

Ansøgningsskema for

Pulje til uddannelsesambassadører III

Finanslovskonto § 17.46.41.75.

Projektets titel:	Uddannelsesambassadør i Viborg
-------------------	--------------------------------

Ansøger

Kommune/a-kasse:	Jobcenter Viborg
Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, telefon, e-mail)	Sofie Steensgaard Afdelingsleder for Job- og Helhedsindsats Jobcenter Viborg Prinsens Allé 5 8800 Viborg Direkte tlf.: 87 87 44 00 Ss6@jobcenterviborg.dk

Tidligere deltager i projekt Uddannelsesambassadør I eller II

Har ansøger tidligere deltaget i projekt uddannelsesambassadør I eller II? (sæt kryds)	
Ja	Nej
	X

Projektresumé

<i>Beskriv kort projektets formål, aktiviteter, målsætninger mv.</i>
Uddannelsesambassadøren i Viborg skal sikre gennemførelse af initiativer, der skal få flere ledige i gang via uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen, og at der på tværs samarbejdes for at nå de konkrete mål i dette projekt. Desuden skal uddannelsesambassadøren koordinere og iværksætte Viborg Kommunes plan for at øge udbuddet af faglært arbejdskraft (se planen i bilag 1). Planen for opkvalificering i Viborg Kommune er målrettet mangelområder og med konkrete handlingsplaner indenfor hvert område. Uddannelsesambassadøren skal sikre udmøntning af planen i samarbejde med alle involverede. Ambassadøren skal være katalysator for projektet, herunder koordinere og udbrede viden dels i Jobcentret, dels blandt samarbejdspartnere på uddannelsesinstitutioner, erhvervskontor, a-kasser, faglige organisationer og hos lokale arbejdsgivere – herunder

også Viborg Kommune som arbejdsgiver. Derudover vil der være et tæt samarbejde med udvalgte ressourcepersoner fra hvert team og kollegerne i Team Kontanthjælp, Team A-dagpenge, Team Unge og Virksomhedsservice.

Indsatsen skal primært dække ledige/sygemeldte, som er ufaglærte eller har forældet uddannelse, men også unge samt ufaglærte ansatte eller ansatte med forældet uddannelse i risiko for ledighed.

Målsætninger i projektet vedr. uddannelsesambassadør:

- Systematisk understøttelse af opkvalificering af ledige borgere, herunder i ordinær uddannelse
- Motivere, rådgive og engagere borgere til opkvalificering igennem samtaler, herunder at ledige borgere motiveres til at starte på en erhvervsuddannelse, deltage i opkvalificering eller starte anden undervisning (FVU/OBU)
- Øge antallet af bevillinger i forhold til uddannelsesløft og voksenlærlinge
- Udbrede viden og metoder til kolleger i Jobcentret, så indsatsen forankres og kan fortsætte efter projektets udløb

Viborg Kommune søger desuden om ansættelse af en læse-, skrive- og regne-ambassadør. Såfremt der gives tilsagn fra begge puljer, er det planen, at de to ambassadører indgår i et koordineret samarbejde omkring opkvalificering af arbejdskraften i Viborg - både blandt ledige og beskæftigede.

Projektets målgruppe

Beskriv kort og præcist projektets målgruppe(r). Angiv antal deltagere, som forventes at indgå i projektet. Angiv, hvad der ligger til grund for det forventede antal, fx tidligere erfaringer med målgruppen, samarbejdsaftaler mv.

Den primære målgruppe er forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere - men opkvalificeringsindsatsen vil tillige omfatte jobcentrets øvrige målgrupper. Andre målgrupper er unge og ufaglærte ansatte, hvor indsatsen skal forsøge at øge arbejdsgiveres og ansattes motivation for, at flere opnår at blive faglærte.

Måltal for antallet af borgere, som forventes at påbegynde forløbene, er angivet ud fra erfaringer fra de seneste år sammenholdt med forventningen om, at flere vil kunne motiveres til at starte, når uddannelsesambassadøren kan arbejde fuldtids og målrettet med denne indsats.

Udfyld skemaet med det forventede antal:

Målgruppe	Antal
Angiv det antal forsikrede ledige, som forventes at være i målgruppen for uddannelsesløft i jeres kommune eller a-kasse i projektperioden	Bruttomålgruppen over 1 år udgør ca. 700 ufaglærte forsikrede ledige samt 100 ledige med forældet uddannelse

Angiv det antal jobparate kontanthjælpsmodtagere, som forventes at være i målgruppen for uddannelsesløft i jeres kommune i projektperioden (<i>kun jobcentre</i>)	Bruttomålgruppen over 1 år udgør ca. 170 ufaglærte jobparate kontanthjælpsmodtagere	
Angiv det antal medarbejdere, der arbejder med forsikrede ledige, og som forventes at kende til ordningerne for uddannelsesløft	16 medarbejdere	
Angiv det antal medarbejdere, der arbejder med jobparate kontanthjælpsmodtagere, og som forventes at kende til ordningerne for uddannelsesløft (<i>kun jobcentre</i>)	6,5 medarbejdere	

I forhold til medarbejdernes kendskab til ordningerne for opkvalificering, forventes det at viden om ordningerne udbredes via uddannelsesambassadørens indsats til alle ca. 200 øvrige beskæftigelsesfaglige medarbejdere/jobkonsulenter. Derved vil disse medarbejdere også få fokus på at motivere ledige og sygemeldte til at opkvalificere sig via en eller flere af de mange ordninger og ligeledes være medvirkende til at målene i projektet nås.

Projektets måltal

Udfyld skema med måltal:

	Kommunens/a-kassens mål for 2021	Kommunens/a-kassens mål for 2022
Antal forsikrede ledige, som påbegynder forløb under puljen til uddannelsesløft	5	25
Antal jobparate kontanthjælpsmodtagere, som påbegynder forløb under puljen til uddannelsesløft (<i>kun for kommuner</i>)	10	10
Antal forsikrede ledige der påbegynder forløb under midlertidig ret til uddannelsesløft inden for mangelområder (110 pct. af dagpengesatsen)	40	Ikke relevant
Antal ledige, som påbegynder voksenlærlingeforløb	30	30

- Voksenlærlinge beskæftigede: 75 hver af årene.

Antallet af uddannelsesløft i Viborg Kommune de seneste år:

- 2017: 9
- 2018: 4
- 2019: 2
- 2020: 2 + 12 med 110% dagpengesats

Som det ses af ovenstående opgørelse, har antallet af uddannelsesløft i Viborg Kommune de seneste år været lavt. Derfor er ovenstående måltal ambitiøse, men samtidig realistiske, idet det forventes at uddannelsesambassadørens målrettede arbejde med indsatsen vil kunne øge motivationen, både hos borgere og arbejdsgivere, til flere uddannelsesløft.

Ansøger forpligter sig ved indsendelse af ansøgning til at ville samarbejde med styrelsen om en evaluering og deltage i de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelse af projektets evaluering, herunder indsamling af data af bl.a. uddannelsesløft, voksenlærlinge, RKV i løbet af projektperioden m.v.

Projektets formål og succeskriterier

Beskriv kort projektets formål. Hvilken forandring skal projektet medføre for målgruppen?

I tilknytning til Viborg Kommunes styringsmodel – "Sammenhængsmodellen" er der fastsat mål for modellens 5 temaer – Bæredygtighed, Vækst og socialt ansvar, Sundhed, Læring og Uddannelse samt Oplevelser og Fællesskaber.

Inden for hvert område iværksættes initiativer – nogle er sat i gang, andre er under planlægning.

Under temaet Læring og Uddannelse, er der mål om at øge borgernes uddannelsesniveau. I forbindelse med planlægning af initiativer, der skal understøtte målene, er et af fokusområderne at øge andelen i arbejdskraften, der har gennemført en erhvervsuddannelse. Projektet skal således understøtte det politiske besluttede mål om, at udbuddet af faglært arbejdskraft øges og med særligt fokus på at øge arbejdskraften inden for man-

gelområder.

Alle samtaler skal tage udgangspunkt i at motivere til job/uddannelse inden for mangelområder. Der er udarbejdet et lokalt jobbarometer, som anvendes til at identificere de områder, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft. Motivering af ufaglærte og ledige med forældet uddannelse indgår i alle samtaler.

Hver enkelt ledig, ansat eller arbejdsgiver skal gennem én kontaktperson/indgang kunne få en helt konkret uddannelsesplan, som giver den pågældende overblik over forløbet med jobmuligheder, indhold, start- og slutdato, sted, økonomiske forhold og andre praktiske forhold, som er vigtige for, at uddannelsen bliver gennemført.

Angiv projektets succeskriterier, dvs. de forventede kort- og langsigtede resultater, som kerneelementerne/projektaktiviteterne vil føre til.

Der vil gennem projektet ske en øget tilgang til uddannelsesløft- og voksenlærlingeordningen samt generelt et større fokus på opkvalificering af alle målgrupper gennem de forskellige ordninger og puljer.

På længere sigt er et succeskriterium, at alle medarbejdere vil opnå større viden om uddannelsesmuligheder og ordninger, og derved kunne opretholde motiveringen af borgere til uddannelse indenfor mangelområderne. Derudover vil samarbejdet på tværs i kommunen om indsatsen blive øget og der vil være øget vidensdeling parterne imellem.

En strategisk plan for opkvalificering med tilhørende konkret handleplan vil være omdrejningspunktet for samarbejdet og indsatsen på tværs.

Projektets indsatsmodel

Beskriv kort projektets forandringsteori, herunder projektets kerneelementer/projektaktiviteter og hvordan projektets succeskriterier opnås.

Målet om flere bevillinger af uddannelsesløft og voksenlærlingeforløb kræver indsatser, redskaber og metoder, der

1. udbreder viden om uddannelser og ordninger blandt medarbejderne i jobcentret samt medarbejdere i a-kasser
2. giver motivation hos ledige, ansatte og arbejdsgivere for at tage en erhvervsfaglig uddannelse
3. iværksættes gennem et koordineret samarbejde mellem erhvervskontor, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, a-kasser og VEU-konsulenter
4. sikre hver enkelt ledig, ansat eller arbejdsgiver gennem én kontaktperson/indgang en konkret uddannelsesplan, hvor alle praktiske forhold fremgår.

Uddannelsesambassadøren udarbejder en plan for initiativerne og sikrer udbredelse og involvering af alle samarbejdspartnere. Det er ligeledes Uddannelsesambassadøren, der følger op på resultaterne, justerer i indsatsen m.v. hvis fremdriften er for lav i forhold til de fastsatte mål for projektet.

Derudover er uddannelsesambassadøren også tovholder for den overordnede plan for at øge udbuddet af faglært arbejdskraft i Viborg Kommune samt opfølgning på indsatserne i denne.

Uddannelsesambassadøren koordinerer og samarbejder med læse-, skrive- og regneambassadøren såfremt der gives tilsagn fra begge puljer.

Beskriv hvordan og hvornår projektets kerneelementer vil blive implementeret

<i>Kerneelement</i>	<i>Hvordan vil kerneelementet blive implementeret?</i>	<i>Tidspunkt</i>
Samarbejde med medarbejdere med tæt kontakt til virksomheder som fx virksomhedskonsulenter	Jobkonsulenterne varetager virksomhedskontakten og indgår i et samarbejde med erhvervskontoret og erhvervsskolerne om at sikre kvalificeret arbejdskraft – herunder opkvalificering af såvel ansatte som ledige i forhold til mangelområder. Uddannelsesambassadøren skal sammen med jobkonsulenterne samle argumenter, der virker i forhold til at få virksomheder til dels at understøtte at ansatte bliver opkvalificeret og dels at indgå elevaftaler/voksenlærlingeaftaler med ledige.	Løbende i projektperiode fra apr. 2021
Rådgive og motivere ledige, som er i målgruppen for uddannelsesløft, om uddannelsesmuligheder.	Uddannelsesambassadøren skal i samarbejde med de 23 medarbejdere (som arbejder med hovedmålgrupperne) og KompetenceAfkklaringsCenter Midt udarbejde en praksis, som har fokus på at motivere ledige til at gå i gang med en erhvervsuddannelse gennem reglerne om uddannelsesløft og midlertidigt uddannelsesløft. I samarbejdet skal der udarbejdes en oversigt over de mest virksomme argumenter i forhold til at skabe interesse og motivation samt ud fra det, udarbejdes materialer, der kan anvendes i samtaler og øvrig kontakt med målgruppen. Desuden skal alle ledige med motivation for uddannelse gennem én kontakt/ind-	Løbende i projektperiode fra apr. 2021

	gang have en samlet konkret plan med svar på alle praktiske spørgsmål omkring uddannelsesforløbet.	
Sparringspartner og rådgiver for jobcentrets eller a-kassens ledelse i arbejdet med at fremme, at flere anvender uddannelsesordningerne	Gennem månedlig afrapportering og status (gennem møder eller skriftligt) orienteres dels jobcenterledelsen og dels a-kassernes ledelse om status, fremdrift, udfordringer og evt. forslag til justeringer i indsatser og tilrettelæggelser. I samarbejde med ledelsen foretages evt. justeringer og formidling af status m.v. ud til medarbejderne, til samarbejdspartnere og styregruppe.	Løbende i projektperiode fra apr. 2021
Styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutioner, jobcentre/a-kasser og styrelsens VEU-kordinatorer om uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen.	I tilknytning til projektet nedsættes en operatørgruppe bestående af lederrepræsentanter fra Jobcentret, uddannelsesambassadøren, ressourcepersoner fra Jobcentret, repræsentant fra KompetenceAfklaringsCenter MIDT, VEU-konsulent fra STAR, konsulent fra AMK samt repræsentanter for virksomheder, fx formand for relevante laug eller netværk. Gruppen er ansvarlig for i samarbejde at få tilrettelagt og løbende justeret i indsatser, metoder og materialer, så målene i projektet opnås og samtidig få forankret en effektiv praksis, som kan fortsætte ud over projektperioden og altså drives videre uden uddannelsesambassadøren.	Løbende i projektperiode fra jan. 2021
Etablering af en lokal styregruppe	I tilknytning til projektet består styregruppen af ledelsesrepræsentanter fra faglige organisationer, a-kasser, erhvervsuddannelser, Erhvervskontoret, STAR og jobcentret. Denne styregruppe tager afsæt i en allerede eksisterende gruppe og har fokus på opkvalificeringen af arbejdskraften. Styregruppen er nedsat på baggrund af Viborg Kommunes styringsmodel "Sammenhængsmodellen", som skal sikre sammenhæng for borgerne og udvikling inden for 5 temaer. Det ene tema er "Læring og ud-	Etableret inden apr. og herefter afholdes møder og holdes løbende kontakt i projektperioden fra apr. 2021

	dannelse”, hvor der er sat mål for andelen af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, mål om andelen af unge, der gennemfører en erhvervsuddannelse og mål om at højne borgernes uddannelsesniveau. Sammenhængsmodellen bygger på, at alle interessenter arbejder sammen og koordinerer indsatser m.v. Eksempelvis besluttede den eksisterende gruppe at iværksætte kontakt til alle virksomheder, der er godkendte som elevplads men uden aktuelle elever. Det blev iværksat umiddelbart efter indgåelsen af trepartsaftalen i marts 2020 om øget lønrefusion til elev/lærlingelønninger på baggrund af COVID-19.	
Udbrede erfaringer fra projektet til øvrige kommuner og a-kasser	Viden og erfaringer udbredes til andre kommuner og a-kasser gennem eksisterende samarbejdsfora – f.eks. de forskellige netværk i AMK-regi og i de lokale netværk med andre kommuner, uddannelsesinstitutioner og a-kasser.	Løbende i projektperiode fra apr. 2021
Understøtte den ledige i det rette match af uddannelse ud fra kompetencer og efterspørgslen på arbejdsmarkedet.	Uddannelsesambassadøren skal være ekspert i dels motivationsarbejdet og dels i at få udarbejdet en konkret overskuelig uddannelsesplan til hver enkelt ledig - uden at den ledige selv behøver at kontakte flere instanser. Ud over uddannelsesambassadøren forventes KompetenceAfklaringsCenter Midt tilsvarende at kunne varetage opgaven. Der vil blive udvalgt en ressourceperson fra hvert af de 4 teams - Team A-dagpenge, Team Kontanthjælp, Team Unge og Virksomhedsservice i Jobcentret, som skal arbejde tæt sammen med uddannelsesambassadøren og involveres i udviklingen på området. Uddannelsesambassadøren skal ligeledes klæde kolleger i jobcentret, i a-kasserne og hos uddannelsesinstitutioner-	Løbende i projektperiode fra senest apr. 2021

	ne på til i så stort omfang som muligt selv at varetage denne rolle.	
--	--	--

Projektets organisation og ledelse

Beskriv kort projektets organisationsstruktur og opgavefordeling (F.eks. antal ansatte, overordnet lederansvar, evt. samarbejdspartnere og deres bidrag).

Uddannelsesambassadøren referer til teamleder for Team A-dagpenge, Dorte Eilenberger.

Uddannelsesambassadøren vil være have en "flyver-funktion", der skal koordinere og udbrede viden både i og uden for organisationen. Ambassadøren skal derfor skifte arbejdsstation – dels i hvert af de 4 teams (A-dagpenge, Kontanthjælp, Unge og Virksomhedsservice) og dels sidde i fronten og have åben træffetid for borgere min. 1 dag pr. uge (torsdag er allerede foreslået). Der vil i hvert team blive udpeget en ressourceperson, som indgår i tæt samarbejde med uddannelsesambassadøren.

Medarbejdere, der arbejder med forsikrede ledige og med jobparate kontanthjælpsmodtagere, refererer til hver sin teamleder, men under samme afdelingsleder i jobcentret. Afdelingslederen har det overordnede ansvar for projektet.

Der vil blive etableret følgende organisationsstruktur i projektet vedr. Uddannelsesambassadør:

1. Styregruppe

Arbejdsmarkedschefen og/eller afdelingsleder i Jobcentret indgår i styregruppen for projektet sammen med direktøren for ViborgEgnens Erhvervskontor, Vicedirektør fra Mercantec, Direktør for SOSU-STV, Leder af LO/FTF Viborg og Arbejdsmarkedschef fra STAR (Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord) og repræsentanter for virksomheder f.eks. formand for relevante laug eller netværk.

2. Operatørgruppe

I operatørgruppen indgår lederrepræsentanter fra jobcentret, uddannelsesambassadøren, ressourceperson fra hvert team, repræsentant fra KompetenceAfklaringscenter MIDT, VEU-konsulent fra STAR, konsulent fra AMK samt repræsentanter for virksomheder, fx formand for relevante laug eller netværk

3. Arbejdsgrupper

Der vil blive etableret arbejdsgrupper indenfor forskellige fagområder ud fra allerede eksisterende samarbejdsfora; i første omgang er SOSU, bygge- og anlægsbranchen samt industri udvalgt

Se opgavefordelingen for grupperne i ovenstående tabel.

Uddannelsesambassadøren indgår på alle 3 niveauer samt tilrettelægger og koordinerer indsatsen i samarbejde med læse-, skrive- og regne- ambassadøren, hvis der gives tilsgavn fra begge puljer. De 2 puljer supplerer hinanden og understøtter begge samme mål.

Styregruppe med samarbejdspartnere

Beskriv kort styregruppens sammensætning og uddyb, hvad de forskellige deltagere skal bidrage med?

Direktør for Erhvervskontoret: bringe budskab og viden ud i virksomhederne og medvirke til motivering for at øge antallet af faglærte gennem virksomhedskontakten og etablerede netværk af virksomheder.

Vicedirektør for Mercantec: Ansvarlig for erhvervsuddannelserne i forhold til optag, skolepraktikker, skaffe elev/lærlingepladser og kan udvide praktikpladsgarantien samt bringe budskab og viden ud i virksomhederne og medvirke til motivering for at øge antallet af faglærte gennem virksomhedskontakten. Er desuden ansvarlig for KompetenceAfkklaringsCenter Midt.

Direktør for SOSU-skolen: Ansvarlig for erhvervsuddannelserne i forhold til at sikre "fødekæden" i fagene, rekruttering, fastholdelse, etablering af uddannelsesaftaler/elevpladser allerede på Grundforløb 2 og tidligere. Derudover at bringe budskab og viden ud i virksomhederne og medvirke til motivering for at øge antallet af faglærte gennem virksomhedskontakten.

Leder af LO/FTF: bringe budskab og viden ud i virksomhederne og medvirke til motivering for at øge antallet af faglærte gennem tillidsrepræsentanter samt gennem den faglige organisations virksomhedskontakt. Desuden samlet indgang til a-kasserne under LO/FTF og kan her bringe budskab og viden ud til a-kasserne. Medarbejderne i a-kasserne vil kunne medvirke til motivering af de ledige til uddannelse for at øge antallet af faglærte.

Arbejdsmarkedschef fra STAR – Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord: bidrager med data til understøtning af strategien. Derudover opfølgning på udviklingen samt bidrage med viden og erfaringer fra andre kommuner.

Arbejdsmarkedschef og/eller afdelingsleder i Jobcenter Viborg: Dels sikre at jobcentermedarbejderne har viden om ordninger, mål, metoder og redskaber og dels at de i samtalerne med ledige/sygemeldte motiverer til erhvervsuddannelse. Derudover at bringe budskaber og viden ud i virksomhederne og medvirke til motivering for at øge antallet af faglærte i virksomhederne.

Uddannelsesambassadør: Sekretær for styregruppen samt koordinator for operatør- og arbejdsgrupper. Derudover tovholder og koordinator for udmøntning af hele opkvalificeringsplanen.

Match af ledige med de rette uddannelser

Beskriv kort hvordan jobcentret/a-kassen vil arbejde for, hvordan ledige matches med de rette uddannelser ud fra deres kompetencer og efterspørgslen på arbejdsmarkedet

Jobcenter Viborg har gennem flere år lagt vægt på empowerment og den coachende tilgang i samtalerne med de ledige. Denne praksis fortsættes i forbindelse med motiveringen af ledige til at tage en erhvervsuddannelse. Opgaven for medarbejderne er, at det er den ledige, der vælger på baggrund af den viden og inspiration jobcentermedarbejderen giver – herunder viden om mangelområder/jobmuligheder m.v. Jobcenter Viborg har gode erfaringer med motivering af ledige ved at anvende et lokalt jobbarometer, der tillige på bagsiden har inspiration til alternativer til jobområder med knap så gode beskæftigelsesmuligheder.

Uddannelsesambassadøren skal have en ugentlig træffetid (Torsdag er foreslået, fordi her har også ansatte mulighed for efter arbejde at møde op), hvor borgere kan møde op og få eksperthjælp i forhold til valg og planlægning af uddannelsesforløb samt afklaring af praktiske spørgsmål omkring uddannelse. Det vil ligeledes være muligt at booke tid hos Uddannelsesambassadøren.

Samarbejdsaftaler

Beskriv kort hvilke samarbejdsaftaler der er eller forventes indgået.

Parterne i styregruppen indgår i forskellige fora med direktion og andre ledere i Viborg Kommune. Gennem forskellige beslutninger i politiske udvalg, er der indgået aftaler om initiativer og samarbejder – ikke mindst i relation til “Sammenhængsmodellen” i Viborg Kommune. Som tidligere nævnt, betyder Sammenhængsmodellen, at eksterne samarbejdspartnere indgår i planlægningen og udførelsen af initiativer, der skal sikre at målene opnås - herunder mål under overskriften “Læring og Uddannelse”.

Jobcenter Viborg har en samarbejdsaftale med LO/FTF, som bl.a. har fokus på opkvalificering af ledige. Derudover har formandskaberne for henholdsvis LO og FTF tilkendegivet, at de vil indgå aktivt i samarbejdet omkring indsatsen med uddannelsesambassadøren (se bilag 2).

Et andet samarbejde omkring opkvalificering af ledige er igennem projekter med KompetenceforsyningMidt, hvor der er fokus på at tilvejebringe kompetencer som efterspørges af små og mellemstore private virksomheder. Samarbejdet foregår imellem jobcentre, erhvervsservice og erhvervsskoler. Igennem styrket samarbejde er projekterne med til at forbedre kompetenceforsyningen til virksomheder med fokus på bl.a. at opkvalificere ledige med udgangspunkt i de efterspurgte kompetencer.

Desuden har Jobcenter Viborg partnerskabsaftaler med mange virksomheder omkring fastholdelse og rekruttering, hvor opkvalificering er en del af løsningen.

Projektets tidsplan

Beskriv en overordnet plan for projektets gennemførelse.

Oktober 2020: Styregruppen drøfter og giver input til puljeansøgning vedr. Uddannelsesambassadør.

November 2020: Svar på puljeansøgningen

Januar 2021: Ansættelse af Uddannelsesambassadør samt udpegning af tre ressourcepersoner i Jobcentret

Januar – marts 2021: Uddannelsesambassadøren udarbejder konkret plan for iværksættelse af projektets kerneelementer, tidsplan med styregruppemøder, møder i praktikergruppe, fasttidspunkter til direkte borger/virksomhedskontakt m.v.

April 2021 – december 2022: Gennemførelse af projektet med løbende opfølgning på resultater, fremdrift og justeringer i samarbejde med alle involverede parter.

Der skal udarbejdes logbog for projektet i hele perioden, sådan at data er tilgængelig for STARs evaluering i 2023.

Juni 2021, december 2021, juni 2022: udarbejdes og indsendes halvårsstatus.

Januar 2021: indsendes delregnskab

Januar 2023: Udarbejdes og indsendes slutevaluering og revideret slutregnskab.

Forankring og udbredelse

Beskriv kort, hvordan projektet tænkes forankret finansielt og organisatorisk efter projektperiodens udløb.

Beskriv desuden hvordan den opnåede viden i projektet vil blive videreformidlet til relevante aktører.

Den ansvarlige afdelingsleder og den ansvarlige teamleder i Jobcentret for projektet er ansvarlige for forankring af projektet. Derudover er de ansvarlige for, at der tilrettelægges en model, der kan videreføres efter afslutning af projektet med Uddannelsesambassadøren. Om der efter projektet forsat skal være en medarbejder, der varetager opgaver svarende til Uddannelsesambassadørens i projektet, vil blive afklaret undervejs og inden afslutning af projektet. Alternativet er, at opgaverne breddes ud på flere medarbejdere og teamlederen sikrer at fokus bibeholdes samt at der også efter 2022 opstilles mål og følges op på fremdriften. I denne opgave er ressourcepersonerne fra hvert af de tre teams også vigtige i forhold til forankring i den daglige drift efter projektets udløb.

Viden og erfaringer vil undervejs i projektet og efterfølgende blive formidlet gennem de etablerede fora – styregruppen, møde mellem praktikerne, samarbejds møder hver ½ år med a-kasser og uddannelsesinstitutioner m.v.

Internt i Jobcentret vil Uddannelsesambassadøren via de tværgående jobkonsulentmøder kunne udbrede viden og sikre, at viden dels kommer ud i virksomheder og dels kommer videre til alle medarbejdere i jobcentret, fordi jobkonsulenterne hver især er koblet på et team af medarbejdere i jobcentret, som varetager indsatsen overfor hver sin målgruppe.

Økonomi

Der skal sammen med ansøgningsskemaet indsendes et detaljeret budget, hvoraf projektets samtlige udgifter og eventuelle indtægter skal fremgå (se vedlagte budgetskema).

Vær opmærksom på at der til budgetposterne skal angives fyldestgørende noter.

Angiv det ansøgte beløb	1.171.100 kr.
-------------------------	---------------

Angiv forventet restværdi ved ansøgning om tilskud til materialeanskaffelser.	0 kr.
---	-------

Anskaffet materiel skal sælges til en aktuel markedspris ved projektets afslutning. Alternativt skal restværdien beregnes ud fra sædvanlige afskrivningsregler.

Er der ansøgt om tilskud til projektet fra anden side (eksempelvis fra andre puljer)? Hvis ja, hvor stort et beløb er der ansøgt om og hvor er tilskuddet ansøgt fra?
Nej.

Ansøgninger skal indsendes via Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings tilskudsportal.