



STEM

VEJEN TIL ERHVERVSKOMPETENCE OG BESKÆFTIGELSE

NYHEDSBREV

JUNI 2022 | 03/04



INDHOLD - LÆS F.EKS.

Kulturændring kan sikrer virksomhederne IT-kompetencer

Ved at ændre rekrutteringsvaner og tænke langsigtet kan små og mellemstore virksomheder få de efterspurgte kompetencer. Side 2

Dialog fører til flere lærepladser

Kendskab til virksomheder er afgørende for resultatet, ...
erfarer man på TECHCOLLEGE i Aalborg. Side 3

Arbejdslivet i højderne lokker

Jonas Vadmand er som voksenlærling kun 10 måneder fra at kunne kalde sig udlært tagdækker. Side 7

Efteruddannelse er ny energi til firmaet

Dansk Tavle Teknik ser uddannelsesplanlægning, som en fast del af firmaets driftsgaver, Side 6

Ny viden giver nye muligheder

Ved at ansætte en lærling med STEM-kompetencer kan virksomhederne også sætte sig nye mål for deres virke, mener man på Learnmark i Horsens. Side 8

EUC Syd succes med Match Making event i Sønderborg

Match Making event har været en del af den opsøgende indsats for at oprette flere lærepladser i STEM-projektet hos EUC Syd. Side 14

I DETTE NUMMER ER DER FOKUS PÅ:

Oprettelse af flere praktikpladser.

For at understøtte denne hovedaktivitet bliver der iværksat følgende aktiviteter:

- Oprettelse af flere STEM-praktikpladser gennem målrettet kontakt og besøg i STEM-virksomheder.
- Udvikling og udbredelse af praktikpladsgaranti inden for STEM-områder.
- Samarbejde med virksomheder om fleksible praktikpladsforløb.

Kompetenceløft for ufaglærte og faglærte inden for STEM-områderne.

For at understøtte denne hovedaktivitet bliver der iværksat følgende aktiviteter:

- Afdækning af STEM-kompetencebehov og igangsætning af målrettet opkvalificering inden for STEM-området i SMV'er.
- Rekruttering og uddannelse af ufaglærte ledige.

KULTURÆNDRING KAN SIKRE VIRKSOMHEDERNE IT-KOMPETENCER

Ved at ændre rekrutteringsvaner og tænke langsigtet kan små og mellemstore virksomheder få de efterspurgte kompetencer, siger lærepladskonsulent Ib Haubo fra Mercantec i Viborg



Mange barrierer i forhold til at ansætte lærlinge i små- og mellemstore virksomheder handler om vaner og kultur, lyder det fra Mercantec i Viborg.

- Det er en aftale. Jeg kigger forbi i næste uge. Så kan vi blive mere konkrete sammen.

Ib Haubo lægger telefonen fra sig og ordner papirerne foran sig i en lille ryddelig bunke. En af dagens mange telefonsamtaler med virksomheder i området er forbi. Men flere venter. For han ved, at der er behov for IT-kompetencer i de små og mellemstore virksomheder.

Og at Mercantec har lærlinge i skoleoplæring, der kan gøre en forskel på IT-området i disse virksomheder. Men det kræver en kulturændring hos virksomhederne og hos lærlingene, for at det gode match kan finde sted.

LØFTE OPGAVERNE

Ib Haubo lærepladskonsulent på

Mercantec i Viborg. Han har dagligt kontakt med virksomheder, hvor han tager snakken om behovet for lærlinge med IT-kompetencer. Særligt når han taler med små og mellemstore virksomheder, viser der sig nogle udfordringer i forhold til at ansætte lærlinge, som kan løfte IT-opgaverne. Det handler om vaner og kultur i disse virksomheder, siger Ib Haubo.

- Hvis jeg skal generalisere lidt, så kan vi konstatere, at der ikke er tradition for at tage lærlinge ind, når det gælder IT-området. Man har ofte løst opgaverne ved at købe sig til IT-ydelser, i stedet for at opbygge in-house kompetencer.

I andre virksomheder er der meget lidt eller intet kendskab til de muligheder, som erhvervsuddannelserne kan tilbyde vedrørende kompetenceudvikling. Og andre steder ser vi, at virksomheder har svært ved at rekruttere og fastholde f.eks. programmører, påpeger Ib Haubo.

OPRUSTNING PÅ DET OPSØGENDE

Netop for at afhjælpe disse problemer har Mercantec iværksat et projekt under STEM-VEJEN, der skal være med til at ændre kulturen og rekrutteringsvanerne i små og mellemstore virksomheder med behov for IT-kompetencer.

Man har intensiveret det opsøgende arbejde, hvor der i dialogen med virksomhederne fokuseres på de eventuelt kommende lærlinges kompetencer og muligheder for at give virksomhederne det ønskede kompetenceløft.

- Desuden arbejder vi med erhvervsfora, hvor vi præsenterer

Antallet af uddannelsesaftaler med virksomhederne er for opadgående. Og med god fart endda, siger lærepladskonsulent Ib Haubo.



de muligheder, vi har, for at oprette fleksible forløb og ekstra valgfri specialefag, der kan udvikle konkrete kompetencer hos lærlingene, siger Ib Haubo.

KONKRET HANDLING

- Vi har i projektet bragt fordele ved at ansætte en lærling i fokus. Vi kan mærke, at virksomhederne er lydhør, men at det er et nyt tankesæt, der skal arbejdes med. Ofte er vi helt nede i lavpraktiske forhold som f.eks. administration, løn og skoleperioder, interne ressourcer i forbindelse med oplæringen, der får virksomhederne til at vige tilbage. Men vores dialog er med til at afmystificere

forestillingerne. Vi får anskueliggjort processen og rollefordelingen, hvilket hjælper mange på vej til beslutningen, lyder det fra lærepladskonsulenten.

PÅ RETTE VEJ

Ifølge Ib Haubo så er projektet kommet godt i gang efter en svær start, hvor Coronaen har været noget af en joker.

Men antallet af uddannelsesaftaler med virksomhederne er for opadgående. Og med god fart endda.

- Vi løfter ikke sløret for det

endelige resultat, før projektet er ved vejs ende, og vi får evalueret på det. Men det, vi foreløbig ser, er absolut positivt og med til at holde motivationen i top, lyder det fra Ib Haubo fra Mercantec i Viborg, netop som telefonen atter ringer.

LÆRLINGE FÅR STYR PÅ SOFTWAREN

Med ansættelse af to IT-lærlinge fra Mercantec i Viborg har Bestech i Kolding fået inhouse viden, der fremtidssikrer kvalitet og leverancer af firmaets produkter.



Lærlingene Loke (th.) og Niklas har fået bragt Koldingvirksomheden Bestech langt videre på IT-området, siger ejer Tommy Hansen.

Der er travlhed i IT-firmaet Bestech i Kolding. Vigtigt software skal være klar til levering, og der skal tænkes på nye produkter. Der er hele tiden produkter i pipelinen fra ide over produktion til lancering.

Sådan har det stået på en rum tid, men har for alvor taget fart det sidste års tid. Her fik Tommy Hansen og Bestech nemlig to lærlinge ombord på projektet, og det har virkelig sat skred i sagerne.

IT-KOMPETENCER INHOUSE

- Jeg har selv en elektronikfaglig baggrund og har kunnet udvikle ideen fra vision til produktplan. Selve programmeringsarbejdet til vores produkter købte jeg mig til i starten, hvilket ikke har været uden omkostninger og problemer. På et

tidspunkt kunne jeg se, at jeg havde behov for at have IT-kompetencerne i firmaet for at sikre kvalitet og kommunikation omkring f.eks. kravspecifikationer og funktionalitet i softwaren. Så kontakten til Ib Haubo og Mercantec kom på det helt rigtige tidspunkt, og har faktisk været en gamechanger i udviklingsprocessen, understreger Tommy Hansen.

VIDEN BRINGER OS VIDERE

Ib Haubo er Læreplads- og virksomhedskonsulent på Mercantec i Viborg, og han foreslog Tommy Hansen at ansætte et par datateknikerlærlinge med speciale i programmering, som kunne tilføre Bestech den viden, der var brug for.

På Mercantec havde man elever, som havde gennemført grunduddannelserne og således kompetencemæssigt var i stand til at træde ind i firmaet og gøre en forskel.

- Jeg havde aldrig fået lærlingetanken, siger Tommy Hansen, og fortsætter: Da Ib Haubo forklarede om lærlingenes færdigheder og engagement, tænkte jeg, at lige netop den viden kan bringe os videre.

De er udlært i august 2022, og jeg må sige, at det har været en gevinst at have dem i firmaet. Ikke blot har det frigjort økonomiske ressourcer til andre dele af projektet. Det har også givet mig en vigtig sparring i forhold til at se og udnytte potentialet i vores IT-produkter, nikker Tommy Hansen.

STEM er en god dialogåbner, som gør at vi kan komme ind på virksomhedens nuværende kompetencebehov og dens fremtidige udviklingsønsker, siger Jakob Tønsberg Pilgaard, der er skoleoplæringschef og lærepladskonsulent Jytte Dannevig.

DIALOG FØRER TIL FLERE LÆREPLADSER

Kendskab til virksomheder er afgørende for resultatet, lyder det fra TECHCOLLEGE i Aalborg.

Det, man lyser på, skinner. Men øget opmærksomhed er ikke nok til at forklare den fremgang i antallet af etablerede lærepladser inden for STEM-området, som TECHCOLLEGE i Aalborg i øjeblikket oplever. Det er et samspil, hvor flere komponenter indgår herunder flere ressourcer til området, nye arbejdsmetoder i den opsøgende indsats og en intern vidensdeling, der klæder lærepladskonsulenterne bedre på til opgaven.

- Vi har i vores STEM projekt, som har som mål, formuleret nogle effekter, som vi gerne vil have ud af indsatsen ud over at få oprettet flere STEM-praktikpladser. Dels, selvfølgelig at se en stigning i STEM-lærepladserne, dels at få afprøvet nogle metodikker i den opsøgende kontakt til virk-

somhederne. Og endelig at få optimeret de interne arbejdsgange og vidensdeling på TECHCOLLEGE, forklarer Jakob Tønsberg Pilgaard, der er skoleoplæringschef på TECHCOLLEGE i Aalborg.

Projektet løber nogle måneder endnu, hvorfor de endelige resultater ikke ligger klar. Men strømpilen peger i den rigtige retning.

I DIALOG MED VIRKSOMHEDERNE

På TECHCOLLEGE har man nu tre konsulenter, der er dedikeret til udelukkende at arbejde med lærepladser inden for STEM-området. Konsulenterne besøger virksomhederne for at tage dialogen om behovet for lærlinge eller medarbej-

dere med STEM-kompetencer. Her er STEM-temaet i det hele taget en god samtalestarter.

- Det er langt fra alle virksomheder, der arbejder systematisk med STEM. Der er en underskov af virksomheder, der ikke er helt med på, hvad STEM er, og hvilken betydning det har for netop deres virksomhed. Der er et udækket informationsbehov, som vi også forsøger at afhjælpe med vores kontakt, siger lærepladskonsulent Jytte Dannevig.

STØRRE KONTAKTFLADE

Ved at have konsulenter, der målrettet arbejder med STEM lærepladser, får TECHCOLLEGE kortlagt, hvilke virksomheder i området,

som har behov for STEM-kompetencer. Virksomhederne bliver knyttet tættere til uddannelsesinstitutionen, som derigennem bedre kan dimensionere uddannelserne i forhold til uddannelsesbehovet.

- Vi får opbygget en vidensbank, som gør, at vi kan målrette vores indsats og tilbud. Desuden får vi et personligt kontaktnet, som er så vigtig for at opnå en god dialog med virksomhederne. Det danner grobund for et bredere samarbejde også om andre kompetencer og medarbejderprofiler, påpeger Jytte Dannevig.

Internt på TECHCOLLEGE er der desuden skabt et tæt samarbejde med øvrige fag og brancher i forhold til STEM. Der arbejdes jo med STEM-kompetencer inden for alle fag. Det er ikke forbeholdt højteknologiske eller "naturvidenskabelige" fag.

- Alle fag har STEM-elementer, hvorfor det er vigtigt for os at have STEM vinklen på alle fag og brancher. Vi har etableret en intern sparring og nye informationsrutiner, der synliggør hvilke STEM-elementer, der arbejdes med på TECHCOLLEGE, og som vores konsulenter kan holde sig ajour med. Det gælder om at være fagligt klædt på til at gå i en konkret dialog med virksomheder om deres nye lærlinge, siger Jakob Tønsberg Pilgaard.

VI HAR STEM MED OVERALT

Konsulenterne har STEM med i tasken, hver gang de er på virksomhedsbesøg. Helt praktisk er indgangen til dialogen virksomhedernes behov for kvalificerede medarbejdere. Derudaf identificerer konsulenterne også

kompetencebehovet og har mulighed for at byde ind med emner og kandidater. Og interessen for STEM er vitterlig til stede.

- STEM er en god dialogåbner, som gør at vi kan komme ind på virksomhedens nuværende kompetencebehov og dens fremtidige udviklingsønsker. Derigennem kan vi jo tale om et eventuelt match på lærlingeområdet. Det baner vejen for en del nye lærepladser, siger Jytte Dannevig. Hun fortsætter:

OGSÅ SOM ROTATION

- Som eksempel kan jeg nævne en virksomhed, der skulle have deres medarbejdere på efteruddannelse. Her drøftede vi mulighederne for at ansætte lærlinge med de kompetencer, der skulle til for at holde produktionen kørende, mens medarbejderne var på uddannelse. Det udmøntede sig faktisk i et par lærepladser. Den form for rotationsordning er velegnet til at introducere STEM i virksomheden på et meget konkret plan.

SEJT TRÆK

- Faktisk har vi særlig gode muligheder for at hjælpe virksomhederne med at få de rette STEM-kompetencer ind i virksomheden ved at bringe forskellige ordninger i spil. Vi har allerede nu gjort os positive erfaringer med lærepladsindsatsen i dette STEM-projekt. Vi afventer nu de næste måneders resultater, og så evaluerer vi på effekten. Vi er godt klar over, at det vi gør nu, høster vi først af senere. Derfor har vi det lange lys på. Men allerede nu kan vi se, at det er den rigtige vej at gå, siger Jakob Pilgaard





NYE KOMPETENCER LØFTER LEDIGE IND PÅ ARBEJDSMARKEDET

På Tradiums uddannelsesforløb har de ledige stiftet bekendtskab med STEM-kompetencer. Forløbene er sammensat således, at den ledige senere kan opnå merit på en uddannelse. På den måde afkortes vejen til at blive faglært inden for STEM-fagene.

Efter tre måneders uddannelse og praktik står 8 ud af 10 deltagere med en ansættelse som voksenlærling i hånden.

I en tid med høj beskæftigelse og stor efterspørgsel på arbejdskraft er en af nøglerne til at løse disse udfordringer at uddanne og opkvalificere ufaglærte ledige og kon-tanthjælpsmodtagere inden for de områder, der søger arbejdskraft. Men hvordan skal de ledige uddannes og til hvad? De spørgsmål har

man stillet sig selv på Tradium - og fundet svaret på.

- På Tradium har vi kortlagt de eksakte kompetencebehov i virksomhederne, mens jobcentrene har udvalgt ledige, der var interesseret i at arbejde indenfor brancherområderne. Gennem en række

skræddersyede uddannelsesforløb med indlagte praktikperioder i virksomhederne får de ledige kompetencer til at søge om job eller ligefrem få en ansættelse som voksenlærling, siger projektleder Stine Kvist Jeppesen fra Tradium.



På Match Making og jobcaféerne møder virksomheder og de ledige hinanden og får en uforpligtende, som kan føre til en praktikplads og senere en ansættelse eller en læreplads.

BYGGER BRO

På Tradium har de ledige gennemført forløb inden for flere forskellige brancher. Blandt andet et forløb målrettet metalindustrien, et forløb med fokus på fiberteknik ved afdelingen Strøm, Styring og it, et "byggemedarbejder"-forløb, der havde fokus på STEM-kompetencer til tosprogede ledige. Ved industrioperatøruddannelsen har underviser og konsulent Jørgen Rousing stået for et forløb, der har haft fokus på at bygge bro mellem ledige og produktionsvirksomheder, og som forkorter vejen til en faglig uddannelse gennem undervisningen.

- Forløbene har typisk været 3 måneder, hvor der har været 2 x 4 ugers virksomhedspraktik, og et forsigtigt skøn viser, at omkring 80 % af deltagerne har fået job i deres praktikvirksomhed. Mange har endda fået ansættelse som voksenlærling. Og så ser vi også, at de faktisk bliver i virksomheden efter endt uddannelse, så det er en god investering for virksomhederne, fortæller Jørgen Rousing.

DET GODE MATCH

Jørgen Rousing forklarer videre, at de i undervisningen arbejder med et bredt spekter af kompetenceudvikling, som spænder fra ergonomi over kvalitetsbevidsthed og tegningsforståelse til LEAN-værktøjerne. Målet er, at gøre de ledige klar til at møde hverdagen i virksomhederne.

Tradium har blandt andet afholdt Match Making og jobcaféer, for at virksomheder og de ledige på uddannelsen har kunne mødes og få en uforpligtende snak.

Efterfølgende har virksomhederne udarbejdet en liste med de kandidater, de gerne ville have i praktik.

Og det match er for det meste gået rigtig godt.

HURTIGERE FAGLÆRT

- Indholdet i et af vores forløb har indlagt kompetenceelementer fra industrioperatøruddannelsen, som en typisk industrivirksomhed har behov for. De ledige har således stiftet bekendtskab med STEM-kompetencer og sporer sig hurtigt ind på jobbet i praktikvirksomheden. Desuden er forløbet sammensat således, at den ledige senere kan opnå merit på en uddannelse og dermed afkorte grundforløbets 2. del fra 20 uger til 10. På den måde afkortes vejen til at blive faglært inden for STEM-fagene såsom industrioperatør, og det er attraktivt også for virksomhederne, fortæller Jørgen Rousing.

Han pointerer også, at de gode resultater skabes ved at have én og samme underviser som nøgleperson gennem hele forløbet. Deltagerne er ofte personer, der er uvant med uddannelse og selvværd og selvtillid er ikke altid deres stærke side.

ØGET INTERESSE FOR UDDANNELSE I HORSENS- OMRÅDET

Learnmark i Horsens oprustning på den opsøgende virksomhedsrådgivning har givet mere travlhed på efteruddannelserne.

Fremtidens arbejdsmarked kræver stadig flere kompetencer, og særligt teknologiske færdigheder er vigtige. Det ved man på Learnmark i Horsens. Men man ved det også i de virksomheder, som Learnmark arbejder sammen med. Erhvervsskolen har nemlig været i dialog med mange af områdets virksomheder for at tale om kompetenceudvikling af medarbejderne. Og det er der kommet ganske fine resultater ud af, for virksomhederne har taget godt imod budskabet om i tide at sikre sig de fornødne kompetencer, så de kan følge med tidens krav og kundernes forventninger.

ANSAT KONSULENT

- Vi har i forbindelse med projekt STEM-VEJEN fået tilført ressourcer, så vi kunne ansætte en virksomhedskonsulent til at kortlægge virksomhedens uddannelsesbehov inden for STEM-området. Målet har været at få gang i en mere systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedernes faglærte og ufaglærte medarbejdere, så de kan få et kompetenceløft, fortæller lærepladskonsulent Kim Aagaard fra Learnmark.

HELE REGISTRET

Oprustning på den opsøgende virksomhedsrådgivning har givet pote. Virksomhedskonsulent har sammen med de interesserede virksomheder lavet kompetenceudviklingsplaner, som har omfattet hele registret fra etablering af flere lærepladser, uddannelse af voksenlærlinge til efteruddannelse af faglærte medarbejdere.

- Vi er meget tilfredse med de foreløbige resultater. Vi oplever en lydhørhed overfor kompetenceudviklingen, som tegner godt for fremtiden. Især inden for de STEM-faglige områder, som vi her har haft fokus på, har vi fået et godt og tæt samarbejde med meget motiverende virksomheder, lyder det fra Kim Aagaard.

PROCESSEN VIGTIG

Han peger samtidig på, at det er vigtigt at tilbyde virksomhederne kvalificeret hjælp til administration og det tilhørende papirarbejde ved eksempelvis uddannelsesplaner og uddannelsesafvikling. For man har travlt i virksomhederne og det administrative omkring efteruddannelse kan være noget af en mundfuld for nogle virksomheder.



Øverst: Lærepladskonsulent Kim Aagaard fra Learnmark er tilfreds med den modtagelse, som budskabet om kompetenceudvikling har fået i de lokale virksomheder.

Nederst: Der er kommet flere aftaler om at uddanne voksenlærlinge, som her Jonas Vadmand, der skal være tagdækker.

- Det er jo et felt, hvor vi har en styrke og virkelig noget at byde ind med. Og det bliver honoreret af virksomhederne. Det skulle vi gerne helt konkret kunne aflæse på den meraktivitet, vi har fået ud af vores oprustning, siger Kim Aagaard, der særligt glæder sig over de nye voksenlærlinge, der nu kommer på.



27-årige Jonas Vadmand har ønsket at få papir på sin viden og er derfor startet inden for tagdækkerfaget som voksenlærling .

ARBEJDSLIVET I HØJDERNE LOKKER

Jonas Vadmand er som voksenlærling kun 10 måneder fra at kunne kalde sig udlært tagdækker.

- Det gi'r et kick at stå heroppe i højderne og arbejde. Spændingen og udfordringen er noget af det, der tiltaler mig i jobbet. Det må jeg sige.

Ordene kommer fra Jonas Vadmand, der i øjeblikket er ved at tage en uddannelse som tagdækker på Learnmark i Horsens. Han er voksenlærling hos Phønix Tag, og han har fået merit, så han kan færdiggøre uddannelsen på den halve tid. For han har både erfaring og håndværksmæssig flair for arbejdet i de højere luftlag.

PAPIR PÅ VIDEN

- Jeg har prøvet lidt af hvert inden for håndværket, inden jeg kom ind i tagdækkerfaget, hvor jeg arbejdede i 2 år som ufaglært, inden jeg blev

voksenlærling. Længe har jeg ment, at jeg ikke behøvede et egentligt svendebrev for at udføre arbejdet, for jeg arbejdede jo langt hen ad vejen på lige fod med de faglærte. Men da jeg blev gjort opmærksom på mulighederne for at få papir på min faglige kunnen, så var der nogle fordele der trak, siger 27-årige Jonas Vadmand.

Netop her vejede jobsikkerheden godt til, for han ville få nogle kompetencer, han ville ellers ville have svært ved at tilegne sig. Og så selvfølgelig det faktum at lønnen også ville få et nøk opad, når han stod med svendebrevet.

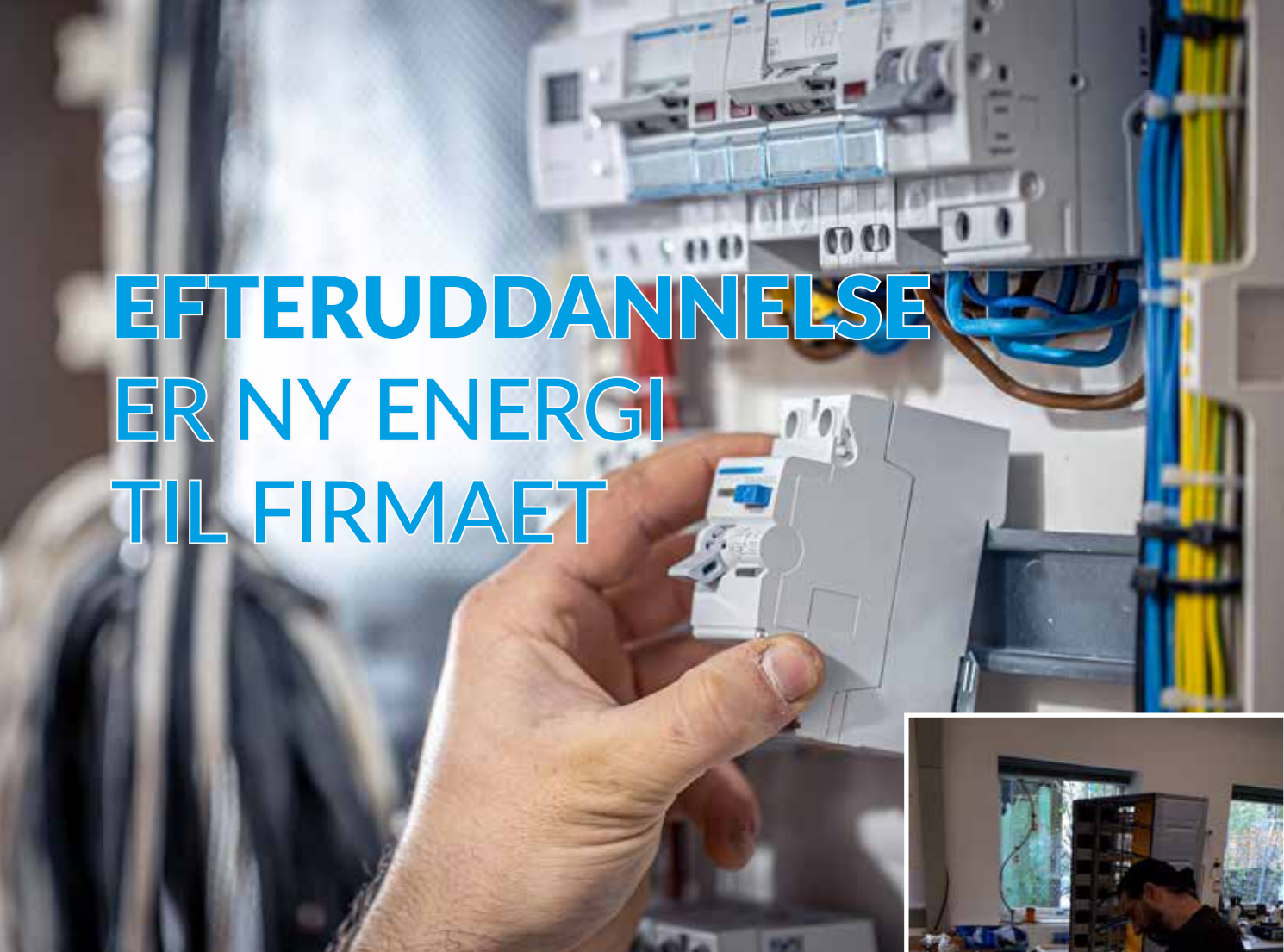
PÅ SKOLEBÆNKEN IGEN

Selv om Jonas Vadmand befinder

sig i det rette element, når han balancerer på byens tage, så havde han sværere ved at forestille sig, hvordan livet på skolebænken ville tage sig ud. Men også her har han fået en positiv oplevelse.

- Det er voksne mennesker, der underviser voksne mennesker. Det gør en forskel. Og så er det faktisk meget interessant at få erfaring med de teknologiske værktøjer, vi også skal bruge. Her tænker jeg på autocad-programmer med videre. For der hører faktisk mere til tagdækkerfaget end at lægge tagpap på, smiler den snart faglærte tagdækker.

EFTERUDDANNELSE ER NY ENERGI TIL FIRMAET



Dansk Tavle Teknik: - Vi tror, at de udviklingsmuligheder vores medarbejdere får hos os, også udmønter sig således, at vi kan fastholde de dygtige medarbejdere.

- Vi ser kompetenceudvikling som en ren win-win situation for vores virksomhed og for vores medarbejdere. Medarbejderne får et bredere jobindhold, flere kvalifikationer og nye udviklingsmuligheder. Vi som virksomhed får kvalificerede medarbejdere, som vi kan bygge vores fremtidige udvikling på, siger økonomi- og regnskabschef Susan Hansen fra Dansk Tavle Teknik.

Aktuelt har Helsingørfirmaet gennemført en kompetenceafklaring for virksomhedens ufaglærte medarbejdere i samarbejde med ZBC i Slagelse. Og en uddannelsesplan er netop ved at blive lagt.

GIVER OVERBLIKKET

- For et stykke tid siden spurgte vi vores medarbejdere, hvilke ønsker og behov de havde i forhold til et kompetenceløft. De informationer sammenholdte vi med vores egne behov for at få udviklet kompetencerne i virksomheden. Sammen med ZBCs kompetenceafdækning gav det os overblikket over de ud-

dannelsesaktiviteter, vi nu skal gennemføre, lyder det fra Susan Hansen.

Firmaet producerer eltavler, som tavlebyggerne klargør til elektrikerne, der færdiggør produktet. Tavlebyggerne er ufaglærte og har været fokus for firmaets kompetenceløft. Konkret handler det om at give tavlebyggerne et elkursus, så de er bedre klædt på i forhold til den el-tekniske udfordring – også i fremtiden. Desuden er der også et ønske om at løfte kompetencerne på lagerområdet.

FASTHOLDE MEDARBEJDERNE

- Vi ser uddannelsesplanlægning, som en fast del af firmaet driftsopgaver, for kompetencerne skal være ajour. Vi tror, at de udviklingsmuligheder vores medarbejdere får hos os også udmønter sig således, at vi kan fastholde de dygtige medarbejdere. Og det er en ekstra gevinst, pointerer økonomi- og regnskabschef Susan Hansen



KOMPETENCE- PLANERNE KOMMER PÅ PLADS



Når vi får de bløde kvalifikationer bragt i spil sammen med STEM-kompetencerne, så ser vi store resultater i kompetenceudviklingen, siger virksomhedskonsulent på ZBC, Keld Jensenius.

Keld Jensenius og kolleger fra Roskilde Tekniske Skole har som led i projekt STEM-VEJEN intensiveret den opsøgende kontakt til virksomhederne netop med henblik på at introducere en mere struktureret og systematisk plan for virksomhedernes kompetenceudvikling. Særligt virksomheder med behov for at få styrket eller løftet deres kompetencer inden for STEM-området har været i fokus. Og her har man fra Keld Jensenius og kollegernes side forsøgt at gå nye veje for at komme i kontakt med så mange relevante virksomheder som muligt.

FOKUSERET INDSATS

- De midler vi har fået tilført gennem STEM-projektet, har vi blandt andet anvendt på et samarbejde med et callcenter, som har foretaget den første kontakt til virksomhederne. Efterfølgende har vi så kunnet fokusere indsatsen på – i samarbejde med virksomhederne selvfølgelig – at konkretisere og igangsætte dels kompetenceplanerne og dels uddannelsen.

Inden callcentret gik i gang med opgaven havde Keld Jensenius screenet de lokale virksomheder og udvalgt dem, der var mest oplagte at kontakte. Listen var lang og indsatsen har givet pote.

- Vi er blevet vældig godt modtaget i virksomhederne, hvor mange godt har været bevidste om behovet for at få et kompetenceløft af i hvert fald dele af medarbejderstyrken. Men de små og mellemstore virksomheder, som er vores målgruppe, sidder fast i driften og har svært ved at frigøre ressourcer til at tænke strategisk fremadrettet. Mange steder kommer vi som kaldet, pointerer Keld Jensenius.

PLANEN ER LAGT

Et af målene for ZBCs indsats har været at hjælpe 100 små og mellemstore virksomheder med en kompetenceudviklingsplan for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere. Og der er man kommet i mål.

Som eksempel nævner Keld Jensenius samarbejdet

med Danske Tavle Teknik i Helsingør, som har gennemført en kompetenceafklaring og udarbejdet en uddannelsesplan, som nu skal effektueres.

Han fortsætter:

- Vi har kunnet afhjælpe mange her og nu behov for kompetenceløft gennem vores AMU-kurser. Ved andre og mere komplekse kvalifikationsbehov har vi sammensat både skræddersyede individuelle forløb og forløb for hold blandt andet med vores AMU-pakker. I en del tilfælde har vi kunnet etablere voksenlærlingeforløb, så virksomhedens ufaglærte kunne få papir på deres kunnen i form af et svendebrev. Vi har faktisk været hele paletten rundt med hensyn til sammensætning af uddannelsesstilbud, siger virksomhedskonsulenten fra ZBC.

NY VIDEN OGSÅ INTERNT

- Det har været nyt og nyttigt for os at entrere med et professionelt callcenter. De har kunnet etablere mange flere kontakter på relativ kort tid, end vi selv har haft ressourcer til. Det er en god erfaring, vi er blevet rigere. En anden erfaring er, at lige netop nu er tiderne gunstige for at nå virksomhederne med budskabet og tilbuddet om langsigtet uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling. For de kontante og konkrete kompetencer er efterspurgt, nikker Keld Jensenius.

Han understreger også en vigtig pointe i dialogen med virksomhederne: Nemlig ikke at fokusere ensidigt på STEM-områderne.

- Det er fristende at betragte udvikling af STEM-kompetencerne som en kur, hvilket det også er. Men det er ikke en mirakelkur. At få de bløde kvalifikationer bragt i spil, såsom kommunikation, samarbejde, motivation og ejerskab er ofte forudsætningen for, at de nyerhvervede kompetencer rigtigt kan udfolde sig. Det er budskaber, vi tager med os videre, siger virksomhedskonsulent på ZBC, Keld Jensenius.

FLERE LÆREPLADSER:

NY VIDEN GIVER NYE MULIGHEDER

Ved at ansætte en lærling med STEM-kompetencer kan virksomhederne også sætte sig nye mål for deres virke, mener man på Learnmark i Horsens.

Nogle virksomheder sættes unødigt bagud i udviklingen, fordi de ikke har de rette kompetencer til at tage det næste skridt fremad. De vidensressourcer de internt kan trække på til f.eks. produktudvikling er måske ikke fulgt med tiden, og så er virksomheden kommet bagud i forhold til konkurrenterne på markedet. På sigt kan det blive dyrt, ja måske endda fatalt.

For at imødegå den situation har Learnmark i Horsens intensiveret det opsøgende arbejde i forhold til at få virksomhederne i området til at sikre fremtidens kompetencer ved at ansætte lærlinge, der kan tilføre ny og nødvendig viden til den enkelte virksomhed. Konceptet, man nu går ud til virksomhederne og de kommende lærlinge med, er en del af et STEM-projekt, der netop har til formål at oprette flere lærepladser i virksomhederne. Lærepladskonsulent Kim Aagaard forklarer:

- Der er faktisk en række brikker, som skal falde i hak, for at uddannelsesaftalen er i hus. Og at uddannelsesforløbet på skole og hos virksomheden forløber glat og succesfuldt. Vi forsøger nu at støtte virksomhed og lærling fra før uddannelsesaftalen indgås – ja faktisk før – og til lærlingen står med sit svendebrev. Det er en proces, der kræver en del nytænkning fra alle parter herunder også os selv. Derfor er vores projekt også formuleret, så vi har mulighed for at improvisere og udforske nye metoder undervejs.

VED HVAD DE FÅR

Noget at det første, man har taget fat i på Learnmark, er at skabe en realistisk forventning fra såvel virksomheder som lærlinge til det, de går ind til, når de skriver under på en uddannelsesaftale. Det handler meget om information.

- Virksomhed, lærling og vi som uddannelsessted skal sammen skabe de gode rammer for et succesfuldt forløb. Krav og forventninger skal formuleres og mødes. Det er helt centralt i vores informationsgivning allerede før en uddannelsesaftale kommer i stand. Så tager vi nemlig mange frustrationer og potentielle konflikter i opløbet, siger Kim Aagaard.

SE OG HØRE SELV

I støbeskeen hos Learnmark er også fyraftensmøder for virksomhederne, hvor de dels får en grundig præsentation af uddannelserne på Learnmark og de praktiske forhold omkring at ansætte en lærling. Og dels får lejlighed til at møde lærlinge, der allerede er i gang i virksomhederne, som kan fortælle om deres oplevelser. Og ikke mindst om, hvad de har eller kan bidrage med til virksomhedens udvikling. De seancer har man store forhåbninger til både kan afmystificere uddannelsesverdenen og motivere til mere.

UDVIKLING I FOKUS

Alle uddannelser har STEM-elementer i sig, og STEM-kompetencerne er vigtige for alle virksomheder, hvilket Learnmarks lærepladskonsulenter heller ikke forsømmer at pointere.



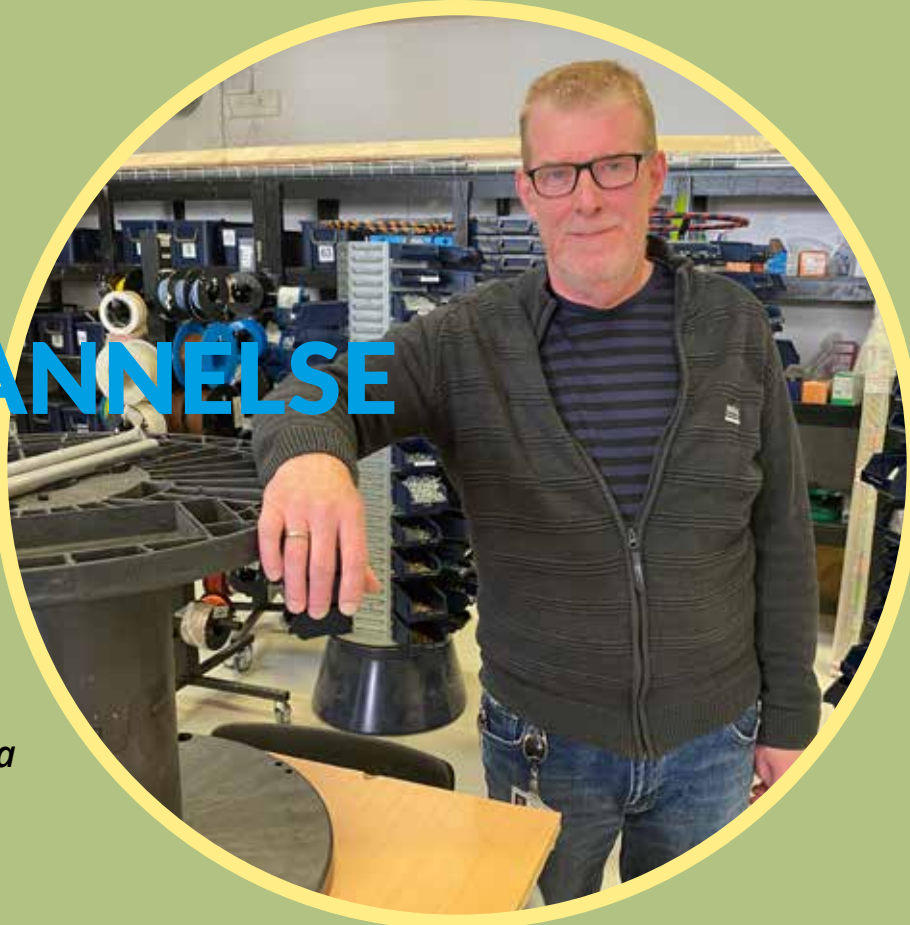
At lærlingene er med til at løfte virksomheden ind i nye udviklingsområder, er et slagkraftigt argument, som vinder genklang, siger lærepladskonsulent Kim Aagaard.

I dialogen med virksomhederne spørger de derfor også direkte ind til, hvordan virksomhederne arbejder deres interne kompetenceudvikling. Og med hvilken tidshorisont, de lægger planer.

- Vi erfarer, at en del virksomheder lytter meget opmærksomt, når de får forklaret, hvilke muligheder en lærling har for at bidrage med nye kompetencer. Og hvordan vi har mulighed for sammen at skabe uddannelsesforløb, der passer godt til virksomhedens behov. Vi har en del eksempler på, at lærlingene er med til at løfte virksomheden ind i nye udviklingsområder. Det er de eksempler, vi gerne vil markedsføre i projektet, nikker lærepladskonsulent Kim Aagaard.

VI GUIDER TIL EFFEKTIV EFTERUDDANNELSE

Et er at afdække et kvalifikationsbehov, noget andet er at udfylde det, og lige netop her har vi en mission i både små, mellemstore og helt store virksomheder, siger lærepladskonsulent Henrik Holse Nielsen fra TECHCOLLEGE i Aalborg.



Når Henrik Holse Nielsen kontakter de store virksomheder i TECHCOLLEGES område for at tale om kompetenceafklaring, så har mange af dem allerede en plan for, hvordan kompetenceudviklingen skal forløbe over den nærmeste fremtid. Der er dog ingen grund til at afslutte samtalen og lægge telefonen af den grund, for en del af virksomhederne har udfordringer med at få omsat deres kompetencebehov i en konkret og effektiv uddannelsesplan. En plan, der udførligt beskriver, hvilke medarbejdere eller medarbejdergrupper, der skal på uddannelse i hvad, hvor og hvornår. Men her har Henrik Holse Nielsen ofte de løsninger, som disse virksomheder mangler.

DET STORE OVERBLIK

- Gennem det arbejde med kompetenceudvikling i virksomhederne, som vi i vores STEM-projekt har udført, er vi blevet bevidste om, at selv store virksomheder med egen HR-afdeling har brug for det overblik over muligheder for efteruddannelse og opkvalificering, som vi sidder inde med. For selv om man i disse virksomheder er helt på det rene med deres uddannelsesbehov nu og i fremtiden, så kan det være svært for dem at hitte rundt i uddannelsesudbuddet og de mange muligheder, vi har for fleksibel afholdelse, siger Henrik Holse Nielsen.

FÅR DET TIL AT SKE

For at hjælpe virksomhederne med at få gennemført de ønskede uddannelsesforløb har man på TECHCOLLEGE intensiveret dialogen med de større virksomheder for at skabe det nødvendige overblik. Mange af de ønskede uddannelser har TECHCOLLEGE selv på paletten, men man inddrager selvfølgelig også andre institutioners uddannelsstilbud i den plan, man lægger sammen med den enkelte virksomhed.

- De større virksomheder har mange faggrupper, hvis uddannelsesbehov skal tilgodeses. Det er ofte et puslespil at få logistikken til at gå op, så produktionen eller hele afdelinger ikke lægges ned, men medarbejderne er på uddannelse. Men det kan vi i de fleste tilfælde løse ved at gennemføre uddannelses fleksibelt. Sammen med virksomheden lægger vi disse detaljerede afviklingsplaner, nikker lærepladskonsulenten.

FLEKSIBEL TILPASNING

I mange tilfælde kan TECHCOLLEGE sammen med virksomheden faktisk tilrettelægge medarbejdernes opkvalificering uden at det påvirker produktionen nævneværdigt.

Det kræver lidt kreativitet og fleksio-

Der er absolut brug for erhvervsskolernes ekspertise selv i de store HR-afdelinger. Dels som sparringspartnere i forhold til at få et overblik over uddannelsesudbuddet, fastslår lærepladskonsulent Henrik Holse Nielsen.

bilitet, men så er vejen til nye kompetencer også åben.

- Vi har da eksempler på, at virksomheder, der på grund af den helt aktuelle og globale materialemangel, ikke er i fuld produktion har udnyttet den frie kapacitet til at efteruddanne medarbejderne. Og eksempler, hvor vi med succes kan benytte en rotationsordning, lyder det fra TECHCOLLEGE.

- STEM projektet har givet os en ny erkendelse, siger Henrik Holse Nielsen, og fortsætter:

- Der er absolut brug for erhvervsskolernes ekspertise selv i de store HR-afdelinger. Dels som sparringspartnere i forhold til at få et overblik over uddannelsesudbuddet. Men også som guide til at sammensætte de rigtige uddannelser og deres afvikling på den rette måde, så det passer bedst muligt ind i virksomhedens produktionsplan.



Skolens uddannelseskonsulenters tilbagemeldinger på STEM-projektet har været positive. De har nydt godt af at have mere tid til virksomhederne. Tid de bl.a. har brugt på at afholde en Match Making event for virksomhederne i lokalområdet.

EUC SYD SUCCES MED MATCH MAKING EVENT I SØNDERBORG

Match Making event både i september og i april måned har været en del af den opsøgende indsats for at oprette flere lærepladser i STEM-projektet hos EUC Syd.

Skolens uddannelseskonsulenters tilbagemeldinger på STEM-projektet har været positive. De har nydt godt af at have mere tid til virksomhederne. Tid de bl.a. har brugt på at afholde Match Making event for virksomhederne i lokalområdet to gange årligt. Hvorfor, det er så vigtigt, at få et godt match imellem elever og virksomheder, er, fordi eleverne oplever, at opgaverne er mere konkrete, og at de bare lærer mere af at være i en virksomhed end i skoleoplæring.

MØDER ELEVER PÅ EGEN HJEMMEBANE

En af de inviterede virksomheder er Sydbank. Roland

Lorenzo, der leder Helpdesk og IAM deltog til Match Making i april måned. Han siger om arrangementet:

- Det er fedt, at møde eleverne på deres hjemmebane, det gør faktisk en forskel. For mig har det været tidsbesparende, at kunne finde vores it-supporterlærlinge til Match Making frem for den formelle vej med jobopslag og jobsamtaler. Jeg kunne hurtigt spotte om de passede ind til det, vi har brug for. Jeg kunne også spørge dem om, "Hvad brænder du for?", "Hvad forventer du af din læreplads?" Vi skal rekruttere lærlinge, der har lyst til et stort flow af sager frem for



Det er fedt, at møde eleverne på deres hjemmebane. Jeg kunne hurtigt spotte om de passede ind til det, vi har brug for, siger Roland Lorenzen, der leder af Sydbanks helpdesk og IAM.



18-årige Lucas Mulberg fik sin læreplads ved Bitzer Electronics efter Match Making event på EUC syd. Han uddanner sig til datatekniker med programmering som speciale.

at fordybe sig. De lærlinge vi kigger efter skal være opsat på kundevenlighed, da de servicerer 2500 mennesker fra vores it-support. Den slags lærlinge fandt jeg heldigvis på EUC Syd.

MATCH OPNÅET

En af de heldige elever, der oplevede at gå fra eventet med en uddannelsesaftale i hånden var 18-årige Lucas Mulberg. Han uddanner sig til datatekniker med programmering som speciale (EUX) og fik sin læreplads ved Bitzer Electronics efter eventet tilbage i september. Han er ekstra glad, fordi det er et faktum, at der er færre lærepladser for programmører end for IT-supportere:

- Jeg er interesseret i det område, som min læreplads arbejder med nemlig speciallavede computere til specifikke formål. Da jeg mødte virksomheden til skolens Match Making, spurgte jeg, hvad jeg ville

komme til at lave, hvis jeg kom derud. I min jagt efter en læreplads betød det noget, at der var nogen fra virksomheden som vidste, hvad lærlingen skulle lave altså programmører, der deltog i arrangementet. Sådan var det for Bitzer Electronics, og derfor ville jeg gerne have læreplads hos dem, fortæller Lucas Mulberg.

RIFT OM VIRKSOMHEDERNE

EUC Syd har lært af aktiviteten og næste gang vil de overveje antallet af elever i forhold til virksomheder. Der var inviteret 11 virksomheder til 70-80 elever inden for it-uddannelserne. Der var derfor rift om virksomhederne, og der var desværre begrænset tid til den enkelte elev.

Projektleder Eva Sjöström har evalueret forløbet med Match Making og siger:

- Nogle elever har godt af at få meget hjælp og har brug for meget

støtte. Mens andre elever selv kan og er mere udadvendte og motiveret for at søge lærepladser.

Målet, som virksomhedskonsulentten satte for eventet var, at 75 % skulle få en læreplads til Match Making:

- De 75 % fik vi indfriet, og jeg er sikker på, at én af grundene til succesen er, at eleverne inden for IT og data ofte er dårlige til at sælge sig selv, og det hjælper dem, at vi sætter rammen for, at de får en snak ansigt-til-ansigt. Snakken går på, hvad virksomheden vil lære deres lærlinge, og hvad der er vigtigt for dem. Ren forventningsafstemning. Inden for andre fag virker det bedre, at eleverne smider en ansøgning. Det er forskelligt fra branche til branche. Fx inden for transportfirmaer virker det bedre, lyder det fra Hans Chr. Carstensen, der er virksomhedskonsulent på EUC Syd.



Uddannelsen til industrioperatør er et stærkt kort i forhold til kompetenceløftet i produktionsvirksomheder, lyder det fra Christian Winther Knudsen og Inger Holm fra Mercantec i Viborg.

UDDANNELSESREJSEN STARTER PÅ MERCANTEC

Vi er på Mercantec i Viborg sammen med 12 medarbejdere fra midtjyske virksomheder. De er alle over 25 år uden en faglig uddannelse, og foran dem ligger en 20 måneders uddannelsesrejse, som fører til et svendebrev som industrioperatør. Forventningerne er store hos deltagerne, der ser uddannelsen som en vej til en mere sikker fremtid på arbejdsmarkedet.

At de 12 medarbejdere nu er i gang med at løfte deres kompetencer er blandt andet kommet i stand via en målrettet indsats fra Mercantecs side for at motivere de lokale virksomheder til at efteruddanne deres medarbejdere. Det sker i regi af Projekt STEM Vejen, som fokuserer på at udvikle STEM-kompetencerne (Science, Technology, Engineering og Mathematics, som på dansk dækker over naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik) hos virksomhederne og deres medarbejdere. Hos Mercantec har man brugt industrioperatøruddannelsen som løftestang til at få samarbejdet med virksomhederne løbet i gang.

RELEVANT INDHOLD

Underviser og lærepladskonsulent Christian Winther Knudsen fra Mercantec fortæller:

- Uddannelsen til industrioperatør egner sig fantastisk godt til efteruddannelse af medarbejderne på produktionsvirksomhederne i vores område. Dels er det en afvekslende voksenuddannelse med en uges teori på uddannelsen og en uges praktisk arbejde i virksomheden, hvilket betyder, at virksomheden kan planlægge forløbet i produktionen. Og dels har uddannelsen i sit indhold fag, der favner både det teknisk-faglige område og de procesafhængige

områder som kommunikation, arbejdsorganisering og forretningsforståelse. Alt sammen leveret med en pædagogik, der er møntet på voksne menneskers situation og forudsætninger.

GÅR UD MED BUDSKABET

Virksomhedskonsulent Inger Holm har siden STEM-projektets start sammen med sine kolleger været i kontakt med mere end 100 lokale virksomheder med budskabet om mere systematisk efteruddannelse. Sammen med blandt andet de faglige organisationer har der været afholdt en række informationsmøder, hvor jorden er blevet gødet for konkrete aftaler med virksomheder.



Virksomhedskonsulent Inger Holm og underviser Christian W. Knudsen har godt fat i kompetenceudviklingen i Viborgs virksomheder.

- Interessen har været stor og tilslutningen til uddannelsen ligeså. Det faktum, at vi har mulighed for at tilrettelægge uddannelsens valgfag, så indholdet flugter med virksomhedens og medarbejderens specifikke behov, er også en argument, der lyttes til, siger Inger Holm.

Hendes dialog med virksomhederne har også afdækket, at der er et udækket behov for veluddannet arbejdskraft, men samtidigt også at der er en stigende bevidsthed blandt virksomhederne om, at efteruddannelse og opkvalificering af egne medarbejdere er en absolut farbar vej at gå.

- Vi har så stærke tilbud på hylderne. Og når vi kan afvikle uddannelserne, så virksomhederne kan indarbejde det i deres produktionsplaner, så ligger vejen åben. Og de fleste virksomheder lytter, når vi siger, at vi gør gode medarbejdere dygtigere, siger man på Mercantec.

De 12 deltagere, der netop har indtaget undervisningslokalene på Mercantec, er det 4. hold industrioperatører, der uddannes i STEM-regi. Men flere er helt sikkert på vej, forudser Christian Winther Knudsen og Inger Holm.

Deltagerne selv er spændte og forventningsfulde. De ved godt, at en ny fremtid kan begynde nu.



Mercantec har nu startet 4. hold op på industrioperatøruddannelsen, der løfter ufaglærte medarbejdere i lokale virksomheder til faglært niveau .

HVAD ER STEM-PROJEKTET?

STEM-projektet skal øge antallet af elever fra grundskolen, der vælger en STEM-erhvervsuddannelse. Og det skal støtte ufaglærte i at blive faglærte samt faglærte i at tage en kort videregående STEM-uddannelse.

ERHVERVSSKOLERNE BAG STEM-PROJEKTET

Erhvervsskolen Mercantec er operatør på projektet, der støttes med 43 mio. kr. fra EU i perioden 2019-2021. Derudover støtter Region Midtjylland med tre mio. kr. og Region Sjælland med tre mio. kr.

Projektet gennemføres i samarbejde med

- TECHCOLLEGE
- Tradium
- Learnmark
- EUC-Syd
- Syddansk Erhvervsskole
- Zealand Business College
- Roskilde Tekniske Skole

Partnere tilknyttet projektet

- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Dansk Center for Undervisningsmiljø
- AMK Midt-Nord og AMK-ØST under STAR
- EA Zealand
- Københavns Professionshøjskole



STEM

VEJEN TIL ERHVERVSKOMPETENCE OG BESKÆFTIGELSE

DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond

Vi investerer i din fremtid

STEM NYHEDSBREV

REDAKTION

Katja Broholm

Syddansk Erhvervsskole

Frank Flemming Pedersen

FFP Kommunikation

KONTAKT OS

Marianne Woldemar
Projektleder
mawo@mercantec.dk
Tlf. 8950 3340

SE MERE PÅ
WWW.STEM-VEJEN.DK