nedbrudt på regnskabs- og budgetår.

### **4.4. Sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse**

Erhvervshusenes bestyrelser er Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses lokale sparringspartner i forhold til den decentrale erhvervsfremmeindsats. Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse har til



opgave at igangsætte og finansiere decentrale erhvervsfremmeindsatser, herunder bl.a. at formulere en strategi, der danner grundlaget for udmøntningen af den decentrale erhvervsfremmeindsats.

Erhvervshusenes bestyrelser har således ydet et væsentligt bidrag i tilvejebringelsen af strategien *Erhvervsfremme i Danmark 2020-2023*, herunder navnlig til de regionale kapitler.

Som Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses sparringspartner vil erhvervshusenes bestyrelser løbende blive involveret i gennemførelsen af strategien, herunder i prioriteringen af midler, der adresserer udfordringer og muligheder i deres respektive landsdele. Det kommer bl.a. til udtryk ved inddragelse i udarbejdelse af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses årlige udmøntningsplaner. Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse vil desuden arbejde tæt sammen med erhvervshusenes bestyrelser mhp. at identificere og opdyrke erhvervspotentialer, som kan udvikle sig til lokale fyrtårne, der styrker erhvervsudviklingen i en hel landsdel.

Rollen som sparringspartner varetages af bestyrelsen i sin helhed. Bestyrelsens bidrag skal ske med udgangspunkt i medlemmernes viden og den viden de opnår ved at overse og tilrettelægge erhvervshusenes opgaver. Bidraget skal desuden bero på bestyrelsernes kendskab til udviklingen i deres respektive landsdele, virksomhedernes behov, arbejdsstyrken, videnmiljøer og samarbejdet på tværs af kommunerne i regi af KKR.

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse vil bl.a. understøtte erhvervshusenes rolle som sparringspartner ved at tilvejebringe relevante analyser og viden om erhvervsforholdene i den geografiske erhvervshuset dækker.

Endelig vil erhvervshusenes bestyrelser spille en betydelig rolle i udarbejdelsen af den næste strategi for den decentrale erhvervsfremmeindsats fra 2024. Den konkrete proces herfor vil blive fastlagt af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse i dialog med erhvervshusenes bestyrelser på et senere tidspunkt. Erhvervshusenes bestyrelser skal sikre, at KKR inddrages i erhvervshusenes bidrag til erhvervsfremmestrategien.

## **5. Kompetencer**

Erhvervshusenes medarbejders kompetencer er det vigtigste aktiv for erhvervshusenes arbejde. Erhvervshusene skal være tværkommunale kompetencecentre, hvor medarbejderne har specialiserede faglige og tidssvarende kompetencer indenfor forretningsdrift og -udvikling samt viden om love og regler, der knytter sig til virksomhedsdrift og forretningsudvikling. Derfor bør

medarbejdere, der vejleder virksomheder, have konkret erfaring fra det private erhvervsliv, fx fra selvstændig virksomhed eller fra ledelses- eller bestyrelsesniveau.

For at understøtte virksomhedernes adgang til en bred vifte af specialistkompetencer, kan erhvervshusene udveksle kompetencer samt vidende på tværs og aftale en arbejdsdeling indenfor specialiserede faglige områder, hvor der ikke er kritisk masse til at have specialistkompetencer hos alle erhvervshuse. Samarbejde mellem erhvervshusene bør sikre, at virksomhederne fortsat oplever, at de har adgang til ydelserne over hele landet.

Erhvervshusene kan samle administrative funktioner, herunder projektadministration, på tværs for herved at øge kvaliteten og effektiviteten af administrationen til gavn for virksomhederne.

Det er nødvendigt, at erhvervshusene systematisk og kontinuerligt arbejder med udvikling af medarbejdernes kompetencer og sammensætningen heraf, som en central strategisk del af erhvervshusenes fortsatte udvikling. Det sikres ved at etablere mekanismer, der understøtter, at virksomhedskonsulenterne i erhvervshusene har opdateret viden om virksomhedsdrift, forretningsmodeller og aktuelle tendenser. Dette udbygges i kapitel 6.1 om særlige indsatsområder for bestyrelserne.

Erhvervsstyrelsen vil understøtte erhvervshusenes faglige kompetencer og indsigt i relevant lovgivning, nye regler eller lignende, der er relevante for erhvervshusenes specialiserede vejledning. Det vil navnlig finde sted i den fælles udvikling af Virksomhedsguidens vejledning samt gennem tematiserede, faglige webinarer.

Det er et ledelsesansvar i erhvervshusene at sikre transparens og habilitet i forbindelse med medarbejdernes arbejde med kundevirksomheder, herunder eventuelle tillidserhverv i virksomhedsbestyrelser.

## **6. Bestyrelsens ansvar**

Bestyrelsen har ansvaret for den overordnede ledelse af erhvervshuset og fastlægger rammerne for erhvervshusets virksomhed. De enkelte bestyrelsesmedlemmer er udpeget i deres personlige egenskab og bidrager hver især med erfaring og viden som repræsentanter for virksomheder, kommuner, videninstitutioner, regioner og arbejdstagere.

Det er vigtigt for udfyldelsen af erhvervshusenes rolle i erhvervsfremmesystemet, at erhvervshusene har aktive, arbejdende og ansvarlige bestyrelser, hvor medlemmerne sammen træffer kvalificerede

beslutninger om tilrettelæggelsen af erhvervshusets drift og strategi. Derudover er erhvervshusenes bestyrelser sparringspartner for Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse (se afsnit 4.4).

Bestyrelsen har ansvar for, at det enkelte erhvervshus overholder de love og regler samt aftalegrund og vedtægter, der regulerer dem, og at erhvervshuset lever op til de intentioner og formål, der er fundamentet for deres virke. Bestyrelsen træffer beslutning om deltagelse i aktiviteter af større økonomisk eller strategisk betydning for erhvervshuset, og kan vælge at foretage konkrete prioriteringer ift. erhvervshusenes indsatser og profil. Det er derfor afgørende, at møderne i erhvervshusenes bestyrelser tilrettelægges med mulighed for, at de enkelte medlemmer kan udøve deres ansvar og bidrage med deres viden og erfaringer.

Erhvervshusenes bestyrelser er aftalepart i erhvervshusenes resultatkontrakter med KKR. Derfor skal bestyrelserne godkende resultatkontrakterne og sikre sammenhængen mellem de årlige mål og bestyrelsens strategiske mål for det enkelte erhvervshus.

### **6.1. Særlige indsatsområder for bestyrelserne**

Forskellige særlige indsatser kan være relevante for bestyrelsen i forhold til arbejdet med at virkeliggøre ambitionen med nærværende rammeaftale.

Erhvervshusene skal hver især råde over dygtige medarbejdere med de rette kompetencer. Det er den helt grundlæggende forudsætning for, at erhvervshusene kan tilbyde virksomhederne relevante ydelser af høj kvalitet. Derfor bør erhvervshusenes bestyrelser aktivt tage stilling til sammensætning og udvikling af medarbejdernes kompetencer igennem årlige kompetenceplaner. Som led i udarbejdelsen af kompetenceplanerne bør erhvervshusene samarbejde om at fastlægge og udnytte specialistkompetencer effektivt på tværs af erhvervshusene.

Virksomhedernes kendskab til erhvervshusene skal øges og erhvervshusene skal i højere grad møde virksomhederne der, hvor de er til stede. Her kan bestyrelserne spille en central rolle ved at tage stilling til, hvordan erhvervshuset vil være til stede i lokale virksomheds- og iværksætttermiljøer, branchefællesskaber, virksomhedsrettede arrangementer hos lokale erhvervsfremmeaktører mv. Det kan fx tage udgangspunkt i en kortlægning af relevante miljøer i oplandet.

Som led i erhvervshusenes strategiske rolle skal erhvervshusenes bestyrelser understøtte relevante koblinger mellem erhvervshusene og lokale aktører på de uddannelses- og beskæftigelsespolitiske områder, bl.a. i kraft af disses repræsentation i bestyrelserne.

## 7. Målsætninger for erhvervshusene

For at sikre sammenlignelighed og ensartet kvalitet fastsættes en række forpligtende, nationale mål på tværs af erhvervshusene, knyttet til erhvervshusenes basisbevilling.

Dertil indgås årlige resultatkontrakter, som udmønter de nationale mål og indeholder specifikke mål for de enkelte erhvervshusets indsats. Den årlige resultatkontrakt forhandles og indgås mellem KKR og det pågældende erhvervshus, og underskrives af formanden for KKR og formanden for erhvervshusets bestyrelse. Resultatkontrakterne sætter mål for de resultater, der skal opnås i løbet af det kommende år, og må ikke afvige fra og skal understøtte den arbejdsdeling mellem erhvervshusene og kommunerne, som er fastlagt i etableringsaftalen for erhvervshusene.

De nationale mål vedrører derfor alene erhvervshusenes virksomhedsrettede kerneydelser jf. etableringsaftalen og ovenfor. Dertil kan der i de enkelte resultatkontrakter formuleres mål, hvis der lokalt er indgået aftale om, at erhvervshusene varetager yderligere opgaver over for virksomhederne, jf. muligheden herfor beskrevet i etableringsaftalen for erhvervshusene.

Fælles for alle mål for erhvervshusene er, at de skal understøtte erhvervshusenes formål og være rettet mod virksomhedernes behov. For at erhvervshusenes kan opfylde sit formål kræver det, at ydelserne når ud til mange virksomheder i alle dele af landet. Parterne vil på den baggrund have fokus på, at der i aftalens løbetid sker en stigning i antallet af vejledninger, særligt ift. det såkaldte driftssegment af virksomheder.

### 7.1. Nationale mål for erhvervshusene

#### Mål 1: Virksomhedernes kendskab til erhvervshusene

For at virksomhederne kan få gavn af erhvervshusene kræver det, at de kender erhvervshusene og deres ydelser. Det er særlig relevant i lyset af, at erhvervshusene skal kunne betjene alle virksomheder med behov for specialiseret vejledning. For at erhvervshusene kan løfte den opgave, kræver det et bredt kendskab til erhvervshuse hos dansk erhvervsliv. I september 2020 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene, som udgør udgangspunktet for erhvervshusenes kendskabsmål. Tilsvarende kendskabsmålinger gennemføres igen i efteråret 2021 og 2023. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

- Virksomhedernes kendskab til hvert erhvervshus skal i efteråret 2021 være steget med 5 procentpoint sammenlignet med kendskabet i efteråret 2020<sup>2</sup>. I 2023 skal kendskabsgraden for hvert erhvervshus være mindst 50 pct.
- Mindst 50 pct. af de vejledte virksomheder skal være nye i forhold til de virksomheder, der modtog vejledning fra erhvervshuset året før.

### **Mål 2: Bred geografisk spredning**

For at understøtte erhvervsudviklingen i hele Danmark og virksomhedernes brug af erhvervshusene i både land og by, er det vigtigt, at virksomheder i landdistriktskommuner såvel som bykommuner kender til og gør brug af erhvervshusenes ydelser. Derfor fastsættes følgende målsætning:

- Der skal sikres en geografisk spredning blandt de virksomheder det enkelte erhvervshus hjælper, så hele det kommunale opland afspejles.

### **Mål 3: Kvalitet, kompetencer og virksomhedernes tilfredshed**

Virksomhederne skal opleve en høj kvalitet i vejledningen og kompetente medarbejdere, så erhvervshusene opbygger et godt omdømme. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

- Mindst 80 pct. af de vejledte virksomheder angiver i brugerevalueringen, at de er ”Meget tilfredse” med erhvervshusmedarbejdernes faglige kompetencer. Målet skal være opfyldt for hvert af erhvervshusenes drifts- og vækstsegmenter.

### **Mål 4: Erhvervshusenes knudepunktsfunktion**

Erhvervshusene fungerer som indgang og knudepunkt i det samlede erhvervsfremmesystem, og skal kunne henvise de vejledte virksomheder, som har brug for yderligere sparring og rådgivning til relevante private rådgivere og andre aktører og ydelser i det offentlige erhvervsfremme- eller innovationssystem. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

- I 2021 angiver mindst 45 pct. af de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset. I 2023 angiver mindst 50 pct. af

---

<sup>2</sup> Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden på landsplan 33 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Nordjylland 40 pct., Midtjylland 36 pct., Sjælland 34 pct., Fyn 33 pct., Sydjylland 32 pct. og Hovedstaden 26 pct.

de henviste virksomheder, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.

### **Mål 5: Grøn omstilling og cirkulær økonomi**

Grøn omstilling og cirkulær økonomi kan både styrke virksomhedernes konkurrenceevne og bidrage til de danske målsætninger på klimaområdet. Erhvervshusenes skal understøtte og konkretisere virksomhedernes omstilling og forretningsmuligheder i forbindelse med grøn omstilling og cirkulær økonomi. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

- Baseret på erhvervshusenes eksisterende værktøjer og aktiviteter inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi, skal erhvervshusene i 2021 udvikle og implementere et fælles dialogværktøj, der kan understøtte en ensartet og kvalificeret vejledning af virksomheder om grøn omstilling og cirkulær økonomi. Udviklingen af værktøjet skal koordineres med Erhvervsstyrelsen og KL med henblik på at kunne danne grundlag for et grønt, digitalt selvhjælpsværktøj, der vil kunne finde bred anvendelse på Virksomhedsguiden.
- I 2022 og 2023 vurderer 70 pct. af de virksomheder der har modtaget vejledning inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi, at vejledningen ”I høj grad” forventes at have en positiv effekt for virksomheden.
- I 2021 skal virksomhedernes kendskab til erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi være steget med 5 procentpoint for hvert erhvervshus i forhold til kendskabsmålingen i september 2020, og i 2023 med yderligere 5 procentpoint<sup>3</sup>.

### **Mål 6: Effekt i virksomhederne**

Erhvervshusenes formål er at styrke erhvervsudviklingen i hele Danmark, herunder bl.a. at forbedre virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne. På den baggrund fastsættes følgende målepunkter:

- I 2021 vurderer 65 pct. af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshusene og er registreret i brugerevalueringssystemet, at vejledningen ”I høj grad” forventes at have en positiv effekt for virksomheden. I 2022 og 2023 er målet 70 pct.

---

<sup>3</sup> Ved kendskabsmålingen i september 2020 er kendskabsgraden til erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi for virksomheder der kender erhvervshusene på landsplan 61 pct., og for de enkelte erhvervshuse: Syddjylland 68 pct. Nordjylland 64 pct., Hovedstaden 60 pct., Midtjylland 60 pct., Fyn 59 pct., Sjælland 53 pct.

- For virksomheder i erhvervshusenes vækstsegment<sup>4</sup> skal der to år efter endt vejledning, kunne måles en mervækst på mindst 10 procentpoint i omsætning og mindst 5 procentpoint i beskæftigelse i forhold til en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder.
- Virksomheder i erhvervshusenes driftssegment<sup>5</sup> har to år efter endt vejledning en øget produktivitet sammenlignet med en kontrolgruppe af sammenlignelige virksomheder. I beregningen måles væksten i virksomhedernes omsætning per årsværk.

## **Mål 7: Digitalisering og nye teknologier**

For mange virksomheder kan digitalisering og brug af nye teknologier være et vigtigt element i forhold til at udvikle eller gentænke virksomhedens drift og forretningsudvikling med henblik på at øge produktiviteten og styrke konkurrenceevnen. På den baggrund fastsættes følgende målepunkt:

- I 2021, 2022 og 2023 vurderer 70 pct. af de virksomheder der har modtaget vejledning inden for digitalisering og brug af nye teknologier, at vejledningen ”I høj grad” forventes at have en positiv effekt for virksomheden.

### **7.2. Rammer for mål i erhvervshusenes resultatkontrakter**

De nationalt fastsatte mål skal indgå i resultatkontrakterne mellem erhvervshusene og KKR.

Der kan i resultatkontrakterne for de enkelte erhvervshuse fastsættes yderligere lokale mål, så længe disse understøtter erhvervshusenes overordnede formål og er rettet mod virksomhedernes behov. Det skal eksempelvis være muligt for en gruppe af kommuner i erhvervshusets geografi at indgå et samarbejde med erhvervshuset om at udvikle tilbud på afgrænsede indsatsområder, der efterspørges af virksomhederne. Det kunne eksempelvis være ift. detailhandel eller turisme, som er særligt hårdt ramt af corona-krisen.

Rammerne for erhvervshusenes opsøgende virksomhedskontakt, jf. kapitel 4.1, skal være beskrevet nærmere i resultatkontrakterne mellem KKR og det enkelte erhvervshus efter dialog med erhvervsorganisationerne.

---

<sup>4</sup> Vækstsegmentet er karakteriseret ved at have fokus på vækst og skalering og er de virksomheder, som har potentiale til at præstere en omsætningsvækst på 10 pct. i gennemsnit over de kommende tre år.

<sup>5</sup> Driftssegmentet er karakteriseret ved at have fokus på drift og konsolidering og er de virksomheder, som vurderes at have et mindre vækspotentiale end virksomhederne i vækstsegmentet. I driftssegmentet medregnes ikke virksomheder, som har været en del af early warning-programmet.

Endvidere skal det enkelte erhvervshus og KKR formulere et konkret mål for målsætningen om *bred geografisk spredning*, jf. mål 2 i afsnit 7.1 *Nationale mål for erhvervshusene*, som skal indgå i resultatkontrakterne.

## **8. Afrapportering, evaluering og kommunikation**

Det er et krav, at erhvervshusene i et fælles CRM-system registrerer mindst følgende oplysninger om alle servicerede virksomheder:

- CVR-nummer og P-nummer
- Kundesegment (drift eller vækst)
- Hvilken anden aktør virksomheden er henvist til
- Hvilken service der er ydet

Det gælder endvidere, at erhvervshusene skal kunne redegøre for vejledning af virksomheder, der er henvist fra lokalt niveau, såfremt en kommune anmoder herom

Parterne forventer, at erhvervshusene indgår i dialog med CRM-systemets brugere, primært deres medarbejder, for at sikre, at systemet bruges korrekt og med fornøden systematik, hvor misbrug og fejl undgås.

Parterne kræver, at erhvervshusene sammen med brugerne af CRM-systemet etablerer en fælles registreringspraksis, der understøtter resultatopgørelser og muliggør automatisk og regelmæssigt udveksling relevante oplysninger brugerne imellem.

Erhvervsstyrelsen og KL tilrettelægger på baggrund af registreringerne i CRM-systemet en årlig opgørelse af erhvervshusenes opfyldelse af de i rammeaftalen fastsatte nationale mål. Rapporten offentliggøres i løbet af første kvartal det efterfølgende år og udarbejdes på baggrund af registreringerne i det senest afsluttede kalenderår. Den første af disse rapporter offentliggøres i 2022.

Erhvervshusene skal årligt og senest i andet kvartal afrapportere til KKR, KL og Erhvervsstyrelsen vedrørende de i resultatkontrakterne fastsatte mål for det foregående år.

I september 2020 blev der gennemført en måling af virksomhedernes kendskab til erhvervshusene. En tilsvarende kendskabsmåling gennemføres af Erhvervsstyrelsen igen i efteråret 2021 og i forbindelse med den planmæssige samlede evaluering af erhvervsfremmesystemet i 2023.



Som led i evalueringen af erhvervsfremmesystemet i 2023 gennemføres en undersøgelse af, om erhvervshusenes ydelser bidrager positivt til virksomhedernes drift og forretningsudvikling.

## 9. Årshjul

Erhvervshusene mødes fire gang årligt på direktørniveau med KL og Erhvervsstyrelsen for løbende at drøfte samarbejdet og fælles muligheder og udfordringer.

Erhvervsstyrelsen afholder et årligt møde for et bredt udsnit af interessenter omkring erhvervshusene, erhvervshusenes formænd og direktører samt KL mhp. at fremme dialog og samarbejde mellem erhvervshusene og andre relevante aktører og organisationer.

Hvert erhvervshus samler i andet halvår virksomheder, samarbejdspartnere og væsentlige lokale erhvervsfremmeaktører, herunder repræsentanter fra KKR, kommunalbestyrelser og lokale erhvervsråd fra erhvervshusets opland til en fælles workshop med henblik på at drøfte aktiviteter og samarbejde mellem aktører i det sammenhængende erhvervsfremmesystem.

Erhvervshusene skal i løbet af 2021 tilbyde alle kommunerne i det givne opland at holde et oplæg om erhvervshuset i forbindelse med et møde i kommunalbestyrelsen eller relevante politiske udvalg.

## 10. Sammenhæng mellem filialer og erhvervshuse

De seks hovedsæder og de seks filialer har en geografisk fordeling, der er med til at sikre en landsdækkende tilgængelighed af erhvervshusenes ydelser.

Et erhvervshus drives med tilhørende filial som én juridisk person (CVR) og ledes af en bestyrelse. Erhvervshusets bestyrelse træffer alle beslutninger om økonomi og drift i hovedsæde og filialer, aflægger en samlet, revideret årsrapport for hovedsæde og filial(er)<sup>6</sup>. Bestyrelserne sikrer, at erhvervshuset og dens filialer lever op til forpligtelser, der følger af erhvervshusenes status som selvstændige forvaltningssubjekter tillige med umiddelbar adgang til nødvendige oplysninger og dokumentation med henblik på Erhvervsministeriets tilsyn.

---

<sup>6</sup> For filialen på Bornholm gælder særlige bestemmelser, der fremgår af filialens selvstændige vedtægter.

Erhvervshusenes bestyrelser har ansvaret for, at virksomhederne møder et ensartet højt kompetenceniveau på alle lokaliteter. Dette indebærer, at bemanningen i filialerne tilrettelægges, så det sikres, at erhvervshusenes ydelser er tilgængelige via filialerne, og at virksomheder også via filialerne oplever let adgang til vejledning af høj kvalitet og til det sammenhængende system af erhvervsfremmeservices.

## **11. Organisering og finansiering**

Erhvervshusenes organisering og finansiering er beskrevet i *Aftale om etablering af tværkommunale erhvervshuse* fra 25. oktober 2018.

Derudover gælder det, at fælles indsatser og faste udgifter på tværs af erhvervshusene enten kan finansieres ligeligt eller efter befolkningstal. Det aftales af erhvervshusenes ledelser. Dog finansieres de indstationerede internationaliseringsrådgivere fra Trade Council efter befolkningstal.

## **12. Dokumentation**

Parterne og erhvervshusene offentliggør rammeaftalen samt resultatkontrakter og erhvervshusene resultatopgørelser på deres hjemmesider.

Erhvervshusene skal aflægge årsrapport efter årsregnskabslovens klasse B. Bestyrelsen godkender og fremsender årsrapporten til Erhvervsstyrelsen med henblik på oversendelse til Erhvervsministeriet.

## **13. Ikrafttræden og udløb**

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2021 og gælder frem til 31. december 2023. Aftalen kan dog genforhandles, såfremt væsentlige forudsætninger tilsiger dette.

### **3.3**

### **Status på regionalt fyrtårn for Midtjylland**



# Water Valley Denmark

*”Et økosystem af partnere, der med viden, innovation og investering styrker eksport og grøn vækst, og skaber arbejdspladser i Danmark”*

**PÅ VEGNE AF WATER VALLEY DENMARKS STYREGRUPPE:**

*L. Frelle-Petersen (DI), Flemming Besenbacher (Aarhus Vand A/S), U. Gernow (Grundfos), K. Fausing (Danfoss A/S), N.A. Kjær (AVK Danmark A/S), K. Lehmann (Kamstrup A/S), M. Holm (Systematic A/S), I. Enevoldsen (Rambøll Gruppen A/S), K. Stjernholm (Stjernholm A/S), N. Højberg (Aarhus Kommune), M. Dorff (DI Vand)*

<b>Titel/overskrift på forslag til midtjysk fyrtårnsinitiativ</b>	Water Valley Denmark (WVDK) ( <i>Se evt. separat bilag/brief om WVDK</i> )
<b>Kontaktinfo på indsender af forslag</b>	Organisation: Water Valley Denmark (forening under etablering) Kontaktperson: Peter Dalby Rasmussen, Specialkonsulent, Erhverv og Bæredygtig Udvikling, Borgmesterens Afdeling, Aarhus Kommune Mail: pr@aarhus.dk Mobil: 2332 8644
<b>Kortfattet beskrivelse af forslaget til midtjysk fyrtårns-initiativ (formål, indhold og resultatforventninger)</b>	<p>Der skal de kommende årtier investeres store beløb inden for drikkevands- og spildevandsområdet på globalt plan.</p> <p>Den danske vandsektor har potentialet til at blive lige så betydningsfuld som den danske vindmølleindustri<sup>1</sup> målt på omsætning, eksport, innovationskraft, jobskabelse og positiv indvirkning på den globale grønne omstilling.</p> <p>Det er det visions- og ambitionsmæssige udgangspunkt for det stærke partnerskab, der i løbet af 2020 har samlet sig bag WVDK.</p> <p>Det er et partnerskab, der er defineret ud fra et nationalt – og således regionsoverskridende – vækstperspektiv, men samtidig i høj grad afspejler og er funderet i det forhold, at mange af de toneangivende danske virksomheder og videninstitutioner inden for feltet ligger i Midtjylland.</p> <p>Vandteknologi er en af Midtjyllands og Danmarks styrkepositioner internationalt, målt på bl.a. patenter pr. million indbyggere og eksportandel af BNP.<sup>2</sup></p> <p>WVDK skal over de næste 10 år være med til at sikre en fordobling af eksporten af dansk vandteknologi fra 20 til 40 DKK mia. – hvilket samtidig vil betyde etablering af +5.000 arbejdspladser inden for vandsektoren<sup>3</sup>, hvoraf en meget væsentlig andel vil blive skabt i Midtjylland. Herudover skal WVDK bidrage til realisering af klimamål – politiske mål såvel som erhvervslivets mål – og via udvikling/innovation bl.a. bidrage til en energi- og klimaneutral vandsektor med lokal, regional, national og global impact.</p> <p>Partnerskabet er i fuld gang med at etablere et stærkt organisatorisk setup bag WVDK, definere en strategi- og handlingsplan samt afdække og samle økosystemet på vandområdet.</p> <p>Den første strategi- og handleplan, der skal være med til at sikre målopfyldelse, rummer følgende indsatsområder og udviklingsspor: Innovation, inkubation, forskning &amp; uddannelse, eksportfremme, etablering af fysisk epicenter/innovationsdistrikt i Midtjylland, finansiering og internationalisering.</p>
<b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Strategi"</b> <i>(Højt ambitionsniveau - langt sigte – mål om øget vækst/eksport – understøttelse af fremtidens arbejdspladser - klart fokus / synlige målsætninger - udgangspunkt i større fysiske projekter/infrastruktur-investeringer og/eller</i>	<p>Partnerkredsen bag WVDK arbejder ud fra en vision om at skabe et økosystem af partnere, der med viden, innovation og investering styrker eksport og grøn vækst, og skaber arbejdspladser i Danmark – at gøre Danmark til en "Small Great Nation", der leder verdens udvikling på vandområdet.</p> <p>Fundamentet er det faktum, at verdensførende selskaber og videninstitutioner inden for vand er samlet i Midtjylland med potentialet til at skabe vandets svar på Silicon Valley. Det er et nationalt initiativ med maksimal fokus på hhv. realisering af regionsoverskridende potentialer og etablering af stærke koblinger og samarbejdsflader til andre midtjyske og danske styrkepositioner bl.a. inden for digitale teknologier og avanceret produktion.</p> <p>Der arbejdes med en udviklings- og investeringshorisont på 15-20 år. WVDK arbejder ind i et nationalt defineret 10-årigt vækst mål (2030) med en fordobling af den danske eksport af vandløsninger fra 20 til 40 mia. DKK. og en jobskabelse på +5.000 arbejdspladser i form af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nye jobs hos eksisterende store + SMV-virksomheder inkl. rådgiversegmentet – baseret på innovation, øget omsætning, nye markeder</li> </ul>

<sup>1</sup> Vind Danmark (winddenmark.dk): Eksporten af vindenergiteknologi og -services var i 2019 på 66,5 mia. DKK

<sup>2</sup> "Eksport af vandteknologi", Miljø- og Fødevarerministeriet (2018) målt som % af BNP, inkluderer både vandteknologi og serviceeksport inden for vandsektoren.

<sup>3</sup> Hertil kommer afledte effekter i form af bl.a. omsætning og jobskabelse i andre sektorer.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nye jobs som følge af etablering og vækst i nye startups og scaleups – nye danske vand unicorns</li> <li>• Nye jobs – forskning og uddannelse – baseret på større volumen af både forsknings- og uddannelsesaktiviteter</li> <li>• Nye jobs – via tiltrækning af virksomheder (startups, R&amp;D-enheder, SMV'ere) investeringer, eksperter, forskere/studerende mv. fra udlandet</li> </ul> <p>Strategien, der skal sikre målopfyldelsen, vil rumme følgende indsatsområder og udviklingsspor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation – udvikling af nye grønne vandløsninger – bl.a. via storskala-projekter og living labs (udviklings- og testfaciliteter), samt udvikling af en stærk platform for åben innovation med fokus på fælles læring, samarbejde og eksekvering</li> <li>• Inkubation – etablering af et stærkt sammenhængende og magnetisk startupmiljø/-økosystem med accelerator-og inkubationsprogrammer, der katalyserer rejsen fra idé til marked – med en tæt kobling til <a href="#">MIT REAP projektet</a> forankret hos Aarhus Universitet (AU) i samspil med bl.a. Grundfos, Region Midtjylland, Færchfonden og Aarhus Kommune</li> <li>• Forskning og uddannelse – med fokus på kommercialisering pba forskning, stærkere forskning/forskningsmiljøer med afsæt i udfordringer i/samspil med erhvervslivet samt sikring af en stærk talentproduktion /rekrutteringsbase i Midtjylland for virksomhederne</li> <li>• Eksportfremme – øget eksponering af danske løsninger, virksomheder og know-how via bl.a. promovoring af storskala-/demonstrations-projekter samt fælles og forenede eksportfremstød</li> <li>• Fysisk epicenter – etablering af innovationsdistrikt i Midtjylland/Aarhus, der fuldt udbygget forventes at rumme 75.000 m<sup>2</sup> bygninger, og være hjemsted for virksomheder, viden- og uddannelsesinstitutioner, rådgivere, kapitalaktører mv. med tilsammen ca. 3.000 medarbejdere.</li> </ul> <p>Derudover vil der blive arbejdet med følgende tværgående spor ift. øvrige indsatsområder/udviklingsspor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finansiering – sikre kapital til fremdriften af de samlede aktiviteter</li> <li>• Internationalisering – involvering og tiltrækning af udenlandske virksomheder, investeringer, eksperter/forskere, studerende, mv. samt øge kendskabet til grønne danske vandløsninger i udlandet</li> </ul> <p>Målet om en energi- og klimaneutral vandsektor i 2030 skal være en stærk driver for forskning, innovation og kommercialisering af nye danske vandløsninger – hvor afsættet er følgende innovationstemaer: Den effektive vandforsyning, fremtidens ressourceanlæg, fremtidens vedligeholdelsessystemer, integreret kontrol og styring af spildevands- og regnvandssystemer samt digital Innovationsplatform.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Organisation"</b>  <i>(Kritisk masse (virksomheder /ressourcer) - bred partnerkreds (små/store virksomheder, privat/off. fonde, videninstitutioner, kommuner mv.)</i>  <i>– styrkelse af et sammenhængende erhvervsfremmesystem, herunder tættere samspil mellem SMV'ere og videnmiljøer)</i></p>	<p>WVDK har en nationalt dækkende partnerkreds. Det organisatoriske setup består af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Styregruppe/(interim bestyrelse) bestående af repræsentanter for Dansk Industri, Aarhus Vand A/S, Grundfos, Danfoss A/S, AVK Danmark A/S, Kamstrup A/S, Systematic A/S, Rambøll Gruppen A/S, Stjernholm A/S, universiteter (AU og DTU), DI Vand og Aarhus Kommune</li> <li>• Projektsekretariat med deltagelse af repræsentanter fra Den Danske Vandklynge (som vil blive fusioneret ind i WVDK), DI Vand, Aarhus Vand, Aarhus Kommune samt virksomheden Voluntas Advisory (strategisk rådgiver)</li> <li>• Udpegede ledere på alle indsatsområder/udviklingsspor i strategien</li> </ul> <p>Partnerkredsen bag WVDK er meget opmærksom på nødvendigheden af at</p>

	få udvidet partnerkredsen og inddraget det samlede økosystem på vandområdet – herunder etableret et tæt samspil med aktører i erhvervsfremmesystemet bl.a. Erhvervshus Midtjylland/andre erhvervshuse, klyngeorganisationer, herunder bl.a. Clean Cluster, DigitalLead, MADE, Eksportrådet/Eksportforeningen – Danish Water, GTS-institutter, Invest in Denmark, m.fl.
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Erhvervskultur"</b></p> <p><i>(Udspringe af lokale behov/ambitioner/stedbundet -styrkelse af grundlaget for videre udvikling af erhvervs-mæssige styrker, herunder fremme/formidle next practices - lokalt ejerskab og forankring)</i></p>	<p>WVDK udspringer af den stærke midtjyske kompetencebase på vandområdet. WVDK's organisering afspejler yderligere det stærke commitment og ejerskab, der er hos midtjyske aktører – på tværs af erhvervsliv, forskning/uddannelse, vandselskaber og offentlige aktører.</p> <p>Dansk Industri anbefaler yderligere etablering af et fysisk epicenter/ innovationsdistrikt i Midtjylland og Aarhus.<sup>4</sup> Med udgangspunkt og forankring i Midtjylland/Aarhus skal innovationsdistriktet fungere som nationalt og internationalt samlingssted for samarbejde mellem virksomheder, forsynings, forskning/uddannelse og myndigheder.</p> <p>WVDK vil således være samlingspunkt og katalysator for samarbejde, innovation, inkubation og promovning danske løsninger. Dette være sig nationalt, men særligt i et regionalt perspektiv i Midtjylland.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Tværgående drivkræfter"</b></p> <p><i>(Bæredygtighed, cirkulær økonomi og konkurrencekraft - afhjælpe mangel på kvalificeret arbejdskraft, økonomisk krise og manglende digitalisering - medvirke til at skabe varige arbejdspladser)</i></p>	<p>Den nødvendige tilgængelighed og kvalitet af vand er på verdensplan identificeret som en af de største risici, både med hensyn til sandsynlighed og impact.<sup>5</sup> Danmark med Midtjylland som epicenter har potentialet til at blive verdensledende på området.</p> <p>Investering i et midtjysk fyrtårn inden for vandteknologi vil gøre en forskel for dansk økonomi, men også for planeten, for at sikre en reduktion af CO<sub>2</sub>-udledningen, beskytte drikkevandet, forøge genanvendelsen af ressourcerne og bidrage til FN's verdensmål. Vand er et område, som indeholder et stort potentiale for øget bæredygtighed og cirkulær økonomi. F.eks. har Det Internationale Energiagentur beregnet en mulig energibesparelse på 680 TWh, hvis alle nye globale renseanlæg styres og reguleres som de bedste anlæg i Danmark set i forhold til den traditionelle måde at drive rensningsanlæg på. Det svarer til den samlede energiproduktion fra samtlige kulfyrede kraftværker i EU.<sup>6</sup></p> <p>På et samfundsmæssigt plan vil de initiativer, der støtter op om WVDK sikre jobskabelse, øget konkurrencekraft samt inkubation og acceleration af danske vandvirksomheder.</p> <p>WVDK vil accelerere digitaliseringen i virksomhederne i vandsektoren (produkter og produktionsprocesser) med fokus på SMV-segmentet, øge samspillet på tværs af virksomheder og forsknings-/videninstitutioner samt bidrage til løsning af den udfordring erhvervslivet pt har ift. knaphed på medarbejdere (specielt ingeniør- og it-uddannede). De planlagte eksperimentelle faciliteter i WVDK vil i høj grad fremme samarbejdet mellem universiteter og virksomheder, skabe fundament for målrettet uddannelse af højt kvalificeret arbejdskraft og danne basis for nye virksomheder inden for vandområdet.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Midtjyske styrkepositioner"</b></p> <p><i>(Fødevarer og bioressourcer - energi- og miljøteknologi, herunder vandteknologi - digitale teknologier og avanceret produktion - turisme/ erhvervsturisme -supplerende erhvervsstyrker: Sundhedsinnovation, IT og kreative erhverv)</i></p>	<p>WVDK tager udgangspunkt i midtjyske styrkepositioner inden for vandteknologi, digitale teknologier og avanceret produktion samt erhvervsturisme. Vandsektoren og grønne danske vandløsninger har desuden klare snitflader til sundhed og fødevarer og bioressourcer, ikke mindst set i et internationalt perspektiv (jf. afsnittet om tværgående drivkræfter).</p> <p>WVDK vil således styrke og udbygge de midtjyske styrkepositioners innovationskraft, konkurrenceevne samt demonstration heraf.</p> <p>WVDK vil understøtte og favne både fremtidige og eksisterende stor-skala-/fyrtårnsprojekter, udstillingscentre og Miljøteknologiske Udviklings- og Demonstrationsprogrammer (MUDP'er) på nationalt plan – og skabe et midtjysk udstillings- og demonstrationsvindue, der tiltrækker internationale aktører.</p>

<sup>4</sup> Dansk Industri: "Nye Muligheder i en Coronatid."

<sup>5</sup> World Economic Forum: "The Global Risks Report 2020"

<sup>6</sup> Aarhusvand.dk (<https://www.aarhusvand.dk/om-os/nyheder/en-stark-dansk-vandsektor-betingelser-ny-selskabsstruktur/>); lea.org (iea.org/commentaries/the-energy-sector-should-care-about-wastewater)





### **3.3**

### **Status på regionalt fyrtårn for Midtjylland**

<b>Titel/overskrift på forslag til midtjysk fyrtårnsinitiativ</b>	Klimatorium – Et grønt Erhvervsudviklingsfyrtårn
<b>Kontaktinfo på indsender af forslag</b>	Organisation: Klimatorium, Havnen 8, 7620 Lemvig. Kontaktperson: Lars Nørgård Holmegaard Mail: lanh@klimatorium.dk Mobil: 4048 3008
<b>Kortfattet beskrivelse af forslaget til midtjysk fyrtårns-initiativ (formål, indhold og resultatforventninger)</b>	<p>Nærværende forslag tager udgangspunkt i det allerede etablerede ”Foreningen Klimatorium”, der har til huse i bygningen Klimatorium i Lemvig. I Klimatorium tager man en udfordring, vender det til noget positivt og sikrer, at løsninger bliver til virkelighed. Arbejdet er baseret på projekter. Forslaget her anvender den allerede eksisterende platform i Klimatorium til at udvikle et grønt erhvervsliv i Region Midtjylland.</p> <p>Redskabet er Quadruple-Helix: Det offentlige har udfordringerne, universiteterne har viden og det er erhvervslivet der skal bringe løsningerne til virkelighed. I sidste ende er det civilsamfundet, herunder turismen, der kommer til at nyde godt af det.</p> <p>Som fyrtårnsprojekt vil Klimatorium på tværs af regionens kommuner udpege relevante udfordringer, konkretisere det i projekter, lave samarbejde med universiteterne med henblik på at etablere nye løsninger. Erhvervslivet, målrettet SMV-virksomheder der vil få muligheden for omsætte projekterne til virkelighed.</p> <p>Projekterne formidles. Med udgangspunkt i, at jo bedre en løsning kan formidles, i bred folkelighed, jo større er sandsynligheden for at løsningen bliver til virkelighed. Klimatorium har allerede etableret udstilling, formidling, årligt klimamøde omfattende klimatopmøde og børneklimatemøder. Denne formidlingsplatform anvendes.</p> <p>Klimatorium er lokal, regional, national og international.          Regionalt er Klimatorium paraply sammen med region Midtjylland og Aquaglobe for Water Valley / Coast to Coast Climate Challenge.          Nationalt er er Klimatorium fysisk fyrtårn i det Nationale Netværk for Klimatilpasning.          På New Zealand etableres et Climatorium som Klimatorium i Lemvig, der arbejdes på tværs med projekter.</p> <p>Det er et mål i Klimatorium, at løsninger skal blive til virkelighed og skabe arbejdspladser og eksport. Forventningerne til dette projekt er at få skabt grundlaget for en etape 2 i Klimatorium for Erhvervslivet. Første mål er at skabe grundlag for 10 virksomheder og 30 nye medarbejdere på 3 år. Næste mål vil være en fordobling på 3 år på regionalt plan og efter 3 år igen en fordobling på nationalt plan, endnu engang efter 3 år en fordobling på internationalt plan.</p>

<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Strategi"</b></p> <p><i>(Højt ambitionsniveau - langt sigte – mål om øget vækst/eksport – understøttelse af fremtidens arbejdspladser - klart fokus / synlige målsætninger - udgangspunkt i større fysiske projekter/infrastruktur-investeringer og/eller samfundsudfordringer med erhvervsmæssige potentialer - sammenhæng med erhvervsfremmestrategiens indsatsområder - bidrage til udvikling i Midtjylland, herunder mulighederne for at styrke grundlaget for regionsoverskridende potentialer)</i></p>	<p>Visionen er at udbygge den platform Klimatorium arbejder på: At udfordringer der har basis i bæredygtighed og cirkulær økonomi bliver til løsninger udført af SMV'ere. Der skal identificeres og igangsættes minimum 12 nye projekter om året (gennemsnitligt 1 pr. mdr.) Projekterne kan individuelt være af forskellig størrelse og økonomi. Til det enkelte projekt søges den nødvendige finansiering. Projekterne kan have størrelse på få hundrede tusinder og forløbe over få måneder til to cifrede million beløb der forløber over flere år.</p> <p>Det centrale for projekterne er at de skal blive til noget.</p> <p>Hvert projekt skal tage udgangspunkt i en udfordring med ny viden skal det blive til virkelighed af virksomhederne. Klimatorium etape 1 er udført. Etape 2 ca. 2000 m2 er forbeholdt private virksomheder og et område til universiteter. Målet er 10 private virksomheder og 30 medarbejdere indenfor en periode på 3 år.</p> <p>Minimum 5 projekter vil have regional karakter, min 3 projekter vil have national karakter og min 2 projekter har international karakter baseret samarbejdet med Klimatorium på New Zealand.</p> <p>Der er på nuværende tidspunkt ved at blive formuleret en 2030 strategi i samarbejdet med Klimatorium NZ</p> <p>Visionen er, at Klimatorium / Klimatorium etableres flere steder globalt baseret samme med QuadrupleHelix værktøj. Klimatorium udvikler sig på den nordlige jordklode og Klimatorium udvikler sig på den sydlige.</p> <p>Klimatorium har en rolle i dag som fyrtårn og paraply for Coast to Coast Climate Challenge / Water Valley sammen med Region Midtjylland og Aquaglobe i Skanderborg. Vi har i dette samarbejde 24 (Klimatorium er et af dem) klimatilpasningsprojekter for 3 mia. kr. de fleste er endnu teoretiske projekter. Klimatorium modellen skal identificere erhvervspotentialer. Over en periode frem mod 2025 er det ambitionen at hvert projekterne skal generere 2 innovationsprojekter efter Klimatorium modellen.</p> <p>Klimatorium er fysisk fyrtårn for Det Nationale Netværk for Klimatilpasning i Jylland.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Organisation"</b></p> <p><i>(Kritisk masse (virksomheder /ressourcer) - bred partnerkreds (små/store virksomheder, privat/off. fonde, videninstitutioner, kommuner mv.) – styrkelse af et sammenhængende erhvervsfremmesystem, herunder tættere samspil mellem smv'er og videnmiljøer)</i></p>	<p>Klimatorium har etableret en organisation med bestyrelse, rådgivende udvalg, advisory Board, styregruppe, og ledelse med organisation. En Organisation der sikrer og afholder klimamøder og formidling. Medarbejdere der arbejder med at udvikle Water Valley sammen med Region Midtjylland og Aquaglobe. Dertil medarbejdere der tager sig af projekter. Der indkøbes dertil ekstern hjælp. De nuværende medarbejdere arbejder også med de internationale samarbejder. Organisation omfatter økonomi, administrations- og kommunikationsfunktioner.</p> <p>Der er behov for ressourcer udover den nuværende bemanding til at udvikle Klimatorium etape 2 og visionen for de kommende 3 år:</p> <p>2 (akademikere) medarbejdere til at håndtere projekter og kontakten til SMV'erne</p> <p>1 medarbejder (typisk akademiker) til at søge økonomiske midler, fonde mm.</p> <p>2 medarbejdere til administration og kommunikation</p>

<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Erhvervskultur"</b></p> <p><i>(Udspringe af lokale behov/ambitioner/stedbundet -styrkelse af grundlaget for videre udvikling af erhvervsmæssige styrker, herunder fremme/formidle next practices - lokalt ejerskab og forankring)</i></p>	<p>I dag har Klimatorium allerede projekter, som alle løses med Quadruple Helix værktøjet:</p> <p>Et eksempel: Lemvig Vand (Det offentlige) havde en udfordring med, at vandledninger i Thyborøn ikke har en levetid som de skal. Antagelsen var, at det skyldes dårligt håndværk/ingeniørarbejde. Ny viden fra DTU Space (universitet) viser at det skyldes sætninger. Styrelsen for Data og Effektivisering var klar over problemet og anviste at man med satellitdatateknik (ESA/EU's Satellitdata Copernicus program) kan finde sætningerne. En reflektor er en nødvendighed. Lemvig Vand byggede en reflektor efter SDFE's anvisninger, efter et års dataserie er man i stand til at måle sætninger med en nøjagtighed på under en mm hver 6 dag. Lemvig Vand benyttede denne metode ved Harboøre, hvor en vandledning knækkede og stod til udskiftning til 3,2 mio. kr. Da der kunne anvises sætninger og ledningen i øvrigt havde det særdeles godt, blev røret repareret for 10.000 kr. (besparelse for Civilsamfundet) udskiftningsplanerne blev stoppet. Herefter begyndte der at komme efterspørgsel efter reflektorer. Derfor blev opgaven udbudt til private firmaer. Kynde &amp; Toft / Geopartner (privat virksomhed) vandt rettighederne til at producere reflektorerne. Nu opsættes de over hele landet og virksomhederne er i gang med at afsøge det internationale marked. Lemvig Vand vil også gerne have større viden om det vand, der kommer ind på renseanlægget og der er behov for en intelligent brønd til ledningsnettet. Igennem samarbejdet med Klimatorium NZ er vi i kontakt med to virksomheder, der har lavet en intelligent brønd. De er interesseret i reflektorerne fra os. Men deres marked i Asien kræver, at brønde skal kunne laves i genanvendeligt plastik. Der har vi så Plastix i Lemvig, der recirkulerer brugte fiskenet til granulater. Vi har netop lavet et 3D prøveprint. Tanken er, at vi arbejder sammen Klimatorium/Klimatorium om projektet og på den måde får bæredygtige løsninger frem. Dette koncept er anvendt på flere projekter og er grundstenen i Klimatorium.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Tværgående drivkræfter"</b></p> <p><i>(Bæredygtighed, cirkulær økonomi og konkurrencekraft - afhjælpe mangel på kvalificeret arbejdskraft, økonomisk krise og manglende digitalisering - medvirke til at skabe varige arbejdspladser)</i></p>	<p>I Klimatorium arbejdes der med Klimaforebyggelse og klimatilpasning på den brede palette: Vand, Grøn Energi, miljø og cirkulær økonomi.</p> <p>Ved at projekter skal blive til noget, fordrer det til, at det skaber arbejdspladser. Vi oplever en stor interesse for højtuddannede at søge jobs i Klimatorium. I Vestjylland joker man med, at kvinder flytter væk for en uddannelse og lavtuddannede mænd bliver tilbage. Klimatorium får uopfordrede ansøgninger hver uge og det er 9 ud af 1, der er højtuddannede kvinder. Området Klima, vand, miljø og Grøn energi er attraktive områder for jobsøgere. Virksomheder har mulighed for at blive medlem af Klimatorium og deltage i projekter. Vi oplever, at virksomhederne får øjnene op for, at opgaver der måske krævede en håndværker kan løses af en akademiker og også af kvinder.</p> <p>Lemvig Gymnasium bliver Danmarks første Klimagymnasium, baseret på projekter i Klimatorium i samarbejde med Århus Universitet og VIA University College. Folkeskolerne i Lemvig er i gang med at sætte klima på dagsorden i den daglige undervisning i samarbejde med Klimatorium. Hermed skabes interessen for fremtiden.</p>

### **3.3**

### **Status på regionalt fyrtårn for Midtjylland**

<b>Titel/overskrift på forslag til midtjysk fyrtårnsinitiativ</b>	<b>Digital Transformation Lab Midtjylland (DTL Midtjylland)</b> - Region Midtjylland som et world-class område for virksomheder til at udvikle og teste deres digitale løsninger.
<b>Kontaktinfo på indsender af forslag</b>	Organisation: Aarhus Universitet, fakulteterne Natural Sciences og Technical Sciences Kontaktperson: Andy Drysdale, <a href="mailto:adr@eng.au.dk">adr@eng.au.dk</a> , +45 3027 1723
<b>Kortfattet beskrivelse af forslaget til midtjysk fyrtårnsinitiativ (formål, indhold og resultatforventninger)</b>	<p> Dette ambitiøse forslag til et fyrtårnsprojekt vil på sigt skabe en sammenhængende infrastruktur og et netværk - inden for regionens styrkepositioner - af lokale Digital Transformation Labs (DTLs) samt en central Hub hos Aarhus Universitet (AU) i Aarhus. </p> <p> Kernen i DTL-konceptet er, at relevante aktører i et lokalt område vælger at samarbejde om en teknologisk specialisering. De forskellige DTL'er bidrager med hver deres specialisering til et samlet set-up, hvor man fuldt ud kan udnytte lokale styrkepositioner og tilgodese lokale særinteresser. Når alle DTL'er på sigt kobles sammen kan man også udnytte hinandens specialiseringer. Strukturen styrkes yderligere via en central Hub i Aarhus, som understøtter alle specialiseringerne og giver mulighed for tættere samarbejde med AUs forskere, studerende, erhvervskontakter og forretningsudviklere. </p> <p> Samarbejdsmodellen bliver allerede nu testet i praksis med etablering af DTL-Skjern i efteråret 2020. I et ægte triple-helix samarbejde Kommune, Erhvervsråd og AU med både små og store virksomheder, som også bidrager til finansieringen. </p> <p> Fyrtårnsinitiativet vil støtte etablering og videreudvikling af 4-5 lokale DTL'er, og den centrale Hub. I den første fase fokuseres på regionens styrkeposition inden for IT/digitalisering og på at forbedre koblingen mellem fysiske komponenter og systemer med en digital vinkel. Fx: </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Big-data analytics, avanceret 3D print og wearables i sundhedsinnovation</li> <li>• Autonome og kollaborative drone- og -systemer i vindenergi, den grønne omstilling, præcisionslandbrug og smart cities</li> <li>• Industri 4.0 vækstteknologier i avanceret produktion</li> </ul> <p> Disse områder mapper direkte ind i regionens styrkepositioner, hvor en række midtjyske virksomheder allerede er på forkant med udvikling af specialiserede, high-end produkter og services. Målet med DTL-Midtjylland er at skabe et billede af Øst-, Midt- og Vestjylland som et super godt sted, at få udviklet, testet og demonstreret sine digitale løsninger og services i lokale og real-life miljøer. Visionen er at bringe regionens virksomheder ind i den absolutte globale digitaliserings-elite til gavn for vækst målt i øget mia. omsætning og eksport samt tusinder af nye jobs inden for fremtidens arbejdspladser. </p> <p> Målet er også at få AU mere involveret i at understøtte væksten i regionens virksomheder. Med forankring af fyrtårnet i AU's Center for Digitalisering, Big Data og Data Analytics (AU DIGIT) og fokus på fremtidens digitale teknologier vil virksomhederne få et massivt teknologiløft, som vil gøre dem mere innovative og konkurrencedygtige. Der er et kæmpe videns-, vækst- og erhvervsfremmepotentiale i at udnytte universitetets forsknings- og vidensbase gennem målrettet samarbejde med virksomhederne. </p>
<b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Strategi"</b>	<p> I Danmark, ligesom resten af verden, vil nogle få vækstteknologier inden for en over-skuelig tidshorisont ikke alene skabe ændringer, men transformere vores samfund. Flere af disse teknologier er inden for digitaliseringsområdet, fx big-data, kunstig intelligens (AI, Machine Learning) og kommunikationsteknologier; alle sammen teknologier, der hele tiden udvikles og udfordrer nuværende grænser for det mulige. Samfundet mærker indvirkning af disse vækstteknologier i form af en stigende anvendelse af robotter, droner, avanceret 3D-print, digitale tvillinger, VR/AR, Internet-of Things (IoT), sågar nano-satellitter m.v. Det påvirker alle sektorer, inkl. regionens styrkepositioner inden for energi, miljø, den grønne omstilling, klimatilpasning, sundhed og velfærd, landbrug og fødevarer, avanceret produktion og smart city. </p> <p> AU har en klar strategi og ønske om at hjælpe samfundet som helhed med den digitale rejse især virksomheder, men også kommuner, regionen m.fl. skal igennem. Etablering af lokale DTL'er støtter virksomheder og organisationer på denne rejse. Her vil de med fordel også begynde på at tænke på de digitale services de kan tilbyde og ikke kun </p>

	<p>fokusere på hvordan de kan producere deres produkter billigere. Det vil højne det samlede uddannelsesniveau i virksomhederne, uanset uddannelsesniveau. Det vil også øge synligheden over for studerende med digitale kompetencer og være med til at sikre rekruttering af nye medarbejdere.</p> <p>AU excellerer i flere af de kompetencer, som er i spil under overskriften "digitalisering" og er desuden i gang med at investere massivt i bl.a. ingeniør- og digitaliseringsområdet. Der er fokus på rekruttering af et stort antal forskere til ingeniørområdet og etablering af nye uddannelsesprogrammer for civilingeniører og inden for data science. Samtidig har AU stor fokus på at styrke eksisterende – og opbygge nye – relationer til erhvervslivet, at styrke virksomhedssamarbejde generelt samt at fremme innovation og entreprenørskab. Som en del af denne indsats er AU ved at udvikle en ny model for fælles innovationsaktiviteter med virksomheder i regionen. Møder og drøftelser med et stort antal CEO/-CTO/COO'er fra regionens virksomheder, både store firmaer og SMV'er, har vist at mange danske virksomheder er alvorlig udfordret mht. digitalisering. Virksomhederne er usikre på, hvilke teknologier de skal vælge at investere i. Usikkerheden fører til ubeslutsomhed, som betyder at virksomhederne falder agterud. DTL-modellen bringer AUs stærke teknologikompetencer i spil sammen med virksomhederne ved at vise dem deres muligheder. DTL-Skjern er det første eksempel på denne samarbejdsform.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Organisation"</b></p>	<p>Med Odenses stærke robotklynge har Region Syddanmark budt seriøst ind på automatisering og robotter og er lykkedes med at opbygge et brand, der har skabt imponerende resultater i form af erhvervsudvikling, forskning, innovation og international opmærksomhed. Det er muligt at etablere noget lignende i Region Midtjylland på digitaliseringsområdet, der er et af de absolut vigtigste faglige og tekniske områder, når det handler om at gøre virksomheder i stand til at producere specialiserede, smarte high-end produkter, der kan skabe vækst og udvikling. Det er et område, hvor AU har viden og kompetencer på absolut højeste niveau. Ydermere har erhvervsstrukturen omkring AU i den midtjyske region, en karakter, der gør, at netop digitalisering og materialer er yderst relevante. Fra de mange digitale virksomheder og vidensmiljøer i øst, til de tunge produktionsvirksomheder primært i Midt- og Vestjylland.</p> <p>Fyrtårnsinitiativet vil være med til at skabe flere partnerskaber og alliancer imellem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionen, der har en erklæret regional styrkeposition inden for fremtidens industri, og som både har de helt store virksomheder og innovative SMV'er</li> <li>• Virksomheder, der har et akut behov for en løbende opgradering af deres kompetencer inden for vækstteknologier mhp. at kunne udvikle nye produkter og services</li> <li>• Dygtige medarbejdere med et højt vidensniveau</li> <li>• Et internationalt anerkendt universitet, der har de nødvendige kompetencer</li> <li>• Kommuner og erhvervsråd der har stor viden om regionens erhvervsliv og dets udfordringer</li> <li>• Velfungerende erhvervs-klynger og -netværk, fx deltagelse i de nationale satsninger som MADE (produktion), CLEAN (miljø), Energy Cluster Denmark (energi), Food og Bio Cluster (fødevarer og bioressourcer), DigitalLead (IT) og Life science og velfærdsteknologi (sundhedsteknologi), lokale Digital Innovation Hubs, det (forhåbentligt) kommende Europæisk Digital Innovation Hub samt andre netværk som fx Smart City Lab i Aarhus, CFI i Viborg og DAMRC i Herning</li> </ul> <p>Organisering af DTL-strukturen bygger på et samarbejde mellem konkrete lokale virksomheder, kommuner og vidensinstitutioner, men der inviteres til et bredt samarbejde med plads til såvel store, mellemstore og små virksomheder samt andre vidensinstitutioner og andre aktører. Som den første er DTL-Skjern etableret og et konkret eksempel på, at lokale aktører (Kommunen, Erhvervsråd og 5 lokale virksomheder) i Ringkøbing-Skjern området er villige til at investere både offentlige og private midler i en fælles satsning sammen med AU.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Erhvervskultur"</b></p>	<p>DTL-konceptet repræsenterer en ny model for samarbejde mellem virksomheder, lokale interessenter (kommuner, erhvervsråd, Erhvervshus Midtjylland), AU og evt. andre vidensinstitutioner - samt hver deres forskellige netværk.</p> <p>DTL's infrastruktur - med dens forankring i lokale, virksomhedsdrevne behov og</p>

	<p>potentiale - udspringer fra en vision om at etablere lokale, state-of-the-art demonstrationsfaciliteter, der kan vise potentialerne for virksomhederne og samtidig fungere som en reel innovations-, udviklings- og forskningsplatform, hvor virksomheder kan få hands-on erfaring med vækstteknologier samtidig med at studerende, undervisere og forskere arbejder tættere på de virksomheder, der har brug for dem.</p> <p>At den enkelte DTL har en valgt teknologisk specialisering betyder ikke, at en lokal virksomhed med behov for en anden teknologi udelukkes, da der er hjælp at hente hos den lokale DTL også omkring andre teknologier. Hver DTL ledes nemlig af en "Lab Manager", som er en dedikeret ressource tilkøbt DTL'en. Lab Manageren har sin daglige gang i det lokale område, er den lokale kontakt til de lokale aktører og er bindeled til de andre DTL'er og AU.</p> <p>Hvis regionens virksomheder skal holde sig i front og forblive konkurrencedygtige, såvel nationalt som internationalt, er der brug for et styrket samarbejde med en tung vidensinstitution som AU. I et lokalt DTL samarbejder virksomhederne direkte med AU om at udløse virksomhedernes potentiale for at tage den nyeste viden inden for fremtidens vækstteknologier til sig. Ud over den øgede opmærksomhed på de muligheder, der ligger i fremtidens avancerede teknologier vil aktiviteterne styrke eksisterende relationer og netværk, opbygge nye relationer og vil bringe højniveaus-teknologi, som udspringer af excellent forskning, ud af laboratoriet og ind i industrielle produkter og services. En bedre forståelse og anvendelse af ny viden i konkrete produkter og services vil med tiden kunne transformere virksomhederne både med hensyn til deres produkter, forretningsmodeller, produktionsprocesser og organisering.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Tværgående drivkræfter"</b></p>	<p>Den lokale DTL skal tiltrække lokale virksomheder til at deltage som partner i høj-teknologiske innovations- og/eller forskningsprojekter med det konkrete mål at hjælpe virksomhederne ned at skabe nye innovative produkter og services og øget kommerciel vækst. Et partnerskab med en DTL åbner også for, at en virksomhed kan styrke og udvide sit netværk til såvel andre virksomheder og aktører, som fx Erhvervshus Midtjylland (med deres vifte af SMV-virksomhedsrettet ydelser), som til AU. Faciliteret af DTL Lab Manager bliver der mulighed for at deltage i skræddersyede forløb ud fra konkrete problemstillinger, evt. som afklaringsforløb eller måske et mindre pilot-projekt inden et større samarbejde om fx en ansøgning til Innovationsfonden eller et EU-program. Dette ses især relevant for SMV'er, som ofte ikke har erfaring med eksternt finansierede samarbejdsprojekter og -programmer.</p> <p>Der bliver også mulighed for at deltage i events, webinars og andre arrangementer afholdt i tilknytning til selve DTL, hvor eksterne, inkl. studerende, er med. AUs studerende vil få mulighed for at blive tilknyttet aktiviteterne på en DTL, eller gennemføre cases og eksamensprojektforløb sammen med lokale virksomheder. Studerende vil få bedre indsigt i muligheder for job og karriere hos de deltagende virksomheder via besøg, events og muligheder for konkrete projektforløb, og virksomhederne får mulighed for bedre eksponering over for forskere, undervisere og studerende.</p>
<p><b>Beskriv hvorledes forslaget opfylder kriteriet "Midtjyske styrkepositioner"</b></p>	<p>Fokus i fyrtårnsinitiativet er på digitalisering som en af fremtidens største drivkræfter for innovation, vækst og udvikling i mange brancher. En styrket digitaliseringsindsats i Regionen vil have en afsmittende effekt på mange af regionens virksomheder.</p> <p>DTL konceptet mapper direkte ind i styrkepositioner, som "avanceret produktion" og "digitale teknologier", men også "sundhedsinnovation", "energiteknologi" og "robot- og droneteknologi". Konceptet er fleksibelt og kan tilpasses det lokale områdes erhvervs-mæssige styrkeposition og interesser for specialiseret teknologi. Konceptet lægger op til at dele viden og kompetencer på tværs af hele regionen samt at kunne trække på en solid base samlet i Aarhus med stærke forbindelser til de globale vidensmiljøer.</p> <p>Et DTL henvender sig til såvel store virksomheder som SMV segmentet. Især SMV'er skal styrkes i arbejdet med digitale omstilling og der forventes et tæt samarbejde med Erhvervshus Midtjylland herom. Flere, evt. også konkurrerende SMV'er får mulighed for at gå sammen om at løse en fælles udfordring.</p> <p>Målet er at (videre)udvikle stærke, internationalt konkurrencedygtige midtjyske virksomheder med fokus på de vigtigste vækstteknologier inden for digitalisering.</p>



### **3.4**

### **Klimastrategi for KKR Midtjylland**

## Overbliknotat ifm høring af KKR Midtjyllands klimastrategi

Dato: 5. januar 2021

 Sags ID: SAG-2019-04892  
 Dok. ID: 3026593

 E-mail: CHBO@kl.dk  
 Direkte:

 Weidekampsgade 10  
 Postboks 3370  
 2300 København S

 www.kl.dk  
 Side 1 af 2

KKR Midtjylland besluttede den 17. juni 2020, at der skal udarbejdes en klimastrategi for de 19 kommuner i KKR Midtjylland. Det er allerede besluttet at klimastrategien skal indeholde tre overordnede spor, henholdsvis DK2020, Grøn vækst og et videndelings- og kompetencespor, som KKR Midtjylland ønsker kvalificeret og eventuelt suppleret. I den forbindelse var der planlagt en klimakonference den 30. september 2020. Under hensyn til den aktuelle Covid-19 situation, blev klimakonferencen imidlertid aflyst. I stedet har der været iværksat en klimahøring, hvor kommunerne har haft mulighed for at komme med input til KKR Midtjyllands klimastrategi.

Følgende kommuner har bidraget med input i høringsperioden:

- Skive
- Odder
- Norddjurs
- Horsens
- Struer
- Ringkøbing
- Aarhus

På baggrund af høringen tegner der sig følgende billede:

Kommune	Affald/genbrug/cirkulære ressourcer	Landbrug	Vand/klimasikring	Grøn vækst/Erhvervs- og ESMV*	Grønne partnerskaber/triple helix	Transport/mobilitet	Grønne indkøb
Skive	X	X		X	X		
Norddjurs	X	X		X		X	
Odder							
Horsens					X		
Struer	X	X	X				
Ringkøbing-Skjern	X	X		X			
Aarhus			X	X			

\*\*"Energieffektivitet og CO2-Besparelser i Virksomheder i Region Midtjylland" (ESMV), 18 af kommunerne i KKR Midtjyllands område og

drives af et trepartskonsortium bestående af Ringkøbing-Skjern, Aarhus og Skive Kommuner. Her anvendes den eksisterende tillidsfulde kontakt og viden til det lokale erhvervsliv fx via miljøtilsyn, erhvervsråd m.fl. til at mobilisere virksomheder og udfolde det grønne forretningspotentiale til gavn for den enkelte virksomhed. ECSMV favner ligeledes SDG 12 om ansvarligt forbrug og produktion da ikke kun energistrømme, men også ressourcestrømme indgår i programmet. Dvs. der også er fokus på styrkede værdikæder og symbioser i hele regionen. Dette bør inddrages i Grøn Vækst sporet.

Dato: 5. januar 2021

Sags ID: SAG-2019-04892  
Dok. ID: 3026593

E-mail: CHBO@kl.dk  
Direkte:

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

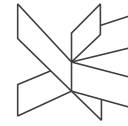
www.kl.dk  
Side 2 af 2

Nedenfor følger en liste over de hyppigst nævnte temaer:

- **Affald**/ansvarligt forbrug/genbrug/cirkulært ressource-system(anbefales som nyt spor)
- **Vand**/kystsikring(anbefales som nyt spor)
- **Landbrug**(kobling til spor 1, DK2020)
- **ECSMV\***/Styrket samspil ml Erhvervshuset og lokale aktører(kobling til spor 2, Grøn vækst)
- **Grønne partnerskaber**/Triple helix/opkvalificeringsdagsorden(kobling til spor 3)

### **3.6**

### **Flere studiepladser på sygeplejerskeuddannelsen**



---

Region Midtjylland  
KKR Midtjylland

Henvendelsen er fremsendt på mail til Region Midtjylland, [kontakt@regionmidtjylland.dk](mailto:kontakt@regionmidtjylland.dk), og til KKR Midtjylland - formand Torben Hansen, [torben.hansen@randers.dk](mailto:torben.hansen@randers.dk), og konsulent Jonna Holm Pedersen, [jhp@kl.dk](mailto:jhp@kl.dk).

## Øget dimensionering på VIA Sygeplejerskeuddannelsen

VIA ønsker, jf. nærværende henvendelse, at søge om øget dimensionering på Sygeplejerskeuddannelsen med virkning fra optag september 2021.

En ansøgning om øget dimensionering fordrer en ubetinget tilkendegivelse fra hhv. Region Midtjylland og KKR Midtjylland, hvoraf det fremgår, at der er et aktuelt behov for en øget dimensionering på sygeplejerskeuddannelsen samt at der er vilje til at stille kliniske uddannelsespladser til rådighed til den øgede dimensionering.

### Behov for flere sygeplejersker

I januar 2020 indgik regeringen og Danske Regioner en aftale om, at øge antallet af sygeplejersker på de somatiske og psykiatriske sygehuse. Aftalen lød, at antallet skulle øges med 500 sygeplejersker i 2020 og yderligere 500 sygeplejersker i 2021, så der samlet sker en forøgelse med 1.000 sygeplejersker fra 2021.

I samme forbindelse blev der nedsat en task force, som skulle komme med anbefalinger, ift. at understøtte flere social- og sundhedsmedarbejdere (sygeplejersker og sosu-assistenten) i ældreplejen og sundhedsvæsnet.

Task forcen færdiggjorde i juni 2020 sit arbejde og har foruden analyser af social- og sundhedsmedarbejdere peget på en række anbefalinger beskrevet i publikationen "Veje til flere hænder". Task forcen anbefaler bl.a., *"at fortsatte løft af dimensioneringen af sygeplejerskeuddannelsen drøftes, bl.a. mhp. at understøtte aftalen om 1.000 flere sygeplejersker i 2021"*.

I lighed med den politiske dagsorden har VIAs samarbejdspartnere, såvel i regionalt som kommunalt regi, løbende givet udtryk for at der opleves et reelt behov for flere sygeplejersker i regionen. VIAs samarbejdspartnere, repræsenteret i Samarbejdsforum, har dog samtidig givet udtryk for bekymring for, hvordan vi sikrer et tilfredsstillende uddannelsesstilbud i den kliniske del af uddannelsen med en eventuel øget dimensionering.

---

Jonna Frølich  
Uddannelsesdekan

---

VIA Sygeplejerskeuddannelsen  
Campus Aarhus N  
Hedeager 2  
DK-8200 Aarhus N

---

E: [jonf@via.dk](mailto:jonf@via.dk)  
T: +4587552990  
[via.dk](http://via.dk)

---

Dato: 3. december 2020  
J.nr.: U0270-1-2-20

---

1/2

## VIA Sygeplejerskeuddannelsen

Sygeplejerskeuddannelsen i VIA udbydes i dag i hhv. Holstebro, Horsens, Randers, Silkeborg, Viborg og Aarhus – samt som netbaseret uddannelse. Derudover er der i efteråret 2020 etableret en uddannelsesstation i Herning, hvor de studerende kan tage en del af deres uddannelse.

Samlet er der i dag en dimensionering på 898 uddannelsespladser årligt. Antallet af ansøgere har gennem en længere årrække ligget væsentligt over dimensioneringen. Ved optag 2020/2021 var der således 1.230 førsteprioritetsansøgere, hvilket betyder, at der er omkring 300 afviste førsteprioritetsansøgere.

I forbindelse med COVID-19 blev der indgået en aftale om 500 flere uddannelsespladser i 2020 og 2021 på de videregående uddannelser inden for velfærdsområdet. VIA fik tildelt 118 uddannelsespladser, hvoraf 65 pladser blev tildelt Sygeplejerskeuddannelsen og anvendt ved optag september 2020/februar 2021. Ved dette optag var dimensioneringen derfor 963. Der gøres opmærksom på, at de ekstra pladser er tildelt ét optag og er således ikke en varig opdimensionering.

### Øget dimensionering

På baggrund af de identificerede behov for flere sygeplejersker ønsker VIA at søge om en øget dimensionering på 65 uddannelsespladser med virkning fra optag september 2021.

En øget dimensionering er naturligt forbundet med en række justeringer i forhold til fordeling af studerende i praktikken. Justeringer som kan være både komplicerede og ressourcekrævende. Med en øget dimensionering på samme niveau, som det ekstra optag ifm. COVID-19, undgås dette, da disse justeringer allerede er foretaget. VIA ønsker med denne begrundelse også at videreføre den fordeling af uddannelsespladser, som blev besluttet ifm. det ekstra optag.

De 65 uddannelsespladser blev fordelt næsten ligeligt mellem optag september (35 studiepladser) og februar (30 studiepladser) og fordelt på følgende udbudssteder:

- Randers: ekstra optag september: 8 og februar: 7
- Viborg: ekstra optag september: 8 og februar: 7
- Aarhus: ekstra optag september: 19 og februar: 16

Vi ser frem til at modtage jeres tilbagemelding i foråret 2021 mhp. at VIA, såfremt der er grundlag herfor, kan fremsende en ansøgning til Uddannelses- og Forskningsministeriet ultimo marts 2021.

VIA vil i en eventuel ansøgning tage forbehold for at eventuelle ekstra uddannelsespladser som følge af COVID-19 medregnes i den øgede dimensionering.

Med venlig hilsen



Gitte Sommer Harrits  
Prorektor



Harald Mikkelsen  
Rektor