

# VEJEN TIL NY MESTERLÆRE

Evaluering af et projekt under  
uddannelsespuljen i Region Syddanmark



September 2019



# INDHOLD

---

Indledning	3
Sammenfatning	4
Metode	5
Resultater for aktivitet A	9
Resultater for aktivitet B	21
Resultater for aktivitet C	24
Forankring og fremadrettet arbejde	29
Bilag: Faktaboks og begrebsafklaring	30

# INDLEDNING - PROJEKTETS MÅL OG INDSATS

*Vejen til Ny Mesterlære er et projekt, der ville skabe øget opmærksomhed om og lette vejen til en Ny Mesterlære som alternativ til en ordinær uddannelsesaftale. Målsætningen var at øge antallet af uddannelsesaftaler med 50%.*

**Målet** Projektets formål var at udbrede kendskabet til Ny Mesterlære-ordningen, give de unge forudsætningerne til at få en Ny Mesterlæreuddannelsesaftale og klæde virksomhederne på til at håndtere en svagere målgruppe, end de var vant til. Man ønskede at lette vejen til en Ny Mesterlæreuddannelsesaftale.

**Projektets aktiviteter** består af tre aktiviteter rettet mod forskellige aktører.

Aktivitet a) Der er udviklet et afklarings- og vejledningsforløb for unge, med det formål at give den unge forudsætningerne for at få en Ny Mesterlære-aftale. Forløbet indeholder tre forskellige veje, der kan benyttes afhængig af den unges behov for afklaring forud for indgåelse af uddannelsesaftale.

Aktivitet b) Indsats overfor virksomheder for at øge kendskab til og interesse for Ny Mesterlære. Udvikling og udsendelse af infomateriale, gennemførelse af infomøder, udvikling af mentoruddannelse, så flere får lyst til at indgå flere Ny Mesterlæreaftaler.

Aktivitet c) Øget kendskab til Ny Mesterlære i UU, Jobcentre og på uddannelsesinstitutioner. For at øge kendskabet til Ny Mesterlære blandt aktører blev der udviklet workshops, seminarer og netværksaktiviteter. Målet var at aktørerne fik mere viden og i højere grad ville samarbejde på tværs af organisationer.

**Projektets leverancer** bestod af følgende produkter: 1) Et koncept for afklaringsforløbet 'bootcamp'. 2) En skabelon til en individuel handlings- og uddannelsesplan til unge. 3) Nyt informationsmateriale til virksomheder. 4) En model for praktiksamarbejde.

**Deltagerne** i aktivitet A var unge uden uddannelse og som ikke var i beskæftigelse på daværende tidspunkt. Aktivitet B retter sig mod potentielle aftagervirksomheder af Ny Mesterlærelever, mens aktivitet C retter sig mod medarbejdere i UU, Jobcenter og erhvervsskoler. Alle deltagere kommer fra Kolding og Vejen kommune.

**Evalueringen** bygger på hhv. kvalitative start-casebesøg og slut-casebesøg. Der er foretaget interviews med i alt 15 unge borgere, der har deltaget i aktivitet A, gruppeinterviews med 9 medarbejdere fra UU og Jobcentre i Vejen og Kolding, 5 virksomhedsledere med Ny Mesterlæreuddannelsesaftaler samt repræsentanter fra IBC. Dertil er der afholdt et opsamlingsmøde og en forankringsworkshop for projektledelsen. Evalueringen tager udgangspunkt i en **forandringsteori**, indeholdende de oprindelige forventninger til projektets proces og resultater (se side 5). Evalueringens fokus er på de unges udbytte.

## Vejen til Ny Mesterlære

**Projektejer:** International Business College, IBC

**Tema:** Flere og bedre faglærte

**Periode:** Januar 2017 – september 2019

**Bevilliget beløb fra Regionrådets uddannelsespulje:** 2.959.528 kr.

**Projektet skal bidrage til at opfylde Region Syddanmarks målsætning om, at**

**25%**

skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse i 2025

# SAMMENFATNING - PROJEKTETS RESULTATER OG LÆRING

## Opfyldelse af målsætninger og resultater

Den overordnede målsætning om at få flere unge til at indgå i Ny Mesterlæreaftaler synes at være indfriet, da antallet af Ny Mesterlære uddannelsesaftaler siden 2015 er vokset med 110% i Vejen og 57% i Kolding. En væsentligt større stigning sammenlignet med fremgangen på 38% for regionen samlet set. På baggrund af denne evaluering kan det dog ikke konkluderes, at stigningen kan henføres til den underliggende målsætning om at *lette vejen dertil*.

Ift. målsætningen om at øge kendskabet til Ny Mesterlære-ordningen, har hhv. 100 og 110 medarbejdere deltaget i workshops og seminarer om Ny Mesterlære. Der har fra ledelserne i Jobcentre og UU været mærkbart fokus og italesættelse af Vejen til Ny Mesterlære og Ny Mesterlæreuddannelsesaftaler i hele projektperioden. Som udløber deraf har medarbejdere i UU og jobcentre intensiveret det opsøgende arbejde overfor både unge og virksomheder og derigennem formået at udbrede kendskabet til Ny Mesterlære. Målsætningen om at øge kendskabet vurderes at være indfriet.

Målsætningen om at give de unge forudsætningerne til at få en Ny Mesterlæreuddannelsesaftale, er der arbejdet med gennem 107 forløb, hvor unge har deltaget i screeningsamtale, bootcampforløb og/eller virksomhedspraktik. På trods af positive tilbagemeldinger fra deltagerne, ophørte aktiviteterne rettet mod de unge undervejs i projektperioden. Målsætningen vurderes dermed ikke at være opnået.

Målsætningen om at klæde virksomhederne bedre på til at håndtere en svagere målgruppe er heller ikke indfriet. Virksomhederne ønskede ikke at afsætte ressourcer til deltagelse i de planlagte mentorforløb. De deltagende virksomheder i denne evaluering er dog overordnet tilfredse med deres nuværende dialog med jobcenter ifb. med at tage Ny Mesterlæreelever ind.

## Den mest centrale læring fra projektet

Nogle af de væsentligste læringspunkter er:

- **Kend målgruppen.** Erfaringerne fra Vejen til Ny Mesterlære viser, at det er svært at lave et fast forløb for unge uden uddannelse og beskæftigelse. En væsentlig læring har været, at målgruppen forandrer sig i takt med de økonomiske konjunkturer. Således så man, at de mest ressourcestærke unge, som projektet initialt rettede sig mod, i højkonjunkturer (som nu), har mulighed for at vælge et ufaglært job frem for at starte på uddannelse. Det indebærer samtidigt, at de resterende unge i målgruppen ofte kæmper med (flere) forskellige problemstillinger udover ledighed, der ikke altid er hensigtsmæssige ift. at deltage i Vejen til Ny Mesterlære. Som udløber heraf har medarbejderne erfaret, at sådanne udfordrede unge kræver en massiv individuel indsats. Projektets screeningsamtaler, de individuelle handle- og uddannelsesplaner og den ekstra tid, der har været til de enkelte unge, har virket understøttende for arbejdet med de udfordrede unge. Omvendt kan et afklaringsforløb på to uger være for kort tid i forhold til at forbedre de unges forudsætninger for uddannelse.
- Det har været essentielt for målsætningen om at øge kendskabet, at der har været et **skarpt fokus** på og en kontinuerlig **italesættelse** af Vejen til Ny Mesterlære i hele projektperioden. Ifølge projektledelse og medarbejdere er det i høj grad dette fælles fokus, der kan forklare Vejen og Kolding kommunes stigning i antallet af Ny Mesterlæreuddannelsesaftaler.

## Forankring

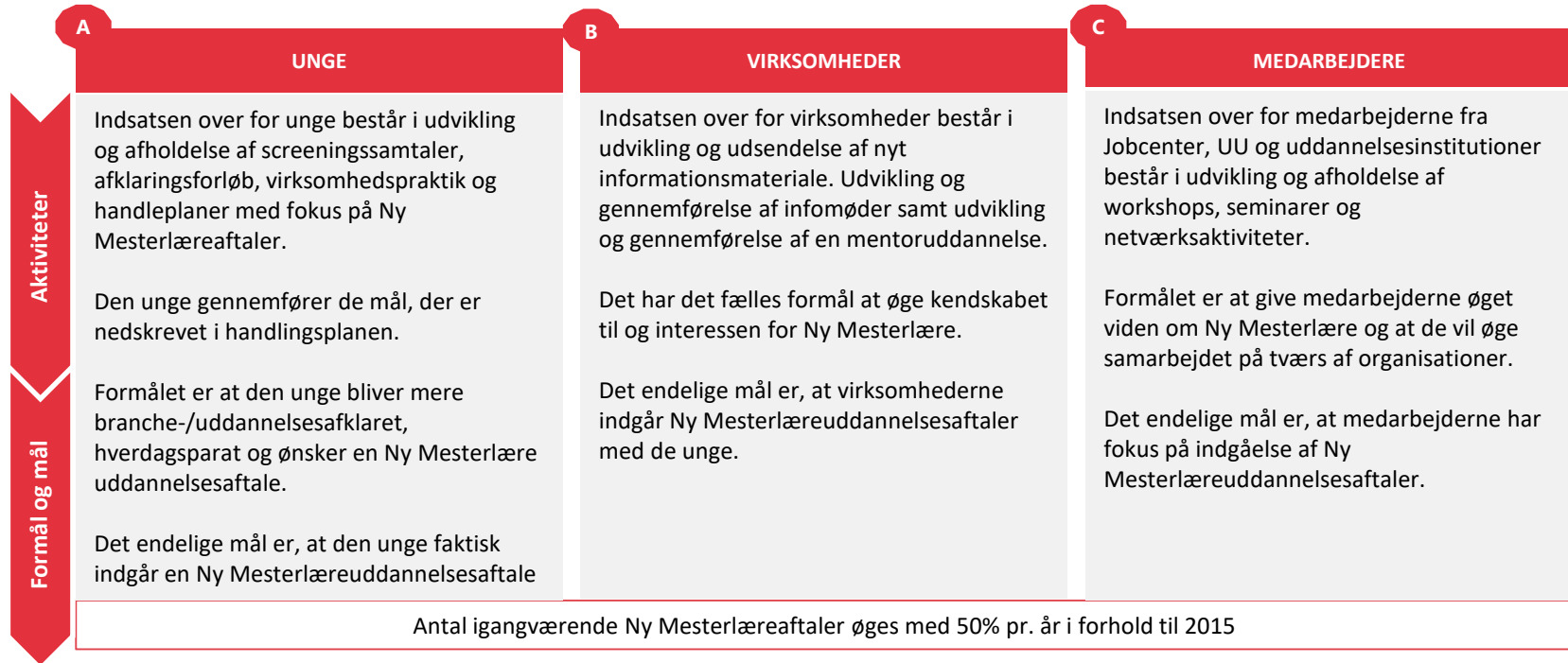
Vejen til Ny Mesterlære er ikke blevet forankret, da aktiviteterne i projektet ikke videreføres efter endt projektperiode. Målsætningen om at øge kendskabet blandt medarbejdere og virksomheder er indfriet, og det forventes at der også i det fremadrettede arbejde med målgruppen vil være skærpet fokus på Ny Mesterlæreuddannelsesaftaler som mulighed.

# METODE

Epinion



## Projektets aktiviteter og forventede forandringer



### Kritiske faktorer for succes:

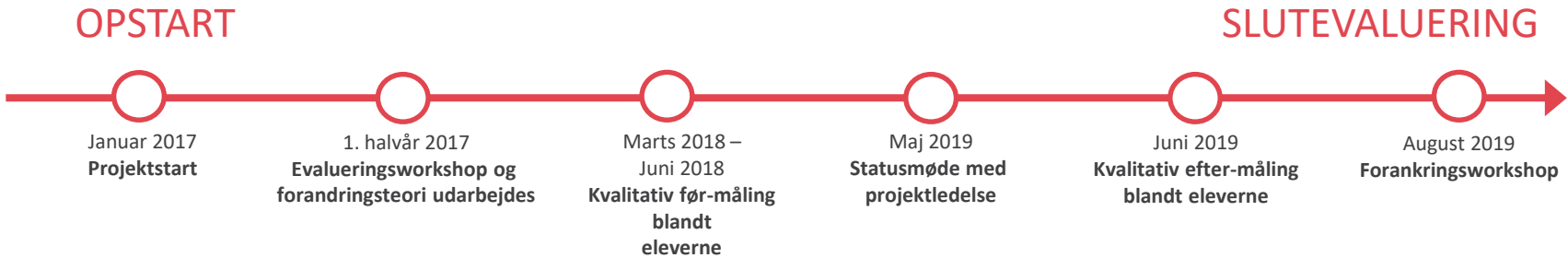
1. Projektaktørernes viden, vilje og evne til at håndtere/indgå NM aftaler.
2. Gennemførelse af mentoruddannelse for virksomheder og fastholdelse af de unge.
3. Fastholdelse af den unge ud over prøvetiden på tre måneder
4. Øget samarbejde mellem projektaktørerne omkring NM aftaler
5. Antallet af unge til screeningsamtaler

### Mål for forankring:

Projektet forventedes at blive forankret gennem øget fokus og erfaring i Ny Mesterlære blandt medarbejdere.

## METODE

Overblik over projektets og evalueringens forløb



### Evaluering af Vejen til Ny Mesterlære

Projektet er evalueret af Epinion. Evalueringen tager udgangspunkt i den forandringsteori, som projektet har udarbejdet, og belyser, hvorvidt aktiviteter og resultater er blevet gennemført, samt hvorvidt de forventede forandringer er indtruffet. Denne evaluering bygger på en kvalitativ start-casebesøg med unge borgere, samt en kvalitativ slut-casebesøg med unge borgere, virksomheder der har taget Ny Mesterlære elever ind, aktører fra UU og Jobcenter samt IBC samt en forankringsworkshop med projektledelsen. Endelig indgår skriftligt materiale i form af projektets halvårsrapporter, som projektet har leveret til Region Syddanmark igennem projektperioden.

Det er primært aktivitet A, rettet mod unge, der er fokus på i denne evaluering.

## INTERVIEWPERSONER

Nedenstående tabeller viser fordelingen af de personer, der har deltaget i et interview i hhv. start-casebesøg og slut-casebesøg.

Kriterierne for udvælgelse af interviewpersoner til start-casebesøget var med udgangspunkt i tidspunktet for bootcampen. Der er således varians i hvorvidt de interviewede unge er i gang med bootcamp eller om de interviewes 14 dage eller omkring 6 mdr. efter.

Ved slut-casebesøget blev der imidlertid ikke længere afholdt bootcamps, hvorfor kriterierne for de interviewede er nogle andre. Her er i stedet udvalgt efter at dække indsatsen fra så mange vinkler som muligt.

### Start-casebesøg

Unge	Tidspunkt for bootcamp
Gruppinterview med 5 unge der alle har deltaget i bootcamp	Under bootcamp
Interview med 2 unge der alle har deltaget i bootcamp	4-8 mdr siden bootcamp
Interview med en ung, der har deltaget i bootcamp	Under bootcamp
Interview med én ung der har deltaget i bootcamp	14 dage efter

### Slut-casebesøg

Unge	Deltagelse i bootcampforløb
Gruppinterview med 3 unge	En på bootcamp
Interview med 1 ung	På bootcamp
Interview med 1 ung (telefon)	Ikke på bootcamp
Interview med 1 ung (telefon)	Ikke på bootcamp
Virksomheder	Antal Ny Mesterlære uddannelsesaftaler
Virksomhed, Vejen (telefon)	1
Virksomhed, Kolding (telefon)	2
Virksomhed, Kolding (telefon)	2
Virksomhed, Vejen (telefon)	1
Virksomhed, Kolding (telefon)	1
Medarbejdere	Antal repræsentanter
UU og Jobcenter Kolding	4
UU og Jobcenter Vejen	4
IBC, Kolding	1



# AKTIVITET A – RETTET MOD UNGE

Epinion



Side 1 af 2: Aktivitet A – indsats over for unge  
**Forskellige veje til en Ny Mesterlære**

Indsatsen rettet mod de unge i projekt *Vejen til Ny Mesterlære* er et forudgående forløb for en Ny Mesterlære uddannelsesaftale, hvor formålet er at forberede unge til at indgå en Ny Mesterlære uddannelsesaftale. Afhængigt af den unges ressourcer og afklarethed vælges en "vej". De forskellige veje kan overordnet deles ind i A1, A2, A3, som beskrives nedenfor.

**A1**

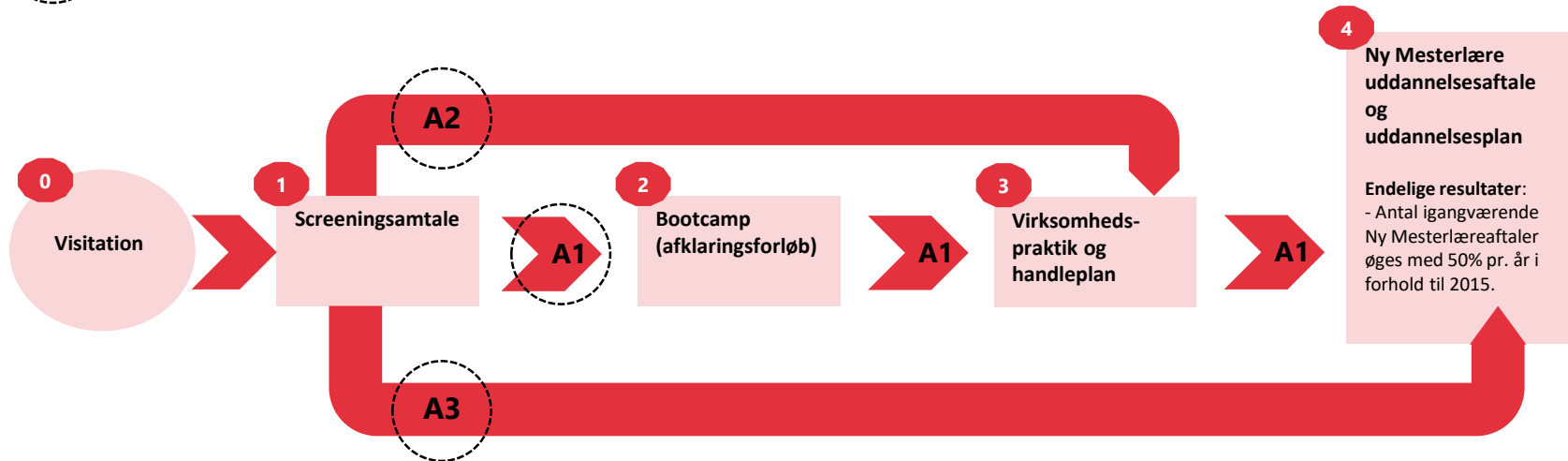
"Den fulde pakke", hvor den unge gennemgår screeningsamtale, afklaringsforløb, virksomhedspraktik og handleplan for at indgå Ny Mesterlære uddannelsesaftale og uddannelsesplan.

**A2**

"Light udgave", hvor den unge springer afklaringsforløbet over og går direkte i virksomhedspraktik for at ende med en Ny Mesterlære uddannelsesaftale og uddannelsesplan.

**A3**

"Raketten", hvor den unge indgår Ny Mesterlære uddannelsesaftale og laver uddannelsesplan i umiddelbar forlængelse af screeningsamtalen.



## Fasemodel – step for step

Nedenfor beskrives de forskellige aktiviteter/faser, som indsatsen rettet mod de unge indeholder. Som forrige slide beskrev, er der tre forskellige veje til en eventuel uddannelsesaftale. A1 er den "fulde pakke", som indeholder flest af disse aktiviteter/faser. De enkelte aktiviteter/faser fra 0-4 gennemgås en ad gangen på de følgende sider.

**0. Visitation:** Medarbejdere, der arbejder med gruppen af unge, der hverken er i beskæftigelse eller uddannelse er blevet bedt gennemgå deres sagsstamme og screene den for potentielle deltagere til dette forløb.

1. Hvorledes forløbet skal tilrettelægges beror på en individuel vurdering på baggrund af en såkaldt **screeningsamtale**. En screeningsamtale er en samtale, hvor både en repræsentant fra UU og jobcenter (herunder også praktikpladskonsulenter) deltager, sammen med den unge.

2. I de tilfælde hvor den unge vurderes uafklaret, henvises denne til **afklaringsforløbet 'Bootcamp'**. På bootcampen arbejder den unge med at lære sig selv bedre at kende, blive mere hverdagsparat og få mere viden om studiekompetencer, uddannelsessystemet og endeligt træning i alt det praktiske, såsom udarbejdelse af CV mv.

3. Den unge sendes senest 14 dage efter bootcampforløbet eller umiddelbart efter screeningsamtalen i **virksomhedspraktik**. Der udarbejdes sideløbende en **handleplan**, hvori konkrete, individuelle mål nedskrives såsom at blive bedre til at spørge om hjælp eller tage et truckkørekort.

4. I naturlig forlængelse af virksomhedspraktik underskrives en Ny Mesterlæreaftale, såfremt virksomhed og ung ønsker det.



Aktivitet A – indsats over for unge, fase 0

## Visitationsfasen

Medarbejdere fra jobcentrene, UU mv. har været på workshops og seminarer og fået en grundig introduktion til Vejen til Ny Mesterlære-forløbet. De er derefter blevet bedt gennemgå deres sagsstamme for unge borgere, der potentielt kunne være en del af målgruppen for projektet. Målgruppen er initialt unge med erhvervs erfaring, der hverken er i uddannelse eller i beskæftigelse.

- **Introduktion til Ny Mesterlære:** En projektledelsesmæssig pointe er, at introduktionen skal være grundig og ad flere omgange. På trods af deltagelse i workshops, interne møder mv. er der en mindre gruppe medarbejdere, der stadig ikke har følt sig tilstrækkeligt klædt på, til at finde unge, der kunne være i målgruppen og beskrive Ny Mesterlære overfor dem som en mulighed. Dette er særligt relevant ved medarbejderudskiftning.
- **Visitation af unge:** Deltagende medarbejdere beskriver, hvordan det har været mere udfordrende at finde/screene potentielle borgere, der passede i projektet. Den potentielle målgruppe af borgere er mindre end på forhånd ventet. Det skyldes:
  - Højkonjunktur – de mest ressourcestærke unge kan for tiden gå i midlertidigt ufaglært arbejde.
  - Den tilbageværende gruppe af ledige unge er præget af tungere problematikker, end projektet har kunnet håndtere, eksempelvis svære psykiske udfordringer, aktive misbrug mv.
- **De unges kendskab til Vejen til Ny Mesterlære:** De unge beskriver, hvordan de blev opmærksomme på Vejen til Ny Mesterlære som mulighed, ved at medarbejdere fra Jobcentret eller UU gentagne gange har været opøgende og fortalt dem om muligheden. Der har været mange initiativer på Facebook, i tilbud de unge færdes i, vejleder dage samt flyers mv. , som de unge har lagt mærke til.

*”Og så har vi haft enkelte, hvor vi har taget en chance. Hvis man ikke kan finde på andet. Det gik godt i nogle tilfælde. Men andre gange gik det så ikke så godt. Det har dog stadig givet noget – der var en diagnose der gjorde det svært at være i et forløb, men vi kom stadig tættere på uddannelse. Der var et ønske.”*

(Medarbejder, slut-besøg)

*”Generelt med unge mennesker, så skal de også have deres egne erfaringer. Det skal ikke være noget du har sagt, men noget de selv når hen til. Det er også en proces med de her unge. Det er ikke alle, der har lige realistiske planer.”*

(Medarbejder, slut-besøg)

## Aktivitet A – indsats over for unge, fase 1 – screeningsamtalen

### Valg af 'vej' og bedre kendskab til den unge

En screeningsamtale er en samtale, hvor både en repræsentant fra UU og jobcenter (herunder også praktikpladskonsulenter) deltager sammen med den unge. Her diskuteres, hvorvidt den unge skal have som mål at få en Ny Mesterlæreuddannelsesaftale, og hvordan man kan lykkes med at nå det mål.

Det er også i screeningsamtalen, det vurderes hvilken vej (A1, A2 eller A3), der passer bedst til den pågældende unge.

- 107 unge borgere har ved projektets afslutning deltaget i en screeningsamtale, hvilket er lidt mindre end den oprindelige målsætning på 140 deltagere.
- **Bedre relation:** Screeningsamtalerne fungerer som et godt udgangspunkt for en positiv fremadrettet relation og som grundlag for det videre arbejde med den unge, man løbende kan følge op på.
- **Deltagelse tidskrævende:** Der er også medarbejdere som beskriver, hvordan det har varieret, hvor mange forskellige aktører, der har deltaget i disse screeningsamtaler. Årsagen herfor beskrives som manglende tid. Medarbejderne tilkendegiver i samme ombæring, at det ingenlunde er optimalt, for formålet med samtalen.
- **Der afholdes ikke længere screeningsamtaler** i denne form eller i forbindelse med dette konkrete projekt. Det skyldes ifølge projektledelsen større organisatoriske ændringer, hvorfor denne type samtaler har svære kår ift. at blive prioriteret. Til gengæld nævner medarbejdere, at man er blevet mere bevidst om vigtigheden af at inddrage forskellige aktører tidligt i forløb.

*”Og vi går tæt på dem. Det gør, vi ved lidt om dem, inden de kommer på bootcamp. Vi kan være opmærksomme på dem. Og jeg synes, det har været nogle sårbare unge.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

*”Nogle gange måtte UU selv tage den, nogle gange sammen, og nogle gange skulle vi selv tage den. Der var deadlines, der skulle nås. Det var ikke optimalt – igen var tiden knap.”*

(Medarbejder, slut casebesøg)

*”Det var mega fedt! Altså jeg var vildt spændt på at starte. Og jeg fik også meget ud af det. Jeg fik sådan et kort, hvor de sad og fortalte mig om det, jeg er sådan en person der skal se tingene, ellers så forstår jeg det ikke. Det klarede de godt. Men de [medarbejderne] er også fantastiske mennesker – det siger jeg ikke, fordi du optager”*

(Ung, start-casebesøg)

## Medarbejderes erfaringer med bootcamps

Bootcampforløbet er et tilbud, der kan hjælpe uafklarede unge til at træffe uddannelsesvalg på et kvalificeret grundlag. Afklaringsforløbet Bootcamp er af 14-dages varighed. På bootcampen arbejder den unge med at lære sig selv bedre at kende, blive hverdagsparat og få mere viden om studiekompetencer, uddannelsessystemet samt alt det praktiske såsom udarbejdelse af CV mv.

Fire ud af seks planlagte bootcampforløb er afholdt med i alt 66 deltagere. Målsætningen om afholdelse af alle seks forløb er dermed ikke opfyldt. Det skyldes størrelsen på målgruppen (forrige side), samt at flere af de medarbejdere, der drev forløbene, er stoppet. Deltagende **medarbejdere** beskriver de vellykkede aspekter samt udfordringerne ved afholdelse af bootcampforløbene som følgende:

### VELLYKKEDE ASPEKTER

- De (skoleforskrækkede) unge opfatter ikke forløbet som skole/uddannelse, hvorfor det ikke opleves så skræmmende.
- Medarbejderne oplever, at de unge deltagere i bootcampforløbene får mere selvindsigt og mere realistiske forventninger til uddannelses-/karrieremuligheder.
- UU-medarbejdere fortæller, at de kan bruge indholdet/elementer fra bootcampforløbene i deres vejledning i grundskolen.

### FORBEDRINGSPOTENTIALE

- Nogle medarbejdere mener, at forløbet er for kort ift. ambitionsniveauet. 14 dage er for kort tid til både hverdagsmestring, personlig udvikling mv.
- Nogle medarbejdere efterspørger, at mere af indholdet på forløb som dette var praktisk arbejde, i form af afprøvning af forskellige håndværk.
- Grupperne var i nogle tilfælde ikke hensigtsmæssigt sammensat. Det var til nogle medarbejderes frustration, at de unges udfordringer var større end ventet.

*”Bootcampen har for nogle af de unge gjort sådan, at det ikke var så skræmmende for dem. Der sker ikke noget ved at starte på bootcamp, det er ikke som sådan en uddannelse. I stedet for når de starter på en uddannelse normalt, hvor det kan være en meget stor ting.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

*"Jeg kan mærke, at de har fået noget selvindsigt. Og måske blevet bedre til at spørge om hjælp."*

*"Nogle blev bedre og blev også mere afklarede. Det potentiale der lå i det, druknede lidt i, at mange skulle finde ud af, hvad det egentlig handlede om. De blev nok en smule overraskede over dybden i den personlige udvikling. Så bliver man lidt forvirret, når man skal håndtere det også. Hvis vi havde haft mere tid, havde vi bedre kunne belyse og håndtere det. Det kunne give et andet udfald."*

*"Jeg håber bootcampen bliver til noget – når man prøver noget, man ikke har prøvet før, kan man opdage, at man er god til det. Men det koster selvfølgelig penge. Jeg ved ikke, om det er noget, man vil investere i. Men det vil give rigtig god mening."*

*"De her unge er der ingen der går den lige vej og kører ud. De mister fokus og overblik. Så skal de have hjælp til at strukturere det."*

(Medarbejdere om Bootcampforløb, slut-casebesøg)

## Aktivitet A – indsats over for unge, fase 2 – bootcampforløb

### Unge erfaringer med bootcampforløb

De interviewede **unge** er overordnet positive over for deres deltagelse i bootcampforløbene. Der er delte meninger om de øvelser, der retter sig mod den personlige udvikling. Deltagerne lægger vægt på fællesskabet, der opstod (midlertidigt) i forløbet, men påpeger samtidigt, at det var forstyrrende, at nogle af deltagerne tydeligvis var umotiverede for at være der.

#### VELLYKKEDE ASPEKTER

- Gode øvelser, hvor man lærer sig selv og sine styrker og svagheder bedre at kende. En fortæller også, hvordan hun stadig bruger øvelserne et halvt år efter.
- God tid til alle deltagere. Der er bred enighed om, at det har føltes som om medarbejderne har haft mere tid til den enkelte unge i dette forløb, sammenlignet med hvad de unge normalvis oplever.
- Bootcampforløbene danner grundlag for socialt samvær. De unge kan lide, at det er små hold. De oplever et midlertidigt fællesskab, som fx understøttes af fælles morgenmad og frokost hver dag.
- Bootcampen har givet et bedre kendskab til NM samt indblik i forskellige karriereveje og håndværk.
- De unge synes, at det var inspirerende at møde virksomheder og andre NM-elever.

#### FORBEDRINGSPOTENTIAL

- Der er også unge, der ikke kunne forstå meningen eller relevansen med de øvelser, hvor de skulle arbejde med sig selv. Sammenfaldende for dem, der ikke brød sig om de personlige øvelser, er det, at de ikke følte sig forberedt på indholdet af bootcampforløbet. Det synes derfor vigtigt at være tydelig overfor den unge om, hvilken type forløb de indgår i, og hvad det præcist indebærer.
- Umotiverede deltagere på bootcampen, skabte en dårlig dynamik. Der bør være fokus på at sammensætte den rette gruppe af unge, således gruppen får en understøttende funktion.
- Det har endvidere vist sig, at relationerne, der opbygges undervejs i forløbet blandt deltagerne, ikke er stærke nok til at fortsætte efterfølgende.
- Der er et bredt ønske om at se og afprøve forskellige praktiske håndværk. Flere unge efterspørger muligheden for at afprøve virkelighedstro opgaver fra forskellige brancher.

*”Ung 1: Man bliver lyttet mere til her.*

*Ung 2: De har mere tid til hver enkelt.*

*Ung 1: De ved godt, hvad man har været igennem. Ved det der screening inden vi kom. De ved godt, hvad vi er for nogle.”*  
(Deltager bootcamp, start-casebesøg)

*”Hvor jeg tænker, hvorfor skal i egentligt vide det? Jeg er her på grund af NM. [...] Når de fortæller mig noget [til screeningsamtalen], så skal de sgu også holde ved”*  
(Deltager bootcamp, start-casebesøg)



*"Jeg kendte også en af lærerne/vejlederne, som vi havde. De tog rigtig godt imod os. Jeg havde lidt angst på det tidspunkt, og de var en rigtig god støtte. Vi lavede nogle gode opgaver, hvor vi skulle tænke os lidt om, og vi skulle gå i dybden med nogle ting, der også var lidt personlige. Det varierede lidt fra person til person, om man kunne lide det. Det var fint for mig."*

(Deltager bootcamp, slut-casebesøg)

*"Der var mange - flere personer, der var meget umotiverede. Og det var ikke sjovt at sidde sammen med folk der siger "jeg gider fandeme ikke". Men så var der jo også andre, der gerne ville og synes, at det var spændende. Det var noget af det, jeg ikke synes var så godt.[...]"*

(Deltager bootcamp, slut-casebesøg)

## Aktivitet A – indsats over for unge, fase 3 – virksomhedspraktik

### Hurtig overgang fra bootcamp til virksomhedspraktik

Den unge sendes senest 14 dage efter bootcampforløbet eller umiddelbart efter screeningsamtalen (afhængig af "vej") i virksomhedspraktik. Længden på virksomhedspraktikken afhænger af behovet hos den enkelte unge. Det er enkelte projektdeltagere fra Jobcenter (fx leder eller virksomhedskonsulenter), der har stået for at finde virksomhedspraktikpladser.

- **Brancheafklaring:** Gennem screeningsamtale, løbende samtaler og evt. bootcampforløb kommer den unge tættere på brancher og karriereveje, de kunne tænke sig at afprøve.
- **Maks 14 dage:** Det er essentielt, at den unge kommer videre direkte efter bootcampforløb, således at det momentum, der er skabt ved, at den unge har fremmødt stabilt i 14 dage, udnyttes til fulde. Medarbejdere og projektledelse anbefaler, at den unge kan starte i virksomhedspraktik direkte efter endt bootcamp, dvs. hurtigere end de 14 dage.
- **Formelle samarbejder og personligt netværk:** Der har pågået et større opsøgende arbejde for at tiltrække flere virksomheder til at tage unge i virksomhedspraktik og potentielt i en Ny Mesterlære uddannelsesaftale. I begge kommuner er formelle samarbejder, fx med erhvervsskolernes praktikcentre/-medarbejdere benyttet for at finde disse praktikpladser. Arbejdet med at finde praktikpladser vokser i høj grad ud fra et personligt netværk og bliver dermed i mange tilfælde baseret på personlige relationer.
- **Udfordring at finde den rette virksomhed:** Det har i nogle tilfælde været en udfordring at finde praktikpladser inden for den korte periode. For at løse den udfordring, foreslås det af en medarbejder, at man i tilfælde, hvor det kan være svært, tænker virksomhedspraktikken mindre i sammenhæng med en potentiel Ny Mesterlære uddannelsesaftale.
- **Gode matches mellem ung og virksomhed:** De interviewede unge tilkendegiver at være glade for deres praktikplads. De oplever et godt match med mester eller virksomhed og oplever, at de lærer en masse.

*"Det er rigtig positivt. Han fik overtal mig til at prøve virksomheden af, selvom jeg er stædig. Der var det rigtig godt for mig at blive overtal til at prøve noget andet, som stadig føltes trygt. Det skal man måske prøve at rådgive til, at man ikke har så snævert et syn på sin vej, men at man heller ikke ser på det hele. Men man skal åbne mulighederne op lidt."*

(Ung, slut casebesøg)

*"Vi havde flere samtaler, hvor det var svært at se, hvor man skulle starte, fordi der var flere skånehensyn. Det kunne være svært at lave et match, hvor der var direkte adgang til en Ny Mesterlære-aftale."*

(Medarbejder, slut casebesøg)

## Handleplanen for den unges forløb

Handleplanen er individuel for den enkelte unge. Formålet er at gøre vejen til en Ny Mesterlæreaftale gennemsigtig og overskuelig for både ung og potentielle virksomheder. Arbejdet med handleplanen er kontinuerligt og foregår sideløbende med de resterende aktiviteter. Indledningsvist nedskrives individuelle, konkrete mål for forløbet såsom at blive bedre til at spørge om hjælp eller tage et truckkørekort. Målene kan være kortsigtede eller langsigtede og har altid et uddannelsesperspektiv.

- **Antallet af handleplaner er nået:** Målsætningen om 95% af deltagere gennemfører en handlingsplan er indfriet, da der er udarbejdet 103 handleplaner (107 forløb i alt igangsat).
- **Medarbejdere er positive over for handleplan:** Medarbejderne udtaler sig generelt positivt om handleplaner og den relation, de bygger på. Relationen til den unge gennem screeningsamtalen og bootcampen (for dem der har deltaget heri) gør det muligt at udfordre de unge til at være ærlige omkring deres udfordringer og derigennem også få sat nogle konkrete mål med mulighed for opfølgning.
- **Handleplanen kræver flere ressourcer end ventet:** Den unge har været sværere at fastholde i en fast handleplan med lineær fremdrift. De unges vej (igennem deres handleplan) til uddannelse, har derimod være præget af pauser eller tilbagegang. Det sker, fordi de unge mister fokus, fx fordi de finder et job, dødsfald i familien og lign.
- **Deling af handleplaner med virksomhed:** Det kan i nogle tilfælde være gavnligt at dele hele eller dele af handleplanen med virksomheden. Handleplanen kan fungere som en forudgående forventningsafstemning, hvor virksomheden på forhånd bliver bekendt med de udfordringer, som den unge har valgt at nedskrive i handleplanen. For nogle unge er det rart, at virksomheden er bevidst om disse udfordringer på forhånd. Andre unge ønsker dog ikke, at dele disse udfordringer indledningsvist. Hvorvidt handleplanen skal deles, er en beslutning, der altid må træffes sammen med den enkelte unge.

*”De her handleplaner har været noget svedt, fordi det har været svært at effektuere dem. De er lavet i samarbejde med den unge og praktikkonsulenten. Det er vigtigt at de unge bliver taget alvorligt, så det der står den faktisk også sker. Det skal ikke gå for lang tid inden de kommer til.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

*”Og så er der den handleplan, som man godt kunne arbejde videre på. den unge har også brug for at få sat nogle præcise mål, så der kunne den være et rigtig godt redskab dertil.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

## Umiddelbare resultater af indsatsen overfor unge

Målsætningen for indsatsen rettet mod de unge er, at den unge føler sig mere afklaret og tror på uddannelse og er blevet mere hverdagsparat. Deltagerne i Vejen til Ny Mesterlære er generelt positive omkring det forløb, de har deltaget i.

Endvidere peger de unge og medarbejderne særligt på, at de har haft en oplevelse af, at der i dette forløb har været mere ro og tid til at tale sig ind på den rette vej.

Aktiviteterne er forløbet som følgende:

- **Antal deltagere:** Der har i alt igangsat 107 forløb med en indledende screeningsamtale.
- **Antal bootcampforløb er ikke indfriet.** Fire ud af seks forløb er afholdt. Der afholdes ikke flere bootcamps fremadrettet. I alt nåede 66 unge at deltage i et bootcamp-forløb.
- **Antal af handleplaner indfriet:** Der er i alt udarbejdet 103 handleplaner ved projektets afslutning, hvilket indfrier målsætningen. Handlingsplanens format udfordres af, at den unge kan være svær at holde i den samme plan over en lang periode, fordi de har en tendens til at miste fokus. De oplever personlige kriser, dødsfald eller får et midlertidigt job, der gør deres vej til uddannelse sjældent er lineær, men derimod er præget af ustabile perioder med tilbagegang. Handleplanerne har for medarbejderne krævet flere ressourcer end ventet.
- **9,5% af alle deltagere indgår nm-aftaler:** Af de i alt 107 deltagere, der er registreret i projektet, er der aktuelt 10 unge, der har indgået en Ny-Mesterlæreaftale.

*”[...] Og så har jeg nok været for god til at opgive, hvis det blev svært. Hvor her (i Ny Mesterlære) har jeg ligesom haft – én ting er støtte fra lærere og elever i skolen – men her er der også nogle der regner med mig. At jeg gør det og jeg fortsætter. Og jeg har også fuld støtte. Hvis jeg har svært ved noget inde på skolen – fx erhvervsøkonomi. Og hvis jeg skulle bruge en ekstra dag, så fik jeg det. Så fuld opbakning alle steder fra. Der er ikke rigtig nogen mulighed for at give op. De ville komme til at mangle en i butikken og sådan noget.”*  
(Ung, slut-casebesøg)

# AKTIVITET B – RETTET MOD VIRKSOMHEDER

Epinion



**Fokus på at udbrede kendskab til NM til flere virksomheder**

*Indsatsen rettet mod virksomheder har bestået i at udbrede kendskabet til Ny Mesterlære uddannelsesaftalen som supplement til den ordinære uddannelsesaftale. Det gøres gennem udarbejdelse og distribuering af nyt informationsmateriale. Endvidere var det intentionen at udarbejde og indbyde praktikansvarlige i virksomheder til et mentorkursus, med det formål at klæde dem bedre på til de udfordringer, der kan være forbundet med at have lærlinge.*

- **Virksomheder har modtaget nyt informationsmateriale:** De interviewede virksomheder har modtaget informationsmateriale i form af pjecer i forbindelse med kontakt med jobcenter.
- **En opsøgende indsats virker:** Der er ydet en betydeligt opsøgende indsats i projektet med besøg på mellem 200-250 virksomheder. Alle de interviewede virksomheder påpeger, at de særligt har været glade for at få besøg af en medarbejder fra jobcentret eller UU forud for indgåelse af praktikaftale. Det italesættes som vigtigt, at de har et ansigt og et direkte nummer til en fra jobcenter, UU eller skole. Det handler især om hjælp og støtte med praktiske spørgsmål i forløbet op til, men også med udfordringer der kan opstå i løbet af perioden (fastholdelse).
- **Manglende interesse for mentorforløb:** Projektet har vist, at der ikke er tilstrækkelig interesse fra virksomhedernes side til et mentorforløb. Medarbejderne fortæller, at virksomhederne ikke har ressourcer til at sende en medarbejder på mentorforløb. De interviewede virksomheder fortæller, at de ikke har interesse i et sådant mentorforløb.
- **Behov for støtte under skoleforløb:** Nogle virksomheder beskriver, hvordan deres NM-elever i perioder er udfordret under skoleforløb. Udfordringerne relaterer sig til faglighed, umodenhed, skoletræthed mv. Skolestøtte er dog en opgave der ligger hos erhvervsskolerne. Når virksomhederne alligevel efterspørger yderligere støtte i interviewene, tyder det på, at ikke alle virksomheder er bekendte med deres muligheder for at få større støtte. Information om skolestøtte, praktisk hjælp mv. bør derfor fremgå endnu klarere overfor alle virksomheder, for at opretholde et godt samarbejde fremadrettet

*”Og jeg har gjort det, at så snart jeg har været ude ved virksomheder af andre årsager, at give dem en pjecer. I starten var der mange der ikke vidste så meget om det. Men nu kan jeg mærke de er blevet mere opmærksomme på det pga. al den information der har været alle mulige steder.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

*”Det var en fra Jobcentret der kom. Jeg kan ikke huske, om der var pjecer. Men der var nok information. Og vi kan hele tiden tage fat i dem.”*

(Virksomhed, slut-casebesøg)

## Umiddelbare resultater i indsatsen overfor virksomheder

Nedenfor beskrives de umiddelbare resultater af aktiviteterne rettet mod virksomheder:

- **83,5% fremgang i antallet af ny mesterlære-aftaler:** Et succeskriterium for indsatsen overfor virksomheder, var en fremgang på 50% sammenlignet med 2015. Det mål er indfriet med en samlet fremgang på 83,5%, som dækker over en fremgang i Kolding på 57% og på 110% i Vejen. Til sammenligning er stigningen i hele regionen samlet set på 38%.
- **Øget kendskab, men også stort forudgående kendskab:** Blandt de virksomheder der har været kontakt til i denne undersøgelse er kendskabet og interessen vokset, selvom en del af virksomhederne på forhånd kendte til Ny Mesterlære.
- **Kemi og match essentielt:** Virksomhederne påpeger, at interessen for en Ny Mesterlærelærling altid kommer ned til det enkelte match mellem virksomhed og ung. Det er derfor en god ide at tænke et personligt møde mellem ung og virksomhed ind fra start, samt klæde den unge på til at møde virksomheden bedst muligt.
- **Mulighed for indflydelse på læring:** For virksomhederne er den største fordel ved Ny Mesterlæreelever, at de i højere grad kan være med til at forme de unge efter netop deres virksomheds behov.
- **Generel tilfredshed:** De interviewede virksomheder er generelt tilfredse med deres samarbejde med jobcenter, forud for indgåelse af uddannelsesaftalen.

*”Men en tættere dialog løbende ville afhjælpe virksomhederne, for jeg har brugt lang tid på samtaler med ham [lærling] [...] Jeg har ikke længere et direkte nummer, fordi der er medarbejdere der er stoppet. Det er helt fair, at der sker et skift, men det skal altså introducere sig selv. Vi oplevede en situation, hvor han var frustreret og blev væk fra skole. Men jeg vidste ikke hvem jeg skulle tage fat i – det var rigtig frustrerende.”*

(Virksomhed, slut-casebesøg)

# AKTIVITET C – RETTET MOD ANDRE AKTØRER (MEDARBEJDERE)





## Fokus på Vejen til Ny Mesterlære overfor medarbejdere

*Indsatsen rettet mod medarbejdere handler om at skabe opmærksomhed om Ny Mesterlære uddannelsesaftaler. 100 medarbejdere har deltaget i workshops og 110 i seminarer om Vejen til Ny Mesterlære som projekt. De havde et oplysende formål, men fungerede også netværksopbyggende på tværs af organisationer. Der er ikke planer om at afholde flere workshops eller seminarer.*

*Endvidere har der været udpræget ledelsesmæssigt fokus på og kontinuerlig italesættelse af Vejen til Ny Mesterlære som mulighed på diverse interne møder og anledninger. Det var nødvendigt med et vedvarende fokus, så medarbejdere hele tiden blev mindet om Vejen til Ny Mesterlære, på trods af den daglige drift og andre projekter.*

- **Kontinuerligt fokus:** I begge kommuner beskriver medarbejderne, hvordan de har oplevet, der hele tiden har været et stort ledelsesmæssigt fokus på at italesætte Vejen til Ny Mesterlære. Det har været prioriteret, med et stort ledelsesmæssigt fokus på projektet overfor medarbejdere, samt kollegaere imellem i UU og på Jobcenter.
- **Forberedelse:** Casebesøgene viser, at nogle få medarbejdere har en oplevelse af ikke at være tilstrækkeligt forberedt forud for deltagelse i projektet. Projektledelsen fortæller, at det krævede en større indsats og mere italesættelse, end ledelsen umiddelbart havde forventet, før alle medarbejdere følte sig tilstrækkeligt klædt på til eksempelvis at kunne udpege relevante unge til projektet. De medarbejdere, der ikke har følt sig klædt helt på til opgaven, savner en tydelig person de kunne henvende sig til med spørgsmål.
- **Drift samles på få hænder:** Det er nyttigt med bred viden om Vejen til Ny Mesterlære i hele organisationen, men det er mest fordelagtigt, at selve indsatsen er samlet hos og drives af få dedikerede medarbejdere.
- **Personbåret:** Projekt Vejen til Ny Mesterlære har også været udsat for, at en del af de bærende medarbejdere undervejs i projektets levetid har valgt at stoppe. Det har været medvirkende til, at det har været udfordrende at drive aktiviteter som bootcamp-forløb.

*”Jeg kan altid bare gå op og snakke med en fra UU om det. Det har haft en ekstrem betydning.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

*”Det svære for rådgiverne var at sælge bootcampen, for de vidste ikke, hvad det var. Der var nogle frustrationer. Man skal heller ikke oversælge noget. Det var svært at fortælle.”*

(Medarbejder, slut-casebesøg)

## Umiddelbare resultater af indsatsen overfor medarbejdere

Nedenfor beskrives de umiddelbare resultater af aktiviteterne rettet mod medarbejdere:

- **Der kommer ikke flere workshops:** 100 medarbejdere har deltaget i workshops og ca. 110 medarbejdere i seminarer. Der er på nuværende tidspunkt ikke planer om at lave flere workshops eller seminarer.
- **Klogere på Ny Mesterlære:** Medarbejderne fortæller, at de undervejs har fået bedre viden, fx om hvilke brancher, der er mest åbne overfor at indgå Ny Mesterlære aftaler, samt hvordan man bedst "sælger" ideen til både unge og virksomheder.
- **Større kendskab:** De interviewede medarbejdere fortæller, at der er kommet større kendskab til Ny Mesterlære efter projektet. I den forbindelse beskriver medarbejderne også, hvordan de forventer det i høj grad er dette øgede kendskab og fokus, der kan forklare stigningen i antallet af Ny Mesterlæreaftaler.

*"Man skal se på de unge og på virksomhederne. Man skal oplyse virksomhederne og sige, at man kan få en i halvandet år, man kan forme. Og ved de unge skal man bruge brobygning, indtil man finder vejen frem. Og så tror jeg på, at når virksomhederne opdager, hvor nemt det er, så vil de gerne. Det er vigtigt, at det er nærværende for de unge."*

*(Medarbejder, slut-casebesøg)*

# KONKLUSION OG FORANKRING

Epinion



Nedenfor beskrives de endelige resultater udledt af evalueringen af Vejen til Ny Mesterlære:

- Der er sket en stigning på 83,5% i antallet af Ny Mesterlære uddannelsesaftaler samlet set i Kolding og Vejen kommune sammenlignet med 2015. Det skal ses relativt til en stigning på 38% for hele regionen.
- Det vurderes, at der i henhold til målsætningen er skabt et øget kendskab særligt blandt medarbejdere i jobcenter og UU, men til dels også hos virksomheder og blandt unge i målgruppen. Projektet har erfaret, at det er muligt at skabe resultater ved kontinuerligt og vedvarende at have emnet på dagsordenen og i fokus.
- Den oprindelige målsætning om at klæde virksomhederne bedre på til at arbejde med udfordrede unge er ikke indfriet. Virksomhederne ønskede ikke at deltage i de særligt tilrettelagte mentorkurser. I stedet blev den opsøgende indsats overfor virksomheder intensiveret. Virksomhederne fortæller, at de sætter pris på det personlige besøg af medarbejdere fra jobcentret forud for indgåelse af Ny Mesterlæreuddannelsesaftale. Virksomhederne tilkendegiver endvidere, at de overordnet føler sig godt klædt på forud for arbejdet med Ny Mesterlæreelever.
- De unge, der er interviewet i forbindelse med denne evaluering, har haft en oplevelse af, at der har været god tid undervejs i forløbet. Det har skabt tættere relationer mellem ung og medarbejder og betydet, at den unge har oplevet at få konstruktiv uddannelses- og karrierevejledning.
- De unge, der er i en Ny Mesterlæreuddannelsesaftale, er overordnet positive overfor fremtiden – men skoleforløbene og deres generelle helbred bekymrer dem i forhold til at gennemføre hele forløbet. På linje hermed efterspørger de unge og virksomhederne mere skolestøtte undervejs. En opgave, der dog påhviler de enkelte uddannelsesinstitutioner.

*”Sørg for at holde fokus på det. Ikke bare tænke på, det er der, men man skal have en periode med øget fokus på det. Lav nogle store møder, hvor man indkalder folk og sender folk ud.”*

*(Medarbejder, slut- casebesøg)*

*”Man skal se på de unge og på virksomhederne. Man skal oplyse virksomhederne og sige, at man kan få en i halvandet år, hvor man kan forme den unge. Og ved de unge skal man bruge brobygning, indtil man finder vejen frem. Og så tror jeg på, at når virksomhederne opdager hvor nemt det er, så vil de gerne. Det er vigtigt, at det er nærværende for de unge.”*

*(Medarbejder, slut- casebesøg)*

# FORANKRING OG FREMADRETTET ARBEJDE

Det er evaluators vurdering, at Vejen til Ny Mesterlæres aktiviteter *ikke* er blevet forankret efter projektafslutning.

Aktiviteterne for de unge dvs. screeningsamtaler, handleplaner og bootcampforløb fortsætter ikke fremover. Flere medarbejdere påpeger dog, at de vil benytte det, de har lært i forbindelse med brugen af screeningsamtaler og handleplaner i deres videre arbejde med målgruppen. I Kolding har man sidenhen udviklet et nyt forløb henvendt til denne målgruppe, som bygger videre på erfaringer fra Vejen til Ny Mesterlære. Andre kommuner i regionen har sidenhen vist interesse for Vejen til Ny Mesterlære.

Det vurderes, at der også fremadrettet vil være fokus blandt medarbejderne på Ny Mesterlære som alternativ uddannelsesaftale. Såfremt dette fokus vedbliver, forventes det af projektledelse og medarbejdere, at antallet af Ny Mesterlæreuddannelsesaftaler fortsat vil forblive på samme niveau. Når det ikke forventes, at antallet af Ny Mesterlæreuddannelsesaftaler fortsat vil stige, skyldes det, at de resterende unge i målgruppen har tungere problematikker, der gør, at de ikke er parate til at starte i uddannelse.

- **Opmærksomhedspunkter ifm. implementering og forankring:**
  - **Personbårede aktiviteter:** Det anbefales at aktiviteterne samles på få hænder. Men når aktiviteter samles på få hænder, er de samtidigt udsatte overfor jobskift mv. I Vejen til Ny Mesterlære har det været svært at videreføre aktiviteterne, efter bærende medarbejdere er stoppet på projektet.
  - **Massivt fokus:** Det dagsordenfastsættende fokus skal være kontinuerligt og vedvarende, for at fastholde fokus på indsatsen blandt medarbejdere.
  - **Samarbejdet med virksomhederne:** Denne evaluering peger på, at det bedste samarbejde med virksomheden opnås, når der forud for indgåelse af en uddannelsesaftale er foretaget et personligt besøg. Virksomhederne efterspørger en klar forventningsafstemning om virksomhedens rolle ift. at have Ny Mesterlæreelever, som der i det fremadrettede arbejde bør tages højde for.
  - **Målgruppen:** I arbejdet med denne målgruppe, skal man være opmærksom på dens diversitet. De unge fra denne målgruppe, har behov for et individuelt tilpasset forløb. Man bør derudover være opmærksom på, at de unge har behov for tid og tålmodighed, for deres vej til uddannelse er sjældent den lige vej.
  - **Opkvalificeringsudfordringer:** En strukturel udfordring har været, at eleverne på mange uddannelser skal have bestået bestemte fag for at kunne starte på hovedforløbet. Det kan fx være matematik, engelsk, dansk eller fysik på E-niveau.

# BILAG

Epinion



## FAKTABOKS: NY MESTERLÆRE



### Om Ny Mesterlære:

Ny Mesterlære blev indført i 2007, som en måde at få en erhvervsuddannelse ad en praktisk vej. Tilbuddet er tiltænkt som en mulighed for den skoletrætte elev. Oplæring hos mester eller i virksomhed erstatter det første grundforløb, således at det første år ofte vil være praktisk arbejde. Der kan dog være indlagt kortere skoleperioder, f.eks. hvis der skal tages et certifikat eller et grundfag.

For at komme i gang med Ny Mesterlære, skal der indgås en skriftlig uddannelsesaftale med en virksomhed. Derefter laver erhvervsskolen, sammen med mester eller virksomhed og den unge en uddannelsesplan for hele året. Planen beskriver, hvad den unge skal lære både praktisk og teoretisk. Perioder med skole vil ofte kun være korte perioder, mens hovedvægten ligger på praktisk arbejde i virksomheden.

Efter et år vurderer virksomheden og skolen, om den unge opfylder de adgangskrav der er til uddannelsens hovedforløb. Det er også muligt at tilrettelægge en særlig skoleperiode mellem grundforløbet og hovedforløbet, dvs. mere fleksibelt og med længere tid til at klare overgangskravene.

### Behov for Vejen til Ny Mesterlære:

Det har vist sig, at der er en tendens til, at skolestærke elever benytter Ny Mesterlære for at springe skoleforløbet på 20 uger over. Virksomhederne har også kun i mindre grad efterspurgt ordningen, formentligt fordi de ikke ved hvad eleven kan (modsat hvis de har været på grundforløb) og fordi det koster et halvt års ekstra løn. Derudover kan det kræve mere arbejde for virksomheden at planlægge den individuelle uddannelsesplan.

# Begrebsafklaring

- **Screeningssamtale** – er det første møde med den unge, hvor indsatser aftales
- **Handleplan** – er den unges personlige drejebog for sin vej mod Ny Mesterlære. Handleplanen startes op ved screeningsamtalen med fokus på personlige, faglige og sociale kompetencer samt praktiske forhold. Under virksomhedspraktik sætter handleplanen specielt fokus på den unges indsatsområder for at opnå en Ny Mesterlære uddannelsesaftale med praktikvært.
- **Virksomhedspraktik** – er den ”snusepraktik” som skal føre den unge til brancheafklaring og en Ny Mesterlære uddannelsesaftale.
- **Uddannelsesaftale** – er den endelige aftale mellem den unge og virksomheden om en Ny Mesterlæreaftale.
- **Uddannelsesplan** – er den plan den unge, virksomheden og erhvervsskolen aftaler for indfrielse Ny Mesterlæreordningens kompetencemål og overgangskrav til hovedforløbet.
- **Afklaringsforløb** – er et to ugers forløb for den unge til afklaring af uddannelsesvalg.



## **Epinion Aarhus**

Hack Kampmanns Plads 1-3  
8000 Aarhus C  
Denmark  
T: +45 87 30 95 00  
E: aarhus@epiniongloabal.com  
[www.epiniongloabal.com](http://www.epiniongloabal.com)