

Netværkslokomotivet som landsdækkende tilbud 2021-25

Indhold

1.	Indledning	3
2.	Behovet for at styrke almene kompetencer	4
3.	Evaluering af "Netværkslokomotivet"	5
4.	Styrket landsdækkende indsats 2021-25 for at styrke voksnes almene færdigheder	7
	4.1. Den virksomhedsrettede indsats 2021-25	8
	4.1.1. Indsats - nye virksomheder	8
	4.1.2 Vedligehold af "gamle"/reference virksomheder	10
	4.2 Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne	10
	4.3 Netværk, vidensdeling og kommunal forankring	11
	4.4. NVL's estimerede aktivitetsniveauer i perioden 2021-25	12
5.	Den fremtidige organisering af Netværkslokomotivet	13
	5.1 Selvejende institution	14
	5.2 Driftsorganisation	14
	5.3 Advisory boards	14
6.	Budget 2021-2025	15
	Bilag 1. Indsatsmodel 2021-2025	17
	Bilag 2. Fasemodellen	18
	Bilag 3. Den fremtidige organisering af Netværkslokomotivet	20
	Bilag 4. Forslag til vedtægter for Netværkslokomotivet	21
	Bilag 5. Aktivitetsbudget 2021-25 - Netværkslokomotivet	26
	Bilag 6. Støtteerklæringer	27

1. Indledning

Bedre almene færdigheder som afsæt for livslang læring hos voksne danskere

Netværkslokomotivet (NVL) blev etableret i 1997 af et netværk af engagerede ledere fra større virksomheder i trekantsområdet, bl.a. Tholstrup Cheese (Arla), Merrild Kaffe og Rockwool. Målet med NVL var at give medarbejdere og virksomhedsledere større viden om mulighederne for - og betydningen af - opkvalificering med fokus på grundlæggende færdigheder.

I 1999 modtog NVL første gang tilskud til indsatsen fra Satspuljen i en periode på fire år, og har siden ansøgt om og modtaget midler fra satspuljen hvert 4. år. NVL's nuværende bevilling udløber 31. december 2020, hvorfor NVL er afhængig af ny finansiering for at fortsætte og udvide det nuværende arbejde. Dette notat beskriver dels den tidligere indsats og dels forslag til en styrket og landsdækkende indsats i perioden 2021-2025.

Behovet for løbende opkvalificering af især den kortuddannede del af arbejdsstyrken er fortsat yderst relevant og blev bl.a. understøttet ved Trepartsforhandlingerne i efteråret 2017. Her blev der bl.a. aftalt en styrkelse af undervisningstilbud og muligheder for kortuddannede, specielt af grundlæggende færdigheder (fx dansk, matematik, it og engelsk) og styrkelse af det virksomhedsopsøgende arbejde.

Udfordringen er, at mange virksomheder ikke har kendskab til og viden om de mange muligheder, der er for at opkvalificere kortuddannede medarbejdere. De har brug for virksomhedsnær og konkret hjælp til at bruge tilbuddene. Mange virksomheder har desuden brug for, at den hjælp de får, er fra erfarne og institutionsuafhængige (uvildige) konsulenter. Det er netop en sådan hjælp, NVL gennem årene har ydet.

NVL's kerneydelse er således - og vil fortsat være - gennem virksomhedsopsøgende indsats at styrke og kvalificere forståelsen på arbejdspladserne (blandt ledelse og medarbejdere) for, at efteruddannelse er nødvendig både for virksomhedernes konkurrenceevne og den enkelte medarbejders jobsikkerhed.

NVL har i mere end 20 år opnået gode resultater med at understøtte virksomheder, der vælger at sætte gang i uddannelse - og som gennem løft af medarbejdernes almene færdigheder styrker den enkeltes motivation og lyst til mere uddannelse.

I evalueringen af NVL, som Rambøll Consulting gennemførte i efteråret 2019, udtrykker virksomhederne da også meget stor tilfredshed med de ydelser NVL leverer. anbefalingerne i evalueringen, samt et klart udtrykt ønske fra respondenterne i evalueringen om fortsat samarbejde med NVL, understøtter fastholdelse og videreudvikling af NVL som en landsdækkende, selvejende institution i ministerielt regi fra og med finansåret 2021.

NVL's styregruppe har desuden modtaget en række støtteerklæringer fra samarbejdspartnere, der bekræfter behovet for fortsat uvildig rådgivning om efteruddannelse - se bilag 6.

I NVL's styregruppe mener vi derfor, at NVL fortsat har en vigtig rolle at spille i indsatsen for at gøre opkvalificering af almene og faglige færdigheder vedkommende og relevant på de danske arbejdspladser. Virksomheder, der forstår værdien af opkvalificering på jobbet og medvirker aktivt til at sikre fremtiden for en af de mest sårbare grupper på arbejdsmarkedet: De der har svært ved at læse, skrive, regne og bruge computer i hverdagen.

Maj 2020

Netværkslokomotivets styregruppe

2. Behovet for at styrke almene kompetencer

Danske virksomheder har brug for medarbejdere med gode almene færdigheder, for at udnytte potentialet i digitalisering og ny teknologi. Det kræver indsigt i, hvordan data bliver skabt, håndteret, bearbejdet og brugt - og at man er i stand til at vurdere og kommunikere på skrift. Kravene til den enkelte medarbejders færdigheder øges, og de voksne med de dårligste almene færdigheder får sværere ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet i perioder med store forandringer på arbejdspladsen.

PIAAC-undersøgelse i 2013 blandt 7000 danskere¹ viste, at der i Danmark er

- 583.000 personer med mindre gode læse og skrivefærdigheder
- 531.000 personer med mindre gode regnefærdigheder
- 1.032.000 personer, der er mindre gode til at bruge en computer til at løse hverdagsopgaver

EVA's analyse af brugen af FVU og OBU i perioden fra 2008/09 - 2017/18 viser at aktiviteten har været stigende i perioden². Da stigningen skyldes flere to-sprogede deltagere, konkluderer EVA at der er behov for at tiltrække

- flere deltagere med dansk oprindelse
- flere mænd
- flere deltagere over 35 år

Analysen viser også, at der er behov for at flere voksne med svage almene færdigheder starter på Trin 1 og fortsætter med mere uddannelse. FVU er en forudsætning, hvis flere ufaglærte skal gennemføre en erhvervsuddannelse i de kommende år.

Mangelfulde læse- og skrivefærdigheder er fortsat et tabu - eller overset - og mange virksomheder og ledere finder det vanskeligt at italesætte dette overfor medarbejderne³. Derfor er der brug for at styrke danske arbejdspladser viden om almene færdigheder som løftestang til at sikre, at kortuddannede også fremadrettet er sikret en plads på arbejdsmarkedet.

1: Danskernes kompetencer. Danske resultater af OECD's PIAAC-undersøgelse. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2013

2: Brug af Forberedende Voksenundervisning (FVU) En registerundersøgelse af aktivitet, deltagerprofiler og videre uddannelsesforløb, EVA, 2017

3: Hver 3 leder taler ikke med medarbejdere om almene færdigheder.

3. Evaluering af "Netværkslokomotivet"

Rambøll Consulting gennemførte i efteråret 2019 en evaluering af Netværkslokomotivet på vegne af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK). Evalueringens resultater og anbefalinger er udgangspunkt for fastholdelse og udvikling af NVL's indsats og opgaveløsning.

Evalueringen bekræfter NVL's egne oplevelser af samarbejdet og samspillet med virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Vi vil fremhæve at:

- 72 %** af virksomhederne svarer, at NVL's virksomhedsvendte arbejde "i høj grad" eller "meget høj grad" er relevant og giver virksomheden viden om muligheder inden for almen voksen- og efteruddannelse - kun 5 pct. svarer "i lav grad" og 1 pct. svarer "slet ikke".
- 75 %** af alle virksomheder svarer, at de helst vil samarbejde med NVL fremadrettet ift. at igangsætte opkvalificering målrettet almene kompetencer.
- 58 %** af virksomhederne er "i høj grad" eller "i meget høj grad" tilfreds med samarbejdet med NVL - kun 4 pct. svarer "i lav grad".
- 58 %** af virksomhederne svarer, at NVL "i høj grad" og "meget høj grad" er uafhængig af uddannelsesinstitutionerne - kun 4 pct. svarer "i lav grad" til spørgsmålet.
- 68 %** af uddannelsesinstitutionerne svarer, at NVL "i høj grad" og "meget høj grad" har stærk viden om hvordan kompetenceudvikling kan understøtte virksomheder i arbejdet med at motivere til opkvalificering af almene kompetencer - kun 1 pct. siger "slet ikke".
- 52 %** af uddannelsesinstitutionerne svarer, at NVL "i høj grad" eller "meget høj grad" bringer dem i kontakt med virksomheder, som uddannelsesinstitutionen ellers ikke havde fået kontakt til - 23 pct. svarer "hverken lav eller høj grad" - kun 1 pct. svarer "slet ikke".
- 44 %** af uddannelsesinstitutionerne er "i meget høj grad" eller "høj grad" tilfreds med NVL's arbejde - kun 9 pct. svarer i lav grad.
- 57 %** af virksomheder og uddannelsesinstitutioner svarer, at NVL "i høj grad" eller "meget høj grad" kan anbefales til andre uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Kun 3 pct. svarer i "lav grad" og 9 pct. svarer "slet ikke".

Resultaterne fra evalueringen bekræfter på en lang række områder, at størstedelen af virksomheder og uddannelsesinstitutioner er godt tilfredse med samarbejdet med NVL, og at NVL's rådgivning, indsats, produkter og værktøjer fungerer godt set ift. behovene i virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Evalueringen anbefaler, at der sker en videreudvikling af NVL's indsats på en række områder. NVL vil derfor i den kommende periode sætte fokus på:

- At udvikle og implementere et udvidet og fleksibelt koncept for det virksomhedsvendte arbejde, hvor NVL kan tilbyde at gå længere i at understøtte virksomheder og uddannelsesinstitutioner i at opstarte og iværksætte de konkrete uddannelsesaktiviteter. Udviklingen vil bygge på NVL's erfaringer med at understøtte og håndholde processer frem til uddannelsesstart.
- At udvikle en plan og et koncept for, hvordan det virksomhedsopsøgende arbejde kan udbredes til flere brancher og til flere små og mellemstore virksomheder. NVL igangsætter udvikling og afprøvning af en ny model for, hvordan der bedst og mest målrettet kan tages kontakt til flere små og mellemstore virksomheder, uden at det "sluger" alle NVL's ressourcer til virksomhedsrettet indsats.
- At formulere mål og succeskriterier ift. at foretage en systematisk opfølgning og måling på om de virksomheder, som er rådgivet og understøttet i processen, rent faktisk igangsætter uddannelsesaktiviteter.
- At foretage en kritisk gennemgang af NVL's registreringspraksis for at sikre, at det er muligt at styre og følge op på de kritiske aktiviteter og resultater.

Ovenstående udviklingstiltag indgår som en central del af ansøgningen om videreførelse af NVL i 2021 og fremefter.

4. Styrket landsdækkende indsats 2021-25 for at styrke voksnes almene færdigheder

Netværkslokomotivet har siden starten i Kolding i 1997 udviklet sig til en organisation med stor viden om, hvordan man effektivt tilvejebringer forudsætninger for og motivation til efteruddannelse på den enkelte arbejdsplads. Målet har altid været at få styrket medarbejdernes almene færdigheder og herigennem skabe grundlag for lyst til mere og bedre udbytte af faglig uddannelse.

Netværkslokomotivet er i modsætning til andre aktører uvildige, hvilket gør det muligt at etablere et tæt og fortroligt samarbejde med virksomhederne, da vi ikke har som mål at sælge bestemte kurser. Det betyder, at virksomheden får:

- viden om almene færdigheder, VEU kursusmuligheder, barrierer mm
- kendskab til kompenserende IT-værktøjer
- uvildig sparring og rådgivning om kompetenceudvikling
- afdækning af fremtidige kompetencebehov i den konkrete virksomhed
- relevante aktører inddraget efter behov
- en omkostningsfri service, der hjælper virksomheden med at skabe en positiv uddannelseskultur
- en samarbejdspartner med et stort netværk, som inddrages efter behov
- overblik over behov, så det bliver let at planlægge og gennemføre efteruddannelse - på kort og længere sigt.

Netværkslokomotivets arbejde er finansieret af Satspuljemidler frem til udgangen af 2020. Vi søger midler til at fortsætte arbejdet i perioden 2021 - 2025.

Udgangspunktet for denne ansøgning er, at Netværkslokomotivet i perioden bliver til et landsdækkende tilbud.

Netværkslokomotivets aktiviteter og organisering i perioden tager afsæt i indsatsmodeller, som beskriver det virksomhedsrettede arbejde, vidensdeling og organisering. Anbefalinger fra Rambøll evalueringen, jf. afsnit 3, er indarbejdet i modellerne.

Netværkslokomotivet hjælper/udvikler virksomheder, hvor:

- Ledere/mellemledere har svært ved at snakke med medarbejderne om behovet for bedre almene færdigheder.
- Ledelsen oplever, at det kan være svært at finde tid og ressourcer til uddannelsesforløb.
- Der ikke er en kultur/tradition for uddannelse og/eller manglende viden om økonomi og støttemuligheder.
- Ledelsen har brug for hjælp til at sætte mål og rammer for uddannelse.

Motivationsarbejdet er målrettet medarbejdere:

- Med dårlig skolegang i bagagen: *"Jeg skal aldrig nogensinde tilbage på skolebænken".*
- Med frygt for, hvad der skal ske: *"Hvad er det for en test, jeg skal igennem?"*
- Der er usikre på, hvad testresultaterne betyder for ansættelsesforholdet: *"Bliver jeg fyret, hvis jeg er ordblind?"*
- Der ikke har tradition eller kultur for uddannelse og opkvalificering.
- Der mangler indsigt i behovet for at lære at læse, skrive, regne: *"Jeg skal ikke bruge det alligevel."*
- Er bange for at kolleger og ledelse finder ud af, at man har svært ved at læse, skrive, regne.

4.1. Den virksomhedsrettede indsats 2021-25

Målgruppen for Netværkslokomotivets indsats er private og offentlige virksomheder - i alle størrelser og alle brancher.

Netværkslokomotivet har gennem årene oparbejdet en portefølje af virksomheder, som på baggrund af deres erfaringer har sagt ja til at fungere som reference for nye virksomheder. Derfor kan den virksomhedsrettede indsats opdeles i to målgrupper:

- Nye virksomheder (med lav kendskabsgrad til NVL) - ny-kontaktede virksomheder
- Vedligehold af "gamle" virksomheder (høj kendskabsgrad til NVL)

Netværkslokomotivets virksomhedsrettede arbejde 2021-25 er beskrevet med en indsatsmodel. Se bilag 1.

4.1.1. Indsats - nye virksomheder

Netværkslokomotivet hjælper virksomhederne med at skabe den nødvendige tryghed og tillid i organisationen, som er en forudsætning for at få flere kortuddannede i målgruppen til at sige ja tak til FVU og/eller ordblindeundervisning som forudsætning for mere uddannelse.

Det opsøgende arbejde er skitseret i figuren herunder

Klare aftaler og fælles fodslag giver succes med FVU og ordblindeundervisning

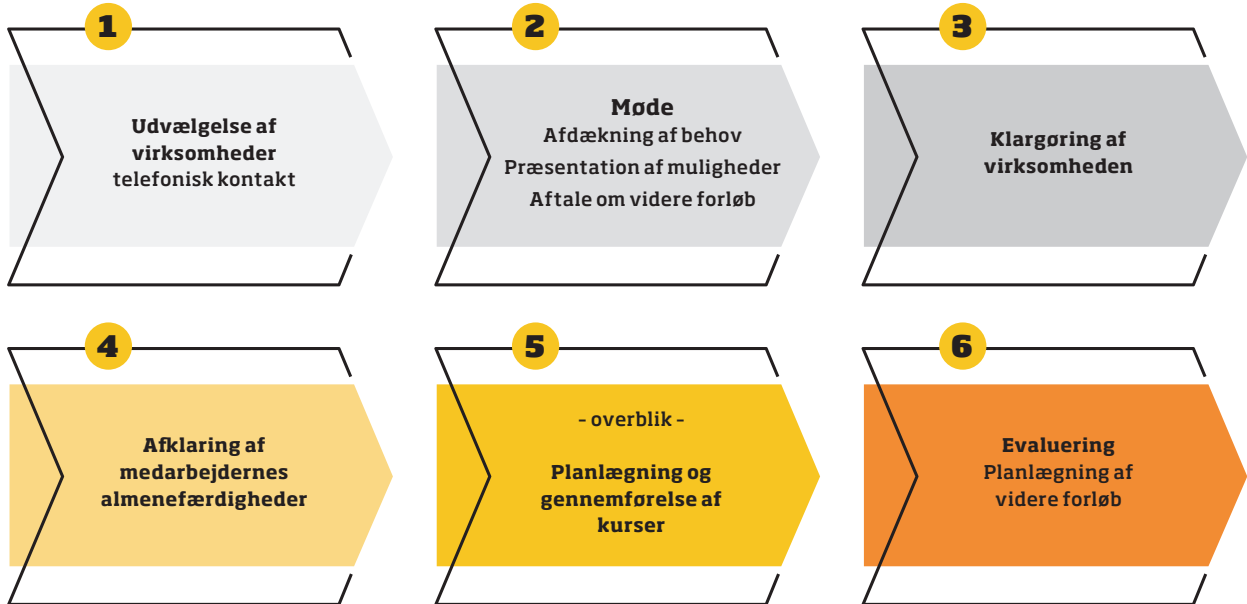
- Ledelsesmæssig forankring - kompetenceudvikling er et fælles ansvar - ikke et personligt anliggende
- Ledelsen skal italesætte fordele ved bedre almene færdigheder - for virksomheden og den enkelte
- Klare rammer for efteruddannelse.
- Tid og ressourcer til efteruddannelse skal prioriteres.

Medarbejderne motiveres til deltagelse i FVU og ordblindeundervisning gennem

- klar information om hvad der skal ske: hvorfor, hvornår, hvordan
- synlige "gevinster" ved at de selv og/eller deres kolleger får bedre almene færdigheder
- en oplevelse af at ledelse og tillidsvalgte tager ejerskab over processen
- en åben kultur på arbejdspladsen, hvor det er okay at have svært ved at læse, skrive, regne.

Netværkslokomotivets opsøgende arbejde kan beskrives vha. fasemodellen (figur 2).

For en uddybende beskrivelse se bilag 2, Fasemodellen.



Figur 2.

Udvælgelse af og telefonisk kontakt med virksomheder

Hvis virksomheden siger nej tak til møde, får de i stedet tilbud om at få tilsendt nyheder og invitationer til temaarrangementer.

Mødet med virksomheden

Målet med det indledende møde er:

- at øge kendskabet til almene færdigheder og betydningen for medarbejdernes motivation til uddannelse
- at øge kendskabet til FVU/OBU/VEU-tilbuddene
- at afdække behovet for grundlæggende færdigheder
- at afdække/italesætte motivation/barrierer
- at formidle, hvordan Netværkslokomotivet kan hjælpe virksomheden i gang.

Klargøring af virksomheden

Denne fase faciliteres af Netværkslokomotivet i samarbejde med FVU-udbyder og er med til at sikre, at ledelse og nøglepersoner får

- fælles forståelse af, hvorfor almene færdigheder er vigtige
- fælles mål for processen - hvilke tilbud skal medarbejderne have
- klare aftaler om, hvad der skal ske
- kendskab til barrierer/afværgemekanismer
- forståelse af leder og kollegers rolle i forhold til motivation
- tryghed ved, hvad der skal ske - har prøvet en FVU-screening og tilbagemelding.

Afklaring/FVU-screening af medarbejderne gennemføres af en FVU-udbyder.

Virksomheden modtager et samlet overblik over behovet, som udgangspunkt for igangsætning af aktiviteter.

Evaluering - næste skridt

Virksomheden får hjælp til at synliggøre effekten af kurserne vha. evalueringsværktøj.

Dialog om, hvordan processen kan fortsættes med faglig og videregående efteruddannelse.

4.1.2 Vedligehold af "gamle"/reference virksomheder

Mange virksomheder holder kontakten med Netværkslokomotivet, når de er kommet i gang med efteruddannelse. Kontakten er med til at fastholde fokus på almene færdigheder på den enkelte arbejdsplads, og øger opmærksomheden på nye tilbud.

Vedligehold sker via værdiskabende aktiviteter så som:

- Netværksblad "Giv det Videre"
- Temamøder /konferencer
- Webinarer
- Nyhedsmail - LinkedIn - Facebook

Disse aktiviteter har en form, som understøtter det opsøgende arbejde i nye virksomheder.

4.2 Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne

Et godt og velfungerende samarbejde med uddannelsesinstitutionerne er centralt, for at NVL kan lykkes med målsætningen om at gøre det let for virksomheder at komme i gang med opkvalificering.

Mange skoler giver udtryk for, at de får inspiration og konkrete værktøjer til deres arbejde fra NVL. Blandt andet bygger Undervisningsministeriets "Vejledning til Fællesscreening"⁴ på anbefalinger, som i vid udstrækning baserer sig på konkrete erfaringer fra samarbejde mellem virksomheder, uddannelsesinstitutioner og Netværkslokomotivet.

Der er fortsat behov for at støtte og udvikle samarbejdet med mindre udbydere, så de kan tilbyde virksomheder en velstruktureret proces i forbindelse med fx fællesscreeninger. Mindre skoler, som fx nogle oplysningsforbund, har i en national indsats stor betydning for at sikre lokale FVU/OBU-tilbud.

For at sikre transparens - og at skolerne kan se værdien af et gensidigt samarbejde - beskrives samarbejdet i en drejebog.

Drejebogen beskriver blandt andet:

- Hvordan vælger virksomheden udbyder?
- Hvornår bliver skolen inddraget i processen?
- Hvordan giver vi virksomheden overblik over behov?
- Hvordan sikrer vi sammen, at der igangsættes aktiviteter efter screening?
- Hvorfor er det vigtigt at evaluere kursistens selvvalgte udbytte af undervisningen?

Netværkslokomotivet er uvildigt og hjælper såvel virksomhed som skole til at:

- få flest mulige i FVU/OBU-målgruppen til at sige ja til undervisning
- få flest mulige til at afslutte med trinprøve
- få kortuddannede til at se FVU som springbræt til ex. EUV.

For at understøtte muligheden for virksomhedsforlagt undervisning tilbyder NVL udlån af pc'er og iPads. De bruges i forbindelse med fællesscreening og gennemførelse af undervisning i de tilfælde, hvor skolen ikke selv har tilstrækkeligt udstyr.

4: Vejledning om fællesscreeninger, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, December 2018

4.3 Netværk, vidensdeling og kommunal forankring

Netværkslokomotivet deler viden aktivt gennem deltagelse i og facilitering af netværk samt afholdelse af temaarrangementer, webinarer mm.

Målet er:

- at understøtte det virksomhedsopsøgende arbejde
- at udbrede kendskabet til FVU/OBU-kurser (VEU)
- at bidrage med vidensdeling på tværs af skoler gennem facilitering af netværk, temamøder/konferencer om FVU/OBU for udbydere
- udarbejdelse af materialer til brug ved opsøgende aktiviteter og FVU/OBU-undervisning.

Som supplement til samarbejdet med virksomhederne, afvikler NVL parallelt andre former for information:

Eksempler på NVL tilbud/arrangementer

- Brancherettede indsatser - ofte i samarbejde med én eller flere aktører. F.eks. hotel-, rengørings- og transportbranchen, dagplejere, social- og sundhedsområdet, entreprenører, proces-, emballage-, elektronik- og træindustri, med flere.
- Dansk kurser for tosprogede med fokus på arbejdspladskultur.
- Kurser for nøglepersoner med særligt fokus på medarbejdere med anden sproglig baggrund end dansk.
- Temaaftener om ordblindhed: "Forældre til ordblinde børn".
- Afholdelse af temadage, ofte i samarbejde med andre aktører. F.eks. it-temadage, vejlederhjørner i samarbejde med Vejledningscentre, uddannelsesdage på jobcentrene, kompetenceudvikling på arbejdspladserne, SVU/VEU-dag for vejledere, afholdelse af og deltagelse i messer.
- Hjemmeside med relevante information og inspiration om FVU/OBU og efter-/videreuddannelse generelt.
- Vidensdeling via Facebook og LinkedIn
- Arrangementer i Ordblinduge40 i samarbejde med Ordblindeforeningen, NOTA og FVU/OBU-udbydere.

Kommuner som medlemmer af Netværkslokomotivet

Kommuner, der ønsker medlemskab af Netværkslokomotivet, opnår ved medlemskabet bl.a. udvidet adgang til:

- Netværkslokomotivets deltagelse med NVLs 'værktøjer', ved kommunens beskæftigelsesfremmende arrangementer.
- Sparring til Jobcenteret vedr. virksomhedskontakt og vedrørende borgerkontakt i forbindelse med opkvalificering af grundlæggende kompetencer.
- Temaarrangementer, udbudt bredt til kommunens borgere, som fx 'Forældre til

ordblinde børn', 'Udenlandske medarbejdere' og offentligt udbudte 'Nøglepersonkurser'.

- Adgang til Netværkslokomotivets foldere og brochurer, som fx 'Branchefolderne', 'Dansk på jobbet', 'KLAR-PARAT-KURSUS' m.fl., i trykt udgave.
- Servicering af bibliotekerne i forbindelse med ordblindearrangementer.

NVL's kommende direktør aftaler fremover økonomiske rammer for kommunernes medlemskab efter den enkelte kommunes ønsker og forventede brug af Netværkslokomotivet.

4.4. NVL's estimerede aktivitetsniveauer i perioden 2021-25

Der henvises til Bilag 5 for en mere detaljeret oversigt.

NVL forudsætter at antallet af normerede fuldtidskonsulentstillinger øges fra 10 til 16 årsværk i perioden 2021-2025, for at kunne dække behovet som landsdækkende organisation.

Det er i estimatet lagt til grund, at 80% af konsulentens arbejdstid medgår til virksomhedsrettede aktiviteter.

Ved forøgelsen af konsulentårsværk forventes følgende udvikling i aktiviteten på virksomhederne:

- Den telefoniske førstegangskontakt til virksomheder stiger fra 6128 kontakter i 2021 til 9805 kontakter i 2025.
- Antallet af fysiske virksomhedsbesøg stiger fra 1441 i 2021 til 2306 besøg i 2025.

Klargøring af virksomheder

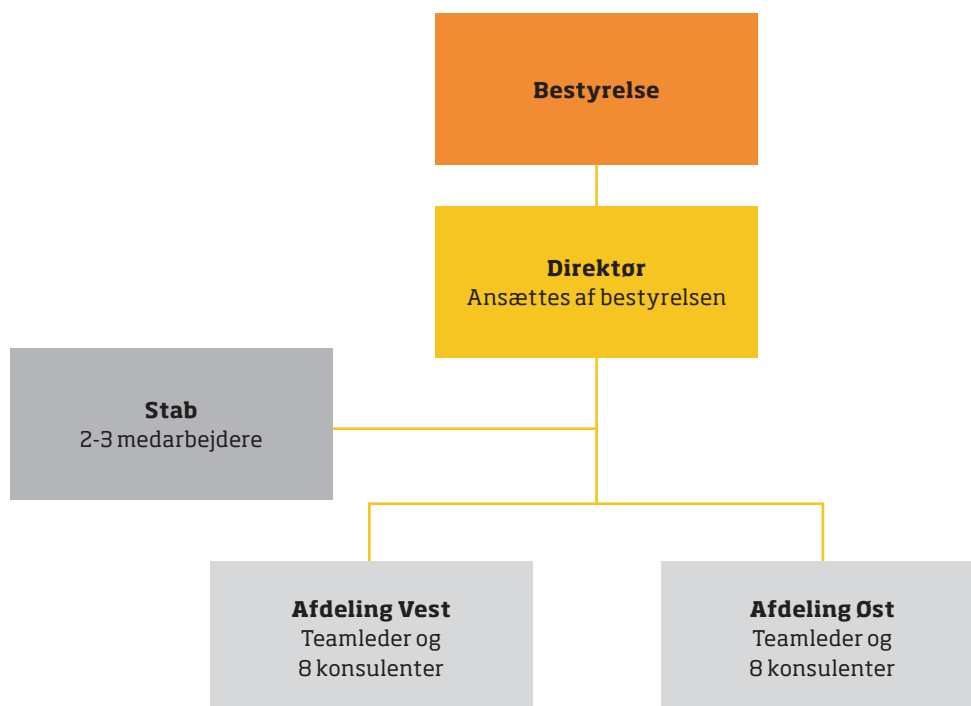
- Nøglepersonkurser på virksomhederne stiger fra 40 i 2021 til 64 kurser i 2025.
- Antallet af deltagere på nøglepersonkurser forventes at stige fra 346 personer i 2021 til 554 personer i 2025.

Gennemførte screeninger

- Gennemførte screeninger som følge af NVL's aktivitet forventes at blive 11531 i 2021 og stige til 18449 screeninger i 2025.

5. Den fremtidige organisering af Netværkslokomotivet

Organiseringen af Netværkslokomotivet fra 2021 er for det første styret af ønsket om at etablere Netværkslokomotivet som et slagkraftigt strategisk redskab, der kan spille en væsentlige rolle i forhold til at opnå nuværende og fremtidige mål i efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken.



Figur 4. Netværkslokomotivets fremtidige organisationsstruktur - se uddybende bilag 3.

Organiseringen af Netværkslokomotivet fra 2021 er for det første styret af ønsket om at etablere Netværkslokomotivet som et slagkraftigt strategisk redskab, der kan spille en væsentlige rolle i forhold til at opnå nuværende og fremtidige mål i efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken.

Dette forudsætter, at Netværkslokomotivet etableres i en størrelse, der muliggør en egentlig landsdækkende indsats.

Det forudsætter endvidere, at styringen af Netværkslokomotivets indsats koordineres med de øvrige indsatser på området.

Organiseringen tager endvidere udgangspunkt i at fastholde Netværkslokomotivets fokus på at arbejde med udgangspunkt i virksomhedernes og arbejdspladsernes behov for at skabe rammer og motivation for opkvalificering i grundlæggende almene færdigheder.

Erfaringerne har vist, at en væsentlig forudsætning herfor er, at både ledelse og medarbejdere i virksomhederne opfatter Netværkslokomotivets repræsentanter som neutrale og uvildige i forhold til de interesser, der i øvrigt omgiver arbejdspladserne

Endelig tager organiseringen udgangspunkt i at fastholde indsatsen for, at der skabes netværk mellem ildsjæle på arbejdspladserne. Det er en af forudsætningerne for at skabe den lokale empowerment, der skal til for at overvinde barrierer og skabe forudsætninger for efteruddannelse.

5.1 Selvejende institution

Fra 2021 foreslås det, at Netværkslokomotivet organiseres som en selvejende institution med reference til et ministerium. Der er udarbejdet et forslag til vedtægter som godkendes af bestyrelsen, og som sikrer en bestyrelse med en bred repræsentation fra parterne på arbejdsmarkedet og fra arbejdsmarkedets regioner (se bilag 4). Bestyrelsesmedlemmerne udpeges efter indstilling fra de relevante organisationer. Bestyrelsens formand udpeges af bestyrelsen.

5.2 Driftsorganisation

Netværkslokomotivet etableres som en landsdækkende organisation med en vest-afdeling og en øst-afdeling under ledelse af en direktør. Direktøren ansættes og afskediges af bestyrelsen.

Direktion og stab bemandes, så der dels kan ske en kvalificeret betjening af bestyrelsen. Og dels sikre, at Netværkslokomotivet kan virke som et professionelt strategisk redskab i den landsdækkende efteruddannelses- og arbejdsmarkedsindsats.

5.3 Advisory boards

Netværkslokomotivets bestyrelse forpligtiges til at drive 4 Advisory Boards. 2 i Vestdanmark og 2 i Østdanmark. Advisory Boards sammensættes, så de kan understøtte bestræbelserne på at skabe netværk på tværs af virksomheder, organisationer og leverandører. De får endvidere til opgave at rådgive og støtte Netværkslokomotivets bestyrelse og driftsorganisation.

6. Budget 2021-2025

Budget NVL landsdækkende 2021 samt fire overslagsår hvor udviklingen til fuldt landsdækkende budgetteres

	Antal	2021	Antal	2022	Antal	2023	Antal	2024	Antal	2025
Løn og personale										
Direktør	1	900.000 kr.	1	927.000 kr.	1	954.810 kr.	1	983.454 kr.	1	1.012.958 kr.
Stab - 3 medarbejdere	3	1.500.000 kr.	3	1.545.000 kr.	3	1.591.350 kr.	3	1.639.091 kr.	3	1.688.263 kr.
Teamledere til Vest- og Øst-afdeling	2	1.200.000 kr.	2	1.236.000 kr.	2	1.273.080 kr.	2	1.311.272 kr.	2	1.350.611 kr.
Konsulenter i Vest	7	3.850.000 kr.	8	4.532.000 kr.	8	4.667.960 kr.	8	4.807.999 kr.	8	4.952.239 kr.
Konsulenter i Øst	3	1.650.000 kr.	6	3.399.000 kr.	6	3.500.970 kr.	7	4.206.999 kr.	8	4.952.239 kr.
Kurser/uddannelse for medarbejdere		200.000 kr.		300.000 kr.		400.000 kr.		500.000 kr.		500.000 kr.
Løn og personale total	16	9.300.000 kr.	20	11.939.000 kr.	20	12.388.170 kr.	21	13.448.815 kr.	22	14.456.309 kr.
Lokaler										
Husleje for Vest-afdeling	m ² 200	198.000 kr.	200	198.000 kr.	200	198.000 kr.	200	198.000 kr.	200	198.000 kr.
Husleje for Øst-afdeling	m ² 100	180.000 kr.	150	270.000 kr.	150	270.000 kr.	150	270.000 kr.	200	360.000 kr.
El, varme, vand, mv.		75.000 kr.		75.000 kr.		75.000 kr.		75.000 kr.		100.000 kr.
Rengøring		150.000 kr.		175.000 kr.		175.000 kr.		175.000 kr.		200.000 kr.
Lokaler total		603.000 kr.		718.000 kr.		718.000 kr.		718.000 kr.		858.000 kr.
IT										
IT-systemer, support, printer og telefoni		900.000 kr.		800.000 kr.		750.000 kr.		700.000 kr.		700.000 kr.
IT-udstyr		256.000 kr.		64.000 kr.		0 kr.		16.000 kr.		16.000 kr.
IT total		1.156.000 kr.		864.000 kr.		750.000 kr.		716.000 kr.		716.000 kr.

	Antal	2021	Antal	2022	Antal	2023	Antal	2024	Antal	2025
Administration mv.										
Kontorhold		465.000 kr.		465.000 kr.		465.000 kr.		465.000 kr.		465.000 kr.
Inventar		60.000 kr.		40.000 kr.		10.000 kr.		10.000 kr.		10.000 kr.
Revision og regnskabsass.		100.000 kr.		100.000 kr.		100.000 kr.		100.000 kr.		100.000 kr.
Arbejdsskadeforsikring										
HR support		60.000 kr.		60.000 kr.		60.000 kr.		60.000 kr.		60.000 kr.
Advokat										
Administration		685.000 kr.		690.000 kr.		660.000 kr.		660.000 kr.		660.000 kr.
Transport og kørselsgodtgørelse mv.		400.000 kr.		400.000 kr.		500.000 kr.		600.000 kr.		700.000 kr.
Mødebooker		700.000 kr.		800.000 kr.		900.000 kr.		900.000 kr.		950.000 kr.
Kommunikation og markedsføring		700.000 kr.		700.000 kr.		700.000 kr.		750.000 kr.		750.000 kr.
Temadage/seminarer/konferencer		300.000 kr.		300.000 kr.		300.000 kr.		400.000 kr.		500.000 kr.
Nøglepersonskurser på virksomheder		60.000 kr.		60.000 kr.		70.000 kr.		80.000 kr.		100.000 kr.
Pølsevognsprojekt på virksomheder		300.000 kr.		300.000 kr.		300.000 kr.		350.000 kr.		400.000 kr.
Evaluering		100.000 kr.		100.000 kr.		125.000 kr.		125.000 kr.		150.000 kr.
Eksternt konsulentbistand		200.000 kr.		200.000 kr.		250.000 kr.		300.000 kr.		350.000 kr.
Øgede aktiviteter og udvidelse NVL - konsulentbistand		300.000 kr.		300.000 kr.		300.000 kr.		300.000 kr.		300.000 kr.
IT/EDB - udlån		180.000 kr.								
Året		14.984.000 kr.		17.371.000 kr.		17.961.170 kr.		19.347.815 kr.		20.890.309 kr.

Sammen gør vi gode medarbejdere bedre

Bilag 1. Indsatsmodel 2021-2025

Aktiviteter

Virksomhedsrettede:

- SMV prioriteres
- Telefon/Besøg/Online møder
- Hjælp til uddannelsespolitik
- Kurser for nøglepersoner
- Informationsmøder
- RKV - Screening
- Planlægning af kurser
- Igangsætning af kurser
- Opfølgning på kurser

Netværk:

- Lokalt forankrede aktørnetværk
- SMV - branche -lokale netværk
- - nyhedsbrev - regelmæssig kontak mm
- Medlemskab?

Vidensdeling & spredning:

- Aktører
Best practice /vidensdeling
Den motiverende samtale
- Virksomheder
Udbytte/effekt af undervisning
Giv det videre
- Fra regional => landdækkende organisation

Resultater på kort sigt

Viden om og opmærksomhed på almene færdigheder øges

Fokus flyttes fra uddannelse som et tilbud til en del af virksomhedens strategi

Virksomhederne oplever en effektiv og vel tilrettelagt afklaring af medarbejdernes færdigheder - og får det nødvendige overblik til at kunne planlægge efteruddannelse, f.eks. i perioder med lav aktivitet

Virksomhederne bliver bevidste om deres rolle i forhold til motivation, nedbrydning af barrierer mm, støtte under uddannelse, mulighed for hjælpemidler mm

Virksomhederne oplever:

MEDLEMSKAB? HVAD SIGER DE JA TIL....

- relevant kommunikation - konkrete værktøjer
- fleksible, lokale tilbud på baggrund af behov
- erfaringsdeling på tværs af virksomheder
- Inddragelse af relevante partnere efter behov

- Flere i FVU og OBU målgruppen siger ja til kurser
- Der sker en vidensdeling på tværs af udbydere
- Øget interesse for åbne hold fra SMV
- Øget interesse for fleksible tilbud

Virksomheder oplever, at de

- Får tilbud om relevante arrangementer
- Har adgang til et kompetent uddannelsesnetværk
- Er en del af et aktivt netværk

Resultater på mellemlangt sigt

Flere kommer i gang med FVU & OBU-undervisning

Deltagersammensætningen på FVU ændrer sig

- flere deltagere over 35
- større andel af danske deltagere

Større andel på trin 1

Flere kursister afslutter med trinprøve

Flere kursister fortsætter på næste trin

Resultater på længere sigt

Flere kommer i gang med erhvervsuddannelser, faglig efteruddannelse og/eller videregående VEU

Udbyttet af efteruddannelse stiger

Flere har fået adgang til aktiv deltagelse i demokratiet via mulighed for at kommunikere digitalt/skriftligt

Virksomhedernes mulighed for at udnytte muligheder i digitalisering og automatisering bliver styrket

Bilag 2. Fasemodellen

Klare aftaler og fælles fodslag

Sådan hjælper vi din arbejdsplads med at få succes med kompetenceudvikling.

1

Du får hjælp til at afdække behovet for uddannelse i din virksomhed

Vi drøfter blandt andet:

- arbejdsopgaver i dag
- fremtidige arbejdsopgaver
- behov for almene færdigheder
 - læse og skrive
 - regning
 - digital
 - engelsk
- mulige samarbejdspartnere
- hvad skal der til, for at motivere til deltagelse
- hvilket tilbud skal medarbejderne have
- muligheder for evaluering

På baggrund af virksomhedens mål hjælper vi med planlægning af det videre forløb.

2

Dine nøglepersoner bliver klar til at understøtte processen

Vi holder sammen med en uddannelsesinstitution kursus for nøglepersoner på arbejdspladsen. Kurset sikrer fælles fodslag i det kommende forløb.

Nøglepersoner får

- grundlæggende viden om almene færdigheder
- indblik i typiske måder at skjule manglende færdigheder
- viden om konsekvenserne, når kollegernes læse-/skrive, regne-, it- og engelsk-færdigheder ikke slår til
- afklaret egne færdigheder og får en individuel tilbagemelding.

Netværkslokomotivet sikrer en struktureret proces og at alle aftaler er på plads inden informationsmødet.

Varighed: 3-4 timer

Målgruppe: ledere, tillidsvalgte og andre nøglepersoner

3

Dine medarbejdere oplever klar og tydelig information om, hvad der skal ske - og hvorfor

Informationsmødet bliver holdt i kendte rammer på arbejdspladsen. Mødet bliver planlagt og afviklet i tæt dialog med ledelse, nøglepersoner og uddannelsesinstitution.

Medarbejderne får information om

- hvorfor arbejdspladsen tilbyder kurser i læsning, regning, it og engelsk: vi gør gode medarbejdere bedre
- hvad der konkret skal ske.
- Hvornår det skal ske
- En af uddannelsespiloter fortæller, hvilken betydning kurserne har haft

Sammen med nøglepersoner hjælper vi den gode snak på vej.

Varighed: 1 time

Målgruppe: Alle ledere og medarbejdere

Bilag 2. Fasemodellen

4

Dine medarbejdere bliver afklaret og får personlig vejledning om muligheder

Uddannelsesinstitutionen står for afklaringen. Den kan gennemføres på arbejdspladsen eller på skolen.

Afklaringen er et tjek af medarbejdernes niveau i læsning, skrivning, regning, it og engelsk. Tjekket består af løsning af små opgaver på PC/tablet og en personlig samtale med en vejleder.

Medarbejderne får en anbefaling til relevante kurser.

Varighed: 30-45 minutter pr. fag

Hvor: På arbejdspladsen

5

Du får et samlet overblik over behovet for uddannelse som det gør det let at komme i gang

Konklusionen af afklaringen viser, hvem der skal på kursus - og gør det let for dig at planlægge og prioritere de kommende kursusforløb.

Du planlægger kurserne sammen med uddannelsesinstitutionen. I aftaler bl.a. med underviseren, hvordan indholdet i undervisningen kan tage afsæt i jeres og medarbejderens ønsker og behov.

Medarbejderne gennemfører kurserne.

Du får evalueret udbyttet af undervisningen

Evaluering gør værdien af kurserne synlig. Samtidig giver den dig et godt udgangspunkt for dialog med medarbejdere om deres oplevelse.

Du får også sparring om næste skridt, og hvordan I kan fastholde resultaterne ved at arbejde med MUS og individuelle uddannelsesplaner.

6

Du får medarbejdere, der er klar til mere uddannelse

Faglig opkvalificering kan med fordel tænkes sammen med bedre læse/skrive-, regne-, it- og engelskfærdigheder.

Det kan gøres med realkompetenceafklaring, der giver jer:

- konkrete forslag til kurser
- overblik over økonomi
- struktur på MUS-samtalen
- overblik, der gør det let at planlægge efteruddannelse

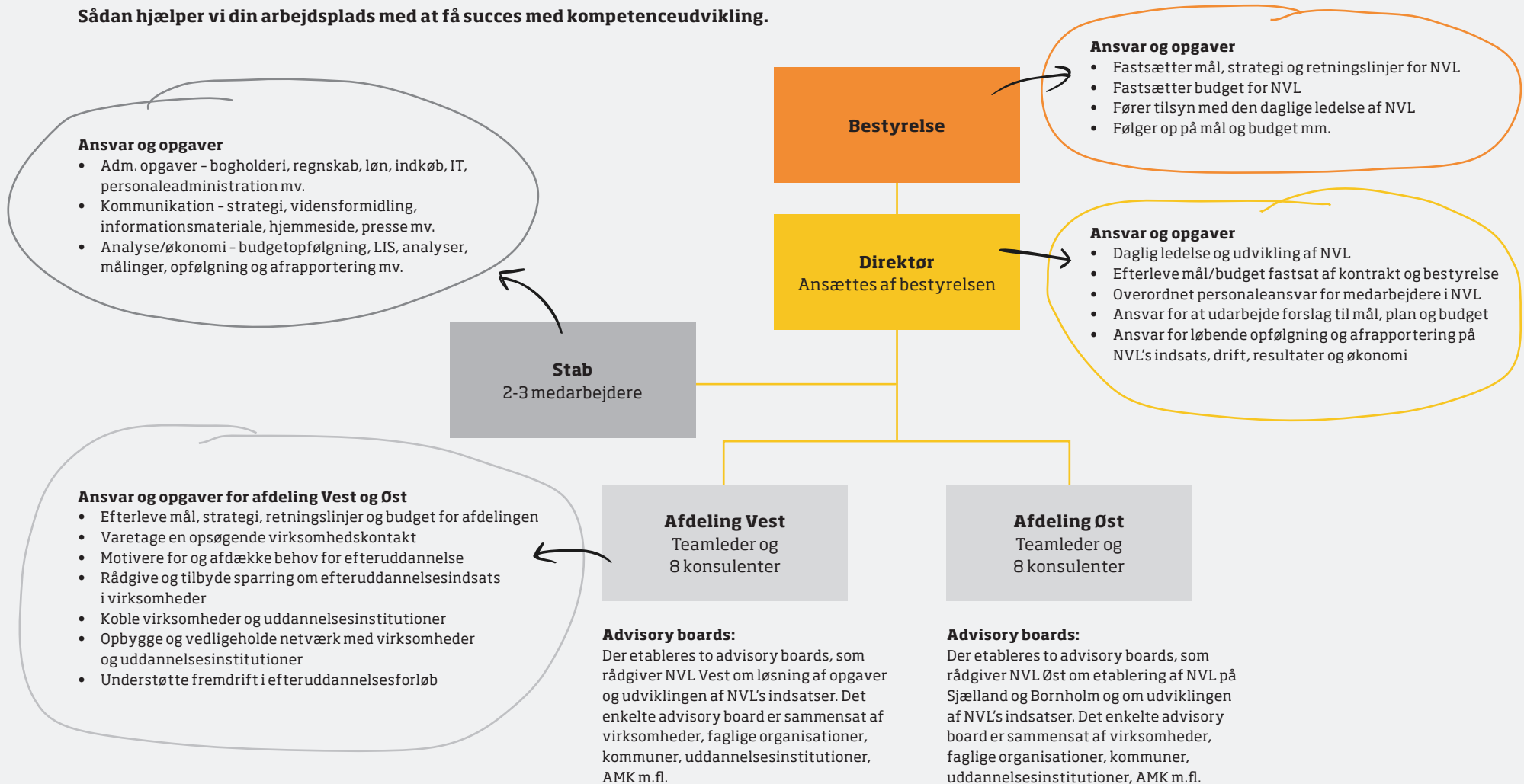
Vi hjælper med kontakt til relevante uddannelsesinstitutioner, så det bliver let at komme i gang.

Vi følger op på processen og aktiviteterne hos jer for at sikre, at I kommer i mål.

Bilag 3. Den fremtidige organisering af Netværkslokomotivet

Den fremtidige organisering af Netværkslokomotivet

Sådan hjælper vi din arbejdsplads med at få succes med kompetenceudvikling.



Bilag 4. Forslag til vedtægter for Netværkslokomotivet

Neutral og uafhængig selvejende institution med reference til et ministerium

§ 1 Navn og hjemsted

Organisationens navn er Netværkslokomotivet. Netværkslokomotivet er en landsdækkende organisation med hjemsted i

§ 2 Status og baggrund

Netværkslokomotivet er en neutral og uafhængig statslig selvejende institution under et ministerium.

Stk. 2. Institutionen er optaget i Det Centrale Virksomhedsregister under CVR. Nr.

Stk. 3. Netværkslokomotivet er oprettet på baggrund af ministerens beslutning af..... om at Netværkslokomotivet overgår fra at være et projekt finansieret af satspuljemidlerne til at være en selvejende statslig institution under et ministerium.

Stk. 4. Netværkslokomotivet blev relanceret med nye vedtægter ved ministerens beslutning af.....

Stk. 5. Det relancerede Netværkslokomotiv starter den 1. januar 2021. I den forbindelse er der udarbejdet ny strategi og nye vedtægter samt udnævnt ny bestyrelse for institutionen.

§ 3 Formål

Netværkslokomotivets formål er at fremme forudsætningerne for et løft af de almene færdigheder (dansk, regning/ matematik, IT-færdigheder, engelsk m.v.) hos både den beskæftigede og ledige del af arbejdsstyrken. Dette gøres gennem medvirken til konkrete screenings- og FVU-uddannelsesforløb på både private og offentlige arbejdspladser. Herigennem indsamles viden og erfaringer omkring motivation til og tilrettelæggelse af forberedende voksenuddannelsesforløb.

Stk. 2. Indsatsen for at fremme forudsætningerne for løft af almene færdigheder koncentrerer sig omkring private og offentlige virksomheder samt jobcentre og a-kasserne. Samt i særdeleshed på at bygge bro mellem disse og FVU-uddannelser og efteruddannelsessystemet i bred forstand.

Stk. 3. Der arbejdes med udgangspunkt i etablering af konkrete forløb for beskæftigede i såvel private som offentlige virksomheder, samt for ledige i jobcentre/a-kasser. Virksomhedernes behov er styrende for indsatsen.

Stk. 4. Der arbejdes endvidere med formidling af viden og erfaringer omkring motivation til og tilrettelæggelse af screening og konkrete FVU-forløb.

Stk. 5. Netværkslokomotivets formidling af viden og vejledning af virksomheder og borgere er neutral i forhold til udbydere af uddannelse.

Stk. 5. For at indfri formålet skal Netværkslokomotivet være dialogpartner for politikere og embedsværk og have netværk og partnerskaber med en række aktører omkring forberedende voksenuddannelse og efteruddannelse generelt.

§ 4 Opgaver

Netværkslokomotivets opgaver er:

Opsøgende arbejde i forhold til private og offentlige arbejdspladser.

Medvirken til etablering og tilrettelæggelse af screening og konkrete FVU-forløb.

Opsamle og formidle erfaring og viden baseret på konkrete erfaring og forskning. Der er særligt fokus på hvad der kan motivere til at udbygge personlige almene færdigheder.

Rådgive og vejlede virksomheder og borgere om mulighederne for og betydningen af almen opkvalificering.

Etablere og medvirke i netværk, der bygger bro mellem virksomheder/jobcentre og FVU -og efteruddannelsesinstitutionerne.

Netværkslokomotivet kan endvidere for offentlige organisationer og myndigheder samt private rekvirenter mod betaling udføre opgaver inden for Netværkslokomotivets formål og målgruppe efter reglerne om indtægtsdækket virksomhed.

§ 5 Målgrupper

Netværkslokomotivets målgruppe er:

Private og offentlige virksomheder med ansatte, der kan profitere af almen opkvalificering

Jobcentre, hvor der er ledige og andre på overførselsindkomst, der kan profitere af almen opkvalificering.

Politikere, embedsværk og organisationer.

Stk. 2. Virksomhederne og jobcentrene er de primære målgrupper. Politikere, embedsværk og organisationer medvirker til at understøtte indsatsen over for virksomhederne og jobcentrene.

Stk. 3. Målgrupperne kan efter aftale med ministeren justeres i takt med samfundets udvikling.

§ 6 Bestyrelsens sammensætning

Netværkslokomotivet ledes af en formand og en bestyrelse på op til 15 personer. Bestyrelsen sammensættes således:

1 medlem indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

1 medlem indstilles af Dansk Industri

1 medlem indstilles af den Fælles Hovedorganisation (FH)

1 medlem indstilles af Kommunernes Landsforening (KL)

1 medlem indstilles af de kommuner, der støtter Netværkslokomotivet økonomisk

1 medlem, der er jobcenterchef

1 medlem indstilles af RAR Nordjylland

1 medlem indstilles af RAR Vestjylland

1 medlem indstilles af RAR Østjylland

1 medlem indstilles af RAR Sydjylland

1 medlem indstilles af RAR Fyn

1 medlem indstilles af RAR Sjælland

1 medlem indstilles af RAR København

1 medlem indstilles af RAR Bornholm

1 medlem indstilles af Netværkslokomotivets medarbejdere blandt de ansatte, der hele det sidste år før udpegningen har været ansat i Netværkslokomotivet. Stk. 2. Formand og næstformand vælges af bestyrelsen blandt bestyrelsesmedlemmerne.

Stk. 3. Medlemmerne af bestyrelsen udpeges for 4 år ad gangen og indtræder i bestyrelsen den 1. april. Første udpegningsperiode er fra 1. april 2021. Ved hver udpegningsperiode fungerer den siddende bestyrelse, indtil nye medlemmer er udpeget. Genbeskikkelse kan finde sted. Bestyrelsesvalget er personligt. Der udpeges ikke suppleanter.

Stk. 4. Der udbetales et mindre honorar til bestyrelsesformanden. Der udbetales ikke honorar til bestyrelsesmedlemmerne. Omkostninger i forbindelse med bestyrelsens arbejde afholdes af Netværkslokomotivet.

Stk. 5. Et bestyrelsesmedlem kan til enhver tid afbeskikkes efter indstilling af den, der har indstillet det pågældende bestyrelsesmedlem. Et bestyrelsesmedlem skal udtræde, såfremt denne er under konkurs eller har gjort sig skyldig i en handling, der gør denne uværdig til at være bestyrelsesmedlem. Et bestyrelsesmedlem skal endvidere udtræde, hvis medlemmet på grund af svækkelse eller sygdom har vist sig uegnet til at beklæde hvervet som bestyrelsesmedlem.

Stk. 6. Såfremt et bestyrelsesmedlem udtræder af bestyrelsen i løbet af udpegningsperioden, udpeges snarest et nyt medlem for den resterende del af perioden efter indstilling af den organisation, der har indstillet det udtrædende medlem.

Stk. 7. Direktøren for Netværkslokomotivet deltager i bestyrelsesmøderne uden stemmeret, med mindre andet bestemmes i hvert enkelt tilfælde. Netværkslokomotivet fungerer som sekretariat for bestyrelsen.

Stk. 8. Bestyrelsen kan beslutte, at andre deltager i bestyrelsesmødet efter behov. Disse har ikke stemmeret.

§ 7 Bestyrelsens ansvar og opgaver

Bestyrelsen skal varetage den overordnede ledelse af Netværkslokomotivet og føre tilsyn med direktørens varetagelse af den daglige drift.

Stk. 2. Bestyrelsen ansætter en direktør til at forestå den daglige drift af Netværkslokomotivet i overensstemmelse med de af bestyrelsen fastlagte retningslinjer. Ansættelse og afskedigelse af Direktøren godkendes forudgående af ministeren.

Stk. 3. Bestyrelsen varetager Netværkslokomotivets interesser og fastlægger retningslinjerne for Netværkslokomotivets virksomhed og for dets udvikling på længere sigt (strategi) samt foretager løbende opfølgning herpå.

Stk. 4. Bestyrelsen skal forvalte Netværkslokomotivets midler, så de bliver til størst mulig gavn for Netværkslokomotivets formål, jf. § 3.

Stk. 5. Bestyrelsen skal ved en forretningsorden fastsætte nærmere retningslinjer for sin funktion.

Stk. 6. Formanden skal sikre, at bestyrelsen holder møde, når dette er nødvendigt, dog mindst 2 gange årligt.

Stk. 7. Der skal føres protokol over bestyrelsens beslutninger.

Stk. 8. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst 11 medlemmer er til stede, dog jf. stk. 11. Bestyrelsens anliggender afgøres ved simpelt stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens - og i dennes fravær - næstformandens stemme afgørende.

Stk. 9. Bestyrelsen skal sørge for Netværkslokomotivets kapitalberedskab, herunder dets likviditet og soliditet, til enhver tid er forsvarligt i forhold til Netværkslokomotivets drift.

Stk. 10. Bestyrelsen skal senest tre måneder inden et regnskabsårs begyndelse godkende budgettet for det kommende regnskabsår.

Stk. 11. Beslutning om optagelse af lån, leje, køb, salg eller pantsætning af fast ejendom, kan kun træffes ved et flertal, der omfatter mindst to tredjedele af bestyrelsen.

§ 8 Direktørens opgaver

Direktøren skal varetage den daglige ledelse af Netværkslokomotivet. Direktøren er over for bestyrelsen ansvarlig for, at Netværkslokomotivet administreres i overensstemmelse med de af bestyrelsen fastlagte retningslinjer, vedtægterne, gældende lovgivning, kollektive overenskomster og andre aftaler.

Stk. 2. Ansættelse og afskedigelse af Netværkslokomotivets personale foretages af direktøren. Personalets løn- og ansættelsesvilkår følger de for staten og kommunerne gældende regler og overenskomster.

Stk. 3. Direktøren skal udarbejde forslag til budget for Netværkslokomotivet og forelægge dette for bestyrelsen til godkendelse jf. § 7. Direktøren skal påse, at det af bestyrelsen godkendte budget overholdes. Budgettet udarbejdes og opstilles i overensstemmelse med retningslinjer udarbejdet af ministeriet.

Stk. 4. Direktøren skal årligt til bestyrelsen give forslag til en plan for Netværkslokomotivets virksomhed i forbindelse med indstillingen af det årlige budget.

Stk. 5. Direktøren skal løbende orientere bestyrelsen om Netværkslokomotivets virksomhed. Direktøren skal afgive indstilling til bestyrelsen i de sager, som forelægges bestyrelsen.

Stk. 6. Den daglige ledelse omfatter ikke dispositioner af usædvanlig art eller stor betydning. Nærmere definition heraf indgår i forretningsordenen, som bestyrelsen udarbejder.

§ 9 Tegningsret

Netværkslokomotivet tegnes enten af bestyrelsens formand og Netværkslokomotivets direktør i forening eller en af disse i forening med bestyrelsens næstformand.

§ 10 Hæftelse for påtagne forpligtigelser

Institutionen hæfter som en selvejende institution med hele sin formue efter dansk rets almindelige regler.

Stk. 2. Bestyrelsens medlemmer, institutionens personale og stifteren hæfter ikke personligt for institutionens økonomiske forpligtigelser.

§ 11 Tilsyn

Bestyrelsen er ansvarlig for Netværkslokomotivets drift, herunder forvaltningen af de statslige tilskud. I øvrigt gælder dansk rets almindelige erstatningsregler.

Stk. 2. Ministeriet fører tilsyn med Netværkslokomotivet og påser, at Netværkslokomotivet er undergivet betryggende revision, at vilkårene for bevillingen er opfyldt, og at tilskudsmidlerne er anvendt i overensstemmelse med givne bestemmelser. Bestyrelsen, direktøren og revisor skal meddele ministeriet de oplysninger, som er nødvendige for udøvelsen af tilsynet.

§ 12 Forvaltningsloven

Bestemmelserne i forvaltningslovens kapitel 2 om inhabilitet og i kapitel 8 om tavshedspligt m.v. gælder for bestyrelsen, direktøren og andre ansatte ved institutionen.

§ 13 Finansiering

Staten yder tilskud til Netværkslokomotivets drift. Netværkslokomotivet skal opfylde de krav, der stilles efter de bevillingsretlige regler i forbindelse med ydelse af tilskud til ikke-statsejede institutioner/selvejende institutioner. Desuden vil de nærmere krav for bevillingens anvendelse, regnskab m.v. fremgå af det årlige bevillingsbrev, som ministeriet udsender til Netværkslokomotivet i forbindelse med bevillingsudmeldingen.

Stk. 2. Netværkslokomotivet kan endvidere finansieres ved medlemsbidrag fra de kommuner, der ønsker at være medlemmer.

Stk. 3. Netværkslokomotivet kan endelig have indtægtsdækket virksomhed inden for formålet, jf. § 3.

§ 14 Regnskab og revision

Netværkslokomotivets regnskabsår er kalenderåret. Ved regnskabsårets afslutning udarbejder Netværkslokomotivet i overensstemmelse med de regler, der er udstedt af ministeriet, et årsregnskab, der påtegnes af revisor og underskrives af samtlige bestyrelsesmedlemmer og direktøren.

Stk. 2. Netværkslokomotivets regnskab skal følge en regnskabsinstruks godkendt af bestyrelsen. Regnskabsinstruksen skal godkendes af ministeriet.

Stk. 3. Revisionen udføres af en statsautoriseret revisor efter regler fastsat af ministeriet.

Stk. 4. Det underskrevne og reviderede årsregnskab skal indsendes til ministeren sammen med årsberetningen (§ 16) senest 3 måneder efter regnskabsårets afslutning.

§ 15 Årsberetning

Netværkslokomotivet udarbejder en årsberetning (virksomhedsregnskab), der dokumenterer, at tilskudsmidlerne er anvendt i overensstemmelse med forudsætningerne for tilskuddet. Og at de tilsigtede resultater er opnået. Årsberetningen skal afgives til ministeren senest den 1. april i det efterfølgende år. Årsberetningen underskrives af bestyrelsen og direktøren.

§ 16 Nedlæggelse

Netværkslokomotivet kan nedlægges af Netværkslokomotivets bestyrelse.

Beslutning om nedlæggelse af organisationen Netværkslokomotivet kræver et flertal i bestyrelsen. En nedlæggelse af Netværkslokomotivet forudsætter endvidere tilladelse fra ministeriet.

Stk. 2. Nettoformuen opgjort på likvidationstidspunktet overføres til staten eller et af ministeriet godkendt formål.

Stk. 3. Til at foretage likvidationen udnævner bestyrelsen en likvidator, som træder i bestyrelsens og direktørens sted. Likvidators vederlag fastsættes af bestyrelsen og afholdes af Netværkslokomotivet.

§ 17 Vedtægtsændringer

Ændringer i institutionens vedtægter besluttet af et flertal af bestyrelsens medlemmer på to på hinanden følgende bestyrelsesmøder. Vedtægtsændringerne kræver ministerens godkendelse.

Bilag 5. Aktivitetsbudget 2021-25 - Netværkslokomotivet

NVL Aktivitetsbudget

Antallet af normerede fuldtidskonsulentstillinger forventes at stige fra 10 til 16 i perioden 2021-2025.

Budgettet tager udgangspunkt i, at konsulenten anvender 80% af sin arbejdstid på virksomhedsrelaterede aktiviteter.

Budget	2021	2022	2023	2024	2025
Antal konsulentårsværk.	10	11	14	15	16
Virksomhedsbesøg - antal besøg i alt	1441	1585	2018	2162	2306
1. gangsbesøg på virksomheder - delmængde af Virksomhedsbesøg	782	860	1095	1173	1251
Bookerkontakter: Antal virksomheder der kontaktes	6128	6741	8580	9192	9805
Nøglepersonkurser, forventet antal	40	44	56	60	64
Antal medarbejdere deltager på Nøglepersonkurser	346	381	485	519	554
Gennemførte screeninger som resultat af NVL's aktivitet på virksomhederne	11531	12684	16143	17296	18449

Bilag 6

Støtteerklæringer

Horsens, den 21. april. 2020

Brev fremsendt til både Beskæftigelsesministeren og Børne og Undervisningsministeren

Vedrørende videreførelse af Netværkslokomotivet fra 2021

Vi skriver til dig for at gøre opmærksom på, at Netværkslokomotivets bevillingsmæssige situation endnu er uafklaret fra 2021 og fremefter.

Netværkslokomotivet har eksisteret som uafhængig og neutral aktør siden 1997. Aktiviteterne har igennem hele perioden været finansieret af satspuljemidler.

Netværkslokomotivet har igennem 21 år opbygget en organisation, der rummer stor viden om, hvorledes man på det helt konkrete praktiske plan overvinder barrierer mod efteruddannelse for især de grupper i arbejdsstyrken, der har svage almene kompetencer eller som mangler motivation for efteruddannelse.

Netværkslokomotivets vigtigste aktivitet, er det virksomhedsvendte arbejde. Gennem det opsøgende arbejde, nøglepersonskurser, kompetenceafklaring m.v. får virksomhederne viden om medarbejdernes kompetenceniveau. Og de får viden, rådgivning og støtte til at overvinde barrierer for og igangsætte efteruddannelse, som kan løfte medarbejdernes almene kompetencer.

Vi står pt. i en situation, hvor der kan forventes mangel på faglært og specialiseret ufaglært arbejdskraft. Det er derfor ekstra vigtigt, at alle ufaglærte – herunder især gruppen med svage almene kompetencer - opkvalificeres, så de på sigt kan tage skridtet videre til faglært eller opnår kompetencer, som sætter dem i stand til at substituere faglært arbejdskraft.

Det er både vigtigt for at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft, og for at sikre at ufaglærte med svage almene kompetencer kan følge med kravene og udviklingen på arbejdsmarkedet, og dermed ikke udkonkurreres af udenlandsk arbejdskraft og marginaliseres fra arbejdsmarkedet.

Vi er overbeviste om, at en øget efteruddannelsesindsats for gruppen med svage almene kompetencer kun lykkes, hvis den foregår med afsæt i den enkelte virksomhed, og i tæt dialog og samarbejde med ledere, tillidsfolk og medarbejdere i virksomhederne.

Vi finder derfor, at en videreførelse af Netværkslokomotivets indsats vil være overordentlig værdifuld både ift. at lykkes med den landsdækkende dagsorden om at sikre øget opkvalificering og efteruddannelse af hele arbejdsstyrken, og ift. at sikre, at virksomheder i vores områder understøttes effektivt i at igangsætte efteruddannelse af alle grupper af medarbejdere og dermed opnå en øget omstillings- og konkurrenceevne.

Vi hører generelt meget positive tilbagemeldinger fra virksomheder i vores områder, der har fået bistand og samarbejdet med Netværkslokomotivet. Og det er både fra ledelse, tillidsfolk og medarbejdere.

På baggrund heraf vil vi opfordre ministeren til at tilvejebringe forudsætningerne for, at Netværkslokomotivets aktiviteter og indsats kan videreføres.

Da Netværkslokomotivets aktiviteter foregår i snitfladen mellem beskæftigelse og uddannelse har vi også rettet denne henvendelse til Børne- og undervisningsministeren.

Vi stiller os selvfølgelig gerne til rådighed for en uddybende dialog om denne henvendelse. I den forbindelse kan der tages kontakt til Peter Sørensen, borgmester i Horsens Kommune.

Med venlig hilsen



Peter Sørensen
Borgmester Horsens Kommune



Jens Ejner-Christensen
Borgmester Vejle Kommune



Frands Fischer
Borgmester Skanderborg Kommune



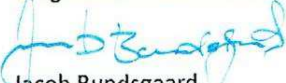
Steen Vindum
Borgmester Silkeborg Kommune



Lars Krarup
Borgmester Herning Kommune



Torben Hansen
Borgmester Randers Kommune



Jacob Bundsgaard
Borgmester Aarhus Kommune



DEN GRØNNE
KONSULENT
TJENESTE

25-03-2020

Støtteerklæring

Den Grønne Konsulent-tjeneste, som er etableret af GLS-A, HK, 3F og Dansk Metal har i mange sammenhænge samarbejdet med Netværkslokomotivet i forbindelse med at motivere virksomheder og medarbejdere inden for Det Grønne Område til opkvalificering.

Netværkslokomotivets konsulenter har med både deres netværk og deres kompetencer indenfor facilitering af nøglepersonskurser været medvirkende til mange succesfulde initiativer inden for Det Grønne Område. Netværkslokomotivet er en værdifuld samarbejdspartner i arbejdet med opkvalificeringsinitiativer.

Med venlig hilsen
Lotte Julin Bock

Konsulent for efter- og videreuddannelse

☎ +45 8740 3412

☎ +45 2942 8416

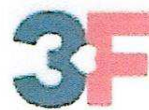
✉ ljb@gls-a.dk

Den Grønne Konsulent-tjeneste www.dgkt.dk

Agro Food Park 13
DK-8200 Aarhus N.



Gartneri-, Land-
og Skovbrugets
Arbejdsgivere



Name	Allan G. Bilberg
Telephone	30375857
Email	Allan.bilberg@siemensgamesa.com
Date	05.03.2020

Støtteerklæring fra Siemensgamesa.

Siemens Gamesa har igennem en årrække haft et godt og uvurderligt samarbejde med Netværkslokomotivet.

I en tid, hvor der stilles store krav til medarbejdernes kompetencer inden for dokumentation, skriftlig information, tilegnelse af faglig viden samt sprog, har vi haft meget stort udbytte af samarbejdet.

Vi har fået afdækket alle produktionsmedarbejdernes almene færdigheder og blandt andet igangsat undervisningsforløb i FVU-læsning, FVU-matematik, FVU-digital og ordblindevisning. Alle har også fået en uddannelsesplan alment og fagligt.

Siemens Gamesa har brug for veluddannede medarbejdere nu og i fremtiden. Det er Netværkslokomotivet med til at sikre blandt andet via kurser for nøglepersoner, informationsmøder, motivation af medarbejderne, netværk til andre virksomheder og til uddannelsesinstitutioner.

Samarbejdet har ændret uddannelseskulturen på Siemens til noget

alle taler om. Det har givet mere fleksible og motiverede medarbejdere. Vi har fået flyttet mange medarbejdere fra ufaglærte til faglærte samt givet faglærte mod på videreuddannelse på akademiniiveau. Det var aldrig blevet realiseret uden Netværkslokomotivets hjælp, støtte og vejledning.

Vi kan kun give Netværkslokomotivet 100 procent opbakning, for vi kan se at vi sammen flytter en masse medarbejdere uddannelsesmæssigt, når vi laver en indsats i fællesskab.



PVA Siemensgamesa
Allan G. Bilberg



Tillidsrepræsentant
Jens Mark Pedersen

Siemens Gamesa Renewable Energy A/S

Borupvej 16
7330 Brande
Denmark

Tel: +45 9942 2222
www.siemensgamesa.com

Til Netværkslokomotivet

Att. Erik Serup Hansen og Hans Kjærgaard

9. marts 2020

Lærdansk samarbejde med Netværkslokomotivet

Lærdansk har gennem flere år haft et godt og tæt samarbejde med Netværkslokomotivet omkring følgende opgaver:

- Opsøgende arbejde overfor lokale virksomheder i vores fire samarbejdskommuner, hvor Netværkslokomotivet har indbudt os til at deltage mhb. dansksproglig opkvalificering af udenlandsk arbejdskraft
- Temadage med titlen "Sådan lykkes du med udenlandsk arbejdskraft" målrettet virksomhedsejere, ledere, HR og tillidsvalgte, som har været afholdt i flere af vores samarbejdskommuner til gavn for virksomheder, kursister og samfundet i øvrigt.

Konceptet er opfundet af Netværkslokomotivet

Uden Netværkslokomotivet "muskler" i form af både facilitering, opsøgende arbejde, store viden og evne til at motivation af samarbejdspartnere, er det svært at få sådanne større arrangementer op at stå

- Fællesoplæg på virksomheder, hvor Netværkslokomotivet inviterer os til at medvirke.
- Sparring omkring SVU og kompetencefonde til brug for rådgivning af virksomheder
- Brug af Netværkslokomotivets store netværk

Netværkslokomotivets uafhængighed og neutralitet gør, at de er i stand til at åbne døre i forhold virksomheder og øvrige interessenter. Netværkslokomotivet er altid hurtige til at agere, og er meget professionelle i deres tilgang til opgaverne, og nemme at samarbejde med.

Netværkslokomotivet er en nødvendig nøglespiller på området.

Med venlig hilsen



Tove Engedal

Forstander Lærdansk Herning, Ringkøbing-Skjern og Thisted

Netværkslokomotivet
Robert Holms Vej 1
8700 Horsens

Anbefaling

Var det ikke for Netværkslokomotivet, havde vi ikke fået udarbejdet en sprogpolitik og var kommet videre med danskundervisning for vores tosprogede medarbejdere.

Netværkslokomotivet har med deres viden og erfaring gjort, at når vi var ved at give op, holdt Netværkslokomotivet os fast, så vi kom videre i processen.

En stor del skyldes at Netværkslokomotivet faciliterede processen så både ledelse, medarbejderrepræsentanter og uddannelsesinstitutioner fik afstemt et godt samarbejde om projektet "Dansk på DOT"

For DOT har sparringen fra Netværkslokomotivet været en uvurderlig hjælp.

Derudover sidder vi også med i Industri Netværket, som Netværkslokomotivet er tovholder på. Her har vores deltagelse været med et godt udbytte, da vi kan sparre med HR repræsentanter fra andre virksomheder i netværket. Møderne der er med aktuelle emner og oplæg fra uddannelsesinstitutioner giver et godt overblik over mulighederne for DOT i efteruddannelsesmæssig sammenhæng.

Med venlig hilsen

DOT A/S



Lene Boddum Kristensen

Løn & HR

Til Netværkslokomotivet

Att. Erik Serup Hansen og Hans Kjærgaard

9. marts 2020

De Danske Sprogcentres samarbejde med Netværkslokomotivet

De Danske Sprogcentre har gennem de sidste år haft et godt og tæt samarbejde med Netværkslokomotivet omkring følgende opgaver:

- Sprogguiden – en populær landsdækkende guide, som nemt og enkelt sætter fokus på vigtigheden af et fællessprog på virksomheden. Guiden er blevet til i et formaliseret samarbejde mellem Netværkslokomotivet, Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord og De Danske Sprogcentre. Netværkslokomotivet sidder i styregruppen, og har været drivkraften i udarbejdelsen af guiden og i det fortsatte arbejde med udbredelsen.

Guiden er en succes, som er nået hele landet rundt, og bruges af virksomheder og øvrige interessenter som et led i at få sat uddannelse på dagsordenen.

- Opsøgende arbejde overfor lokale og nationale virksomheder, hvor sprogpolitikker og fællessprog bliver sat på dagsordenen.
- Temadage med titlen "Sådan lykkes du med udenlandsk arbejdskraft" målrettet virksomhedsejere, ledere, HR og tillidsvalgte
- Fællesoplæg på virksomheder, hvor en lokal sprogscole sammen med Netværkslokomotivet holder oplæg.
- Temadage for brancheforeningen DDS's medlemmer omkring regler, rammer og gode råd i forhold til det opsøgende arbejde.

Det at Netværkslokomotivet er uafhængigt og neutral gør, at de er i stand til at åbne døre, hvor døren ellers ville være træg at åbne. De er hurtige til at agere, når de bliver kontaktet, hvilket har stor betydning i forhold til samarbejde. Netværkslokomotivet er professionelle i deres oplæg og samarbejde, hvilket gør, at de kommer igennem med budskabet.

Netværkslokomotivet er en vigtig og uundværlig nøglespiller på det opsøgende område.

Med venlig hilsen

Lars Nordborg Olsen

Formand for de Danske Sprogcentre





Robert Holms Vej 1
8700 Horsens
Tlf. 76 81 57 70
netvaerkslokomotivet@vejle.dk