



Virksomheder som læringsarenaer

En mønsteranalyse for En Vej til Alle

Hovedpointer fra analysen

Denne mønsteranalyse kortlægger *virksomme ingredienser* og *barrierer* i forhold til, hvordan virksomheder kan fungere som læringsplatforme for unge, der ikke er i job eller uddannelse. Analysen bygger på en gennemgang af eksisterende litteratur suppleret med indsigter fra casestudier.

Overordnet set finder vi, at der er et stort potentiale i at unge uden job og uddannelse kan få førstehånds-erfaring med livet og kulturen på arbejdspladser gennem læringsforløb på konkrete virksomheder.

Det kræver dog, at der er en række forhold – eller virksomme ingredienser – til stede. Dels skal virksomhederne kunne tilbyde de unge reel læring, som bakkes op af organisatorisk ophæng og tværgående samarbejde. Dels skal de unges læring være meningsfuld i forhold til netop deres situation, og gerne kunne pege fremad, fx via en form for certificering.

Samtidig er der en række barrierer, som man skal være opmærksom på i arbejdet med virksomheder som læringsarenaer. Dels mangler der en samlet retning og vidensbase for de eksperimenter der foregår, som virksomheder og andre aktører kan trække på. Og dels er der nogle systemiske strukturer, fx i forhold til arbejdsforhold og certificering, man må tænke ind i arbejdet.

De virksomme ingredienser og barriererne bliver kort oplistet her, og udfoldet nærmere i den følgende analyse af hvordan virksomheder kan fungere som læringsarenaer for unge uden job eller uddannelse.

Virksomme ingredienser

1. De enkelte læringsforløb skal være individuelle og helhedsorienterede.
2. De unge skal have reelle opgaver og inkluderes.
3. Virksomheder skal have den viden og de ressourcer, der kræves.
4. Aktører og sektorer skal indgå i tværgående samarbejde og vidensdeling.
5. Der er et potentiale i at certificere læringsforløb.

Barrierer

1. Der mangler samlet viden om, hvad der virker bedst.
2. Man skal navigere i flere komplekse regelsystemer.
3. Det er uklart, hvem der skal facilitere tværgående samarbejde og vidensdeling.
4. Virksomhederne har ikke altid den viden og de ressourcer, der kræves.
5. Certificering kan tage forskellige former.

Casebeskrivelser

Casebeskrivelserne ser på indsatser for unge på kanten af job eller uddannelse; **tre virksomheder, fem 'brobyggere' og tre sociale virksomheder.**

Indsatserne retter sig mod den brede gruppe af unge uden job eller uddannelse. Aktørerne er valgt for at sikre en bred repræsentation på området, der arbejder på tværs af målgrupper, indsatser og geografi.

Casene er baseret på interviews udført af SUS – Socialt Udviklingscenter i **perioden august – september 2025**. Alle aktører har gennemlæst og godkendt det færdige materiale. Interviews er suppleret med fremsendt materiale fra aktørerne, og alle citater stammer fra interviews over video. Casene er analyseret ud fra fire områder; **målgrupper, virkningsfulde indsatser, barrierer og fremtidige visioner** for initiativer på ungeområdet. Tendenser og mønstre er fundet gennem en eksplorativ, kvalitativ tilgang.

Baggrund

Hvert år står 45.000 unge mellem 15 og 24 år uden job og uddannelse. Det har konsekvenser for både de unge selv og for samfundet som helhed. En Vej til Alle er et handlingsfællesskab mellem organisationer, der vil skabe veje til job, uddannelse og fællesskaber for alle unge¹.

Arbejdet i En Vej til Alle er inddelt i fem forskellige platforme: 1) En god overgang fra grundskole; 2) Et ungevenligt beskæftigelsessystem; 3) Virksomheder som læringsarenaer; 4) Ungefællesskaber på erhvervsuddannelser og FGU; og 5) Opsporing og forebyggende fællesskaber.²

Denne mønsteranalyse fokuserer på arbejdet på platform 3: Virksomheder som læringsarenaer.³ Der er behov for alternativer til at gribe de unge, der står uden for arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet – altså systemforandring⁴ og brud med eksisterende praksis.⁵ I den forbindelse tyder det på, at virksomhedsrettede indsatser har et stort potentiale.⁶

Netop virksomheder kan spille en unik rolle i unges vej mod uddannelse og job.⁷ Hvis virksomheder udviser engagement, interesse og anerkendelse, kan de skabe tillid blandt unge og etablere et tilhørsforhold. Samtidig kan de styrke både faglige og sociale kompetencer ved at give unge mulighed for at lære i praksis. Endelig kan de skabe afklaring og motivation for fremtiden ved aktivt at støtte de unges læring og udvikling.⁸

Arbejdet med virksomheder som læringsplatforme adresseres allerede overordnet via bl.a. Ungeløftet⁹, beskæftigelsesreformen¹⁰ og Reformkommissionens anbefalinger¹¹ samt i konkrete indsatser via den kommunale ungeindsats (KUI)¹² og Individuelt Planlagt job med Støtte (IPS).¹³

Formålet med denne mønsteranalyse er at afdække eksisterende viden om virksomheder som læringsarenaer for at kortlægge mønstre i virksomme ingredienser og barrierer for at kunne lykkes med at anvende den tid, unge arbejder i virksomheder, som læringsarenaer til det videre liv. Det har vi gjort, dels gennem desk research af relevant viden på området, dels gennem casestudier med virksomheder, brobyggere og socioøkonomiske virksomheder, der arbejder med målgruppen. Cases er udvalgt på baggrund af desk researchen og vores baggrundsviden om feltet.

Mønsteranalysen er udført af SUS – Socialt Udviklingscenter for En Vej til Alle i efteråret 2025.

¹ EVTA 2025a (<https://www.envejtilalle.dk/det-vil-vi>).

² EVTA 2024 (https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4aba84397b7/65f952d9a75084e0c15f25ed_En-Vej-til-Alle-TWO-PAGER-2024.pdf).

³ EVTA 2024 (https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4aba84397b7/65f952d9a75084e0c15f25ed_En-Vej-til-Alle-TWO-PAGER-2024.pdf).

⁴ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf).

⁵ Rockwool Fonden 2025a (<https://rockwoolfonden.dk/initiativ/nextwork/>).

⁶ KL 2023 (<https://www.kl.dk/media/hnvl2g2j/videns-og-erfaringsopsamling.pdf>).

⁷ Cabi 2025a (<https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/til-virksomheder/saadan-kommer-du-i-gang/>).

⁸ Ungeløftet 2023 (https://ungeloefet.dk/media/304gkr5q/ungeloefet_samarbejdsaftale.pdf).

⁹ Beskæftigelsesministeriet 2024 (<https://bm.dk/media/r5zhpuzn/aftale-om-ungeloefet.pdf>).

¹⁰ Beskæftigelsesministeriet 2025a (<https://bm.dk/media/yrybvm2xe/aftale-om-reform-af-beskaeftigelsesindsatsen.pdf>).

¹¹ Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf).

¹² Børne- og Undervisningsministeriet 2024 (<https://www.uvm.dk/vejledning-og-stoettemuligheder/vejledning/ansvar-og-aktoerer/den-kommunale-ungeindsats>).

¹³ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2025 (<https://star.dk/indsatser/ips/ips-metoden>).

Fem virksomme ingredienser

I dette afsnit uddyber vi de fem virksomme ingredienser, der skal til, for at virksomheder kan fungere som læringsarenaer for unge uden job eller uddannelse. Ifølge Cabi¹⁴ og Dansk Erhverv¹⁵ kan virksomheder tilbyde erhvervspraktik, virksomhedsbesøg, mentorordninger, fuld- eller deltidsansættelser, fritidsjob og ansætte EGU-elever. De virksomme ingredienser, vi har identificeret her, gælder på tværs af disse former for tilknytning til virksomheder, og kan på den måde fungere som en generel rettesnor i arbejdet med virksomheder som læringsplatforme.

1. De enkelte læringsforløb skal være individuelle og helhedsorienterede

Det er centralt, at de unge ikke bare er til stede på virksomhederne, men tilbydes et planlagt læringsforløb, med løbende udvikling, sparring og opsamling. Samtidig er det vigtigt, at disse læringsforløb tilrettelægges med en helhedsorienteret og individuel tilgang. Det indebærer, at forløbene imødekommer den enkelte unges behov og udfordringer både inden for og uden for virksomheden.

Et sådant forløb indeholder **involvering**, hvor den enkelte unge bliver lyttet til i tilrettelæggelsen af forløbet, og der foregår en forventningsafstemning mellem den unge og virksomheden. Her drøfter virksomhed og den unge kompetencer, engagement, forventninger, udfordringer m.m. i øjenhøjde.¹⁶ Det er med til at skabe **individuelle forløb**, der imødekommer den enkeltes behov og udfordringer, men også deres kompetencer, ressourcer og motivation.¹⁷ Dertil er det vigtigt med en **helhedsorienteret tilgang**, der ikke blot ser på den unges tilknytning til arbejdsmarkedet, men også tager hensyn til fx helbredsproblemer eller sociale udfordringer.¹⁸

2. De unge skal have reelle opgaver og inkluderes

Virksomheder har en unik position til at kunne tilbyde arbejde med ansvar, kollegaer og meningsfulde opgaver. Det inkluderer, at den unge tilbydes **reelle opgaver**, som med fordel kan være aflønnede.¹⁹ I den forbindelse kan **relationsarbejde** skabe et positivt samspil og en tillidsbaseret kontakt mellem virksomhedens ansatte og den enkelte unge, hvor de ansatte er til stede, nærværende og lytter til den unge.²⁰ **Lige adgang til sociale og faglige**

¹⁴ Cabi 2025a (<https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/til-virksomheder/saadan-kommer-du-i-gang/>)

¹⁵ Dansk Erhverv 2025 (<https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/09-gode-rad-om/gode-rad-om-ansattelse-af-unge-under-18-ar.pdf>).

¹⁶ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf).

¹⁷ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Bolvig, I. et al. 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv711qxn/3641625>).

¹⁸ Højbjerg, A. et al. 2025 (<https://doi.org/10.6027/temanord2025-533>); Bolvig, I. et al. 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv711qxn/3641625>).

¹⁹ Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf); Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Copenhagen Dome, EVTA 2022 (https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4155b4397b5/63cfcebc5195f4ead143986b_Analyse%20af%20virksomme%20ingredienser%20i%20ungeindsatser.pdf);

Cabi 2025 (<https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/til-virksomheder/saadan-kommer-du-i-gang/>).

²⁰ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Bolvig, I. et al. 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv711qxn/3641625>); Højbjerg, A. et al. 2025 (<https://doi.org/10.6027/temanord2025-533>).

fællesskaber styrker tilknytningen til virksomheden, det faglige engagement og den unges kompetencer.²¹ Netop unge uden job eller uddannelse mangler ofte netværk og støtte, og virksomheden kan derfor spille en vigtig rolle i at **støtte og udvide netværk**, og på den måde skabe overgange til andre fællesskaber.²²

At give unge en reel plads på arbejdspladsen indebærer også at give dem muligheder, viden og redskaber til selv at kunne løse relevante opgaver, der passer til den enkeltes niveau og kompetencer. Ligeledes kan det reelle ansvar være medskaber til, at den unge udvikler **faglig stolthed og selvtillid**. Det kan spille en rolle i at motivere den enkelte til job eller uddannelse.²³

3. Virksomheder skal have den viden og de ressourcer, der kræves

Virksomhedernes forståelse af og tilgang til målgruppen og ungeindsatser spiller en vigtig rolle for at kunne fungere som læringsarenaer. Det indebærer **viden om målgruppen**, som får direkte betydning for, hvordan de unge tilgås; det kan handle om ledelsens tilgang og om tilgangen i resten af virksomheden.

Det er væsentligt, at virksomheden har ressourcer til at lade den unge erfare, fejle og lære gennem et **velorganiseret forløb**. Det kan fx inkludere en mentor eller forløbsansvarlig, der har ansvaret for den unge og er en tydelig og nærværende figur.²⁴ Virksomhedens **tilgang til læring og trivsel** har derfor en betydning. De ansatte skal gerne have en vis portion pædagogiske kompetencer og indsigt i målgruppen, og der skal **prioriteres tid og ressourcer** til, at de ansatte opnår disse kompetencer, hvilket kræver opbakning fra ledelsen.²⁵

4. Aktører og sektorer skal indgå i tværgående samarbejde og vidensdeling

Når unge skal støttes i virksomhederne, er det vigtigt med samarbejde og vidensdeling på tværs af aktører og sektorer. Hvis aktører kender til hinanden, og hvilke tilbud der findes, kan de bedre vise unge i retning af de tilbud, der passer bedst. Derudover kan det også fungere som inspiration og potentielt øge antallet af virksomheder med særlige ungeindsatser. Endelig kan samarbejde og vidensdeling bidrage til **fokuserede indsatser omkring unge** og en øget støtte i overgange mellem indsatser eller institutioner.²⁶

Et eksempel på vellykket samarbejde og vidensdeling ses i indsatsen "Platform – springbræt til uddannelse og job" i Frederikshavn kommune, hvor aktivitetsparate unge fik tilbudt et 52-ugers forløb, der omfattede psykologsamtaler,

²¹ Bolvig, I. et al. 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv7l1qxn/3641625>); Cabi 2025a (<https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/til-virksomheder/saadan-kommer-du-i-gang/>); Copenhagen Dome, EVTA 2022 (https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4155b4397b5/63cfcebc5195f4ead143986b_Analyse%20af%20virksomme%20ingredienser%20i%20ungeindsatser.pdf).

²² Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Cabi 2025 (<https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/til-virksomheder/saadan-kommer-du-i-gang/>); Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf); Copenhagen Dome, EVTA 2022 (https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4155b4397b5/63cfcebc5195f4ead143986b_Analyse%20af%20virksomme%20ingredienser%20i%20ungeindsatser.pdf).

²³ Højbjerg, A. et al. 2025 (<https://doi.org/10.6027/temanord2025-533>).

²⁴ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Bolvig, I. et al., 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv7l1qxn/3641625>); Copenhagen Dome, EVTA 2022 (https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4155b4397b5/63cfcebc5195f4ead143986b_Analyse%20af%20virksomme%20ingredienser%20i%20ungeindsatser.pdf).

²⁵ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf).

²⁶ Region Midtjylland 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Bolvig, I. et al. 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv7l1qxn/3641625>); Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf).

misbrugsbehandling, udvidet mentorstøtte, ngo'er, styrket virksomhedsindsats og kurser i dansk, matematik og samfundsfag.²⁷

5. Der er et potentiale i at certificere læringsforløb

Hvis der i forbindelse med et forløb i en virksomhed var mulighed for at få sine erfaringer eller opnåede kompetencer certificeret, ville virksomheder få en mere formel rolle som læringsarenaer, der også kan give adgang til andre forløb og tilbud.

I det danske uddannelsessystem er der forskellige alternative akkrediteringssystemer såsom realkompetencevurdering (RKV)²⁸ og individuel kompetencevurdering (IKV), som kan give adgang til uddannelse og efteruddannelse²⁹. Denne form for akkreditering kan have stor betydning for, om voksne **kommer i gang med en erhvervsuddannelse og skaber motivation for uddannelsesforløbet**.³⁰ Dertil kan en RKV i sig selv være en **læringsproces**, hvor den unge tilegner sig ny viden eller nye indsigter i egne kompetencer.³¹

Der er dog forskel på, hvor systematisk denne form for certificering bliver brugt, både i Danmark og andre lande. Fx er det meget forskelligt fra uddannelsesinstitution til uddannelsesinstitution hvordan realkompetencevurderinger foregår i praksis.³² Desuden bruges alternative certificeringer såsom realkompetencevurderinger pt. kun i forhold til adgang til uddannelse og ikke i forhold til jobs. Den manglende systematik og begrænsede brug af alternative certificeringer tyder på, at der er et potentiale i at udvikle og afprøve måder hvorpå man kan dokumentere unges læringsforløb i virksomheder.

²⁷ A. P. Møller Fonden, 2022 (<https://www.apmollerfonde.dk/socialt-udsatte-og-frivillighed/projekter/platform/>)

²⁸ Børne- og Undervisningsministeriet 2025a (<https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/adgang-og-optagelse/realkompetencevurdering>).

²⁹ Børne- og Undervisningsministeriet 2025b (<https://www.uvm.dk/almen-voksenuddannelse-avu/undervisning-og-fag/individuel-kompetencevurdering>); UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole 2025 (https://www.ucl.dk/efteruddannelser-og-kurser/efteruddannelser/realkompetencevurdering?gad_source=1&gad_campaignid=22553271018&gclid=EALalQobChMI_JrEpYvyjwMV01yRBR0R8xdREAAAYASAAEgJvofD_BwE); Københavns Professionshøjskole 2025 (<https://www.kp.dk/optagelse/individuel-kompetencevurdering-ikv/>).

³⁰ Eva – Danmarks Evalueringsinstitut. 2017 (<https://eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/erhvervsuddannelse-for-voksne-euv/merit-og-realkompetencevurdering/lav-bedre-realkompetencevurderinger>).

³¹ EVA – Danmarks Evalueringsinstitut 2016 (<https://eva.dk/Media/638421202956957611/Gode%20eksempler%20p%C3%A5%20RKV%20p%C3%A5%20euv.pdf>).

³² EVA – Danmarks Evalueringsinstitut. 2029. <https://eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/rekruttering-og-vejledning/realkompetencevurdering/flere-uddannelser-vurderer-voksnes-realkompetencer-men-kvaliteten-halter>; DEA, 2022 (<https://dea.nu/publikationer/efteruddannelse-og-livslang-laering-i-internationalt-perspektiv/>)

COOP Danmark

COOP er en af de største detailvirksomheder i Danmark, og har ca. 25.000 ansatte mellem 13 og 25 år. De har et stærkt fokus på deres unge medarbejdere; de har fx valgt en ungeminister via demokratisk valg og etableret et landsdækkende ungeråd. COOP arbejder aktivt for at inkludere gruppen af unge uden for job og uddannelse og har gennem flere tiltag fokus på afstigmatisering og at være en inkluderende arbejdsplads. En tidligere ungeminister siger om COOP's arbejde med at inkludere denne gruppe af unge:

"Vi skal fremadrettet lade være med at tale om arbejdspladser med mennesker i forskellige livspositioner som nogle sociale kontorer (...) Vi skal tale om det, som at der skal være plads til alle på arbejdsmarkedet." (Tobias Wermuth Simonsen, beskæftigelsesspecialist, COOP)

Indsatser³³

- **Klar til Start.** Særligt forløb for unge og voksne med autismspektrumforstyrrelse.
- **KLAPjob.** Indsats, der skaber jobs til mennesker med kognitive handicap og udviklingshæmning.
- **High:Five.** Socialøkonomisk indsats under KRIM, der arbejder med at hjælpe unge med en kriminel baggrund ind i job og uddannelse.
- **Junior-mesterlære, klassepraktik og erhvervspraktik.** Forløb for unge i grundskolen, så de kan prøve kræfter med arbejdsmarkedet.
- **Ny mesterlære og EGU-spor.** Forløb for unge, der har det bedre i praktiske rammer, hvor de sideløbende med skoleforløb lærer gennem arbejde i butikkerne.

Hvad virker

- **Ungeminister og ungeråd:** COOP's ungeminister og nationale ungeråd giver stemme og indflydelse til de 25.000 unge ansat i virksomhedens butikskæder.
- **Uddannelsesmulighed i COOP:** Junior- og mesterlære som indgang til arbejdsmarkedet. COOP har i deres butikker ansat en bred gruppe af unge, hvor arbejdsmiljøet kan tilpasses den enkelte. Ressourcestærke unge får mulighed for ledelsesansvar, mens unge i mere sårbare positioner får mulighed for at prøve kræfter med praktiske arbejdsopgaver.
- **Coop Crew 2.0:** Et initiativ, der skal skabe gode rammer for fritidsjob for unge gennem træning, coaching, diplomer og et fokus på gode fællesskaber for de unge.
- **Afstigmatisering:** COOP arbejder aktivt med at rumme forskelligheder og udfordringer som neurodivergens, aldersforskelle eller etnicitet på arbejdspladsen, så alle medarbejdere oplever sig inddraget og trygge.

³³ Læs mere her: <https://coop.dk/job-og-karriere/karriere/mangfoldighed-og-inklusion/>

Barrierer

- **Mere lederuddannelse om ledelse af mennesker i forskellige livspositioner.** På det overordnede plan mangler de eksisterende lederuddannelser fokus på, hvordan man som leder får basisviden om diagnoser og forskellige livspositioner samt redskaber til at sætte alle typer potentialer hos medarbejderne i spil.
- **Komplekse systemer.** Der er et omfattende oversættelsesarbejde mellem kommune og erhvervsliv, da de bruger forskellige betegnelser og logikker. Samtidig har hver kommune ofte sine egne begreber og procedurer, hvilket vanskeliggør central styring i en landsdækkende virksomhed, da man skal oversætte ind i 98 forskellige kommuners praksis. Det skaber en stor bureaukratiske kompleksitet, der gør området vanskelig for den enkelte butikschef.
- **Risiko for "mere af det samme".** Reformen rummer ikke altid nye løsninger på, hvordan et virksomhedsperspektiv kan hjælpe unge, samtidig efterspørger COOP's butiksansvarlige mere fokus på kompetenceudvikling og konkrete værktøjer til inklusion.

Give Steel

Give Steel er en virksomhed i Brande og Aarhus, der producerer stålkonstruktioner til bygge- og anlægsbranchen. Det drejer sig fx om gitterspær, stålspær og søjle-bjælke-konstruktioner. Virksomheden profilerer sig på et højt serviceniveau, en stærk CSR-profil, et effektivt produktionsmiljø, fleksible løsninger, professionelt ingeniørarbejde og sikkerhed i produktion og på byggeplads. Samtidig ønsker ledelsen at løfte et samfundsansvar for at hjælpe unge med problematikker omkring misbrug, psykiatri og/eller kriminalitet. For at løfte dette ansvar har Give Steel et særligt fokus på rummelighed i det brede arbejdsfællesskab og et tæt samarbejde med relevante aktører.

Indsatser

- Rekrutteringsforløb fra fængsler, hvor Give Steel skaber et rummeligt arbejdsmarked for tidligere indsatte.
- Derudover retter forløbet sig også mod unge, der ikke trives i uddannelsessystemet pga. misbrugsproblematikker, diagnoser eller andre psykiske og sociale barrierer.

Hvad virker

- Skræddersyede og håndholdte indsatser bestående bl.a. af samarbejde med andre aktører som misbrugscentre, der kommer ud til virksomheden, udredning i psykiatri gennem virksomhedens sundhedsforsikring og samarbejde med erhvervsskoler.
- Dedikerede CSR-vejledere med personligt kendskab til den enkelte medarbejder. Den tætte kontakt gør det muligt at spotte psykiske problemer, misbrug eller lignende og sætte tidligt ind.
- Samarbejde med andre aktører, der kan hjælpe gruppen, fx misbrugscenter, der møder fysisk op på virksomheden.
- Tæt samarbejde med lærlingeafdeling, som giver virksomheden mulighed for hurtigt at reagere på fravær eller mistrivsel.
- Et bredt fokus på inklusion i det brede arbejdsfællesskab, hvor rummelighed er centralt i hele virksomheden.

Barrierer

- **Sociale problemer hos ungegruppen.** Virksomheden arbejder med mennesker, der kan have udfordringer som misbrug, diagnoser og usikre boligforhold, og som derfor kan have behov for ekstra støtte.
- **Overgang fra fængsel til hverdagsliv:** Hos Give Steel oplever mange, at der mangler den nødvendige støtte i overgangen fra fængsel til hverdagsliv.

McDonald's

McDonald's er en international fastfoodkæde med stor vægt på at skabe en god arbejdsplads for unge. For bedst at rumme unge ansatte har McDonald's skabt en stærk struktur for oplæring, og 15 % af medarbejderne er uddannet som certificerede trænere til oplæring af unge.

Oplæringen er bygget op omkring klar forventningsafstemning, klar opgavestruktur og et fokus på tryghed for alle ansatte. McDonald's har konkret erfaring med at skabe en god arbejdsplads for unge med bl.a. autisme og ADHD og unge, der ikke trives, ikke er i uddannelse, men hellere vil have praktisk erfaring.

Hvad virker

- **Klar struktur og forventningsafstemning:** Rammerne er tydelige, og der er fokus på standardisering på tværs af kæden. Det skaber en arbejdsplads med stor forudsigelighed, der kan passe til unge med diagnoser.
- **Certificerede trænere:** Ved at investere i oplæring gennem træningsforløb sikres høj kvalitet, og de unge føler sig trygge og ordentlig oplært, hvilket igen skaber succesoplevelser.
- **Individuel tilpasning og feedback:** Selvom oplæring er standardiseret, giver trænere også individuel pædagogisk feedback.

Barrierer

- **Oversættelse mellem kommune og virksomhed.** Det kan være svært som landsdækkende virksomhed at skabe sig et overblik over regler og praksis, da kommunerne har forskellige tilgange og fx fortolker og udmønter Ungeløftet på forskellige måder lokalt. Det er en stor barriere og besværliggør at have en samlet strategi som en virksomhed, der arbejder på tværs af kommunegrænser.
- **Manglende fleksibilitet.** Et tilbagevendende problem er, at regler for at beskytte medarbejdere i skånejobs kan gøre det svært for franchiser at afslutte et fleksjobforløb. Mere fleksible rammer vil skabe bedre vilkår for at inkludere sårbare grupper på denne type arbejdsplads.

Fem barrierer

I tillæg til de virksomme ingredienser har vi også identificeret barrierer for, hvordan virksomheder kan fungere som læringsplatforme.

1. Der mangler samlet viden om, hvad der virker bedst

Indsatser, hvor virksomheder fungerer som læringsplatforme for unge uden job og uddannelse bliver som regel evalueret individuelt og ud fra forskellige parametre. Det betyder, at det er vanskeligt at sammenligne og sammenholde resultater og fund. Fx fokuserer nogle evalueringer på ændringer i de unges beskæftigelsesstatus, mens andre ser mere på ændringer i deres trivsel eller selvtillid.³⁴ På den måde er det vanskeligt at vide, hvilke indsatser der indvirker på hvad, hvordan indsatserne kan styrke eller modvirke hinanden, samt hvilke elementer der er de mest virksomme at bygge videre på.

³⁴ Se fx Rockwool Fonden 2025b (https://rockwoolfonden.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2025/09/RF_Videnoverblik_Innovativ-beskaeftigelsesindsats-giver-unge-arbejdsidentitet-%E2%80%93-og-hojere-lon-Sep2025-1.pdf?download=true); Hansen, N.N., Caswell, D. & Larsen, F. 2025 (<https://rockwoolfonden.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2025/09/Kvalitativ-analyse-af-NExTWORK.pdf?download=true>).

2. Man skal navigere i flere komplekse regelsystemer

Der er flere komplekse regelsystemer, fx i forhold til samarbejde og kontanthjælpssystemet, som unge, erhvervsliv, kommuner m.fl. skal navigere inden for.

Unge under 25 har uddannelses- eller beskæftigelsespligt, hvilket skal sikres gennem kommunernes ungeindsats (KUI).³⁵ Den kommunale indsats kan se forskellig ud, men fælles er, at ungeindsatsen skal organiseres på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen, og at kommunerne skal samarbejde med erhvervsskoler, erhvervsliv og andre aktører. Unge må kun have ulønnet arbejde, hvis det er godkendt som en aktiveringsindsats.

De forskellige regler og indsatser skal skabe incitament for unge til at påbegynde job eller uddannelse. Dog kan de være svære at navigere i – særligt hvis man i forvejen er i en sårbar position. Udover at være vanskeligt for den unge, kan det også være besværligt for de forskellige aktører, og det kræver, at man er villig til at gøre det ekstra stykke arbejde, det er at udrede, hvilke regler der er gældende i den enkelte sag. Kommunen skal selv navigere i kontanthjælpsregler og sanktioner og desuden jonglere forskellige samarbejder og aktiveringsindsatser. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet³⁶ har skabt et inspirationsark til samarbejde mellem kommuner og erhvervsskoler, hvor der blandt andet optegnes krav i lovgivningen. Men der kan mangle lignende inspirationstiltag i samarbejdet mellem kommuner og erhvervsliv.

3. Det er uklart, hvem der skal facilitere tværgående samarbejde og vidensdeling

Centralt for, at en virksomhed er en positiv læringsarena, er, at der er et samarbejde og vidensdeling på tværs af aktører. Det kræver facilitering af samarbejde og vidensdeling, både på tværs af sektorer og internt mellem virksomheder. Det er imidlertid ikke altid tydeligt for de involverede partnere, hvem der er ansvarlig for samarbejde og vidensdeling.³⁷

Der er derfor behov for professionalisme og systematik, hvor samarbejde og vidensdeling indtænkes på et organisatorisk niveau. På denne måde kan man sikre, at samarbejdet ikke kun foregår på enkelte møder eller blandt lokale ildsjæle, men at der fra fx kommunalt hold skabes gode rammer for samarbejde med civilsamfund og virksomheder.³⁸

³⁵ Børne- og Undervisningsministeriet 2024 (<https://www.uvm.dk/vejledning-og-stoettemuligheder/vejledning/ansvar-og-aktorer/den-kommunale-ungeindsats>).

³⁶ Børne- og Undervisningsministeriet, 2021 (<https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/publikationer/2021/210111-inspirationspapir-til-samarbejde-om-unge-mellem-kommuner-og-erhvervsskoler.pdf>).

³⁷ Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf); Cabi 2025b (<https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/cabis-ungeanbefalinger/ungeanbefalinger-til-professionelle/>), Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf).

³⁸ Region Midtjylland, 2022 (https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf); Reformkommissionen 2023 (https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf).

4. Virksomhederne har ikke altid den viden og de ressourcer, der kræves.

For at en virksomhed kan støtte unge i målgruppen, kræver det en viden om og forståelse af deres situation. Blandt virksomheder er der dog ofte manglende viden om, hvad unge i målgruppen kan bidrage med på arbejdspladsen. Samtidig kan virksomheder have svært ved at danne sig et overblik over, hvad der kræves for at kunne støtte unge, og derfor fravælger at have læringsforløb.³⁹ Virksomheder kan opleve, at det er for komplekst og arbejdsintensivt at have unge i lærlingeforløb i forhold til virksomhedernes udbytte.

5. Certificering kan tage forskellige former

Hvis man skal arbejde med certificering af læringsforløb, er der overordnet to veje: uformel og formel certificering. Hver vej har sine fordele og barrierer, som må tages med i overvejelserne om certificering som virksom ingrediens.

Ved uformel certificering ville virksomheden selv give en form for bevis på den unges erfaring og læring. Dette ville fungere godt i samspil med tilrettelæggelsen af individuelle og helhedsorienterede forløb, men pga. manglen på formel akkreditering ville det være vanskeligt at overføre certifikater mellem virksomheder eller ind i uddannelsessystemet.

Ved formel certificering ville der skulle foreligge en officiel vurdering af den unges opnåede kompetencer. Dette ville sikre overførbare mellem virksomheder, men samtidig gå på kompromis med det individuelle og helhedsorienterede. Proceduren ville formentlig i nogen grad afspejle et RKV-forløb, som dog også er forskelligt udformet fra uddannelsesinstitution til uddannelsesinstitution, og som udgangspunkt ikke involverer virksomheder. Dertil kan en RKV koste et gebyr, hvilket kan være en barriere i sig selv.⁴⁰

For at afprøve rækkevidden af disse fordele og ulemper kunne man eksperimentere med at kombinere det formelle og det uformelle. Ved at arbejde med alternativ certificering på en bredere og evt. mere jobrettet måde, kunne denne tilgang potentielt hjælpe unge med at bygge videre på læringsforløb i virksomheder.

³⁹ Bolvig, I. et al 2019 (<https://www.vive.dk/media/pure/rv7l1qxn/3641625>).

⁴⁰ HK 2025 (<https://www.hk.dk/karriere/uddannelse/faa-papir-paa-det-du-kan>).

Brobyggere: Aktører, der hjælper unge på kanten

'Brobyggerne' arbejder med at bygge bro mellem virksomheder og beskæftigelsessystemet for unge i udsatte positioner. Det gør de med forskellige tilgange og for forskellige målgrupper. Vi ser her specifikt på fem brobyggeraktører, der arbejder med indsatser og tilgange, der skal hjælpe unge ind på arbejdsmarkedet gennem fx virksomhedspraktikker, mentorordning eller særligt tilrettelagte jobforløb:

- **Cabi.** Nationalt videnshus, der hjælper udsatte mennesker ind på arbejdsmarkedet. De arbejder med rådgivning og vidensdeling for at skabe inklusion på arbejdsmarkedet.
- **Code of Care.** Landsdækkende aktør, der finder hjælper mennesker uden for arbejdsmarkedet med at finde småjobs. Det sker fx via samarbejdsprojektet Task Force, der forbinder virksomheder, kommuner og jobcentre.
- **Viborg Erhvervsmentor:** I Viborg kommune har de et tilbud til unge mellem 15 og 29 år, der har brug for ekstra hånd. Derfor er der lavet et samarbejde med erhvervsfolk, der mødes med de unge 3 timer om måneder i 3 måneder.
- **Specialisterne.** Social virksomhed, der arbejder i flere lande med at hjælpe mennesker med autisme og lignende neurodivergente profiler i job via træning og samarbejde med virksomheder.
- **Vindmøllen Esbjerg.** En del af Jobcenter Esbjerg, som retter sig specifikt mod unge mellem 16 og 29 år. De skaber et ungevenligt miljø med fokus på fællesskab, støtte og struktur, og arbejder med en række virksomhedsrettede aktiviteter

Hvad virker

På tværs af fem forskellige aktører, der arbejder med brobygning, er erfaringen, at det, der skal til for at få unge til at lykkes, er: **tillid til den unge, reelle arbejdsopgaver og oplevelsen af at være en del af meningsfuldt arbejdsfællesskab.**

“De unge lykkes, når der er nogen, der tror på dem og giver dem opgaver, som betyder noget. Det er i relationen mellem virksomhed og ung, at udviklingen sker.” (Trine Thomsen, seniorkonsulent i Cabi)

- **Struktur og forventningsafstemning.** Indsatser skal være klare og gennemtænkte. Det betyder bl.a., at virksomheden skal forberedes grundigt til at tage en ung i beskæftigelse, så virksomheden kan definere opgaver tydeligt og struktureret og vide, hvem der er ansvarlig for den unge. Samtidig skal forventningerne være realistiske og tydelige, og derved vise, at virksomheden regner med den unge.
- **Relationer og tryghed.** Det er nødvendigt med et stærkt fokus på relationer, tryghed og anerkendelse. Det kan konkret udmønte sig ved at have en fast kontaktperson eller mentor tilknyttet den unge.
- **Individuel tilgang.** Indsatser må tage udgangspunkt i, hvor den unge er, og ikke “kun” i virksomhedens behov. Det kan fx være opgaver, der matcher den unges interesser og skaber selvværd og tryghed.
- **Arbejde og reel deltagelse.** Det er vigtigt med jobåbninger til lønnede timer, som bidrager reelt til arbejdspladsen. Det giver et signal til de unge om, at det er vigtigt, at de møder op og gør en indsats. At opleve en “rigtig” arbejdsdag kan bidrage til øget selvværd og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Barrierer

- **Ressourcer blandt de unge.** Der er tale om unge med udfordringer som psykisk sårbarhed, misbrug, ustabile livsbetingelser og/eller ensomhed. Mange af de unge i målgruppen har oplevet adskillige nederlag og kan have brug for flere håndholdte indsatser samtidig, som hver især kan handle om job, uddannelse, behandling i psykiatrien, misbrugsbehandling, bolig og generelt stabile rammer i livet.
- **Berøringsangst og stigmatisering.** Når de unge kommer i beskæftigelse, kan virksomheden være berøringsangst i forhold til de udfordringer, de unge har med sig. Det kan fra virksomhedens perspektiv skabe usikkerhed om de rette niveau af forventninger og krav. Virksomheder kan derfor have brug for konkrete redskaber, klar forventningsafstemning og viden om udfordringer for at skabe de bedste forløb.
- **Systembarrierer.** Rigide regler, uigennemskuelighed eller bureaukratisk kompleksitet gør det svært at bygge bro mellem unge og virksomheder. Aktørerne kunne derfor ønske sig mere frihed og tiltro til de medarbejdere, der sidder med de unge, og et stærkere fokus på den enkelte unge fremfor systemets krav.
- **Viden.** For virksomheder kan det være svært at overblik over, hvilke indsatser der findes, eller hvordan reformer eller besparelser påvirker arbejdet med de unge. Det gør det også vanskeligt at koordinere mellem virksomheder og kommuner.

Sociale virksomheder og foreninger

Disse aktører har det tilfælles, at de som en del af deres kerne arbejder for at skabe sociale indsatser for unge i sårbare positioner. Det foregår bl.a. via IT, kunst og kultur og alternative veje til meningsfulde fællesskaber uden for de offentlige systemer. De sociale virksomheder hjælper de unge mod arbejdsmarkedet på forskellige vis: Hos Specialisterne arbejder de tæt sammen med virksomheder som Novo Nordisk og Danske Bank for at skabe jobåbninger til unge med neurodivergens. Hos KBH+Askovfonden fungerer projektuddannelsesforløbet som en måde at få kontakt til lokale virksomheder, og Opgang2 skaber gennem kulturproduktion og scenekunst kreative veje til læring og nye uddannelsesveje.

- **Specialisterne.** Skaber inklusion på arbejdsmarkedet for mennesker med autisme eller neurodivergens. Til stede i 25 lande.
- **KBH+ Askovfonden:** Kultur- og ungehus under AskovFonden, der gennem forskellige indsatser som Fremtid+ og Projektakademiet arbejder med relationel velfærd for unge.
- **Opgang2 Ungdomsspor:** Eftermiddagstilbud i Aarhus for sårbare unge, der med kunst og kultur, hjælper gruppen af sårbare unge videre i livet.

Indsatser

- **IT-uddannelse** (Specialisterne): Gennem et 12-ugers kursusforløb kaldet Specialisterne Academy tilegner mennesker med autisme sig viden om IT, samtidig med at de træner sociale kompetencer og arbejdslivet.
- **Kulturtilbud** (Opgang2): Gennem tæt samarbejde med professionelle kunstnere på musik- og billedkunstværksteder arbejdes for at styrke de unges kompetencer og finde nye veje til job og uddannelse.
- **Projektledelse uddannelse** (Kbh + Askovfonden): Tilbyder unge kurser i projektledelse og iværksætteri for at skabe veje til lokale aktører og installere samfundsengagement.

Hvad virker

På tværs af tre forskellige aktører, der arbejder med sociale indsatser, ses en klar tendens mod at skabe relationer og fællesskab, der opleves trygge og stabile. Indsatserne kræver et fokus på den enkelte unge og en villighed til at tilpasse indsatser til, hvor de unge er, fremfor systemets krav:

"Jeg tror, at meget handler om at kigge mere i mennesker, end at kigge i tal. Og så skabe trivsel. Altså trivsel, det kan gøre underværker for alle mennesker." (Dannie Peters, leder Specialistklubben, Specialisterne)

- **Individuelle hensyn og trivsel.** Indsatser virker bedst, når de tager afsæt i den enkeltes behov og udfordringer, modsat generelle løsninger. De kan fx være, når indsatser tager udgangspunkt i den unge og skaber trygge og klare rammer ud fra interesser.
- **Fællesskab og socialt netværk.** Det fungerer godt, når der skabes et inklusivt socialt rum til unge. Det kan være gennem kunst og kultur som Opgang2, IT-kundskab hos Specialisterne eller projektuddannelser hos KBH+ Askovfonden. På den måde skaber de veje til fællesskaber og jobåbninger for den unge.

Barrierer

- **Barrierer hos de unge.** Den gruppe af unge, indsatserne er rettet mod, har forskellige udfordringer. De sociale indsatser skaber en ramme og struktur for et hverdagsliv, men de unge kan have barrierer, der gør det vanskeligt at møde op samme tidspunkt hver dag, de kæmper med psykiske eller sociale problemer eller udfordres af krav om stabilitet eller præstation.
- **Systembarrierer.** Usikkerhed om økonomiske midler skaber kortsigtede indsatser, hvor der skabes for mange lappeløsninger. Det kan fx resultere i, at unge sendes fra praktik til praktik og oplever nederlag ved ikke at have et samlet forløb. Aktørerne efterspørger også et stærkere samarbejde og et fælles sprog på tværs af kommune, virksomhed og civilsamfundsaktører, så indsatserne kan blive mere langsigtede og stabile.

Litteratur

Ankestyrelsen 2020. *Kommunerne skal være opmærksomme på reglerne for, hvornår en borger kan fratages hjælp.* <https://ast-plone5.headtest.dk/beskaeftigelse/artikler/tilbud-til-ledige-1/kommunerne-skal-vaere-opmaerksomme-pa-reglerne-for-hvornar-en-borger-kan-fratages-hjaelp> (senest tilgået d. 14/10-25).

Beskæftigelsesministeriet. 2024. *Aftale om Ungeløftet – flere unge i arbejde og forpligtende fællesskaber.* <https://bm.dk/media/r5zhpuzn/aftale-om-ungeloeftet.pdf>.

Beskæftigelsesministeriet. 2025a. *Aftale om reform for beskæftigelsesindsatsen – mere værdighed, større frihed og færre regler.* <https://bm.dk/media/ymybm2xe/aftale-om-reform-af-beskaeftigelsesindsatsen.pdf>.

Beskæftigelsesministeriet. 2025b. *Pressemeddelelse: Alle kommuner tilslutter sig Ungeløftet.* <https://bm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2025/05/alle-kommuner-tilslutter-sig-ungeloeftet> (senest tilgået d. 3/10-25).

Bolvig, I. et al. 2019. *Unge uden job og uddannelse – hvor mange, hvorfra, hvorhen og hvorfor? En kortlægning af de udsatte unge i NEET-gruppen.* VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/rv7l1qxn/3641625>.

Børne- og Undervisningsministeriet. 2024. *Den kommunale ungeindsats.* <https://www.uvm.dk/vejledning-og-stoettemuligheder/vejledning/ansvar-og-aktoerer/den-kommunale-ungeindsats> (senest tilgået d. 3/10-25).

Børne- og Undervisningsministeriet, 2021. *Inspiration til samarbejde mellem kommuner og erhvervsskoler, når unge påbegynder en erhvervsuddannelse fra uddannelseshjælp.* <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/publikationer/2021/210111-inspirationspapir-til-samarbejde-om-unge-mellem-kommuner-og-erhvervsskoler.pdf> (senest tilgået d. 13/10-25).

Børne- og Undervisningsministeriet. 2025a. *Kompetencevurdering og rkv.* <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/adgang-og-optagelse/realkompetencevurdering> (senest tilgået d. 3/10-25).

Børne- og Undervisningsministeriet. 2025b. *Individuel kompetencevurdering (IKV).* <https://www.uvm.dk/almen-voksenuddannelse-avu/undervisning-og-fag/individuel-kompetencevurdering> (senest tilgået d. 3/10-25).

Cabi. 2025a. *Ansæt unge: Sådan kommer du i gang.* <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/til-virksomheder/saadan-kommer-du-i-gang/> (senest tilgået d. 3/10-25).

Cabi. 2025b. *Anbefalinger til professionelle.* <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/cabis-ungeanbefalinger/ungeanbefalinger-til-professionelle/> (senest tilgået d. 9/10-25).

Copenhagen Dome, En Vej til Alle. 2022. *Virksomme ingredienser i ungeindsatser – En analyse af 12 indsatser til unge.* <https://cdn.prod.website->

files.com/63cfcebc5195f4aba84397b7/63cfcebc5195f4392a439860_Analyse%20af%20virkssomme%20ingredienser%20i%20ungeindsatser.pdf.

Dansk Erhverv. 2025. *Gode råd om ansættelse af unge under 18 år*. 6. udgave.

<https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/09-gode-rad-om/gode-rad-om-ansattelse-af-unge-under-18-ar.pdf>.

DEA, 2022. *Efteruddannelse og livslang læring i internationalt perspektiv*. <https://dea.nu/publikationer/efteruddannelse-og-livslang-laering-i-internationalt-perspektiv/>

En Vej til Alle. 2024. *Forandringskoalitionen En vej til alle*. Two-pager.

https://cdn.prod.website-files.com/63cfcebc5195f4aba84397b7/65f952d9a75084e0c15f25ed_En-Vej-til-Alle-TWO-PAGER-2024.pdf.

En Vej til Alle. 2025a. *Det vil vi: Vi skal skabe vej til alle unge* <https://www.envejtilalle.dk/det-vil-vi> (senest tilgået d. 3/10-25).

En Vej til Alle. 2025b. *En vej til alle: 43.000 unge står på kanten af fællesskabet uden job eller uddannelse*. <https://www.envejtilalle.dk/> (senest tilgået d. 3/10-25).

EVA – Danmarks Evalueringsinstitut. 2016. *Gode eksempler på RKV på euv*.

<https://eva.dk/Media/638421202956957611/Gode%20eksempler%20p%C3%A5%20RKV%20p%C3%A5%20euv.pdf> (senest tilgået 28/10-2025).

EVA – Danmarks Evalueringsinstitut. 2017. *Lav bedre realkompetencevurderinger..* <https://eva.dk/voksen-og-efteruddannelse/erhvervsuddannelse-for-voksne-euv/merit-og-realkompetencevurdering/lav-bedre-realkompetencevurderinger> (senest tilgået d. 3/10-25).

EVA – Danmarks Evalueringsinstitut. 2019. *Realkompetencevurdering (RKV) på voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet*. <https://eva.dk/udgivelser/2019/jan/realkompetencevurdering-rkv-paa-voksen-efter-og-videreuddannelsesomraadet> (senest tilgået d. 28/10-2025).

Hansen, N.N., Caswell, D. & Larsen, F. 2025. *Kvalitativ analyse af NExTWORK*. CUBB – Center for Udvikling Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser, Aalborg Universitet. <https://rockwoolfonden.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2025/09/Kvalitativ-analyse-af-NExTWORK.pdf?download=true>.

HK. 2025. *Realkompetencevurdering (RKV): Få papir på det, du kan*. <https://www.hk.dk/karriere/uddannelse/faa-papir-paa-det-du-kan> (senest tilgået d. 3/10-25).

Højbjerg, A. et al. 2025. *Increasing employment among vulnerable groups*. Nordic Council of Ministers, TemaNord 2025:533. <https://doi.org/10.6027/temanord2025-533>.

KL – Kommunernes Landsforening. 2023. *Videns- og erfaringsopsamling: Opsamling af eksisterende viden og erfaringer om unge uden uddannelse eller job*. <https://www.kl.dk/media/hnvl2q2j/videns-og-erfaringsopsamling.pdf>.

Københavns Professionshøjskole. 2025. *Individuel kompetencevurdering (IKV)*. <https://www.kp.dk/optagelse/individuel-kompetencevurdering-ikv/> (senest tilgået d. 3/10-25).

Reformkommissionen. 2023. *Nye reformveje 3*. https://reformkommissionen.dk/media/1fxlesx0/nye-reformveje-3_web-a.pdf.

Region Midtjylland. 2022. *Lovende praksis – unge uden uddannelse og beskæftigelse: Inspirationskatalog*. https://www.ru.rm.dk/siteassets/02-uddannelse/projekter/ung-i-uddannelse/inspirationskatalog_lovende-praksis_juni-2022.pdf.

Rockwool Fonden. 2025a. *NEXtWORK*. <https://rockwoolfonden.dk/initiativ/nextwork/> (senest tilgået d. 3/10-25).

Rockwool Fonden. 2025b. *Innovativ beskæftigelsesindsats giver unge arbejdsidentitet – og højere løn: Vidensoverblik*. https://rockwoolfonden.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2025/09/RF_Vidensoverblik-Innovativ-beskaeftigelsesindsats-giver-unge-arbejdsidentitet-%E2%80%93-og-hojere-lon-_Sep2025-1.pdf?download=true.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. 2025. *IPS-metoden*. <https://star.dk/indsatser/ips/ips-metoden> (senest tilgået d. 3/10-25).

UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole. 2025. *Realkompetencevurdering*. https://www.ucl.dk/efteruddannelser-og-kurser/efteruddannelser/realkompetencevurdering?gad_source=1&gad_campaignid=22553271018&gclid=EAlalQobChMI_JrEpYvyjwMV01yRBROR8xdREAAAYASAAEgJvofD_BwE (senest tilgået d. 3/10-25).

Ungeløftet. 2023. *Det nationale partnerskab om Ungeløftet*. Samarbejdsaftale. https://ungeloefet.dk/media/304gkr5q/ungeloeft_samarbejdsaftale.pdf.