

Slutevaluering

”Voksenlærling – En ordning. To vindere”

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation



I forbindelse med ”aftale om at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomheder” fra november 2018, aftalte forligspartierne bag beskæftigelsesreformen at afsætte midler til en kampagne for voksenlærlingeordningen; ”Voksenlærling – En ordning. To vindere” Kampagnen er forankret i FH og er et samarbejde mellem FH, 3F, Dansk metal, HK, FOA, NNF, Kost- og ernæringsforbundet og deres a-kasser, samt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.



Kampagnen består af tre dele:

Udbredelse af kendskabet til voksenlærlingeordningen gennem 1) **lokal engagement** i a-kasser, jobcentre, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner m.fl.. gennem 2) **kampagnematerialer og aktiviteter**, bl.a. lancering af hjemmeside, SoMe eksponering, phoner-kampagne, tilskudsberegner, faktaark, fordelsfolder mv. og gennem 3) **vejledning** af ledige, ufaglærte beskæftigede, virksomheder og sagsbehandlere om voksenlærlingeordningen.

Kampagnen er målrettet

potentielle voksenlærlinge (ledige og ufaglærte beskæftigede) samt **virksomheder med potentiale for at ansætte voksenlærlinge**. Begge grupper defineres som kampagnens primære målgrupper. Gennem lokal engagement i a-kasser, lokale faglige organisationer, på jobcentre og blandt tillidsrepræsentanter har kampagnen til hensigt at nå sin primære målgruppe. Sidstnævnte udgør kampagnens sekundære målgruppe

Kampagnens succeskriterie

er, at der på baggrund af kampagnen etableres **1.000 voksenlærlingeforløb**. For at sikre, at flere indgår en voksenlærlingeaftale, er det kampagnens formål, at: 1) udbrede kendskabet til voksenlærlingeordningen blandt ledige og ufaglærte beskæftigede samt blandt virksomheder, a-kasser og jobcentre, 2) motivere ledige og ufaglærte beskæftigede til at gøre brug af ordningen, og 3) motivere virksomheder til at igangsætte voksenlærlingeforløb.

En solid analyse og evaluering af kampagneindsatsens effekt og virkninger

- Med denne rapport præsenterer Epinion resultaterne af kampagneindsatsens effekt og virkninger blandt både den primære og sekundære målgruppe.
- Formålet med evalueringen er at **dokumentere, hvorvidt kampagnen har indfriet sin målsætning om at etablere 1.000 ekstra voksenlærlingeforløb** - fordelt på de seks deltagende forbund. Evalueringen skal således bidrage med et solidt datagrundlag til at vurdere, om eventuelle ekstra forløb er opnået som følge af kampagneindsatsen samt dokumentere hvert forbunds særskilte indsats og opnåede mål i henhold til kampagnens succeskriterie.
- Evalueringen skal foruden **dokumentere kampagnens virkninger**, herunder om kampagnen er lykkedes med at udbrede kendskab til voksenlærlingeordningen og styrke motivationen for at igangsætte voksenlærlingeforløb blandt potentielle voksenlærlinge og virksomheder med potentiale for at ansætte voksenlærlinge. Denne del af evalueringen skal bidrage med selvstændig viden om kampagnevirkningen, men vil samtidig være kvalificerende for at sandsynliggøre, hvorvidt en positiv udvikling i antal voksenlærlingeforløb kan tilskrives kampagneindsatsen.
- Endelig skal evalueringen belyse, hvordan de deltagende forbund har oplevet kampagneindsatsen og dens virkemidler. Denne del af evalueringen har et mere formativt sigte og vil koncentrere sig om, **hvordan metoder og organiseringer fremadrettet vil kunne forbedres i det videre arbejde med voksenlærlingeordningen**.

Evaluering baserer sig på en række forskellige datakilder, der er listet forneden:

Dokumentering af kampagnens effekt



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings opgørelser af tilskudsberettigede påbegyndte voksenlærlingeforløb i perioden 01.01 2018 - 31.12 2020



De seks deltagende forbunds opgørelser af tilskuds- og ikke-tilskudsberettigede påbegyndte voksenlærlingeforløb i perioden 01.01 2019 - 31.12 2020

Dokumentering af kampagnens virkning og belysning af forbundenes oplevelse med kampagnen og dens virkemidler



Telefoninterview med virksomheder, der har potentiale for at ansætte voksenlærlinge (virksomheder med 5+ ansatte) gennemført i: Juli 2019 (baseline) og Januar 2021 (slutmåling)



Webinterview med potentielle voksenlærlinge (ledige eller ufaglærte beskæftigede personer på 25+ år) gennemført i: Juli 2019 (baseline) og januar 2021 (slutmåling)



Webinterview med medarbejdere i de seks deltagende forbund, der er involveret i kampagnen gennemført i: November 2019 (midtvejsevaluering) og januar 2021 (slutmåling)



Dybdegående kvalitative interview med lokale og centrale tovholdere af kampagnen i de seks deltagende forbund gennemført i: November 2019 (midtvejsevaluering)

Ledelsesresumé

Kampagnen har indfriet sin målsætning om 1.000 ekstra voksenlærlingeforløb. Dertil har kendskab og holdning til voksenlærlingeordningen udviklet sig positivt

Positiv udvikling i antallet af indgåede voksenlærlingeaftaler

- Kampagnen har realiseret sin målsætning, og der er i kampagnens indsatsperiode indgået **2.002 ekstra voksenlærlingeaftaler**, hvilket giver en samlet stigning på 27 pct. i antallet af påbegyndte voksenlærlingeforløb.
- Det synes særligt at være FOA, 3F og FTF, der har drevet udviklingen mod flere voksenlærlingeaftaler. Blandt medlemmer under FOA ses en fordobling i antallet af indgåede voksenlærlingeaftaler (+105%), mens antallet af indgåede aftaler med medlemmer under 3F og FTF er steget med hhv. 69 pct. og 39 pct.
- Vi ser ingen forskel den procentvise udvikling i antallet af indgåede voksenlærlingeaftaler, når vi sammenholder kommuner med og uden uddannelsesambassadører, hvormed den positive fremgang ikke kan tilskrives Projekt uddannelsesambassadører.

Positiv udvikling i kendskabet til voksenlærlingeordningen

- I løbet af kampagnens indsatsperiode, er **kendskabet til voksenlærlingeordningen steget** blandt både ufaglærte beskæftigede (+14%-p), ledige (+ 8%-p), mens kendskabet er nogenlunde stabilt blandt virksomheder med potentiale for at ansætte voksenlærlinge/-elever (+3%-p).
- Kendskabet til ordningen synes i højere grad at være drevet af målgruppernes personlige netværk, herunder familie, venner, kollegaer mv., slutmålingen (2021) sammenlignet baselinemålingen (2019)
- Derimod er jobcentre, fagforeninger og a-kasser i mindre grad kilde til kendskab i slutmålingen sammenlignet med baselinemålingen. Dette kan være forklarende for, andelen af virksomheder med indgående kendskab til ordningen er faldet fra 2019 til 2021 (-8%-p).

Positiv udvikling i holdningen til voksenlærlingeordningen

- Vi ser generelt en **positiv udvikling i målgruppernes holdning til voksenlærlingeordningen**.
- For ufaglærte beskæftigede ses den mest markante udvikling i gruppens vurdering af gevinster ved at blive voksenlærling/-elev – bl.a. anser flere i gruppen det som en gevinst at kunne tage en uddannelse og arbejde samtidig (+23%-p), få papir på deres kompetencer (+13%-p) og opnå højere løn (+11%-p).
- Udviklingen i holdningen til gevinster blandt de ledige følger i store træk de ufaglærte beskæftigede. Dertil ses en markant stigning i andelen af ledige, som anser ordningen som en god løsning for dem (+16%-p).
- Blandt virksomheder ses en signifikant stigning i andelen, som finder det sandsynligt at ansætte voksenlærlinge/-elever i fremtiden (+16%-p).

Fortsat barrierer for indgåelse af voksenlærlingeaftaler

- Trods en positiv udvikling i antallet af indgåede voksenlærlingeaftaler samt en positiv udvikling i både kendskab og holdning til ordningen, oplever både ufaglærte beskæftigede, ledige og virksomheder **flere barrierer for brug af ordningen** efter kampagnens indsatsperiode.
- Økonomien i ordningen udgør fortsat – og i større omfang – en væsentlig barriere for brug at igangsætte voksenlærlingeforløb. Dertil er det bemærkelsesværdigt, at målgrupperne i større omfang oplever, at reglerne for ordningen er komplicerede, og at det er svært at finde information om ordningen
- Også forbundene vurderer, at kompleksiteten i ordningen udgør en central barriere for brugen af ordningen, og de savner fortsat redskaber, der kan styrke vejledning i ordningen – navnlig til virksomheder.

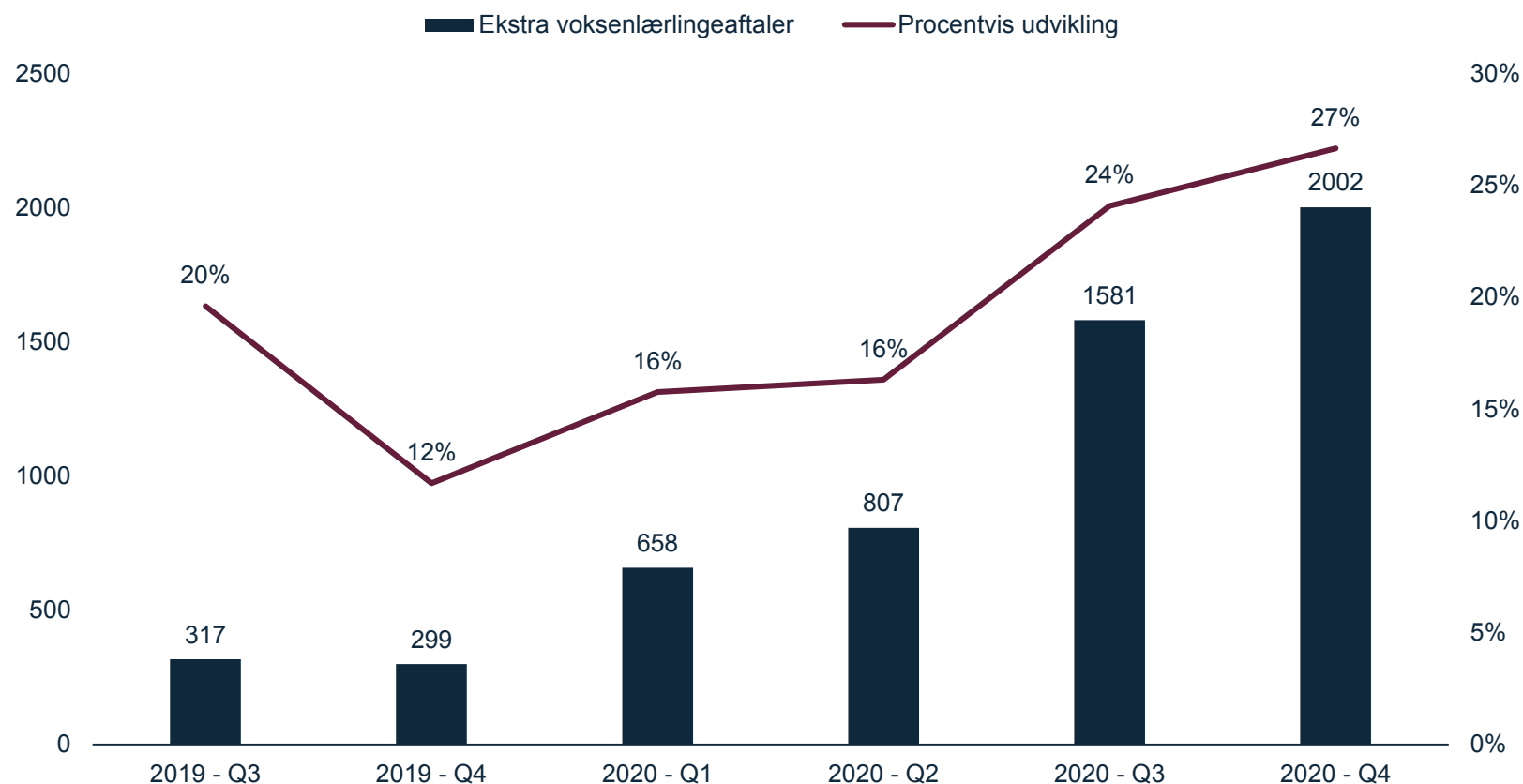
Udvikling i indgåede voksenalringsaftaler

Der i kampagnens indsatsperiode indgået 2.002 ekstra voksenlærlingeaftaler, hvormed kampagnen har dermed indfriet sin målsætning.

Opsummering

- Der er i kampagnens indsatsperiode (3.kvartal 2019 til 4. kvartal 2020) igangsat i alt 9.510 voksenlærlingeforløb. Det er **2.002 flere voksenlærlingeforløb**, end der blev igangsat i samme kvartaler forud for indsatsen, hvilket giver en samlet stigning på 27 pct.
- I grafen til højre fremgår den summerede udvikling i antal ekstra voksenlærlingeforløb i kampagnens indsatsperiode, og her kan det ses, at der i alle kvartaler - med undtagelse af 4. kvartal i 2019 - har været igangsat flere voksenlærlingeforløb sammenlignet med samme kvartaler forud for indsatsen.
- De 2.002 ekstra indgåede voksenlærlingeaftaler på 1,5 år er et flot resultat, der – trods en forlænget indsatsperiode – overgår kampagnens succeskriterie på 1.000 ekstra voksenlærlingeaftaler på ét år.

Summeret udvikling i påbegyndte voksenlærlingeforløb i indsatsperioden modregnet udviklingen før indsatsen

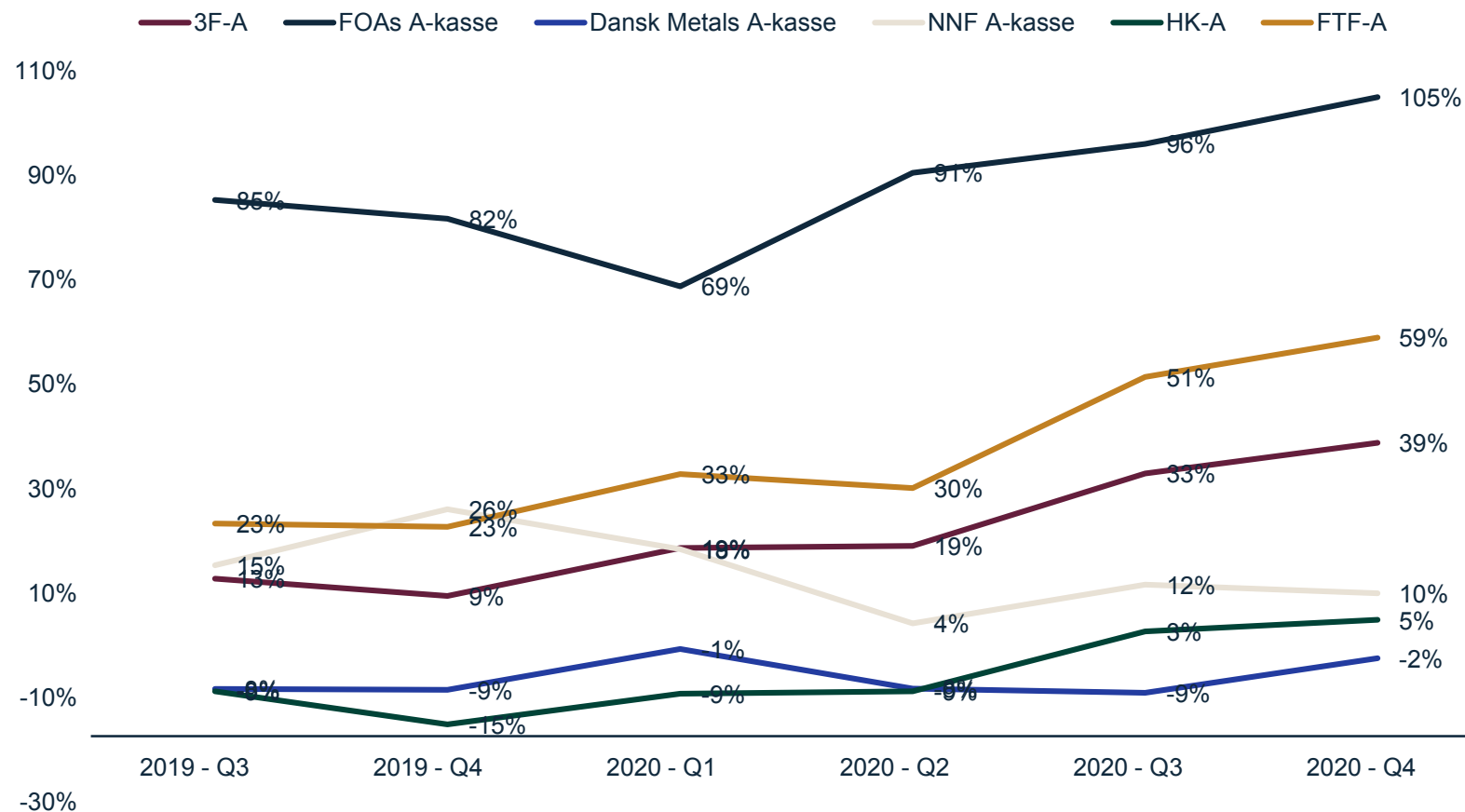


Stor variation i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb mellem a-kasserne under FH

Opsummering

1. Der er stor variation i den procentvise fremgang, som de deltagende forbunds a-kasser har haft, under kampagnens indsatsperiode.
2. **Alle a-kasser - med undtagelse af Dansk Metals A-kasse - har haft succes med at igangsætte ekstra voksenlærlingeforløb i kampagnens indsatsperiode.**
3. Den mest positive fremgang ses hos FOAs A-kasse, hvor vi ser en fordobling af aftaler i indsatsperioden. Derefter følger FTF-A, 3F-A, NNF A-kasse og HK-A, der alle har haft en positiv fremgang i antal indgåede voksenlærlingeforløb.
4. De totale opgørelser over antal påbegyndte voksenlærlingeforløb fordelt på de deltagende forbunds a-kasser findes i appendix.

Summeret procentudvikling i påbegyndte voksenlærlingeforløb i indsatsperioden modregnet udviklingen før indsatsen

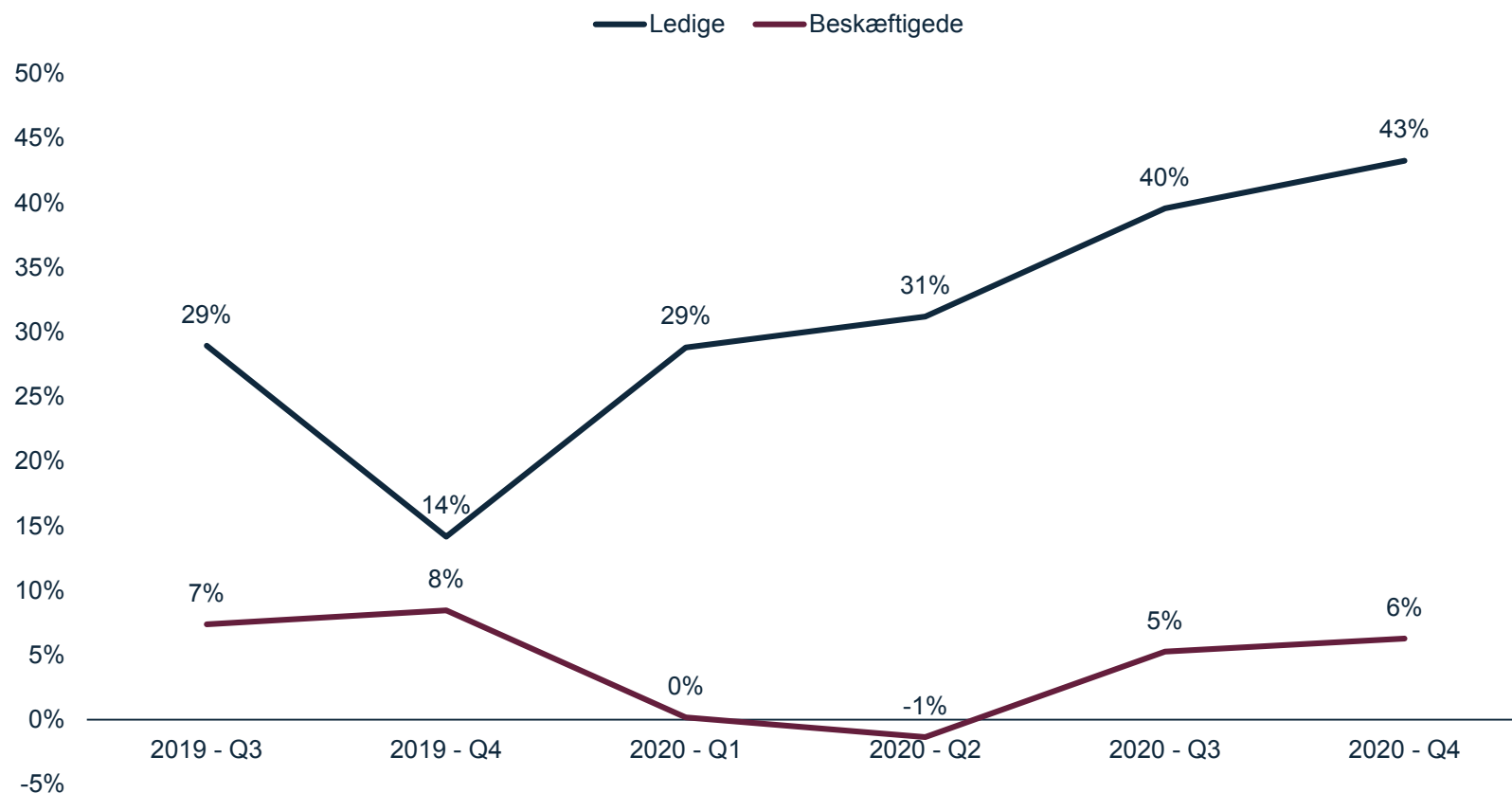


Antallet af voksenlærlingeforløb igangsat fra ledighed er steget markant mere end forløb igangsat fra beskæftigelse

Opsummering

- Ser vi på den procentvise udvikling i antallet af påbegyndte voksenlærlingeforløb for hhv. ledige og ufaglærte beskæftigede, ser vi en **fremgang på 43 pct. blandt ledige, svarende til 1.791 ekstra forløb, og fremgang på 6 pct. blandt ufaglærte beskæftigelse, svarende til 211 ekstra forløb.**
- De totale opgørelser over antal påbegyndte voksenlærlingeforløb igangsat fra hhv. ledighed og beskæftigelse findes i appendix.

Summeret procentudvikling i påbegyndte voksenlærlingeforløb i indsatsperioden modregnet udviklingen før indsatsen



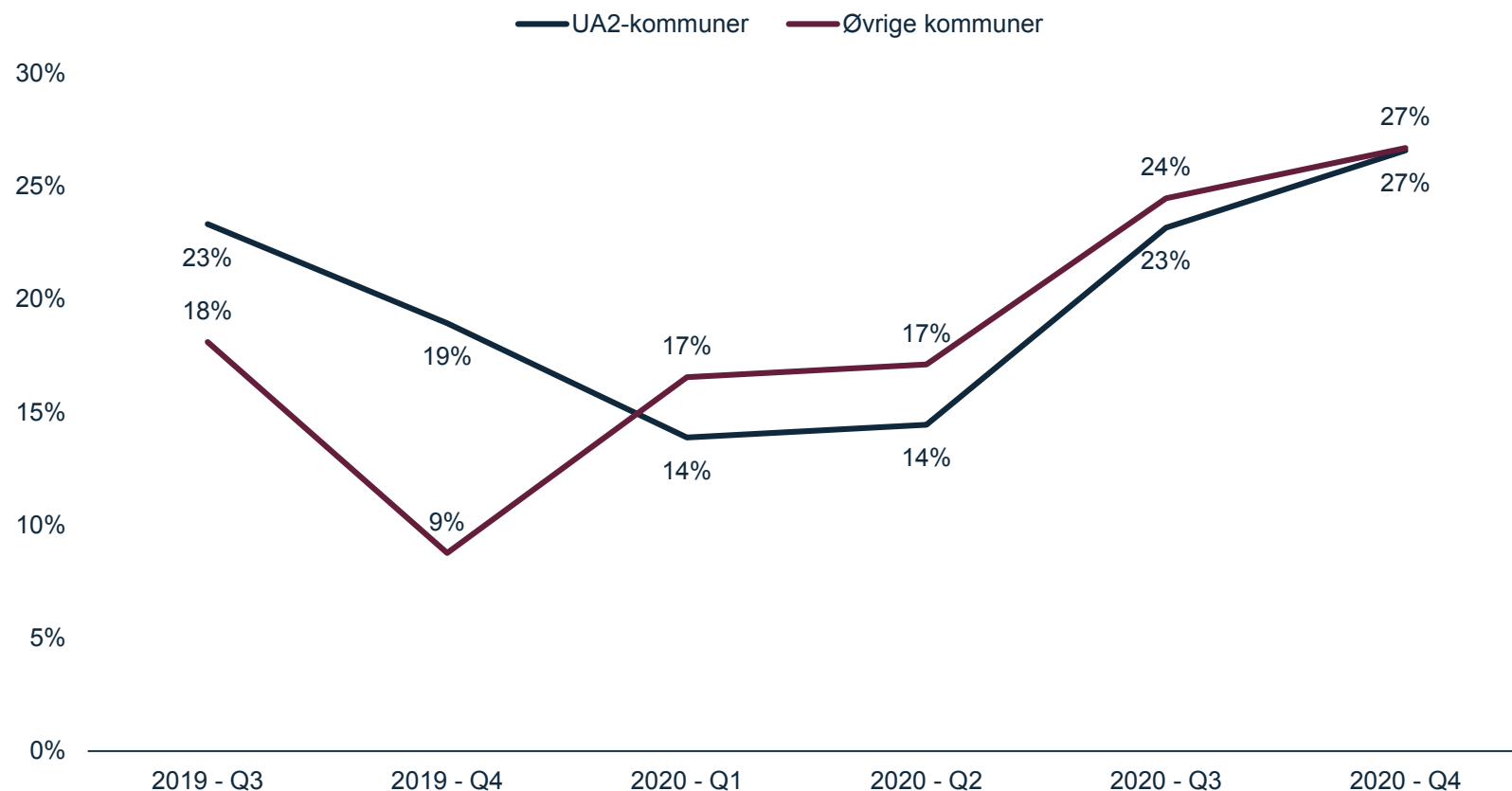
Tallene baserer sig på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings opgørelser over antal påbegyndte tilskudsberettigede voksenlærlingeforløb. Opgørelserne i et givet kvartal i indsatsperioden er sammenholdt med antal påbegyndte tilskudsberettigede voksenlærlingeforløb i samme kvartal forud for indsatsperioden, se appendix. I opgørelserne er der taget højde for, at ca. 10 pct. af alle registreringer forud for indsatsperioden ikke er kategoriseres i enten 'ledig' eller 'beskæftiget'.

Der ses ikke nogen forskel i den procentvise udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb, når vi sammenholder UA2-kommuner med øvrige kommuner

Opsummering

- Sideløbende med FH's kampagneindsats har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) kørt Projekt Uddannelsesambassadører II (UA2), der har haft til formål at give ufaglærte og faglærte dagpengemodtagere bedre mulighed for at tage en erhvervsuddannelse. Projektet har været udrullet i 21 kommuner, der hver især har haft en dedikeret uddannelsesambassadør med henblik på uddannelsesløft og etablering af flere voksenlærlingeforløb.
- Som det fremgår af grafen til højre, har de 77 kommuner, som ikke har deltaget i UA2, haft samme positive fremgang i antallet af indgåede voksenlærlingeaftaler som UA2-kommuner – nemlig 27 pct. Resultatet indikerer således, at fremgangen ikke kan tilskrives UA2-kommunernes særskilte indsats.
- De totale opgørelser over antal påbegyndte voksenlærlingeforløb fordelt på UA2-kommuner og øvrige kommuner findes i appendix.

Summeret procentudvikling i påbegyndte voksenlærlingeforløb i indsatsperioden modregnet udviklingen før indsatsen

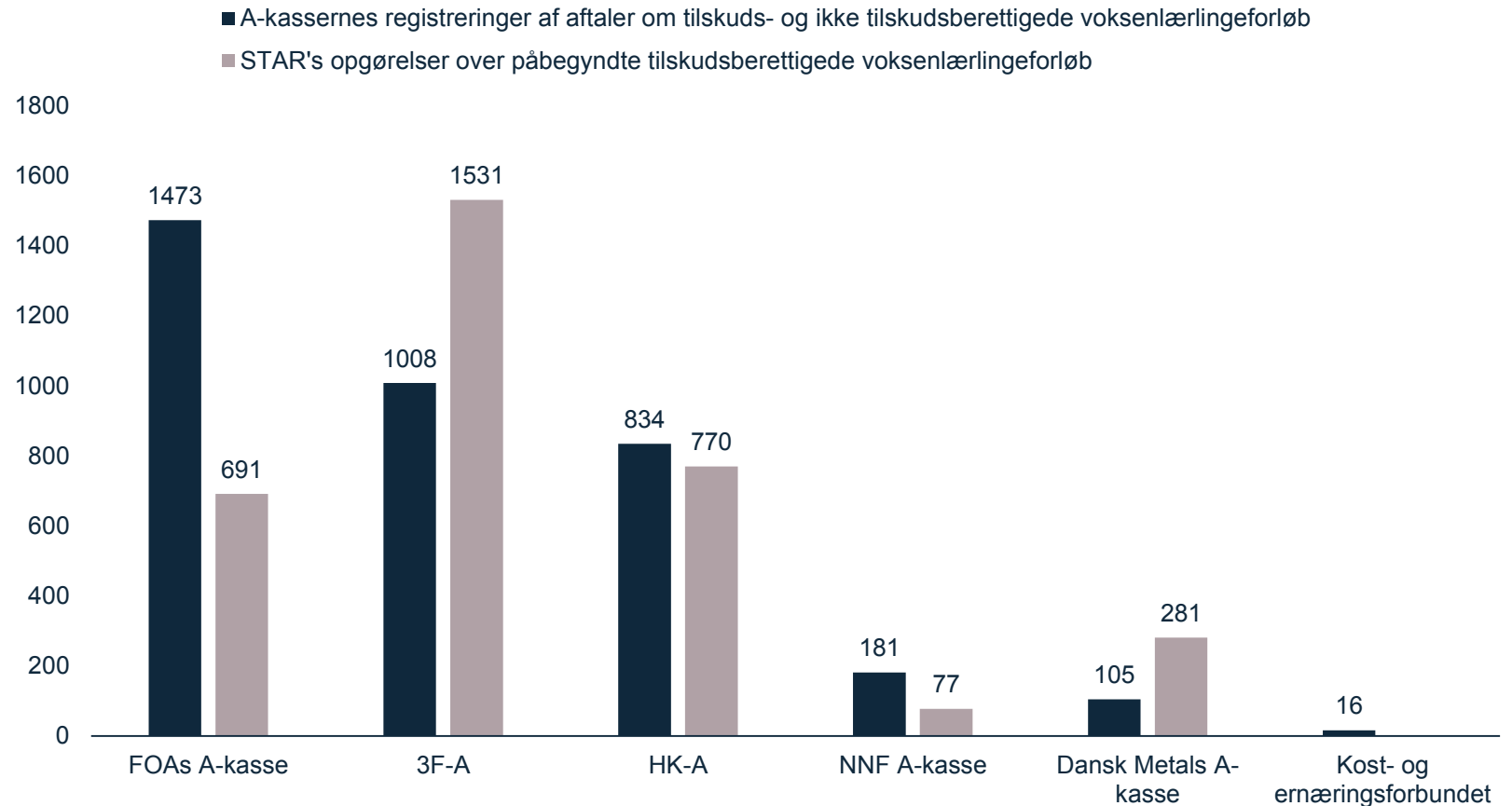


I løbet af indsatsperioden har forbundene i alt registreret 3.617 aftaler

Opsummering

- A-kassernes har i alt registreret 3.617 aftaler om tilskuds- og ikke-tilskudsberettigede voksenlærlingeforløb.
- Som det fremgår af figuren i højre side, er der stor variation i antallet af registrerede aftaler om voksenlærlingeforløb på tværs af de deltagende forbunds a-kasser. FOAs A-kasse har registreret flest aftaler – nemlig 1.473. Herefter følger 3F-A med 1008, HK-A med 834, NNF A-kasse med 181, Dansk Metals A-kasse med 105 og Kost- og ernæringsforbundet med 16 aftaler.
- Sammenholder vi A-kassernes egne registreringer med STAR's opgørelser, ser vi store variationer. Variationerne indikerer, at der er indgået **flere aftaler om ikke-tilskudsberettigede voksenlærlingeforløb med medlemmer under FOA's A-kasse, HK-A og NNF-A-kasse**. Derimod ser vi, at 3F-A og Dansk Metals A-kasse ikke har fået registreret alle indgående aftaler i indsatsperioden.

A-kassernes egne opgørelser af antal tilskudsberettigede og ikke-tilskudsberettigede voksenlærlingeforløb i indsatsperioden



Udvikling i kendskab og holdning til voksenalærlingeordningen

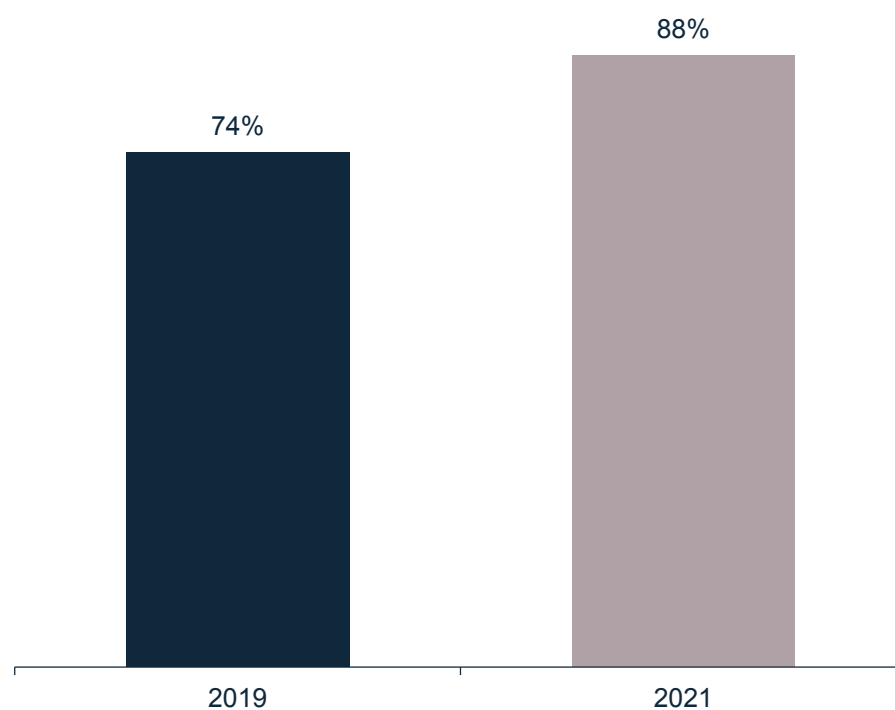
Kendskabet til voksenlærningeordningen er steget markant blandt den samlede gruppe af potentielle voksenlærninge – det gælder særligt ufaglærte beskæftigede

Opsummering

1. Siden baselinemålingen (juli 2019) er **kendskabet til voksenlærningeordningen steget signifikant** blandt målgruppen af potentielle voksenlærninge, dvs. ufaglærte beskæftigede og ledige.
2. Kendskabet til ordningen er særligt steget blandt **ufaglærte beskæftigede** (+14%-p), hvor 88 pct. nu kender til ordningen.
3. Blandt **ledige** er kendskabet steget med 8 pct.-point, hvormed 89 pct. har kendskab til ordningen i dag.
4. Kendskabet til ordningen er således omtrent lige stort blandt ufaglærte beskæftigede og ledige i dag.

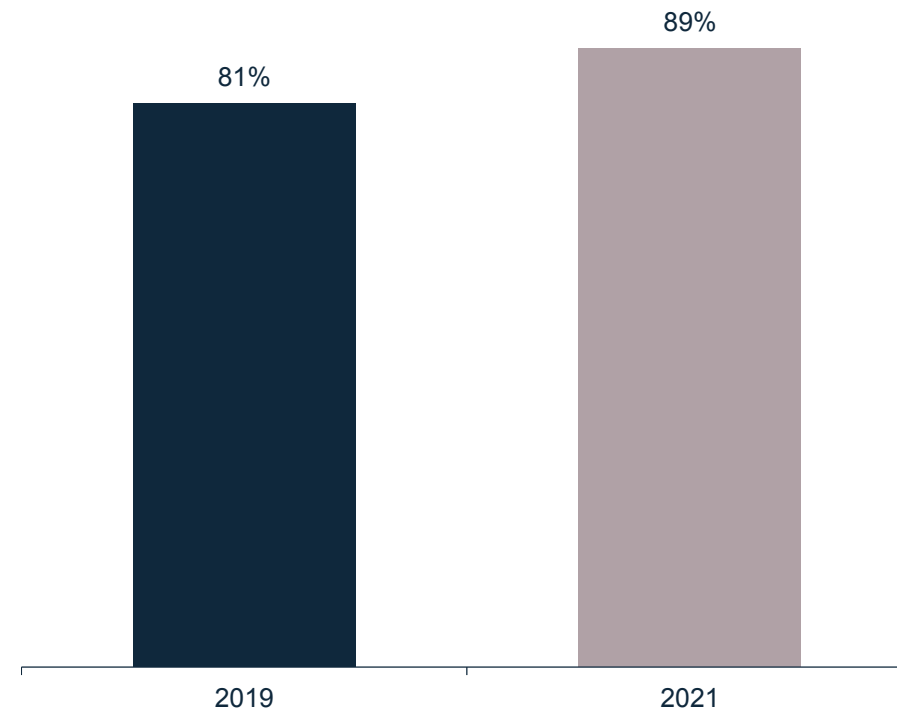
Ufaglærte beskæftigede:

Kendskab til muligheden for at blive voksenlærninge/-elev



Ledige:

Kendskab til muligheden for at blive voksenlærninge/-elev



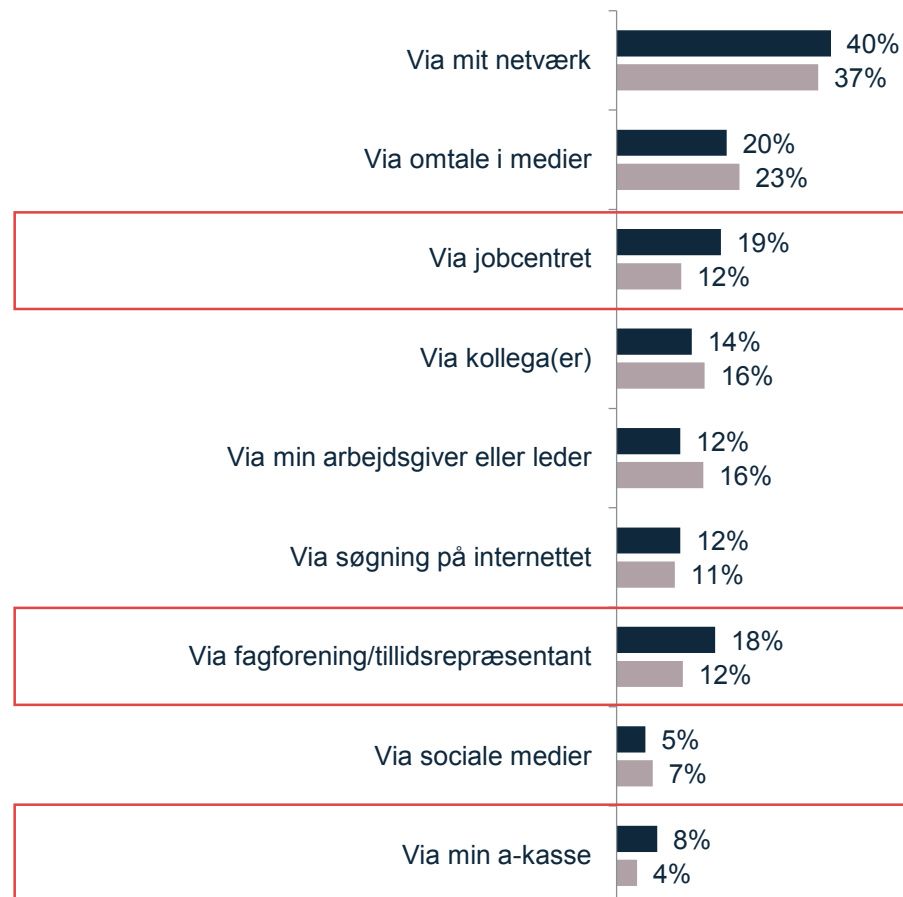
Dog har færre i målgruppen kendskab til ordningen via fagforeninger, a-kasser og jobcentre

Opsummering

1. Det er fortsat det personlige **netværk** familie, venner og bekendte), som i størst omfang driver kendskab til voksenlærlingeordningen blandt både ufaglærte beskæftigede og ledige. Vi ser samtidig en større andel i begge målgrupper, som kender til ordningen via **omtale i medier** og **sociale medier**, hvilket peger på, at kampagnen er nået ud til den samlede målgruppe af potentielle voksenlærlinge.
2. Færre **ufaglærte beskæftigede** kender til ordningen via **jobcenter** (-7%-p), **fagforening** (-6%-p) og **a-kasse** (-4%-p) end i 2019.
3. Modsat har flere **ledige** fået kendskab til ordningen via **jobcenter** (+5%-p), mens der også er færre ledige, som kender til ordningen via **fagforening** (-5%-p).

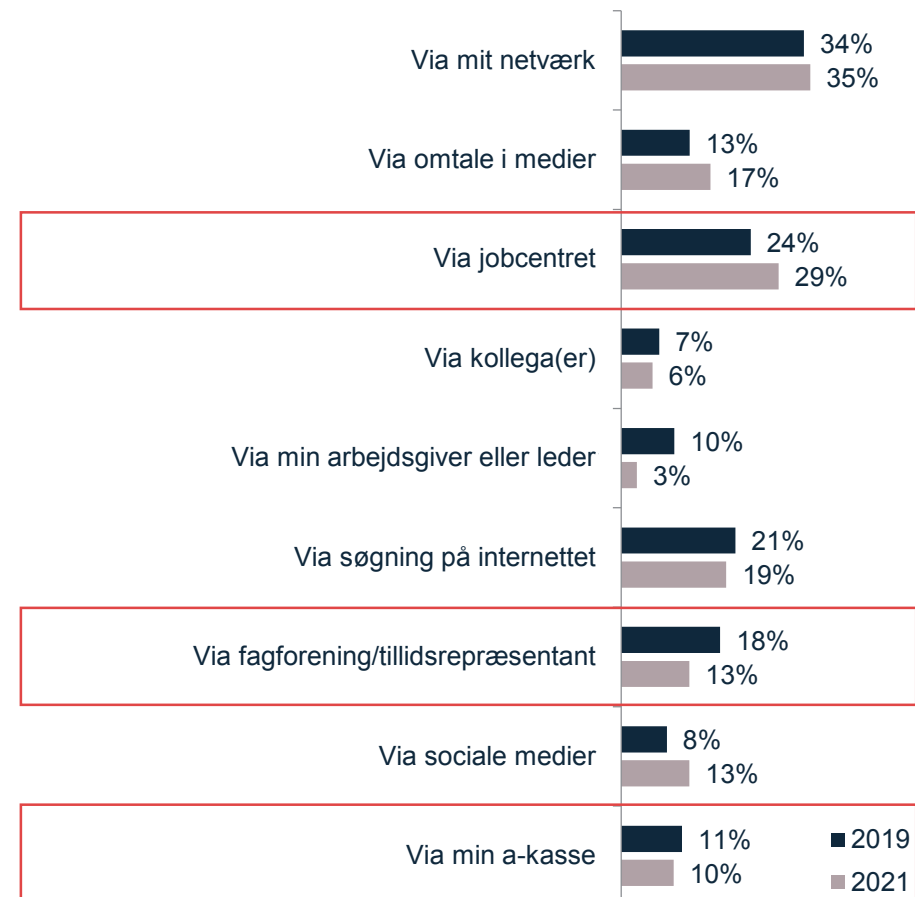
Ufaglærte beskæftigede:

Hvorfra har du hørt om muligheden for at blive voksenlærling/-elev?



Ledige:

Hvorfra har du hørt om muligheden for at blive voksenlærling/-elev?

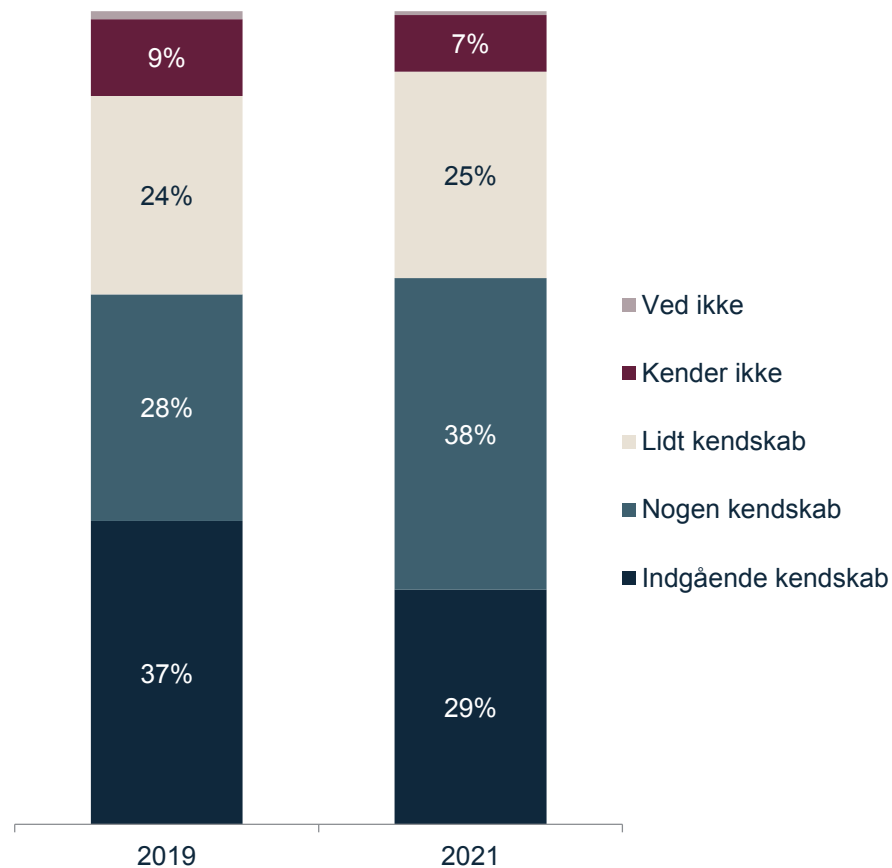


Virksomhedernes kendskab til voksenlærlingeordningen er stabilt højt – med en marginal stigning. Færre oplever dog at have *indgående* kendskab til ordningen

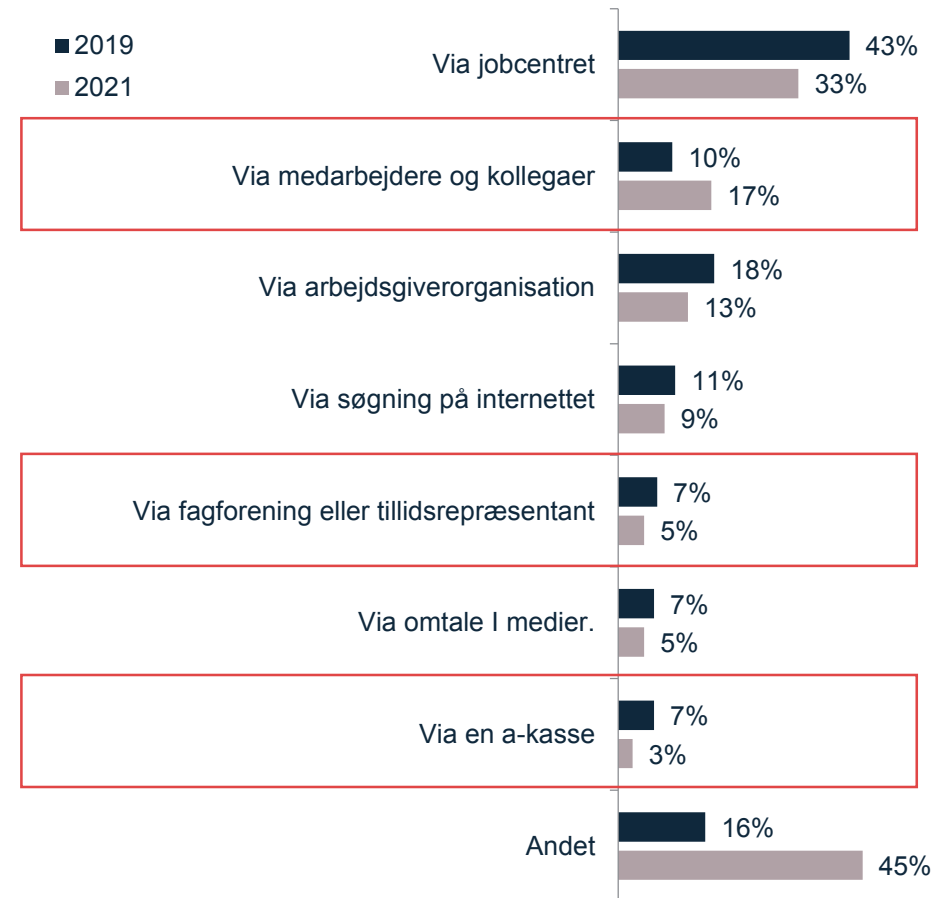
Opsummering

1. Andelen af virksomheder, som kender til voksenlærlingeordningen, er fortsat høj – med en marginal stigning siden baselinemålingen (+3%-p).
2. Dog ser vi et fald i andelen af virksomheder, som har **indgående kendskab** til ordningen, sammenlignet med baselinemålingen (-8%-p).
3. Udviklingen kan skyldes, at virksomhedernes kendskab til ordningen i højere grad synes at være drevet af **omtale på arbejdspladsen** (+7%-p), mens færre virksomheder angiver at være blevet oplyst om ordningen via **jobcenter** (-9%-p), **a-kasse** (-4%-p) og **fagforening** (-2%-p). Dette fremgår af figuren længst til højre.

Virksomheder: Kendskab til voksenlærlingeordningen



Virksomheder: Kanaler til kendskab til voksenlærlingeordningen



Flere potentielle voksenlærlinge – særligt ledige – ser ordningen som en god løsning

Opsummering

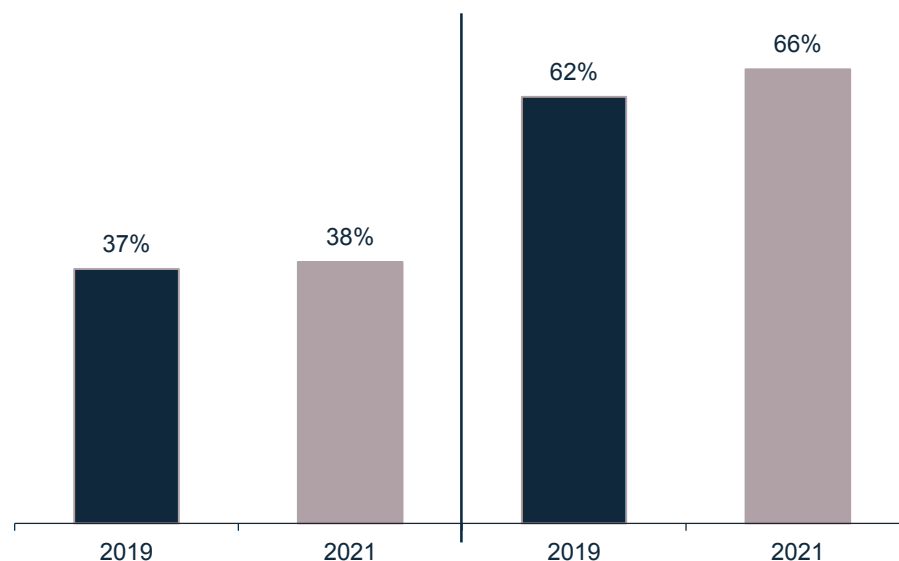
1. Blandt gruppen af potentielle voksenlærlinge ser vi en positiv udvikling i holdningen til voksenlærlingeordningen.
2. Udviklingen er særligt udtrykt blandt **ledige**, hvor 55 pct. anser en voksenlærlingeaftale som **en god løsning**. Det er en stigning på 14 pct.-point siden 2019.
3. For **ufaglærte beskæftigede** er denne andel på niveau med baselinemålingen (+1%-p), og det er dermed 37 pct. i denne gruppe, som anser en voksenlærlingeaftale som en god løsning.
4. Omtrent to tredjedele af både ledige og beskæftigede anser aftalen som **en fordel for både dem selv og den virksomhed, de uddanner sig i**. Det er stigning blandt begge målgrupper på hhv. +4%-p og +11%-p.

Beskæftigede:

Andel, som erklærer sig enig i, at voksenlærlingeordningen er...

"en god løsning for dem selv"

"en fordel både for mig og for den virksomhed, jeg uddanner mig i"

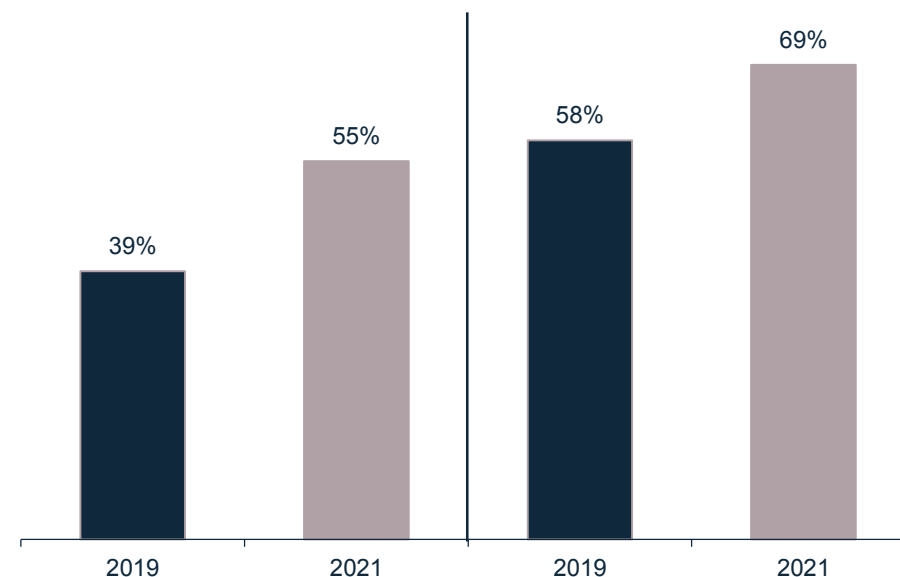


Ledige:

Andel, som erklærer sig enig i, at voksenlærlingeordningen er...

"en god løsning for dem selv"

"en fordel både for mig og for den virksomhed, jeg uddanner mig i"

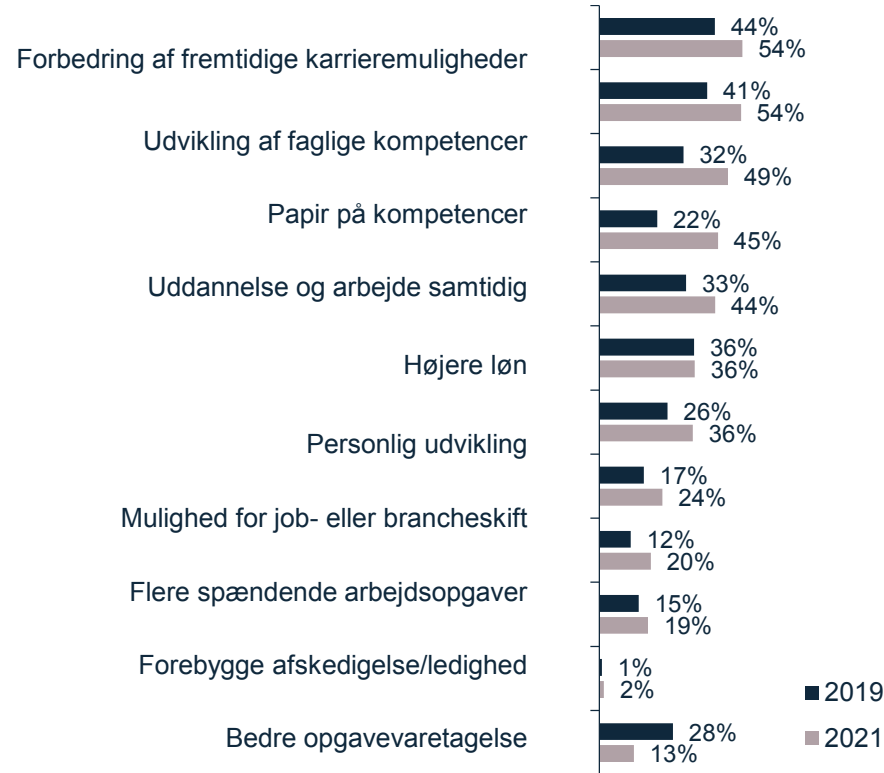


Potentielle voksenlærlinge ser markant flere gevinster ved at blive voksenlærling/-elev. Det gælder både ufaglærte beskæftigede og ledige

Opsummering

- Den positive udvikling i holdningen til voksenlærlingeordningen afspejles også i flere oplevede gevinster ved ordningen blandt gruppen af potentielle voksenlærlinge siden baselinemålingen (givet ved flere positive svar).
- For **beskæftigede** ses den største positive udvikling i vurdering af gevinster i forhold til at tage en **uddannelse og arbejde samtidig** (+23%-p), at få **papir på kompetencer** (+13%-p) og at opnå **højere løn** (+11%-p).
- Udviklingen i holdningen til gevinster blandt de **ledige** følger i store træk de beskæftigede. Færre ledige peger dog på muligheden for at **skifte job/branche** (-11%-p).

Beskæftigede Gevinster ved at blive voksenlærling/-elev



Ledige Gevinster ved at blive voksenlærling/-elev

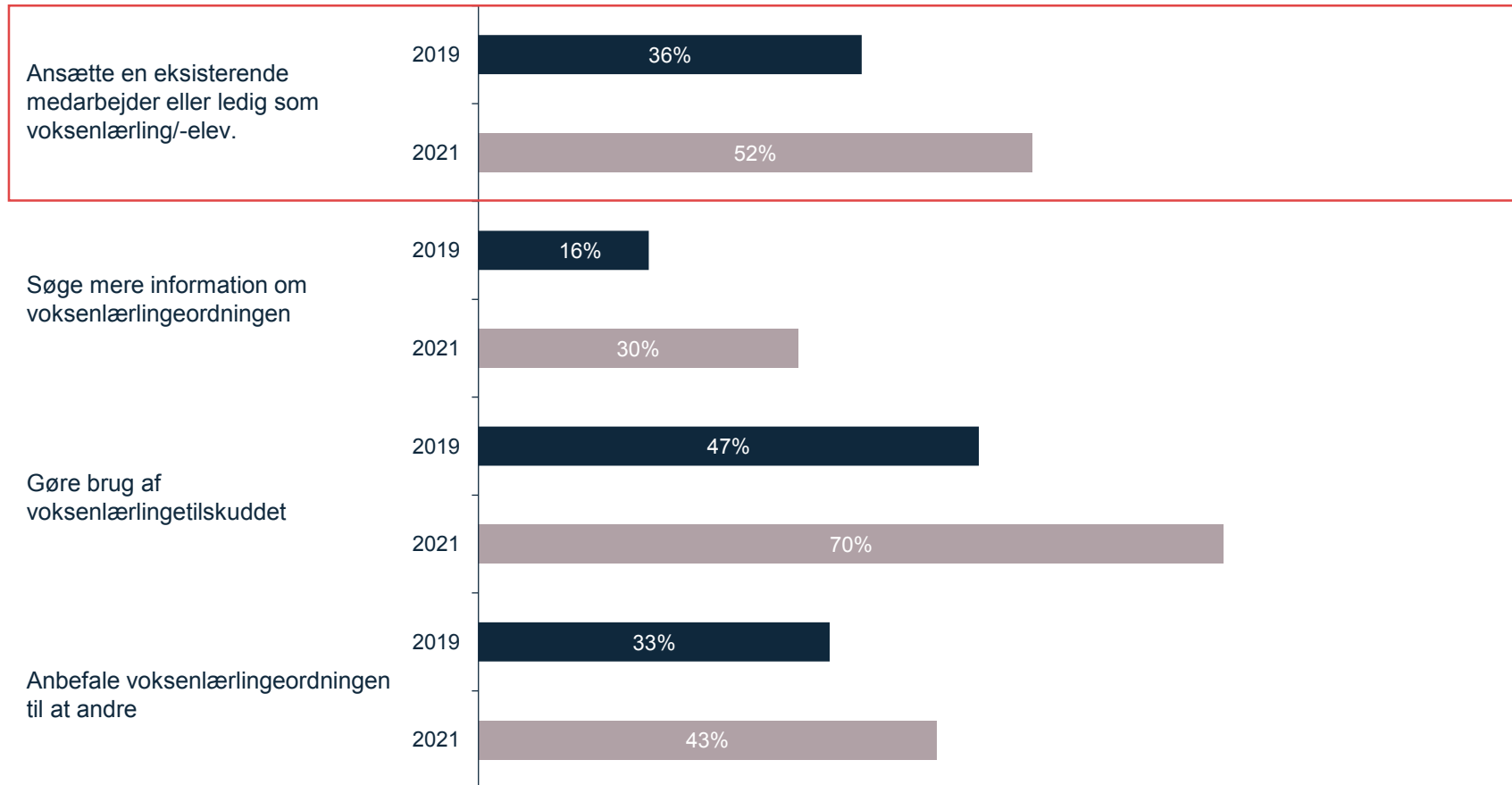


Virksomhedernes motivation for at gøre brug af ordningen er steget, og markant flere finder det sandsynligt at ansætte en voksenlærling/-elev i fremtiden

Opsummering

1. Når vi ser på virksomhedernes holdning til voksenlærlingeordningen, ser vi også en positiv udvikling siden baselinemålingen.
2. Mere end halvdelen af virksomhederne (52%) finder det sandsynligt, at de i fremtiden vil **ansætte en voksenlærling/-elev**, hvilket er en markant stigning siden 2019 (+16%-p).
3. Den positive udvikling i virksomhedernes holdning til ordningen afspejles også som markante stigninger i andelen af virksomheder, som finder det sandsynligt, at de vil **søge information om ordningen** (+14%-p), **gøre brug af voksenlærlingetilskuddet** (+23%-p) og **anbefale ordningen til andre** (+10%-p).

Andelen af virksomheder der finder det sandsynligt, at de i fremtiden vil...

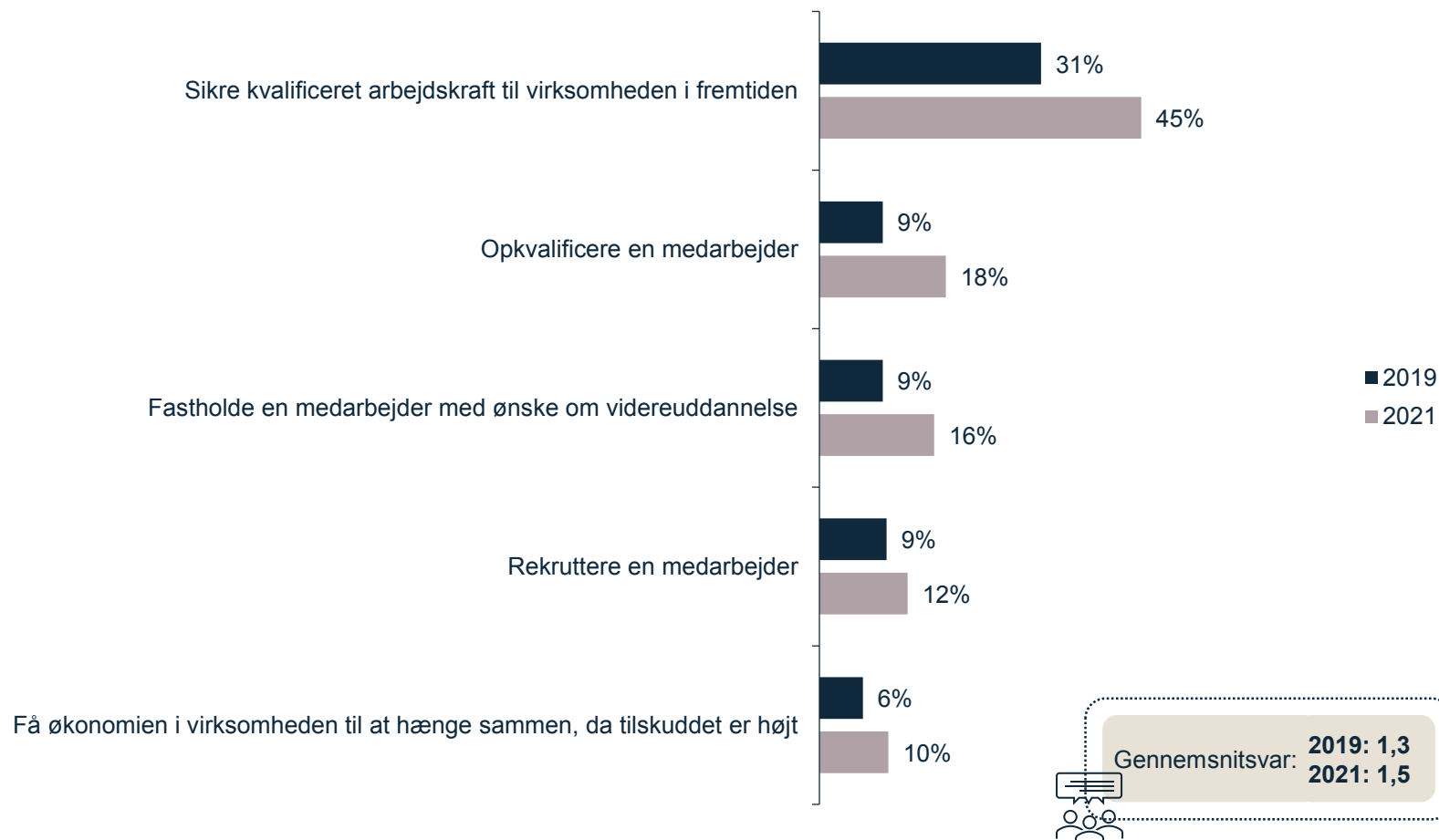


Virksomhederne ser, ligesom de potentielle voksenlærlinge, også flere gevinster ved voksenlærlingeordningen

Opsummering

1. Også virksomhederne ser flere gevinster ved at ansætte voksenlærlinge/-elever siden baselinemålingen
2. Særligt er andelen af virksomheder, som anser muligheden for at **sikre kvalificeret arbejdskraft i fremtiden**, steget markant ift. seneste måling (+14%-p). Knap halvdelen af virksomhederne (45 pct.) anser det således i dag som en gevinst, at de kan sikre kvalificeret arbejdskraft til fremtiden ved at ansætte voksenlærlinge.
3. Samtidig er andelen, som ser **opkvalificering af medarbejdere** og **fastholdelse af medarbejdere**, som en gevinst ved at ansætte voksenlærlinge steget i perioden (med hhv. 9%-p og 7%-point).

Gevinster ved ansætte voksenlærlinge

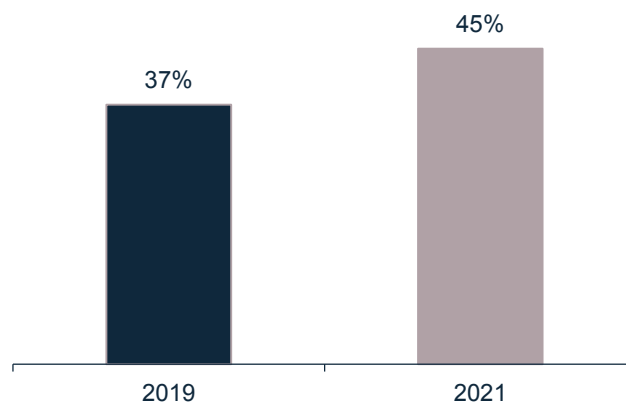


Forbundene oplever, at kampagnen har øget deres faglige indsigt i ordningen og styrket vejledning af målgrupperne.

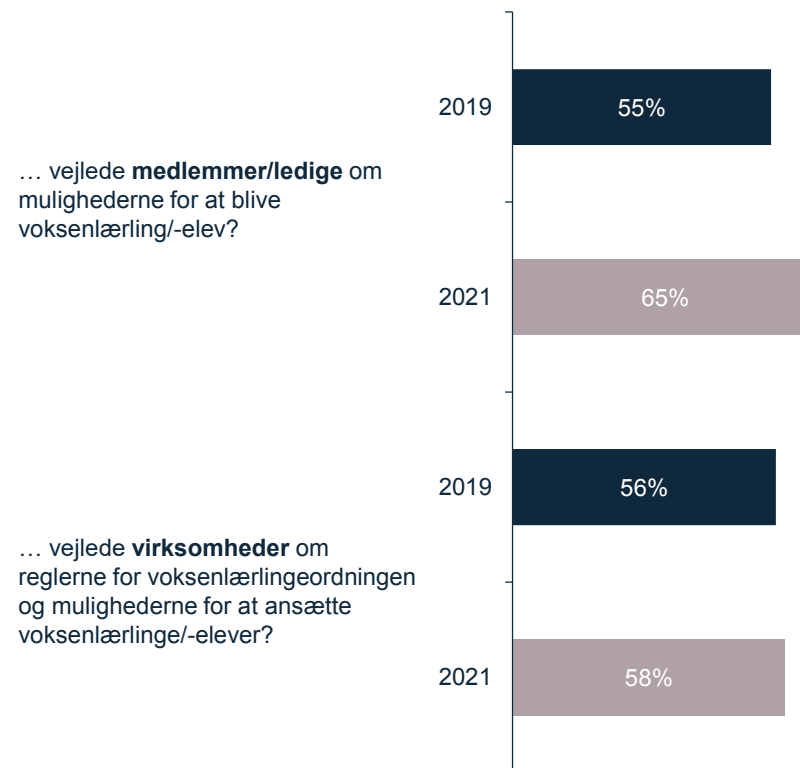
Opsummering

1. Når vi ser på udviklingen i forbundenes vurdering af kampagneindsatsen siden midtvejsevalueringen (november 2019), mener flere medarbejdere, at kampagnen har **bidraget til at understøtte deres egen faglige indsigt** i voksenlærlingeordning (+8%-p) ved kampagnens afslutning.
2. Vi ser ligeledes en positiv udvikling i andelen af medarbejderne, som oplever, at kampagnens materialer og redskaber har været relevante i deres arbejde med at **vejlede medlemmer og ledige** om mulighederne for at blive voksenlærling/-elev (+10%-p).
3. Ligeledes finder flere medarbejderne materialer og redskaber relevante i deres arbejde med at **vejlede virksomheder** om reglerne for voksenlærlingeordningen. Her er stigningen dog ikke lige så stor (+2%-p).

Andel som mener, at kampagnen har øget deres faglige indsigt i voksenlærlingeordningen



Andel, som oplever, at kampagnens materialer og redskaber, samlet set, har været relevante i deres arbejde med at...¹



... vejlede **medlemmer/ledige** om mulighederne for at blive voksenlærling/-elev?

... vejlede **virksomheder** om reglerne for voksenlærlingeordningen og mulighederne for at ansætte voksenlærlinge/-elever?

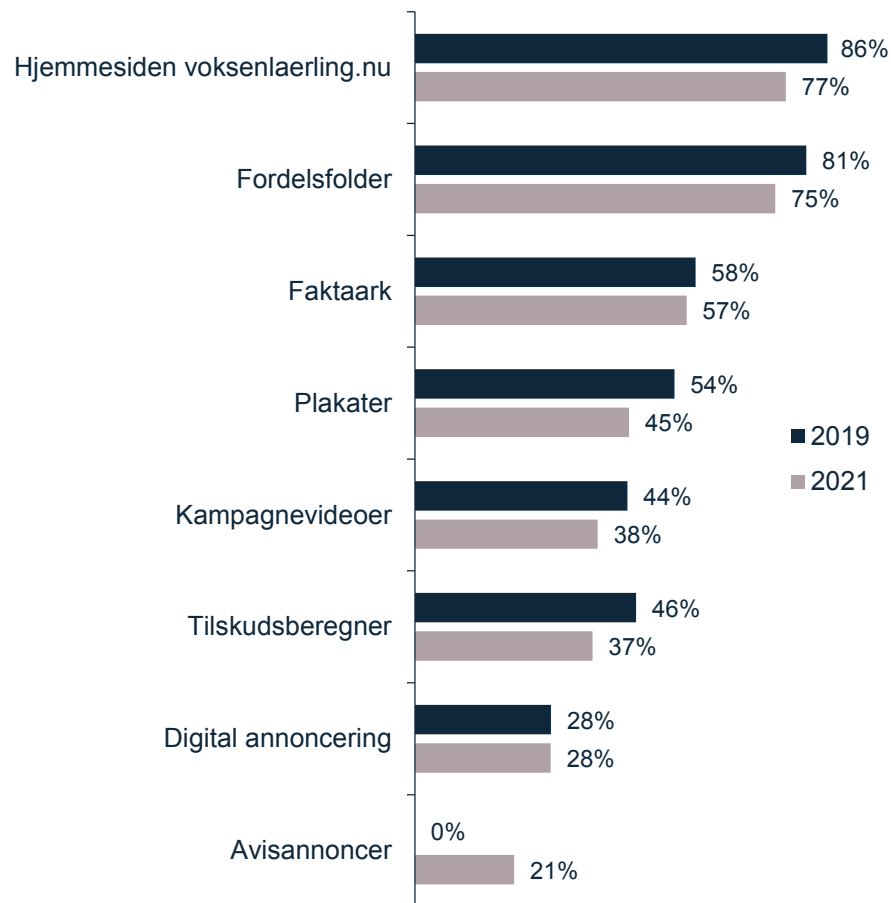
¹Respondenterne har haft mulighed for at angive "I mindre grad", "slet ikke", "ikke relevant" og "ved ikke". Optioner er skjult af hensyn til tabellens læsevenlighed

Forbundenes brug af kampagnens virkemidler har ikke udviklet sig nævneværdigt i løbet af 2020. Dog har flere anvendt faktaarket i deres arbejde

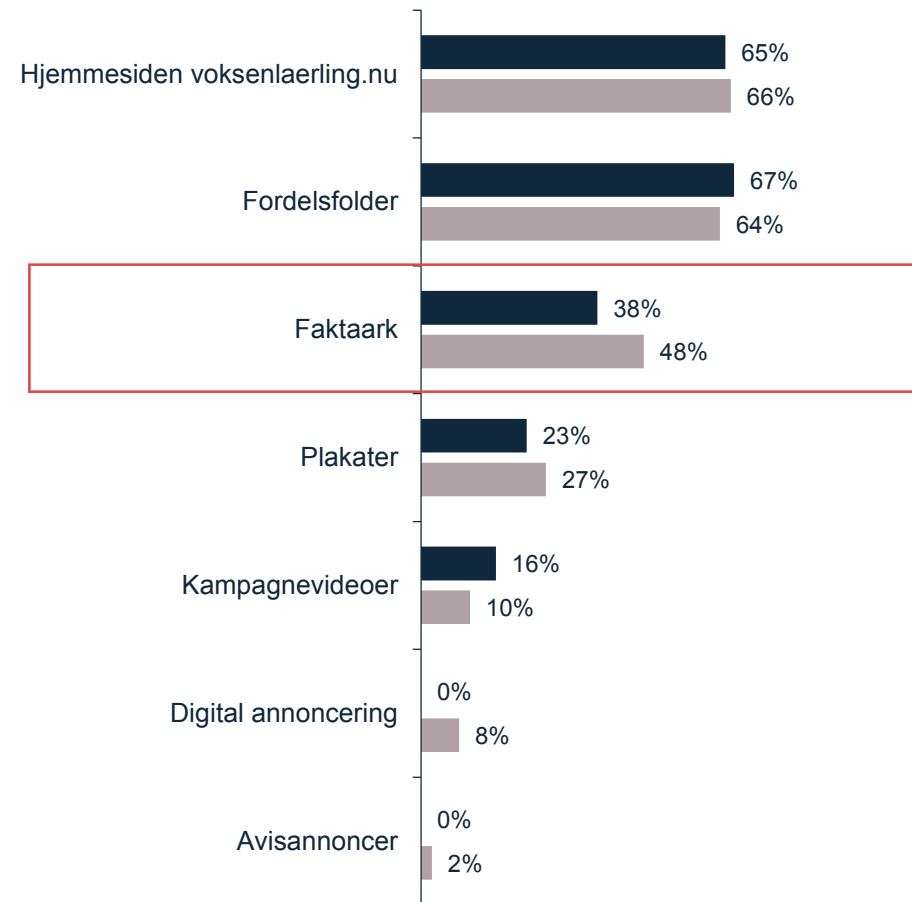
Opsummering

1. Trods en øget faglig indsigt i voksenlærningeordningen blandt medarbejderne i de deltagende forbund, er deres **kendskab til kampagnens konkrete materialer og redskaber faldet** siden midtvejsevalueringen.
2. Færre medarbejdere kender til hjemmesiden voksenlaerling.nu, plakaterne og tilskudsberegneren (-9%-p). Ligeledes er kendskabet til fordelsfolderen og kampagnevideoerne også faldet (-6%-p).
3. Af de medarbejdere, der kender til materialerne, er brugen hjemmesiden voksenlaerling.nu dog stabil, mens flere anvender faktaarket (+10%-p) og plakaterne (+4%-p).

Andel af medarbejderne med kendskab til kampagnens redskaber og materialer:



Andel af medarbejderne* der har anvendt kampagnens redskaber og materialer i deres arbejde med at udbrede kendskab:

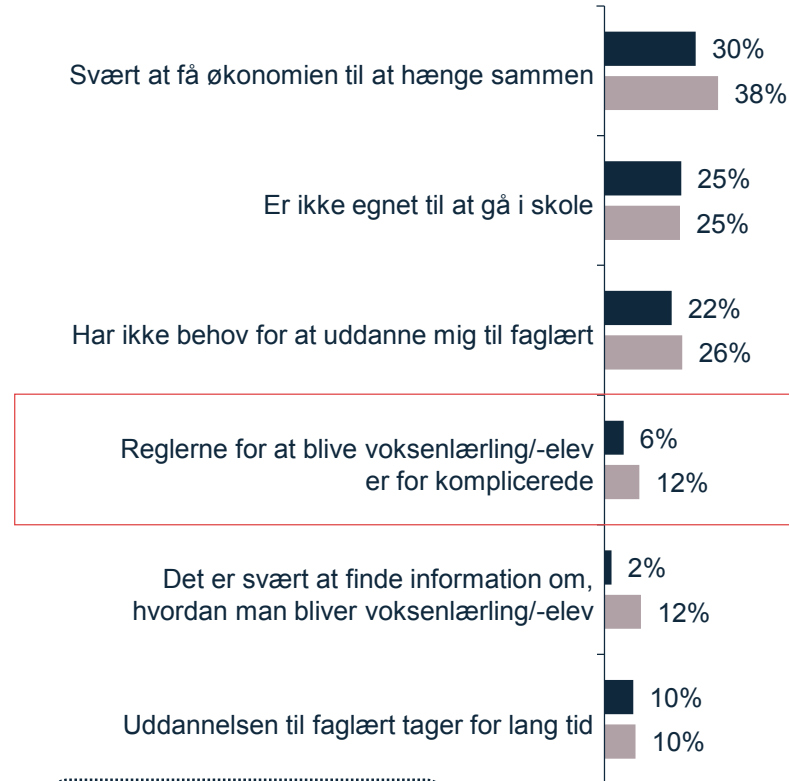


Flere af de potentielle voksenlærlinge oplever samtidig, at det er svært at finde information om ordningen – og økonomien udgør en fortsat større barriere

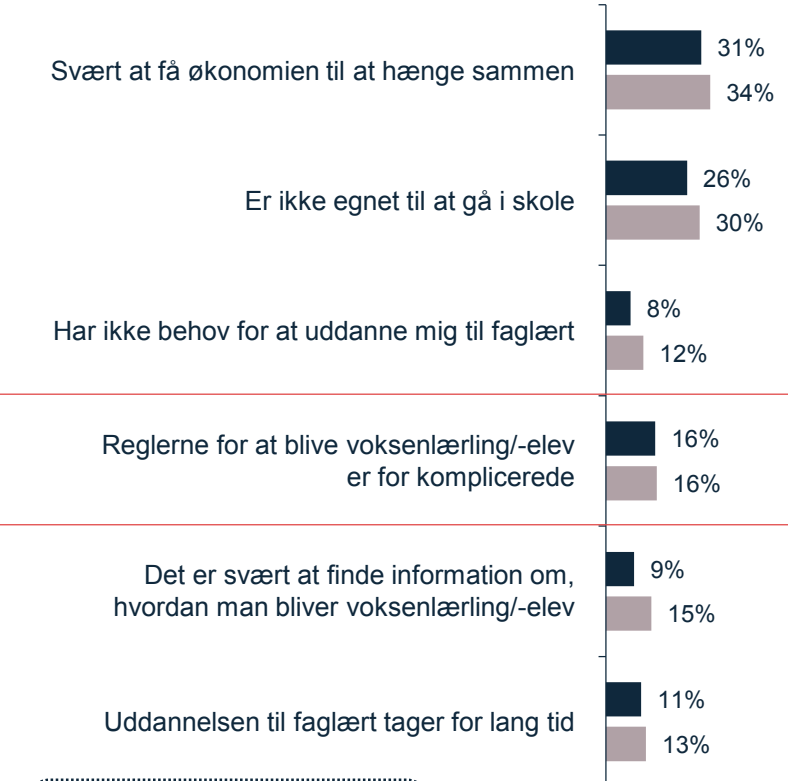
Opsummering

1. Trods en positiv udvikling i holdningen til voksenlærlinge-ordningen blandt gruppen af potentielle voksenlærlinge, oplever gruppen flere barrierer for at uddanne sig til voksenlærling i slutmålingen end i baselinemålingen.
2. Det er fortsat **økonomien**, der udgør en central – og større - barriere for at uddanne sig til voksenlærling.
3. Blandt beskæftigede er det bemærkelsesværdigt, at vi ser en markant stigning i andelen, der oplever, at **reglerne er for komplicerede** (+6%-p), og at det er **svært at finde information om ordningen** (+10%-p). Dette er dog i tråd med forbundenes oplevelse af, at kompleksiteten i ordningen og reglerne på området udgør en central barriere for brugen af ordningen.

Beskæftigede Barrierer for at uddanne sig til voksenlærling



Ledige Barrierer for at uddanne sig til voksenlærling

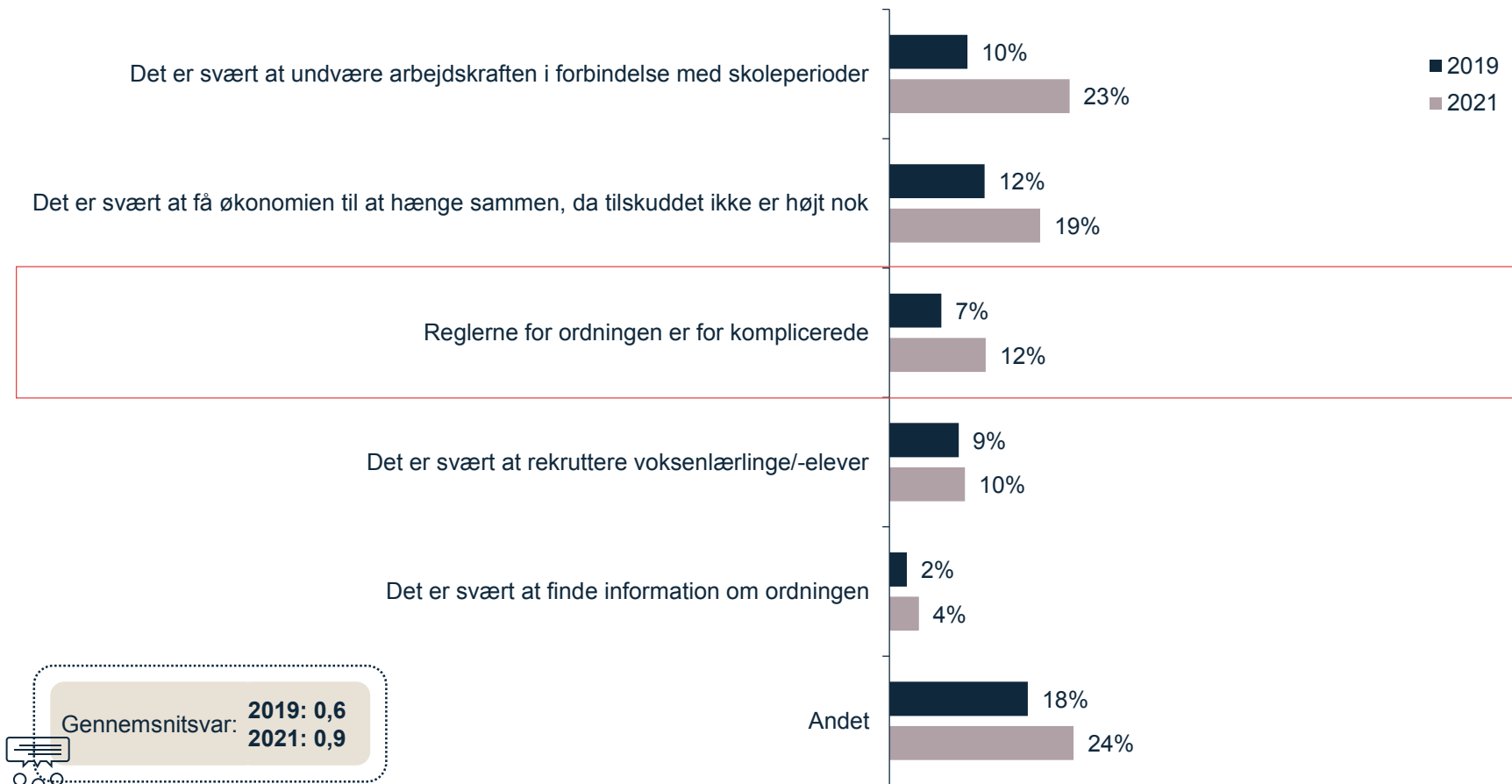


Også virksomhederne ser flere udfordringer ved ordningen. Flere mener, at reglerne er for komplicerede og har svært ved at undvære arbejdskraften ifm. skoleperioder

Opsummering

1. Samme tendens ses i virksomhedernes besvarelserne, hvor vi også ser en stigning i andelen af virksomheder, som finder **komplekse regler og svær tilgængelig information** er udfordrende siden baselinemålingen. Hertil kommer **det økonomiske** aspekt som flere virksomheder anser som en barriere for at ansætte voksenlærlinge/-elever.
2. Vi ser en stigning i andelen af virksomheder, der angiver, at det kan være svært at undvære arbejdskraften i skoleperioden (+13%-p), at tilskuddet ikke er højt nok (+7%-p) samt at reglerne for ordningen er for kompliceret (+5%-p)

Udfordringer ved voksenlærlingeordningen

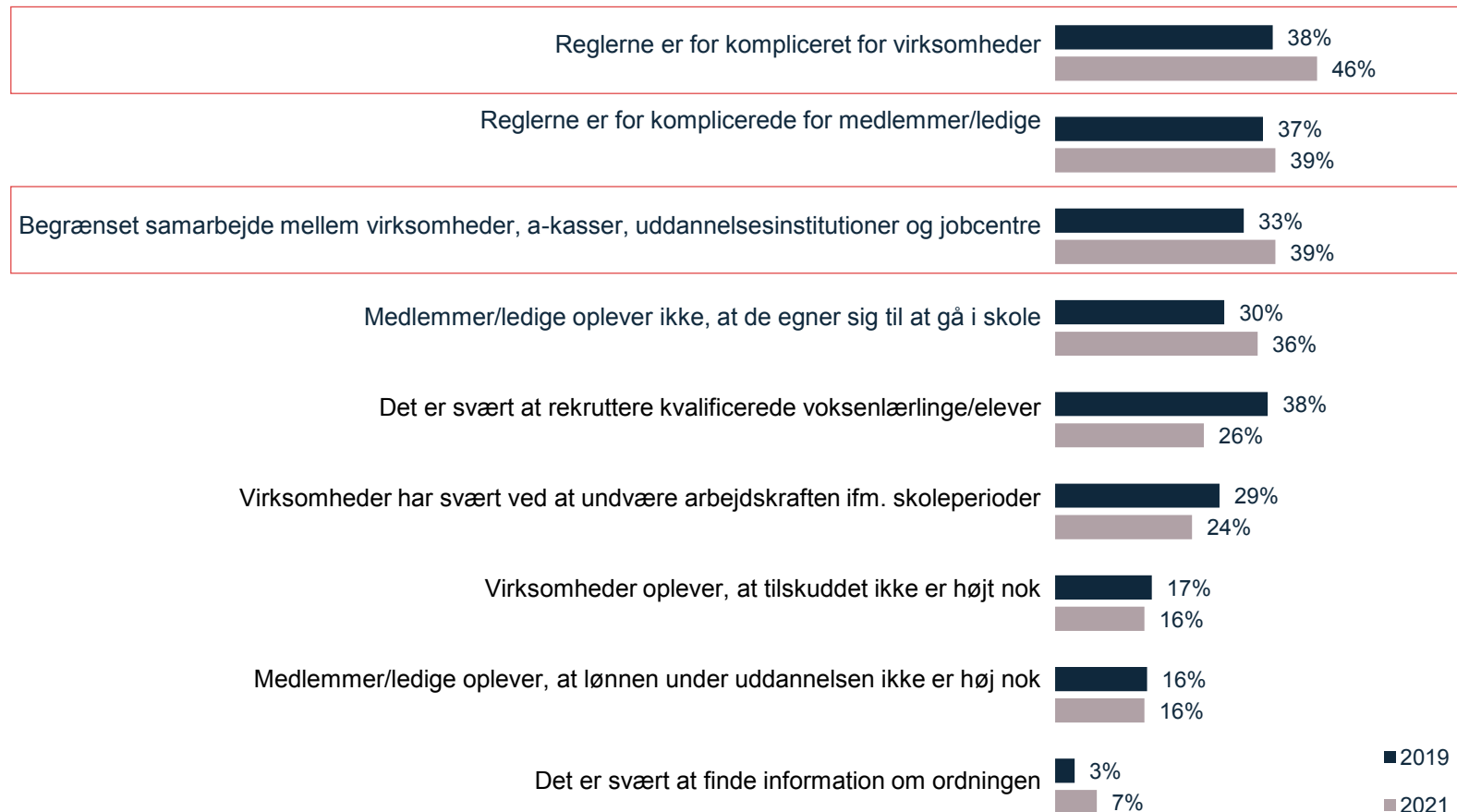


De deltagende forbund oplever også, at reglerne for ordningen udgør en større barriere. Derudover synes samarbejdet om ordningen at være forringet

Opsummering

1. At reglerne for voksenlærningeordningen anses som for komplicerede af både virksomheder og potentielle voksenlærninge understøttes af medarbejderne i de deltagende forbund.
2. Knap halvdelen af de deltagende forbund (46 pct.) oplever, at **reglerne for brug af voksenlærningeordningen er for komplicerede** for virksomhederne. Dette er en stigning på 8 pct.-point siden midtvejsevalueringen.
3. Der er yderligere sket en stigning i andelen, der ser et **begrænset samarbejde mellem virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og jobcentre** som en barriere og som oplever, at medlemmerne ikke selv finder, at de egner sig til at gå i skole (+6%-p). Sidstnævnte er i tråd med de lediges egne oplevelser.
4. Færre medarbejdere i de deltagende forbund angiver modsat (-12%-p), at det er svært at rekruttere kvalificerede voksenlærninge/-elever.

Udfordringer ved voksenlærningeordningen?

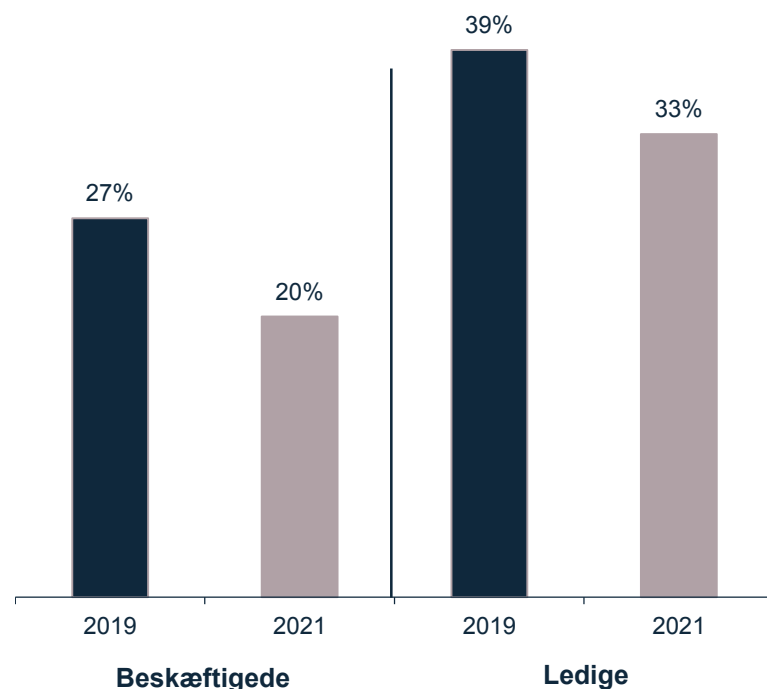


Den manglende information og de oplevede barrierer kan være én forklaring på, at færre aktuelt overvejer mulighederne for at blive voksenlærling

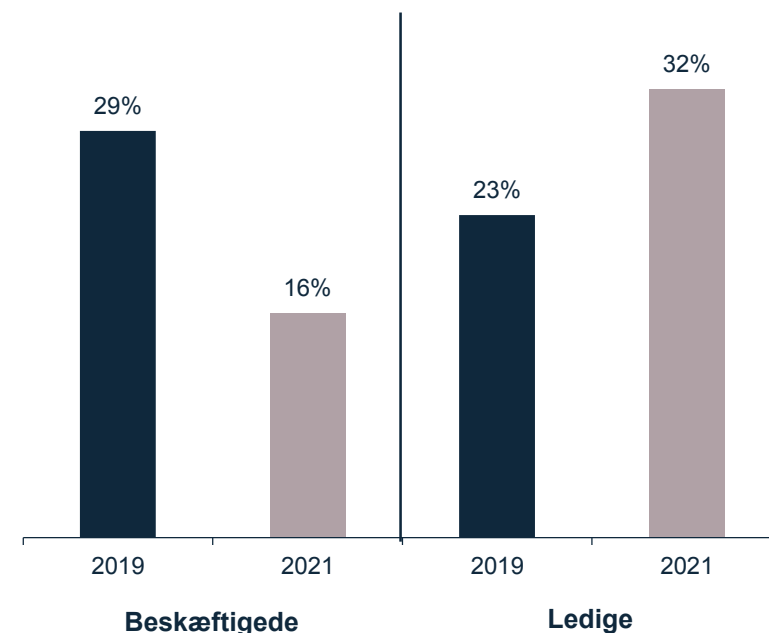
Opsummering

1. Ser vi på resultaterne i slutmålingen har færre potentielle voksenlærlinge **overvejet muligheden for at blive voksenlærling/-elev** sammenlignet med baselinemålingen. Dette kan dels forklares med oplevelsen af flere barrierer ved brug af ordningen – herunder særligt reglernes kompleksitet og en større følsomhed over for økonomien i ordningen.
2. Dertil må den negative udvikling i målgruppernes tilkendegivelser om at gøre brug af ordningen ses i lyset af COVID-19-pandemien, som har haft stor indvirkning på mange danskeres liv, herunder arbejdssituation, i det seneste år. Det er derfor plausibelt, at beskæftigede ufaglærte har prioriteret tryghed i deres ansættelse – og dermed i mindre grad er tilbøjelige til at overveje ændringer i deres beskæftigelsesmæssige situation.
3. På trods af faldet i andelen, der har overvejet muligheden for at blive voksenlærling/-elev, så har langt flere ledige talt med nogen om muligheden (+9%-p). Modsat ser vi, at langt færre beskæftigede har talt med nogen om mulighederne for at blive voksenlærling/-elev (-13%-p).

Andel, som inden for det seneste år har overvejet mulighederne for at blive voksenlærling/-elev?



Andel som inden for det seneste år har talt med nogen om mulighederne for at blive voksenlærling/-elev?



Beskæftigede: 2019 (n = 93), 2021 (n = 342), Ledige: 2019 (n = 71), 2021 (n = 103)

Base: De, der forinden undersøgelsen, havde hørt om muligheden for at blive voksenlærling/-elev

Input til videre arbejde med voksenalærlingeordningen

Fortsat behov for at styrke samarbejde om voksenlærlingeordningen

1

Forbundene har generelt taget godt i mod kampagnen, der har bidraget til at understøtte og kvalificere både vejledning og virksomhedsbesøg

De deltagende forbund har generelt oplevet kampagneindsatsen relevant og har været positive over for en fælles koordineret indsats om etablering af flere voksenlærlingeaftaler. Forbundene oplever, at kampagnen har øget deres faglig indsigt i voksenlærlingeordningen og bidraget med gode virkemidler til at understøtte både vejledning og virksomhedsbesøg. Særligt hjemmesiden (voksenlærling.nu), fordelsfolderen og faktaarket nævnes som relevante og anvendelige midler, der hjælper til at formidle kompleks information og skabe overblik over ordningen.

2

Effekten kunne være større med flere lokale ressourcer og et bedre samarbejde mellem forbundene, deres a-kasser, jobcentre og uddannelsesinstitutioner

Det lokale engagement synes at have været stærkest i indsatsperiodens indledende fase, hvor flere medarbejdere var direkte involveret i at udrulle kampagnen, og hvor samarbejdet mellem de lokale faglige forbund, deres a-kasser, jobcentre og uddannelsesinstitutionerne også blev oplevet stærkere. Samtidig ser vi, at flere både ledige, ufaglærte beskæftigede og virksomhederne oplever barrierer for brug af ordningen ved afslutningen af kampagneindsatsen. Udviklingen indikerer, at det lokale engagement og den fælles koordinerede indsats er nødvendigt for, at målgrupperne føler sig klædt på til at gøre brug af ordningen.

3

Der er fortsat behov for at klæde forbundene bedre på til at samarbejde om at håndtere de store administrative barrierer i forhold til ordningen

Der var i midtvejsevalueringen enighed om, at vejen frem mod flere voksenlærlingeaftaler går gennem opsøgende arbejde, hvilket atter understreger nødvendigheden af en fælles koordineret indsats på tværs af de lokale faglige forbund, deres a-kasser, jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Det er i den henseende væsentligt, at både forbundene, deres a-kasser, jobcentre og uddannelsesinstitutioner har indsigt i de processer, der ligger udenfor deres felt, så de kan vejlede målgrupperne om processen frem mod en voksenlærlingeaftale – og ikke blot sende dem videre i systemet.

4

Der kan med fordel arbejdes videre med at udvikle relevante materialer, der kan hjælpe målgrupper med at få overblik over ordningen

I tråd med konklusionerne i midtvejsevalueringen beretter forbundene fortsat, at der mangler virksomhedsrettede materialer, der kan hjælpe virksomhederne med at få overblik over økonomien i ordningen, herunder information om regler og betingelser for tilskud. Netop fordi økonomien udgør en væsentlig barrierer for virksomhedernes brug af ordningen, er der behov for at hjælpe virksomhederne til at foretage en sikker økonomiberegning - evt. cases og regneeksempler, der hjælper virksomhederne til at sammenholde udgifter for almindelig lærling vs. voksenlærling. Dertil har særligt små virksomheder brug for information om, hvor de kan få hjælp og vejledning til at blive godkendt til at ansætte en voksenlærling/-elev.

Forbundene efterspørger enkle materialer til at oplyse og vejlede om brug af ordningen samt økonomi i ordningen



Input til forbedringer af materialer rettet mod potentielle voksenlærlinge/-elever

- De deltagende forbund giver udtryk for, at mere simple materialer vil kunne hjælpe dem til at vejlede ufaglærte beskæftigede og ledige i processen mod at blive voksenlærlinge/-elev.
- Konkret efterspørges materialer, der kan forklare, hvad de potentielle voksenlærlinge/-elever skal gøre, hvis de ønsker at indgå en voksenlærlingeaftale med en virksomhed. Hertil efterspørger flere også, at fordelsfolderen forbedres og løbende opdateres, så den er i overensstemmelse med gældende lovgivning.



Input til forbedringer af materialer rettet mod virksomheder

- Flere medarbejdere i de deltagende forbund efterspørger en mere virksomhedsrettet indsats, der understøttes af mere informationstunge materialer og redskaber.
- Konkret efterspørges materialer, der kan kvalificere vejledningen af virksomhederne med hensyn til regler og betingelser for tilskud. Ligeledes efterspørger flere medarbejdere redskaber, der kan forbedre den enkelte virksomheds mulighed for at beregne udgifter og omkostninger ved at ansætte voksenlærlinge/-elever.



Input til forbedringer af det interne samarbejde

- Flere i de deltagende forbund efterspørger en bedre intern koordinering af kampagnen, så samarbejdet mellem de enkelte parter styrkes.
- Hertil efterspørges flere materialer og redskaber, der kan bruges internt til at styrke koordinering mellem forbundene, deres a-kasser, jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Desuden nævner flere medarbejdere i forbundene, at de ønsker bedre overblik over og lettere adgang til kampagnens eksisterende materialer og redskaber.



”En enkelt ‘To do’ oversigt til både virksomheder og kommende voksenlærlinge/-lærlinge”

”Udarbejdelse af en bedre folder”

”Opdatering af fordelsfolderen”



”Virksomhedsrettede materialer som a-kasserne kan specificere som en invitation til samarbejde”

”Direkte markedsføring til virksomhederne”

”Bedre beregningsmuligheder for virksomhederne”



”En intern hjemmeside, hvor alle fakta og materialer kan tilgås”

”Inddragelse af arbejdsmarkedsorganisationerne”

”Mere samarbejde fra start og løbende”

Appendix

Opgørelser af antal påbegyndte voksenlærlingeforløb fordelt på kvartal

	Antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Procentuel udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Kvartal anvendt til at måle udvikling
2019 - Q3	1.934	317	20%	Q3 2018
2019 - Q4	925	-18	-2%	Q4 2018
2020 - Q1	1.975	359	22%	Q1 2019
2020 - Q2	921	149	19%	Q2 2019
2020 - Q3	2.391	774	48%	Q3 2018
2020 - Q4	1.364	421	45%	Q4 2018
Total	9.510	2.002	27%	

Opgørelser af antal påbegyndte voksenlærlingeforløb fordelt UA2-kommuner

	Antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Procentuel udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb
UA2 kommuner	2813	591	27%
Andre kommuner	6697	1411	27%
Total	9.510	2.002	27%

Opgørelser af antal påbegyndte voksenlærlingeforløb fordelt på forbund

	Antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Procentuel udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb
3F-A	1531	428	39%
FOAs A-kasse	691	354	105%
Dansk Metals A-kasse	281	-7	-2%
NNF A-kasse	77	7	10%
HK-A	770	36	5%
FTF-A	186	69	59%
Total	9.510	2.002	27%

Opgørelser af antal påbegyndte voksenlærlingeforløb fordelt på beskæftigelse

	Antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb	Procentuel udvikling i antal påbegyndte voksenlærlingeforløb
Ledige	5928	1.791	43%
Beskæftigede	3582	211	6%
Total	9.510	2.002	27%

