

# AMIGO

"ANDRE MULIGHEDER I GRØN OMSTILLING"

## ERFARINGER & ANBEFALINGER

### INDHOLD

|                                                       |        |
|-------------------------------------------------------|--------|
| SUCCESERNE - HVAD VI LÆRTE, OG HVAD TAGER VI MED?     | SIDE 2 |
| RAMMERNE FOR PROJEKTET - ANBEFALINGER - HVAD VI LÆRTE | SIDE 4 |
| RELATIONERNE - ANBEFALINGER - HVAD VI LÆRTE           | SIDE 5 |
| REFLEKTIONER                                          | SIDE 6 |
| RESULTATER I TAL                                      | SIDE 7 |
| FAKTA OM PROJEKT AMIGO                                | SIDE 8 |



Medfinansieret af  
Den Europæiske Union



Danmarks  
Erhvervsfremmebestyrelse



# SUCCESERNE

## HVAD VI LÆRTE, OG HVAD VI TAGER MED

### GENERELT

Erfaringer fra projektet danner et klart billede af, hvad der gør, at et projekt som AMIGO kan få succes:

Der skal tilbydes en tidlig, individuel vejledning, hvor der skal være mulighed for løbende kontakt og opfølgning også fra deltagernes side.

Der skal være en organisation, som er fleksibel og hurtigt til at tilpasse sine processer til forandringer.

Organisationen skal løbende evaluere og tilpasse sine metoder, strategier og processer alt efter nye forhold og udfordringer.

Interne administrative processer skal opdateres og forenkles.

Relationsopbygningen er vigtig og fordrer en kontinuerlig dialog med samarbejdspartnerne.

Indsatsen overfor brancheskiftere viser, at en målrettet opkvalificering og mobilitet kan sikre de nødvendige kvalifikationer.

Projektet har overfor virksomhederne italesat og mødt forståelse for, at kompetenceudvikling af medarbejderne er en vigtig strategisk faktor i den grønne omstilling. Og fordi den grønne omstilling nu er integreret i alle faglige uddannelser, kan det motivere flere til at skifte branche og tage en erhvervsuddannelse med bæredygtigt perspektiv.



### INDIVIDUEL VEJLEDNING OG FAST KONTAKT

En individuel, håndholdt vejledning og en gennemgående kontaktperson – en person, der følger deltagerne igennem hele forløbet, og fungerer som sparringspartner – har vist sig at være en succesfaktor. Denne tilgang forbedrer onboarding og fastholdelse hos deltagere.



### TILPASNING TIL VIRKELIGHEDEN

Projektet har vist vigtigheden af at tilpasse projektorganisationen og metoderne til de faktiske forhold på arbejdsmarkedet.

Forventninger om fx en stigning i ledigheden og tilgængeligheden af potentielle deltagere måtte revurderes, hvilket understreger behovet for at kunne justere undervejs.



### TILPASNING TIL VIRKELIGHEDEN STYRKEDE RELATIONER

Der har været lagt stor vægt på at opdyrke og udbygge relationerne til samarbejdspartnerne, da det både skaber opbakning og forbedrer projektets gennemslagskraft.

En åben og kontinuerlig dialog med samarbejdspartnere og virksomheder er central for at kunne identificere nye muligheder og imødekomme konkrete behov.

De styrkede relationer mellem skolerne har skabt et mere effektivt samarbejde i den daglige opgaveløsning og samtidig etableret et robust netværk, der fremmer koordinering og fælles udvikling i kommende projekter.



### FLEKSIBILITET I METODER

Erfaringerne viser, at en stor fleksibilitet i valg af metoder er afgørende – ikke bare organisatorisk, men også på medarbejderniveau.

Dette indebærer, at man skal være parat til at finde kreative løsninger, når forudsætningerne pludselig skifter.



### OPTIMERING AF ADMINISTRATIVE PROCEDURER

En betydelig succes har været at få opdateret og ensartet interne procedurer, både administrativt og vejledningsmæssigt på de enkelte skoler. Det har ikke kun effektiviseret arbejdet, men også understreget vigtigheden af at have ajourførte processer, der understøtter en fleksibel projekt gennemførelse.

# SUCCESERNE

HVAD VI LÆRTE, OG HVAD VI TAGER MED



## INDSIGT I RESSOURCEPOTENTIALET

Projektet har også vist, at skolernes interne samarbejde om opgaveløsningerne er blevet styrket – en indsigt, der kan spille en rolle, når fremtidige projekter planlægges og gennemføres. Denne indsigt er essentiel for at kunne planlægge og allokere ressourcer optimalt i lignende fremtidige initiativer.



## INDSATS FOR BRANCHESKIFTERE

At brancheskiftere blev inddraget som deltagermålgruppe undervejs i projektet, har vist sig at være en succeshistorie med et stort perspektiv og potentiale. Brancheskifterne udgjorde ca. 33% af deltagerne i projektet. Af samtlige brancheskiftere var ca. 40 % i beskæftigelse og 40 % havde en faglig uddannelse.

Med inddragelse af brancheskiftere i projektet har der vist sig et potentiale for at flere ufaglærte, på et tidspunkt i karrieren kan se nye perspektiver i fagområder, der bidrager til den grønne omstilling. Dette peger på et behov for målrettet vejledning og støtte til denne målgruppe.

At så relativt mange ønsker at skifte branche, øger fokus på at mulighederne for livslang læring og kompetenceudvikling er til stede på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Muligheden for at skifte job og branche i sig selv er en gevinst for både den enkelte og samfundet, og for de SMV'er der arbejder med den grønne opstilling.



## VIRKSOMHEDERS ENGAGEMENT OG UDDANNELSESMÆSSIGE UDFORDRINGER

Virksomhederne har udtrykt opbakning til projektet, men den aktuelle timing har været mindre gunstig i forhold til igangsættelse af uddannelsesaktiviteter. Det blev desuden bemærket, at brancheskiftere ofte også skifter arbejdsplads, hvilket har betydning for fastholdelse og planlægning af kompetenceudvikling.



## FOKUS PÅ DEN GRØNNE OMSTILLING

Gennem vores dialoger med virksomhederne er der skabt forståelse for, at medarbejdernes kompetencer er en central del af virksomhedens ressource i forhold til den grønne omstilling.

Det gælder både i forhold til at optimere de interne arbejdsgange og implementere grønne løsninger, men også i forhold til at udvikle produkter og services, der bidrager til den grønne omstilling. Vi har desuden fået kommunikeret, at virksomhedernes medarbejdere gennem målrettede uddannelsesforløb og opkvalificering er bedre rustet til at tilegne sig ny viden og implementere grønne løsninger.

I forhold til de ledige og brancheskifterne, der har deltaget i projektet, gælder det, at evnen til at lære nyt er blevet styrket, hvilket understøtter den grønne omstilling. Det er også blevet tydeliggjort, at de faglige uddannelser i dag alle indeholder væsentlige elementer som f.eks. miljøbeskyttelse, ressourceeffektivitet og klimahandling, der er relateret til den grønne omstilling. Disse kompetencer tager deltagerne med sig videre ud på arbejdsmarkedet.

Samlet set viser det, at målrettet opkvalificering og mobilitet kan sikre de nødvendige kvalifikationer, så virksomheder og medarbejdere sammen kan løfte den grønne omstilling og skabe en positiv bevægelse på arbejdsmarkedet, da bæredygtighed og grøn omstilling er integreret i erhvervsuddannelser.





# RAMMERNE FOR PROJEKTET

## ANBEFALINGER - HVAD VI LÆRTE

### SITUATIONEN FOR PROJEKTET

I Projekt AMIGO er der sket væsentlige ændringer på arbejdsmarkedet og på lovgivningsområdet fra projektansøgningen blev godkendt til selve gennemførelsen. Projektet havde støttet sig til prognoser for udviklingen på arbejdsmarkedet, der forudsagde en stigende ledighed blandt unge og dermed også en øget villighed hos små og mellemstore virksomheder til at sende medarbejdere på uddannelse.

I praksis viste det sig, at beskæftigelsen holdt sig høj, og virksomhederne havde travlt til at kunne afse medarbejdere til uddannelse.

Derudover var ny lovgivning om lukningen af landets Jobcentre vedtaget, hvilket også påvirkede samarbejdet om at visitere uddannelsesparate ledige under 30 år til projektet.

Disse forhold tvang os til at nytænke vores rekrutteringsmetode og revurdere dialogen med de små og mellemstore virksomheder, som viste interesse for projektet, men manglede kapaciteten til at sende medarbejdere i uddannelse.

Undervejs i projektperioden blev der på grund af de ændrede forudsætninger på arbejdsmarkedet givet tilladelse til at projektet også kunne inddrage brancheskiftere som målgruppe for uddannelsesindsatsen.



### LØBENDE EVALUERING OG TILPASNING

- Indfør strukturer for regelmæssig monitoring af eksterne forhold og interne forventningsafstemninger.
- Juster strategien løbende, når de faktiske forhold, f.eks. konjunkturer på arbejdsmarkedet, beskæftigelsestilstand eller lovgivningsmæssige ændringer, afviger fra de oprindelige prognoser, der dannede udgangspunkt for projektet.



### TILPAS DIALOGEN MED VIRKSOMHEDER

- Forbered en strategi, hvor man er klar til også at håndtere henvendelser fra enkeltpersoner - herunder brancheskiftere - uden om virksomhederne, der selv kontakter projektet for at høre om mulighederne for uddannelse.
- Gør en indsats for at imødekomme de administrative og praktiske udfordringer, særligt for små og mellemstore virksomheder, der kan have svært ved at frigive medarbejdere.



# RELATIONERNE

## ANBEFALINGER - HVAD VI LÆRTE

### GENERELT

Projektets resultat har været stærkt forankret i de personlige relationer, både til Jobcentrene, de enkelte uddannelsessøgende og partnerne.

Den intensive, individuelle vejledning har haft en afgørende effekt på gennemførelsen af uddannelsesforløbene, selvom den også har været ressourcekrævende.

Erfaringerne peger endvidere på, at der under højkonjunktur bør udvikles mere fleksible og skræddersyede uddannelsesløsninger for at imødekomme både deltagernes og virksomhedens behov.



### INDIVIDUEL VEJLEDNING OG RELATIONS OPBYGNING MED DELTAGERNE

Den håndholdte, individuelle vejledning – fra før-start til afslutning af uddannelsen – har spillet en kritisk rolle i, at de enkelte deltagere både tog imod tilbuddet og fuldførte uddannelsen. Den opbyggede tillid har gjort det muligt for deltagere at åbne op om barrierer som ordblindhed, dårlige erfaringer med uddannelsessystemet, økonomiske udfordringer og familieforhold, som ellers kunne have forhindret deres deltagelse. Denne tilgang har afmystificeret og hjulpet med at løse problemer undervejs.



### RELATION TIL JOBCENTRENE

De gode, personlige relationer til Jobcentrene var den afgørende faktor, der gjorde det muligt at engagere den ledige målgruppe. Da Jobcentrene ikke selv kunne bidrage med det krævede antal deltagere, indledte projektet et opsøgende samarbejde ved selv at møde op, motivere målgruppen og håndtere de administrative opgaver. Dette langsigtede og positive samarbejde lagde grundstenen for at sikre projektets deltagertal. Desuden har der været en fin dialog og vidensformidling om de erhvervsrettede uddannelsesmuligheder.



### SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDER

Relationsopbygningen til virksomhederne har fremmet en åben dialog om opkvalificering af medarbejdere. Dog har særligt SMV'er – som er projektets hovedmålgruppe – haft udfordringer med at frigøre medarbejdere til uddannelsesforløbet, og der har været bekymringer om SMV'ernes administrative kapacitet til at håndtere sådanne forløb.



### SAMARBEJDE MED PARTNERSKOLER

De tætte relationer til partnerskoler har været med til at løfte projektet. Gennem udveksling af erfaringer og ideer – eksempelvis inden for markedsføring og procesjustering – er projektets planer og procedurer hele tiden blevet finjusteret. Denne vidensdeling har været med til at udforske nye veje og implementere innovative tilgange.



# REFLEKTIONER

ANBEFALINGER - HVAD VI LÆRTE

”

## SAMARBEJDE MED FAGLIGE ORGANISATIONER

Nye strategiske samarbejder med de faglige organisationer om f.eks. EUD1 elever kunne være en vej til dialog med virksomheder og medarbejdere.

”

## BRANCHESKIFTERE

Der er et stort potentiale for uddannelse af brancheskift-ere. Men 80% af dem er dog ikke 100% klar til at starte på en uddannelse før en række spørgsmål er afklaret gennem personlig vejledning.

”

## VEJLEDNING

Den individuelle og håndholdte vejledning af deltagerne har virket fantastisk godt. Kan den gøres til et fast tilbud generelt?

”

## FORENKLING AF ADMINISTRATIVE PROCEDURER

Der bør udvikles enklere og mere brugervenlige, digitale registrerings- og dokumentationsrutiner, så den administrative byrde mindskes og kerneopgaver kan prioriteres.

”

## DET OPSØGENDE ARBEJDE

Modningsprocessen for virksomhederne for at sende deres medarbejdere på uddannelse er lang. Det samme gælder for processen med at motivere virksomhederne til uddannelse. Derfor kan relationsopbygningen ikke kun foregå i en projektperiode. Dialogen må foregå som en del af den daglige driftsopgave.

”

## DET OPSØGENDE ARBEJDE

Dette arbejde er vanskeligere end forudset - særligt i en højkonjunkturperiode. Der skal sættes flere ressourcer af til at opdyrke og vedligeholde dialogen.

”

## POLITISKE OVERVEJELSER

Med færre unge på erhvervsuddannelserne rykkes fokus naturligt på voksenerhvervsuddannelsen. Har vi viden og ressourcer til at vejlede voksne ind i uddannelserne med tilstrækkelig tid og kvalitet?

”

## POLITISKE OVERVEJELSER

Er definitionen af SMV'ere den rigtige? Kan grænserne udfordres? Eller være mere fleksible?



”

## POLITISKE OVERVEJELSER

Vi oplever stadig flere ledige med udfordringer. Kan vi håndtere det?

# RESULTATER I TAL

ANDRE MULIGHEDER I GRØN OMSTILLING

## ENDELIG RESULTATOPGØRELSE DEN 18.NOV. 2025

| AKTIVTETER<br>MÅLTAL | SMV-<br>VIRKSOMHEDER | ANSATTE/<br>LEDIGE | RKV | OPTAG,<br>ONBOARDING,<br>FASTHOLDELSE |
|----------------------|----------------------|--------------------|-----|---------------------------------------|
| FORVENTET            | 600                  | 400                | 100 | 200                                   |
| OPNÅET               | 590                  | 352                | 185 | 237                                   |
| OPNÅET I %           | 98                   | 88                 | 185 | 119                                   |

| RESULTATER<br>MÅLTAL | PÅBEGYNDT<br>UDDANNELSE | I UDDANNELSE<br>VED<br>AFSLUTNING | FORMEL<br>UDDANNELSE |
|----------------------|-------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| FORVENTET            | 200                     | 140                               | 20                   |
| OPNÅET               | 237                     | 176                               | 5                    |
| OPNÅET I %           | 119                     | 126                               | 25                   |



# FAKTA OM AMIGO

ANDRE MULIGHEDER I GRØN OMSTILLING

## PROJEKTETS VARIGHED

Projektet er gennemført i perioden 01.01.2023-31.12.2025.

## PROJEKTETS FORMÅL

For det første: et mål om at rekruttere 200 ufaglærte beskæftigede og ledige, unge voksne, til en erhvervsuddannelse og/eller til gennemførelse af et eller flere AMU-kurser, der er meritgivende til en erhvervsuddannelse.

For det andet: fokus på at understøtte SMV-virksomheders grønne omstilling.

## PROJEKTETS INDSATSOMRÅDER

AMIGO har 4 hovedindsatsområder:

1. Motivering af virksomheder
2. Motivering gennem vejledning af beskæftigede og voksne unge
3. Realkompetencevurdering af beskæftigede og voksne unge ledige
4. Optag, onboarding og fastholdelse på Erhvervs- og AMU-uddannelser.

## PROJEKTETS FINANSIERING

AMIGO er finansieret under Den Europæiske Socialfond+ og fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse. Projektet ligger inden for rammerne af socialfondsprogrammets prioritet 1 "Kvalificeret arbejdskraft til virksomheder" og specifikke indsatsområde "Erhvervsuddannelse og videregående uddannelse". Det samlede budget for projektet er kr. 9.363.900.

## PROJEKTETS PARTNERE – HVEM ER MED?

ZBC – Zealand Business College  
- lead partner og projektansvarlig.

NEG - (Nordvestsjælland Erhvervs og gymnasieuddannelser).

RTS - (Roskilde Tekniske Skole).

EUC Sjælland.

## KONTAKT OS

Projektleder Anne Bahn Eghøj, ZBC

Mail: [abeg@zbc.dk](mailto:abeg@zbc.dk)

Mobil: +45 28 44 20 29



Medfinansieret af  
Den Europæiske Union



Danmarks  
Erhvervsfremmebestyrelse