**KIB Kompetenceudvikling I Byggebranchen**

**Evaluering**

**Baggrund**

3 F Holstebro har modtaget en bevilling fra Bygge- og Anlægsbranchens uddannelsesfond til gennemførelse af projekt KIB (Kompetenceudvikling i Bygge- og Anlægsbranchen). Målgruppen er medarbejdere og små og mellemstore virksomheder indenfor bygge- og anlægsbranchen. Projektet er gennemført i perioden fra den 15/6 2012 til den 31/12 2013.

Projektets overordnede *formål* er at fremme kompetenceudviklingen for medarbejdere og virksomheder i bygge- og anlægsbranchen.

Der er i forbindelse med projektet udarbejdet en midtvejsevaluering. Nærværende evaluering indeholder en gennemgang af projektforløbet set i relation til projektets formål og delmål. Der har været igangsat uddannelsesaktiviteter i samtlige virksomheder, der har medvirket i projektet. Evalueringen afsluttes med et par cases, der baserer sig på erfaringer med kompetenceudviklingen fra to virksomheder, der har medvirket i projektet.

**Projektforløb og projektets virkninger**

*Delmål 1*

At etablere en bred organisering af projektet med henblik på at sikre kvalitet i det faglige niveau og en effektiv gennemførelse og implementering

Projektet har været organiseret og gennemført i samarbejde med en arbejds- og følgegruppe bestående af repræsentanter fra 3f, VEU-center Midtøst, VEU-center Midtvest samt to private virksomheder: Kaj Bech, Murer- og Entreprenørfirma A/S og Jens Jensen, Murer & Entreprenør A/S. Projektet er gennemført ved hjælp af ekstern konsulentbistand.

Arbejds- og følgegruppen har løbende været inddraget i projektgennemførelsen. VEU-centrene er efter behov inddraget i den praktiske tilrettelæggelse af kompetenceudviklingen for virksomhederne.

*Delmål 2*

At udvikle og afprøve forskellige former for kompetenceudvikling i praksis gennem et udviklingsprojekt i et netværk bestående af 8-10 små og mellemstore virksomheder indenfor branchen

Der har været kontaktet 20 virksomheder, hvor af 14 virksomheder har deltaget i projektet. Der er foretaget virksomhedsbesøg med efterfølgende opfølgning. Der er informeret og igangsat uddannelsesaktiviteter med fokus på følgende områder:

* Bygge og anlægsbranchens uddannelsesfond
* AMU
* Lederuddannelse
* FVU
* it
* GVU og VEUD

*Delmål 3*

At styrke og etablere nye netværk virksomhederne, uddannelsesinstitutionerne og 3 F imellem

Projektet har gennemført et superbrugerkursus for nøglepersoner med 12 medarbejdere fra de deltagende virksomheder. Formålet med kurset har været at kvalificere nøglepersonerne til at håndtere administrative samt andre HR-relaterede opgaver, der forbindes med uddannelsesplanlægning af medarbejdere. Kurset har bidraget til at styrke forskellige former for netværk mellem virksomhederne, 3 F, uddannelsesinstitutioner og jobcentrene.

Nøglepersonerne har givet kompetenceudviklingen i de deltagende virksomheder et kvalitativ og kvantitativt løft. På den baggrund er superbrugerkurset blevet projektets omdrejningspunkt. Gruppen har delt ud af de idéer og erfaringer, de har haft i forbindelse med uddannelsesarbejdet. Eksempler på dette fremhæves i følgende:

* Der gennemført forskellige former for udannelsestiltag på samtlige virksomheder fra gruppen. Tyngden af uddannelsestiltag har været forskelligartet. Således er der enkelte virksomheder, der primært benytter sig af uddannelsessystemet i forbindelse med erhvervelse af lovpligtige certifikater. Andre har bevæget sig hen imod en mere systematisk kompetenceudvikling og har udarbejdet uddannelsesplaner for medarbejderne, der afspejler virksomhedernes visioner og strategiske planlægning. Der er eksempler på, at der er skabt overblik over medarbejdernes samlede kompetencer ved at systematisere kursusbeviser og uddannelsesplaner i databaser. Endvidere er der virksomheder, der har afholdt temadage med inddragelse af medarbejdere i kompetenceudviklingen.
* Superbrugerne er blevet fortrolige med at gøre brug af Bygge- og Anlægsbranchens uddannelsesfond. Brugen af fonden er sket i relation til mulighederne for at kunne erhverve sig viden om kompetenceudvikling via nettet samt mulighederne for tilmelding af medarbejdere på konkrete uddannelsesforløb.
* Udover deltagelse i AMU-kurser har der i virksomhedsgruppen været stor frekvens i uddannelse af såvel voksenlærlinge som unge lærlinge. Flere virksomheder har i den forbindelse samarbejdet med jobcentrene og benyttet sig af muligheden for at indgå aftaler om jobrotationsforløb.
* Virksomhederne påpeger, at de har brug for fleksibilitet fra uddannelsesinstitutionerne, når medarbejdere skal deltage i uddannelse. De rette kurser skal være tilgængelige på de rigtige tidspunkter, hvor virksomhederne har tid. Således er åbent værksted indenfor murerområdet populært, eftersom der er mulighed for at begynde et forløb med dags varsel. Det påpeges også, at det er vigtigt, at de enkelte kurser afholdes på et fagligt niveau, der tager udgangspunkt i deltagernes kompetencer. Det er erfaringen, at det ikke altid er tilfældet. Det kunne være mulighed for at imødekomme denne udfordring ved for eksempel at overføre kursusformen med åbent værksted og differentieret undervisning til andre fag.

Der er udarbejdet evaluering på baggrund af kurset for superbrugere, som er vedhæftet som bilag.

*Delmål 4*

At udvide det opsøgende arbejde med yderligere 20-25 virksomheder med henblik på at motivere branchen til at gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning

Frem for at udvide det opsøgende arbejde blev det i projektet besluttet at gennemføre projektet med i alt 20 virksomheder. Ressourcerne er i stedet anvendt til at styrke det eksisterende virksomhedsnetværk i kompetenceudviklingen og til at udvikle og implementere superbrugerkurset i det ordinære uddannelsessystem.

Projektets succes med superbruger kurset er en nøgle til mere systematisk kompetenceudvikling i små og mellemstore bygge og anlægs virksomheder. På den baggrund er projektets fokus drejet over til at udvikle det eksisterende netværk og implementere superbruger konceptet i det ordinære uddannelsessystem. Udviklingen af superbrugernetværk er bl.a. blevet en del af implementeringen af den nye kontraktuddannelse for Maskinfører.

*Delmål 5*

At styrke samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne, virksomhederne, medarbejderne og 3F ved at implementere projektets metoder i den ordinære indsats efter projektets afslutning

På baggrund af projektets erfaringer kan der overordnet skitseres følgende tre indsatsområder:

* Superbrugerkurset søges implementeret som et AMU-forløb, hvor 3F Holstebro har indgået aftale med Uddannelsescenter Holstebro om at stå som ansøger for de nødvendige godkendelser i uddannelsesudvalgene og ministeriet. Såfremt disse godkendes vil kurset også kunne tilbydes til andre brancher. Ansøgning vil ske i begyndelsen af 2014.
* I forlængelse af projektet gennemfører 3F Holstebro et kompetenceudviklingsprojekt for medarbejdere og virksomheder i entreprenørbranchen. Forløbet tager udgangspunkt i KIB-projektets netværk og bygger videre på projektets metoder. Der gennemføres ligeledes superbrugerkursus for nøglepersoner fra virksomhederne.
* 3F Holstebro samarbejder fortsat med det virksomhedsnetværk, der er opbygget via KIB. Superbrugerne har efter endt kursusforløb været indkaldt til to netværksmøder. Fremadrettet bliver de efter eget ønske indkaldt til netværksmøder to gange årligt. I de mellemliggende perioder modtager de løbende nyhedsbreve fra uddannelseskonsulenten med relevant nyt og ændringer indenfor uddannelse, administration og økonomi. Endvidere vil der blive arrangeret forskellige temadage for såvel virksomheder som medarbejdere. Som et eksempel på dette inviterer 3F til møde vedrørende nye stilladsregler.

|  |
| --- |
| **Cases**  Nedenstående cases visualiserer eksempler på kompetenceudvikling i to virksomheder der har deltaget i projektet. |
| **KN Tagdækning A/S**  *KN Tagdækning er et traditionsrigt tagdækkerfirma, hvor hovedparten af medarbejderne er uddannede og udførende tagdækkere. Virksomheden beskæftiger 65 medarbejdere. Udover traditionel tagpap udfører virksomheden også listedækning, folietagdækning, runde konstruktioner, etageadskillelse og stålbeklædning samt hulmursisolering.* [www.kn-tag.dk](http://www.kn-tag.dk)  KN Tagdækning uddanner løbende lærlinge. P.t. har virksomheden 6 lærlinge, hvoraf 2 er under 25, og de øvrige er voksenlærlinge. Virksomheden blev i forbindelse med KIB-projektet opmærksom på GVU, hvor denne mulighed godt kunne være relevant for to af medarbejderne. I stedet blev det dog i samarbejde med medarbejderne besluttet at indgå aftaler om voksenlærlingeforløb, hvor der også var mulighed for merit.  Virksomheden uddanner jævnligt medarbejdere via AMU, og er i den forbindelse blevet fortrolig med mulighederne for at gøre brug af Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. I forbindelse med projektperioden har virksomheden haft medarbejdere på truckkurser, brandforanstaltninger ved tagdækkerarbejde, svejsearbejde med bromembraner, åbent it og økonomistyring i praksis. |
|  |
| **Bjarne Ørts & Co A/S**  *Bjarne Ørts & Co er et murer- og kloakmesterfirma, der udfører alle opgaver indenfor traditionelt murerarbejde. Virksomheden beskæftiger i dag 20 medarbejdere.* [www.bjarneorts.dk](http://www.bjarneorts.dk)  Virksomheden uddanner medarbejdere løbende efter behov. Efter at virksomheden har deltaget i KIB-projektet, er der brugt kræfter på, at sætte kompetenceudviklingen mere i system. Der er dannet overblik over virksomhedens samlede kompetencer ved at uddannelses- og kursusbeviser er scannet ind. Kursusmulighederne er oplistet på excel, hvor der er to markeringer af blåt og rødt, som visualiserer henholdsvis virksomhedens som medarbejderes ønsker vedrørende fremadrettet uddannelsesplanlægning. Virksomheden ønsker, at der foreligger en plan, som der kan gøres brug af, hvis fx der kommer længere perioder med frost.  Virksomheden har i flere henseender samarbejdet med jobcentret. Der er p.t. med succes truffet aftaler om to jobrotationsforløb, som blandt er blevet anvendt til at afklare, hvorvidt virksomheden vil kunne rumme flere jobfunktioner.  For øjeblikket har virksomheden 3 murerlærlinge og 1 er på vej til at komme i lære som struktør. Virksomheden har blandt andet erfaringer med at gøre brug af åbent værksted indenfor murerområdet. Fremadrettet er der planer om at virksomheden skal tilføres flere kompetencer indenfor it – blandt andet fordi medarbejderne fremadrettet bliver udstyret med en iPad som et redskab til løsningen af diverse opgaver. |

Bilag

|  |
| --- |
| KIB Super Bruger Kursus - evaluering den 23/5 2013  Sammenskrivning af deltagernes kommentarer: |
| *I hvilket omfang synes du, at forventninger til kurset er indfriet?* |
| Overordnet er kurset vurderet som et positivt forløb – bedre end forventet. Det har bidraget til   * At kunne bruge hinanden * At sætte sig selv i centrum * At man kan lære at sige fra |
| *Hvad synes du har fungeret godt?* |
| * Kurset har fungeret godt med en passende tidshorisont imellem kursusdagene, således en bearbejdning af emnerne har kunnet finde sted. * Det har været godt med variation i det faglige indhold, hvor der er vekslet mellem temaer indenfor uddannelsesområdet og HR-området - ligesom en vekslen mellem oplæg og gruppearbejdet også har været hensigtsmæssigt. * Gennemførelsen af Jung Baseret Type Analyse har været spændende– givet mulighed for at lære at egen og andres typer at kende. * Der har været god sparring deltagerne imellem. * Besøg og oplæg fra bygge- og anlægsgruppen har været et positivt indslag, det har åbnet op for nye samarbejdsformer – således er det konstateret, at det er helt legalt at henvende sig til 3 F – også når der ikke er problemer. |
| *Har du forslag til forbedringer?* |
| * Der kunne være mulighed for at nedsætte en erfagruppe. * Der kunne evt. udarbejdes referat fra hver kursusdag. * Der kunne udarbejdes en form for håndbog. * Der kunne udgives et nyhedsbrev i samarbejde med Dansk Byggeri. * Emnerne kunne uddybes med henvisning til relevante links. |