

# Nyt AMU

- med fokus på kompetencer og fleksibilitet

Evalueringsrapport  
2008

DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT

## **Nyt AMU**

© 2008 Danmarks Evalueringsinstitut

Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma  
efter Dansk Sprognævns anbefalinger

Bestilles hos:

Alle boghandlere eller på EVA's hjemmeside  
[www.eva.dk](http://www.eva.dk)

55,- kr. inkl. moms

ISBN 978-87-7958-465-5

Foto: Scanpix

# Indhold

Forord	7
1 Resume	9
2 Indledning	13
2.1 Evalueringens formål	13
2.2 Evalueringsgruppe og projektgruppe	15
2.3 Dokumentation og metode	16
2.3.1 Selvevalueringer	16
2.3.2 Seminar for de selvevaluerende institutioner	18
2.3.3 Institutionsbesøg	18
2.3.4 Interviewundersøgelse	19
2.3.5 Virksomhedssurvey	20
2.3.6 Redegørelse fra Undervisningsministeriet	20
2.4 Anbefalinger og opfølgning	21
2.5 Terminologi	21
2.6 Rapportens opbygning	22
3 Hvad er (Nyt) AMU?	23
3.1 AMU i historisk-politisk kontekst	23
3.2 Forandringer i forhold til uddannelsesindhold	25
3.3 Forandringer i forhold til rammer og vilkår	26
4 Uddannelsesbehov og fælles kompetencebeskrivelser (FKB)	29
4.1 Fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og aktørerne bag	29

4.1.1	Undervisningsministeriets rolle i forhold til fælles kompetencebeskrivelser (FKB)	30
4.1.2	Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelses (REVE's) rolle i forhold til fælles kompetencebeskrivelser (FKB)	31
4.1.3	Efteruddannelsesudvalgenes rolle i forhold til de fælles kompetencebeskrivelser (FKB)	31
<b>4.2</b>	<b>Tal for fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og arbejdsmarkedsuddannelser</b>	<b>33</b>
<b>4.3</b>	<b>Identifikation af uddannelsesbehov</b>	<b>36</b>
4.3.1	Underudvalg	36
4.3.2	Aktiviteter i efteruddannelsesudvalgene i forhold til at identificere uddannelsesbehov	36
4.3.3	Input fra aktører med henblik på identifikation af uddannelsesbehov	38
4.3.4	Evalueringsgruppens vurdering	41
<b>4.4</b>	<b>Udvikling af fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og arbejdsmarkedsuddannelser</b>	<b>42</b>
4.4.1	Kontakten mellem efteruddannelsesudvalg og udbydere af AMU om fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og/eller arbejdsmarkedsuddannelser	43
4.4.2	Processen omkring tilblivelsen af fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og uddannelsesmål	44
4.4.3	Overvejelser bag fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og uddannelsesmål	45
4.4.4	Evalueringsgruppens vurdering	46
<b>5</b>	<b>Institutionernes udbud af AMU</b>	<b>47</b>
<b>5.1</b>	<b>Institutioner der udbyder AMU</b>	<b>47</b>
<b>5.2</b>	<b>Institutionernes indsats udadtil</b>	<b>50</b>
5.2.1	Fælles kompetencebeskrivelser (FKB) som grundlag for tilrettelæggelse af udbud og dialog med virksomheder	50
5.2.2	De lokale uddannelsesudvalgs rolle i forhold til samspillet med det lokale erhvervsliv	53
5.2.3	Bestyrelserne i forhold til samspillet med det lokale erhvervsliv	59
5.2.4	Institutionernes samarbejde om udbud	60
5.2.5	Individuel kompetenceafklaring (IKA) og individuel kompetencevurdering (IKV) som middel til højere grad af behovsdækning	64
5.2.6	Fleksibilitet i tilrettelæggelsen af udbud i forhold til deltagerbehov	69
<b>5.3</b>	<b>Institutionernes indsats indadtil</b>	<b>74</b>
5.3.1	Bestyrelsens rolle i forhold til udbudspolitik	74
5.3.2	Det opsøgende arbejde	76
5.3.3	Kompetenceudvikling af institutionernes medarbejdere	83
5.3.4	Viskvalitet	85
<b>6</b>	<b>AMU i brugerperspektiv</b>	<b>91</b>
<b>6.1</b>	<b>Institutionernes syn på egen behovsdækning</b>	<b>91</b>
6.1.1	Institutionernes vurderinger af hvorvidt de dækker behov og efterspørgsel	91
6.1.2	De ledige og jobcentrene	92

6.1.3	Evalueringsgruppens vurdering	93
<b>6.2</b>	<b>Deltagerne og deres syn på AMU</b>	<b>94</b>
6.2.1	Aktiviteten og deltagerne på AMU	94
6.2.2	Deltagertilfredshed	102
6.2.3	Effekter af AMU på individniveau	103
6.2.4	Idealtyper i forhold til deltagere og deres brug af AMU	104
6.2.5	Evalueringsgruppens vurdering	106
<b>6.3</b>	<b>Virksomhedernes syn på AMU</b>	<b>107</b>
6.3.1	Alle virksomheder – både brugere og ikke-brugere	108
6.3.2	Virksomheder der bruger AMU	116
6.3.3	Virksomheder der ikke bruger AMU	120

## 7 Konklusion 123

<b>7.1</b>	<b>Systemniveau</b>	<b>123</b>
<b>7.2</b>	<b>Institutionsniveau</b>	<b>123</b>
7.2.1	Samspelet lokalt mellem arbejdsmarkedets parter og udbydere af AMU	124
7.2.2	Institutionernes praksis i forhold til Nyt AMU	124
7.2.3	Institutionernes indsats for at imødekomme behov og efterspørgsel	124
<b>7.3</b>	<b>Brugerne og AMU</b>	<b>125</b>
<b>7.4</b>	<b>Nyt AMU samlet set</b>	<b>126</b>

## Appendiks

<b>Appendiks A:</b>	<b>Oversigt over anbefalinger</b>	<b>127</b>
<b>Appendiks B:</b>	<b>Kommissorium for evalueringen af AMU</b>	<b>131</b>
<b>Appendiks C:</b>	<b>Metodiske overvejelser i interviewundersøgelse og virksomhedssurvey</b>	<b>135</b>
<b>Appendiks D:</b>	<b>Eksempel på FKB: den FKB med størst deltageraktivitet i 2006: administration</b>	<b>145</b>
<b>Appendiks E:</b>	<b>Eksempel på uddannelsesmål: administration i salg</b>	<b>157</b>
<b>Appendiks F:</b>	<b>Evalueringsgruppens medlemmer</b>	<b>161</b>
<b>Appendiks G:</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>163</b>
<b>Appendiks H:</b>	<b>Forkortelser anvendt i rapporten</b>	<b>167</b>



# Forord

Der er i disse år en voksende opmærksomhed omkring betydningen af voksen- og efteruddannelse (VEU) i Danmark. Trepartsudvalgets store kortlægnings- og analysearbejde såvel som en række politiske forlig samt lovgivningsmæssige initiativer fra de sidste år viser dette. I forhold til den samlede VEU-indsats i Danmark spiller AMU-systemet en central rolle alene i kraft af det meget store antal voksne der hvert år gennemfører arbejdsmarkedsuddannelser.

Lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv. der ligger til grund for denne aktivitet, har til formål at fremme udbuddet af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse for at bidrage til at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Som grundlag for institutionernes udbud af arbejdsmarkedsuddannelserne har Undervisningsministeriet godkendt et stort antal fælles kompetencebeskrivelser (FKB'er) der hver især retter sig mod bestemte jobområder på de faglærtes og ufaglærtes arbejdsmarked.

Denne evaluering giver en vurdering af hvordan AMU-systemet lever op til lovens formål og kaster lys over de erfaringer institutionerne har med at tilrettelægge og udbyde arbejdsmarkedsuddannelser i forhold til de muligheder og begrænsninger som AMU-systemet giver.

I forbindelse med lovens vedtagelse i 2002 blev det besluttet at underkaste lov om AMU en lovovervågning. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har i forståelse med Undervisningsministeriet bestræbt sig på at denne evaluering kan indgå i grundlaget for lovovervågningen der skal forelægges Folketingets Uddannelsesudvalg inden udgangen af 2008.

Evalueringen indgår i EVA's "Handlingsplan for 2007" og er gennemført i perioden december 2006 til april 2008.

Niels-Ole Kamp Jensen  
Formand for evalueringsgruppen

Agi Csonka  
Direktør for EVA





# 1 Resume

Denne evaluering vurderer stærke og svage sider ved AMU-systemet med udgangspunkt i lov om AMU fra 2004. Evalueringen giver anbefalinger til hvordan systemet kan forbedres til fordel for både dem der tager en arbejdsmarkedsuddannelse, de institutioner der udbyder uddannelserne, arbejdsmarkedets parter og samfundet som helhed.

Et af de primære formål med AMU-systemet er at bidrage til at dække "samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer". Evalueringen vurderer hvordan aktører på hhv. det nationale systemniveau og institutionsniveauet agerer i forhold til de muligheder og begrænsninger som lovgrundlaget giver. Efteruddannelsesudvalgene er i den forbindelse en central aktør på det nationale systemniveau med ansvar for at udarbejde de fælles kompetencebeskrivelser (FKB'erne) der omfatter ca. 3.000 uddannelsesmål. Evalueringen fokuserer på hvordan institutionerne arbejder med Nyt AMU såvel som den rolle efteruddannelsesudvalgene spiller i identifikationen af uddannelsesbehov og udviklingen af nye FKB'er med tilhørende uddannelsesmål.

## **Konklusion**

Nyt AMU har givet institutionerne nye muligheder i forhold til at dække behovet for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Både FKB'erne og de individuelle kompetencevurderinger (IKV) er gode redskaber til at øge fokus på kompetencer på arbejdsmarkedet frem for på enkeltuddannelser. FKB'erne har øget fleksibiliteten og gennemsigtigheden i AMU-systemet, men institutionerne kunne samlet set anvende både FKB'erne og IKV i højere grad. Institutionerne har gode erfaringer med fleksibel tilrettelæggelse af AMU der imødekommer deltagerens behov. Imidlertid stiller den fleksible tilrettelæggelse store krav til institutionernes strategiske ageren og udviklingen af læreres og konsulents kompetencer.

Udbydere af AMU bør i højere grad nå de potentielle deltagere der ikke befinder sig på især de større virksomheder der bruger AMU, herunder i særdeleshed ledige og ansatte på små og mellemstore virksomheder. Denne udvikling kan fremmes ved at styrke det strategiske arbejde, herunder i forhold til det opsøgende arbejde. Undervisningsministeriet kan støtte implementeringen

af Nyt AMU ved at tydeliggøre sine forventninger til institutionerne, fx med hensyn til det strategiske arbejde og udbudspolitikken, og ved at initiere en formel videreuddannelse for AMU's lærere og konsulenter. Desuden er der behov for at justere regelgrundlaget i forhold til de lokale uddannelsesudvalg og udlån af skolegodkendelser. Endelig bør jobcentrene mfl. i højere grad gøre brug af AMU til at opkvalificere ledige for at forbedre deres jobmuligheder.

## **De vigtigste anbefalinger i forhold til institutionernes implementering af Nyt AMU**

### **Klargør forventningerne til Nyt AMU**

Undervisningsministeriet må tage initiativ til at fremme dialogen med institutioner og efteruddannelsesudvalg med henblik på at skabe en større grad af fælles forståelse af hvilken rolle FKB, IKV, praksisnær kompetenceudvikling m.m. skal spille i AMU-systemet.

Nyt AMU med FKB og tilhørende uddannelsesmål har bibragt mere fleksibilitet og aktualitet i uddannelsesudbuddet. Men der er dog ikke i alle tilfælde tilstrækkelig overensstemmelse mellem intentionerne bag lovgivningen og den praksis der har udviklet sig på institutionerne. Selvom institutionerne på forskellige måder har forsøgt at implementere Nyt AMU efter Undervisningsministeriets hensigt, bruger flere institutioner ikke FKB'erne tilstrækkeligt aktivt, men fokuserer i stedet ofte på de enkelte uddannelsesmål. Undervisningsministeriet og institutionerne opfatter til en vis grad målgruppen for det tidligere IKA og det nuværende IKV forskelligt. Hvor Undervisningsministeriet pointerer at der er tale om et individuelt program, ser institutionerne i højere IKA/IKV som et tilbud til virksomhederne. Også med hensyn til snitfladen mellem indtægtsdækket virksomhed (IDV) og AMU i forhold til at realisere praksisnær kompetenceudvikling er der tale om en forskel mellem intentionerne bag lovgivningen og institutionernes praksis.

### **Stil krav om kompetencer der matcher opgaverne i Nyt AMU**

Undervisningsministeriet bør fastsætte specifikke kompetencekrav til lærere og konsulenter på AMU med fokus på praksisnær kompetenceudvikling for deltagerne, voksenundervisning og konsulentrollen. Disse kompetencekrav bør desuden indgå i vurderingsgrundlaget i forbindelse med skolegodkendelser. Undervisningsministeriet bør også tage initiativ til at etablere en formel videreuddannelse af lærere og konsulenter, fx som overbygning på PG. Endelig må institutionsledelserne sikre at alle der arbejder med AMU, har tilstrækkeligt stort kendskab til indholdet i Nyt AMU.

Nyt AMU indebærer nye forventninger og udfordringer til lærere og konsulenter som følge af den øgede virksomhedskontakt og de nye muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen. Lærerne skal fx kunne tilrettelægge og gennemføre praksisnær kompetenceudvikling i

samspil med de enkelte deltageres jobsituation og jobudvikling og i samarbejde med virksomheden

### **Revider kravene til hvordan inddragelse af det lokale arbejdsmarked skal organiseres**

§ 9 i lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv. om lokale uddannelsesudvalg kan med fordel justeres så det lovgivningsmæssigt bliver op til institutionernes bestyrelser at beslutte hvordan arbejdsmarkedets parter inddrages. Dette kan være i form af lokale uddannelsesudvalg eller rådgivende udvalg med bestyrelsesudpegede ressourcepersoner fra arbejdsmarkedet. Hvordan sådanne udvalg skal sammensættes, bør være op til den enkelte bestyrelse at beslutte som led i institutionens udbudspolitik.

Konstruktionen med de lokale uddannelsesudvalg fungerer i dag sjældent efter hensigten. Flere udvalg er usikre på hvilken rolle de skal spille, og prioriterer ikke udvalgsarbejdet højt nok. Dette kan være skyld i at flere institutioner og efteruddannelsesudvalg oplever samarbejdet med de lokale uddannelsesudvalg som mangelfuldt eller ikkeeksisterende.

## **De vigtigste anbefalinger i forhold til institutionernes imødekommelse af arbejdsmarkedets behov**

### **Styrk institutionernes udbudspolitik og strategi**

Bestyrelser og ledelser på de institutioner der udbyder AMU, bør prioritere det strategiske arbejde med AMU, blandt andet arbejdet med institutionens udbudspolitik. Det kan bidrage til at gøre uddannelsesudbuddet mere overskueligt og tilgængeligt og gøre det nemmere at afklare uddannelsesbehovene i virksomhederne. Undervisningsministeriet bør støtte dette arbejde på flere måder, fx gennem initiativer der fremmer en fælles forståelse af hvordan udbudspolitik kan bruges i det daglige arbejde med AMU.

Flere institutioner prioriterer ikke udbudspolitikken, og bestyrelserne spiller ofte kun en mindre rolle i forhold til den. Det er nærmere undtagelsen end reglen at institutionerne lever op til kriterier for god udbudspolitik. Det gælder fx med hensyn til overvejelser om regionens udvikling og institutionens udbud samt prioriteringer i forhold til udbud og efterspørgsel.

### **Opprioriter det systematiske og strategiske opsøgende arbejde over for små og mellemstore virksomheder**

Institutionerne der udbyder AMU, bør udarbejde strategier for deres opsøgende arbejde med bud på hvilke typer virksomheder og deltagere de ønsker at nå med deres udbud, med særligt fokus på små og mellemstore virksomheder. Institutionerne bør styrke deres arbejde i forhold til at inddrage virksomhederne i vurderinger af hvordan AMU kan dække behovet for grundlæggende erhvervsrettet uddannelse i samspil med virksomhedsintern instruktion, sidemandsoplæring mv. I

den forbindelse bør de gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og anvendelsen af IKV. Undervisningsministeriet bør understøtte at udbydere af AMU fokuserer mere på de små og mellemstore virksomheder, fx gennem en ændret incitamentsstruktur for det opsøgende arbejde. Uddannelsesinstitutionerne gør allerede meget for at afdække behovet for grundlæggende erhvervsrettede kompetencer på arbejdsmarkedet, men ofte er fokus på de store virksomheder og virksomheder der allerede bruger AMU. Det forhold at mange ikke kender til mulighederne for uddannelse inden for AMU-systemet, peger på et behov for en systematisering og en mere strategisk form for opsøgende arbejde.

### **Frem lediges anvendelse af AMU**

Udbydere af AMU bør overveje hvordan de kan styrke rekrutteringen af ledige gennem særligt målrettede tiltag. I den forbindelse bør institutionerne gøre en særlig indsats for at udvikle et vel-fungerende samarbejde med jobcentrene med henblik på at bruge AMU til at opkvalificere de ledige til job. Men institutionerne kan ikke løfte opgaven alene: Efteruddannelsesudvalgene bør i samarbejde med beskæftigelsesregionerne påtage sig opgaven med at påvise hvor en ekstraordinær uddannelsesindsats over for ledige vil kunne bidrage til at løse strukturproblemer på arbejdsmarkedet. Desuden kan lovgiverne med fordel fjerne seksugersbegrænsningen på lediges adgang til uddannelse.

Få institutioner oplever i dag at ledige, potentielle AMU-deltagere bliver henvist fra jobcentrene. Samtidig kunne flere institutioner gøre mere for at styrke rekrutteringen af ledige gennem målrettede tiltag og projekter. Arbejdsløshedslovgivningens begrænsning på opkvalificering af ledige i uddannelsessystemet virker samtidig som en barriere for at få flere ledige i gang med at tage arbejdsmarkedsuddannelser for at stille dem bedre på jobmarkedet.

### **Anbefalingernes status**

Metodiske overvejelser, indsamling og bearbejdning af data samt analyser er foretaget af EVA. Anbefalinger og vurderinger er foretaget af evalueringsgruppen og EVA på baggrund af den udarbejdede dokumentation. Anbefalingerne er rettet mod AMU-systemets interessenter – primært de institutioner der udbyder AMU, og Undervisningsministeriet. Formålet med anbefalingerne er at styrke implementeringen af Nyt AMU og bidrage til at AMU-systemet lever op til formålet med lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv. Desuden er enkelte af anbefalingerne rettet mod justeringer af det eksisterende regelgrundlag. Rapporten indeholder flere anbefalinger end dem der er angivet i dette resume. De er placeret løbende i rapporten i umiddelbar forlængelse af de analyser af dokumentationsmaterialet de knytter sig til. Desuden findes der i appendiks A en liste over alle rapportens anbefalinger.

## 2 Indledning

Den nyeste AMU-lov trådte i kraft 1. januar 2004 og har samme overordnede formål som den forrige, nemlig at fremme et bredt, samordnet udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Men samtidig markerer den nye AMU-lov et skifte i måden at tænke uddannelse på. Hvor man tidligere tænkte i enkeltuddannelser, tænker man nu i kompetencer på arbejdsmarkedet: 11 efteruddannelsesudvalg der tilsammen repræsenterer de forskellige fag og brancher på de faglærte og ufaglærtes arbejdsmarked, har ansvar for at udarbejde FKB'er rettet mod de enkelte jobområder, hvor der er behov for grundlæggende erhvervsrettet kompetenceudvikling inden for rammerne af AMU. Det er disse kompetencebeskrivelser som ligger til grund for de udbudte arbejdsmarkedsuddannelser.

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget til loven om arbejdsmarkedsuddannelser fra 2002 og af Folketingets Uddannelsesudvalgs betænkning om lovforslaget at AMU-loven er underkastet lovovervågning, og at resultatet af overvågningen vil blive forelagt uddannelsesudvalget. Denne evaluering vil indgå som en del af grundlaget for lovovervågningen.

### 2.1 Evalueringens formål

Evalueringen skal ifølge kommissoriet dokumentere og vurdere:

- Hvordan AMU-systemet lever op til AMU-lovens formål, herunder i hvilket omfang AMU-systemets udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse bidrager til at dække efterspørgslen efter grundlæggende erhvervsrettede kompetencer på arbejdsmarkedet
- Hvilke erfaringer uddannelsesinstitutionerne har med at tilrettelægge og udbyde arbejdsmarkedsuddannelser på grundlag af FKB'er, og hvilken rolle efteruddannelsesudvalgene og de øvrige aktører spiller i udviklingen af uddannelserne
- Hvordan de institutioner der udbyder AMU, agerer i forhold til de muligheder og begrænsninger som AMU-systemet giver.

Kommissoriets første delformål handler om hvordan AMU-systemet lever op til AMU-lovens formål. AMU-systemet opfattes i denne evaluering som Undervisningsministeriet, efteruddannelsesudvalgene samt de institutioner der udbyder AMU, sammen med deres bestyrelser og lokale uddannelsesudvalg.

§ 1 i lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (lov nr. 446) lyder således:

“Loven skal fremme et bredt, samordnet udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, der består af arbejdsmarkedsuddannelser efter denne lov og udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelser, landbrugsuddannelser og grundlæggende social- og sundhedsuddannelser efter lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. med henblik på den private og den offentlige sektors beskæftigelsesområder.

Uddannelsesindsatsen har til formål i kombination med beskæftigelse og uddannelse efter anden lovgivning at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer.

Stk. 2. Den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse skal

- 1) bidrage til at vedligeholde, udbygge og forbedre deltagernes kvalifikationer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov og bidrage til deltagernes videre kompetenceudvikling
- 2) medvirke til at afhjælpe omstillings- og tilpasningsproblemer på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov på kortere og længere sigt
- 3) give voksne muligheder for at forbedre såvel erhvervskompetencen som den personlige kompetence gennem mulighederne for at opnå grundlæggende formel kompetence inden for erhvervsrettet grunduddannelse.”

Evalueringen vil primært rette sig mod det nye AMU-koncept<sup>1</sup> der opstod med lov om AMU fra 2003, også kaldet Nyt AMU. Her blev fokus som nævnt i højere grad rettet imod *kompetencer* “der er relevante for arbejdsmarkedet”, frem for “at tænke i enkeltuddannelser”<sup>2</sup>, og de nye FKB’er blev indført som en måde at beskrive de kompetencer og uddannelser på som hører et givent jobområde til.

Et andet væsentligt sigte med Nyt AMU var at skabe *større fleksibilitet* i forhold til at dække brugernes behov gennem en række nye tiltag, herunder sammentænkningen af arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag, efteruddannelsesudvalgenes rolle i forhold til udvikling af nye uddannelser, afklaring af den enkelte deltagers kompetencer (individuel kompetenceafklaring (IKA) og senere IKV) som grundlag for tilrettelæggelse af uddannelsesindsatsen samt muligheden for at

<sup>1</sup> Med hensyn til Undervisningsministeriets opfattelse af det nye AMU-koncept, se fx publikationerne “Nyt AMU – med brugeren i centrum”, 2003, “AMU under forandring – om reformen fra 2004”, 2004 samt “Nyt AMU – en kort introduktion”, 2003.

<sup>2</sup> Formuleringerne er brugt i Undervisningsministeriets: “Nyt AMU – med brugeren i centrum”, 2003, s. 6-7.

kunne gennemføre undervisningen på uddannelsesinstitutioner, på virksomheder og som fjernundervisning samt på alle tidspunkter af døgnet og alle ugens dage.<sup>3</sup>

Evalueringen vil fokusere på hvordan aktørerne, først og fremmest efteruddannelsesudvalgene og institutionerne med deres bestyrelser og lokale uddannelsesudvalg, anvender de nye elementer i AMU, herunder det øgede fokus på kompetencer og større fleksibilitet, i forhold til at tilgodese målgruppens uddannelsesbehov.

Evalueringen omfatter tre niveauer: det nationale niveau, institutionsniveauet og brugerniveauet:

- På det nationale systemniveau fokuserer evalueringen på hvordan efteruddannelsesudvalgene i samspil med andre aktører identificerer og formidler behov for og/eller efterspørgsel efter uddannelse samt hvordan de udvikler FKB'er og arbejdsmarkedsuddannelser.
- På institutionsniveauet fokuserer evalueringen på arbejdet med at udbyde og tilrettelægge uddannelse på grundlag af FKB'er, herunder gennem samarbejde med og opsøgende arbejde i forhold til virksomheder, fleksibel tilrettelæggelse af uddannelsesstilbuddet, samt arbejdet med brug af IKA (senere IKV).
- Endelig belyser evalueringen på et brugerniveau deltageres og virksomheders oplevelse af AMU med henblik på hvorvidt og hvordan AMU dækker efterspørgslen. I den forbindelse indtages såvel virksomheder hvis medarbejdere bruger AMU, som virksomheder der ikke bruger AMU. Dette gøres med henblik på at belyse hvorfor virksomheder hhv. vælger eller ikke vælger at bruge AMU i forbindelse med at dække deres behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer.

## 2.2 Evalueringsgruppe og projektgruppe

Evalueringsgruppen har det faglige ansvar for rapportens vurderinger og anbefalinger. Gruppen er nedsat til lejligheden og består af fagfolk med indsigt i erhvervsrettet voksenuddannelse.

Evalueringsgruppens medlemmer er:

- Udviklingschef Niels-Ole Kamp Jensen, Århus Tekniske Skole (formand)
- Institutleder Morten Lassen, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet
- Personalechef Christian Brosolat, Aalborg Portland AVS
- Udviklingskonsulent Jette Nossell, Teknisk Erhvervsskole Center, Frederiksberg
- Seniorrådgiver Anne Skomedal, Kunnskapsdepartementet i Norge.

I appendiks F findes en nærmere beskrivelse af hvert enkelt medlems baggrund.

<sup>3</sup> Undervisningsministeriet: "Nyt AMU – med brugeren i centrum", 2003, s. 7-9.

Projektgruppen fra EVA har det metodiske ansvar for evalueringen og har skrevet evalueringsrapporten.

Projektgruppens medlemmer er:

- Evalueringskonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Marianne Svendsen (indtil 30. maj 2007)
- Evalueringskonsulent Kristine Bang Nielsen (fra 1. maj 2007)
- Evalueringsmedarbejder Therese Bunnage.

## 2.3 Dokumentation og metode

Evalueringen er gennemført på baggrund af et kommissorium der blev vedtaget af EVA's bestyrelse i december 2006. Kommissoriet gør rede for evalueringens formål, organisering, dokumentation og metode og fremgår af appendiks C.

Rapporten bygger på dokumentation fra:

- Selvevalueringsrapporter som er skrevet af ti udvalgte institutioner der udbyder AMU
- Et efterfølgende todages seminar med de ti udvalgte institutioner
- Interview med selvevalueringsgrupper, ledelsesmedlemmer og bestyrelsesrepræsentanter i forbindelse med besøg på fem af de ti udvalgte selvevaluerende institutioner
- Interviewundersøgelser med efteruddannelsesudvalg, lokale uddannelsesudvalg og tidligere deltagere på arbejdsmarkedsuddannelser
- En survey blandt et repræsentativt udsnit af danske virksomheder med mere end fem ansatte
- Redegørelse fra Undervisningsministeriet.

Dokumentationsmaterialet skal give et nuanceret billede af AMU-systemet som danner grundlag for vurderinger og anbefalinger.

### 2.3.1 Selvevalueringer

Selvevalueringerne spiller en central rolle i dokumentationsmaterialet da de giver institutioner der er i tæt berøring med praksis, mulighed for at reflektere over, beskrive og vurdere deres opfattelser af hvordan de arbejder med AMU. De ti udvalgte institutioner til selvevaluering er:

- Skive Tekniske Skole
- Københavns Tekniske Skole
- Uddannelsescentret i Roskilde, Slagteriskolen
- Erhvervsakademiet Nordsjælland
- International Business College (IBC)
- Handelsskolen Sjælland Syd
- AMU Nordjylland



- AMU-Fyn
- Århus Social- og Sundhedsskole
- Social- og Sundhedsuddannelses Centret (SOSU C).

Institutionerne er udvalgt ud fra flere kriterier. Kriterierne sikrer at evalueringen tager højde for vigtige baggrundsfaktorer i forhold til hvad der kan påvirke institutionernes erfaring med AMU:

- Af de ti største AMU-udbydere skulle mindst tre institutioner være repræsenteret.
- Geografisk skulle institutionerne være bredt fordelt.
- Både store, mellemstore og små udbydere skulle indgå.
- Tilsammen skulle de ti institutioner dække uddannelser inden for et bredt fagligt og branchemæssigt felt.
- Institutionstyper der skulle være repræsenteret, var AMU-centre, tekniske skoler, handelsskoler, SOSU-skoler og kombinationskoler.

De selvevaluerende institutioner dækker tilsammen en stor andel af det samlede antal deltagere, men der er stor forskel på deres størrelse og deres AMU-aktivitet. Der indgår som nævnt nogle af de største AMU-udbydere, men også mellemstore og små. De udvalgte institutioner adskiller sig også fra hinanden med hensyn til udviklingen i AMU-aktivitet idet der er institutioner der har stigende aktivitet, og andre der har faldende aktivitet over de tre år 2004-06. Udvælgelsen er ikke foretaget med henblik på at opnå generaliserbarhed i statistisk forstand, men har kvalitativ karakter idet der er fokus på repræsentation af forskellige typer af institutioner med hensyn til blandt andet brancher og størrelser.

I foråret 2007 nedsatte hver af de ti institutioner en selvevalueringsgruppe. Grupperne repræsenterede medarbejdere som normalt har med AMU at gøre på de pågældende institutioner, herunder ledere, stabsmedarbejdere, konsulenter og undervisere. Hver selvevalueringsgruppe udarbejdede en rapport på baggrund af en vejledning fra EVA.

Selvevalueringsrapporterne giver et indblik i de ti institutioners vurderinger af såvel egen praksis som selve AMU-systemet. Rapporterne afspejler dels institutionernes meget forskellige prioritering af arbejdet med AMU, dels selvevalueringernes karakter og analytiske dybde. Der er således stor forskel på hvor dybtgående og præcist spørgsmålene i selvevalueringsrapporterne besvares.

De selvevaluerende institutioner har været samlet to gange: i starten af selvevalueringsprocessen i forbindelse med et informationsmøde i februar 2007 og efter aflevering af selvevalueringsrapporterne på et seminar i juni 2007.

### 2.3.2 Seminar for de selvevaluerende institutioner

I juni 2007 holdt evalueringsgruppen og projektgruppen et seminar med de ti selvevaluerende institutioner opdelt i to grupper a fem institutioner pr. dag fra hhv. Vest- og Østdanmark. Fra hver institution deltog ledelse, lærere og konsulenter, og fra fire institutioner deltog bestyrelsesrepræsentanter. Formålet med seminaret var primært at fokusere på de tværgående temaer institutionerne imellem. Samtidig gav seminaret mulighed for at få suppleret og uddybet de temaer som er beskrevet i selvevalueringsrapporterne.

Deltagerne blev på seminaret opdelt i funktionsgrupper – hhv. lærere, konsulenter, ledere og bestyrelsesrepræsentanter – på tværs af de fem institutioner. Det viste sig at være relativt vanskeligt at få bestyrelsesrepræsentanterne til at møde op, og flere af de fremmødte havde kun et begrænset kendskab til AMU.

Grupperne diskuterede de samme seks temaer, og alle grupper samledes sidst på dagen i plenum. Formålet var på tværs af grupperne at diskutere de vigtigste pointer som grupperne ville fremhæve i forhold til temaerne. Hver gruppe fik et medlem af evalueringsgruppen som moderator. Resten af evaluerings- og projektgruppen observerede de forskellige grupper i løbet af dagen. Grupperne blev bedt om at skrive hovedpointer ned og fremlægge dem til diskussion i plenum.

Seminaret affødte nogle gode diskussioner af de fremlagte emner både i de enkelte grupper og i plenum. Der viste sig at være bred enighed på tværs af grupperne om AMU-systemets potentialer og barrierer. Seminaret havde således en vigtig funktion med hensyn til at identificere generelle styrker og svagheder ved systemet.

### 2.3.3 Institutionsbesøg

I januar 2008 besøgte projektgruppen følgende fem selvevaluerende institutioner med henblik på opfølgende interview med hhv. selvevalueringsgrupper, ledelsesrepræsentanter og bestyrelsesrepræsentanter:

- AMU Nordjylland
- AMU-Fyn
- IBC
- Københavns Tekniske Skole
- Århus Social- og Sundhedsskole.

De fem institutioner blev udvalgt ud fra en vurdering af hvorvidt en uddybende drøftelse af deres selvevalueringsrapporter ville kunne bidrage med supplerende viden i forhold til evalueringens fokuspunkter. Samtidig blev de fem institutioner valgt så de dækkede et bredt udsnit af brancher, regioner, uddannelser og institutionstyper. De udvalgte institutioner skiller sig ud i forhold til den

samlede gruppe af udbydere af AMU ved at der indgår to AMU-centre, ligesom de fem institutioner gennemsnitligt set har flere deltagere end udbydere af AMU normalt har. Det betyder at erfarings- og aktivitetsgrundlaget er tilsvarende større.

#### **2.3.4 Interviewundersøgelse**

I foråret 2007 gennemførte konsulentfirmaet New Insight på vegne af EVA en interviewundersøgelse. Undersøgelsen omfattede interview med repræsentanter for hvert af de 11 efteruddannelsesudvalg, interview med repræsentanter for ti udvalgte lokale uddannelsesudvalg og 20 interview med tidligere deltagere på AMU. Se desuden metodeafsnit i appendiks C. New Insights rapport offentliggøres på EVA's hjemmeside, [www.eva.dk](http://www.eva.dk).

I interviewene med efteruddannelsesudvalgene deltog formandskabet og en sekretariatsmedarbejder. Formålet var at afdække udvalgenes arbejde, organisering og relation til institutionerne og vurdering af AMU-systemet. Herudover har hvert sekretariat udarbejdet en skriftlig redegørelse om udvalgets arbejde.

De ti lokale uddannelsesudvalg der blev interviewet, er knyttet til de ti institutioner der har deltaget i selvevalueringen. To personer fra hvert udvalg, fortrinsvis formænd og næstformænd, repræsenterede udvalgene. Interviewene blev gennemført enten som fokusgruppeinterview eller som telefoniske personinterview.

De 20 interviewpersoner der har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse på en af de ti selvevaluerende institutioner, blev udvalgt så de var fordelt på korte og lange kurser, beskæftigede og ledige, kortuddannede og ikke-kortuddannede, og så de repræsenterede forskellige gennemførelsesformer, brancher og sektorer. Disse interview bruges i rapporten som eksempler på hvordan AMU kan anvendes.

Der er således stor forskel på hvordan de tre delundersøgelser har kunnet bruges som dokumentation. Hvor interviewundersøgelsen vedrørende efteruddannelsesudvalgene er en totalundersøgelse, er deltagerinterviewundersøgelsen en kvalitativ undersøgelse af et lille udsnit af det samlede deltagerantal på AMU. Førstnævnte giver derfor et fuldstændigt overblik over efteruddannelsesudvalgenes vurderinger af arbejdet omkring AMU, mens deltagerundersøgelsen giver et dybtgående indblik i de tanker som et mindre udvalg af deltagere har gjort sig i forbindelse med deres arbejdsmarkedsuddannelse. Interviewundersøgelsen med de lokale uddannelsesudvalg er også af kvalitativ karakter og indeholder udtalelser fra et mindre udsnit af landets lokale uddannelsesudvalg.

### **2.3.5 Virksomhedssurvey**

I foråret 2007 gennemførte Rambøll Management på vegne af EVA en virksomhedssurvey. Se de metodiske refleksioner i forbindelse med surveyen i appendiks C. Undersøgelsens primære målgruppe var virksomheder med fem eller flere ansatte. Der blev gennemført interview med både offentlige og private virksomheder, og undersøgelsen var sammensat så alle brancher og størrelsesgrupper var repræsenteret. Virksomhederne var repræsenteret ved en personaleansvarlig, uddannelsesansvarlig eller tilsvarende.

Der blev gennemført 985 interview via internet og telefon, og det svarer til en svarprocent på 48 af nettostikprøven på 2.060 virksomheder. Denne svarprocent er ikke umiddelbart tilfredsstillende, men en bortfaldsanalyse viser at der ikke er forskel på respondenterne og kendte karakteristika ved populationen. Surveyen er således repræsentativ for danske virksomheder, herunder i forhold til virksomheder fra forskellige brancher og af forskellig størrelse.

Formålet med virksomhedssurveyen var at afdække virksomhedernes brug eller manglende brug af AMU med særligt fokus på i hvilket omfang AMU-systemet dækker private og offentlige virksomheders behov for efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere.

Virksomhedssurveyen har indfriet formålet og bidraget med viden om virksomhedernes brug og manglende brug af AMU såvel som virksomhedernes vurderinger af AMU-systemet, herunder i sammenligning med alternativer til AMU.

### **2.3.6 Redegørelse fra Undervisningsministeriet**

Undervisningsministeriets Kontor for Arbejdsmarkedsuddannelser udfærdigede i maj 2007 en redegørelse om centrale aspekter vedrørende AMU baseret på spørgsmål udarbejdet af EVA. Redegørelsens primære formål var at redegøre for AMU-lovgivningens baggrund og sigte og desuden Undervisningsministeriets relation, rolle og samarbejde i forhold til de øvrige aktører i AMU-systemet. Redegørelsen har været en vigtig kilde i rapporten, både vedrørende faktuelle forhold og med henblik på at afdække ministeriets lovgivningsmæssige intentioner, og den er derfor et vigtigt supplement til de øvrige datakilder.

## Oversigt over evalueringens datakilder

Kilde	Respondenter/informanter	Metode
Selvevaluering Seminar	Ti udvalgte institutioner der udbyder AMU	Cases/selvevaluering
Interview i forbindelse med institutionsbesøg	Selvevalueringsgrupper, ledelsesrepræ- sentanter og bestyrelsesmedlemmer på fem af de selvevaluerende institutioner	Gruppeinterview
Interview med deltagere	20 deltagere	Personlige interview med deltagere
Interview med lokale uddannelsesudvalg	En repræsentant for et lokalt uddannel- sesudvalg fra hver af de ti selvevalueren- de institutioner	Fokusgruppeinterview el- ler personlige interview og spørgeskemaer
Interview med efteruddannelsesudvalg	Formand, næstformand og sekretariats- medarbejder fra alle 11 efteruddannel- sesudvalg	Skriftlige redegørelser og gruppeinterview (totalun- dersøgelse)
Virksomhedssurvey	985 udvalgt blandt alle danske virksom- heder med mindst fem ansatte	Repræsentativ stikprøve- undersøgelse
Redegørelse fra Undervisningsministeriet	Kontor for Arbejdsmarkedsuddannelser, Afdelingen for Erhvervsrettet Voksenud- danneelse, Undervisningsministeriet	Redegørelse

## 2.4 anbefalinger og opfølgning

Rapportens anbefalinger er placeret i den løbende tekst. Desuden er der i appendiks A en liste over rapportens anbefalinger grupperet efter hvem de henvender sig til. De institutioner som har udarbejdet selvevalueringer, har ifølge bekendtgørelse om opfølgning på evaluering ved Danmarks Evalueringsinstitut mv. pligt til at udarbejde og offentliggøre en opfølgningsplan til Undervisningsministeriet. Dette skal ske senest seks måneder efter rapportens offentliggørelse.

## 2.5 Terminologi

Både termen "arbejdsmarkedsuddannelser" og forkortelsen "AMU" anvendes i rapporten. Arbejdsmarkedsuddannelser anvendes når der er tale om de enkelte uddannelser, mens AMU anvendes om systemniveauet, fx ved begreber som "AMU-statistik", "AMU-udbydere" og "AMU-lovgivning".

I appendiks H findes en liste over de forkortelser der er anvendt i rapporten. Forkortelserne angives i øvrigt i parentes første gang ordet er brugt, og de enkelte ord erstattes derefter af forkortelser i resten af rapporten.

I rapporten bruges både begrebet "deltager" og begrebet "årselev" på samme måde som i UNIC's AMU-statistik. Begrebet årselev er et beregnet tal der opstår ved at summere det antal dage hver person deltager i AMU-undervisning og dividere dette med 200 dage (40 uger á 5 dage = 200 dage) (<http://www.uvm.dk/statistik/dw/dokumentation/master.pdf>). Begrebet "deltagere" anvendes ikke i betydningen personer med forskellige cpr. Hvis samme person deltager i flere forløb, tælles personen med flere gange. Evt. sammenhængende forløb med flere registreringer tælles også med flere gange. En arbejdsmarkedsuddannelse anses som afsluttet ved slutdato uanset årsagen. Antal deltagere inkluderer således alle afsluttede forløb, herunder afkortede eller afbrudte forløb.

## 2.6 Rapportens opbygning

Kapitel 1 giver et resume af rapportens konklusion og vigtigste anbefalinger, mens nærværende kapitel 2 præsenterer evalueringens metodiske grundlag, organisering m.m.

Kapitel 3 beskriver Nyt AMU med særligt henblik på AMU-loven og forandringerne i forhold til uddannelsesindhold, rammer og vilkår.

Kapitel 4-6 indeholder evalueringens hovedtemaer og præsenterer evalueringens dokumentation og evalueringsgruppens vurderinger og anbefalinger. Kapitel 4's omdrejningspunkt er det nationale niveau, mens kapitel 5 drejer sig om det institutionelle niveau, og kapitel 6 brugerniveauet.

Kapitel 7 er et konkluderende kapitel der samler trådene på tværs af de foregående kapitler.

Appendiks A indeholder en liste over alle rapportens anbefalinger, appendiks B indeholder evalueringens kommissorium, og appendiks C indeholder metodiske overvejelser i forhold til interviewundersøgelser og spørgeskemaundersøgelse. Appendiks D indeholder et eksempel på en FKB hvor vi har valgt FKB'en med størst deltageraktivitet i 2006, "Administration", og et tilhørende eksempel på et uddannelsesmål i appendiks E: "Administration i salg". Appendiks F indeholder en beskrivelse af evalueringsgruppens medlemmer, og appendiks G litteraturlisten. I appendiks H findes en liste over forkortelser anvendt i rapporten.

## 3 Hvad er (Nyt) AMU?

Dette kapitel beskriver AMU's lovgrundlag og rammer med særligt henblik på det nye ved Nyt AMU. Kapitlet indeholder en oversigt over de vigtigste forandringer som AMU har været igennem inden for de seneste år, med særligt fokus på to af de love der regulerer hhv. indhold og rammer for AMU: lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (lov nr. 446) og lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (lov nr. 418).<sup>4</sup>

I overensstemmelse med evalueringens kommissorium ligger hovedvægten i fremstillingen på AMU-loven, mens lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse bliver inddraget for at belyse institutionernes vilkår og rammer for at udbyde og gennemføre arbejdsmarkedsuddannelser.

Hensigten med kapitlet er at give en introduktion til AMU-systemets overordnede intentioner med udgangspunkt i det gældende lovgrundlag for at give et indblik i de udfordringer AMU-systemets aktører står over for med Nyt AMU. Kapitlet fungerer således som en optakt til kapitel 4-6 der præsenterer evalueringens dokumentation sammen med evalueringsgruppens vurderinger og anbefalinger.

### 3.1 AMU i historisk-politisk kontekst

I 2004 drøftede regeringen og arbejdsmarkedets parter behovet for en styrkelse af VEU-indsatsen i Danmark. På denne baggrund blev der nedsat et trepartsudvalg på embedsmandsniveau der fik til opgave at tilvejebringe et grundlag for videre drøftelser om mulighederne for at fremme målsætningen om livslang opkvalificering og uddannelse til alle<sup>5</sup>. Trepartsudvalgets rapport "Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet" udkom i februar 2006 og dannede grundlag for en bred politisk enighed om at styrke VEU-området.

<sup>4</sup> AMU's lovgrundlag omfatter desuden lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. (LBK nr. 956 af 28. november 2003).

<sup>5</sup> Kommissorium for Trepartsudvalget.

I oktober 2007 konstaterede regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter at Trepartsudvalgets kortlægning viste at den danske indsats på det erhvervsrettede VEU-område overordnet set er velfungerende, men at der dog også er plads til forbedringer.<sup>6</sup> Regeringen og arbejdsmarkedets parter meddelte herefter at der var behov for at styrke denne indsats, herunder ved at forbedre institutionernes rammevilkår.

De konkrete forslag til forbedringer i aftalen vedrører i høj grad AMU. Det gælder fx forslaget om at justere takstniveauet på arbejdsmarkedsuddannelserne og en hensigt om fremadrettet at samle de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser på færre og stærkere uddannelsesinstitutioner. Desuden var der konkrete forslag til at styrke de økonomiske rammer i forbindelse med fleksible afholdelses- og tilrettelæggelsesformer samt refusion for sene kursusafmeldinger og tompladser på holdene.<sup>7</sup> Forbedringerne af de økonomiske vilkår for AMU skal ses i forlængelse af den analyse af undervisningstaksterne på AMU som Undervisningsministeriet offentliggjorde i august 2007<sup>8</sup>. Aftalen er i marts 2008 blevet udmøntet i "Forslag til lov om ændring af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. (Fleksibel deltagerbetaling, betaling for sen kursusafmelding og udeblivelse og tillægspris for uopfyldte hold)".

Denne forandringsproces med hensyn til de økonomiske rammevilkår har været en medvirkende grund til at EVA besluttede at nedtone fokus på det økonomiske aspekt i evalueringen selvom det har fyldt meget i såvel de selvevaluerende institutioners selvevalueringsrapporter som på seminaret i 2007 for de selvevaluerende institutioner.

## Historie

AMU blev etableret med lov nr. 194 af 18. maj 1960 om erhvervmæssig uddannelse af specialarbejdere m.fl. og omskoling og har gennemgået flere faser sideløbende med de skiftende samfundskonjunkturer. Gennem hele perioden har formålet været at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Således var AMU en medspiller i processen med de ufaglærtes omstilling fra landbrug til fremstillingserhverv og kvindernes samtidige indtræden på arbejdsmarkedet.

AMU i 1960'erne kaldes også "førstegenerations-AMU" som refererer til overgangen fra landbrugsamfund til industrisamfund hvor uddannelserne blev styret centralt som en afspejling af de relativt ensartede produktions- og arbejdsprocesser i industrien. Men AMU spillede også en central rolle i 1970'ernes og 1980'ernes strukturelle forandringer idet den hastigt stigende arbejdsløshed medførte et markant behov for at udbygge de lediges kvalifikationer. "Andengenerations-

<sup>6</sup> Regeringen m.fl.: "Markant styrkelse af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse", 12. oktober 2007, s. 1.

<sup>7</sup> Do., s. 2-3.

<sup>8</sup> Jf. "Takstanalyse på AMU-området 2006", [http://uvm.dk/admin/leve/documents/Takstanalyse\\_2006.pdf](http://uvm.dk/admin/leve/documents/Takstanalyse_2006.pdf).



AMU" refererer til situationen i 1970'erne og 1980'erne hvor der i stigende grad blev sat fokus på almene fag og en bredere kvalificering.

Med 1990'ernes fokus på viden, service og teknologi blev samfundets behov ændret yderligere, og "tredjegerations-AMU" opstår. Denne fase var kendetegnet ved et stigende behov for lokalt samspil mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Uddannelserne blev nu i højere grad målrettet virksomhedernes behov for kompetenceudvikling af medarbejderne – dog således at arbejdsmarkedets behov skulle tilgodeses. AMU fik her en betydningsfuld rolle idet der var større fokus på arbejdskraftens sociale kompetencer og omstillingsparathed som følge af en stadig hastigere teknologisk udvikling.<sup>9</sup>

De senere år er AMU sammen med de øvrige erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser blevet gennemgribende forandret. Der stilles løbende store krav til den uddannelsesmæssige indsats for at imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Denne indsats er hele tiden under forandring på grund af ændringer i arbejdets indhold og nye måder at organisere arbejdet på. Hertil kommer at såvel den aktuelle højkonjunktur med lav ledighed som den førte arbejdsmarkedspolitik igennem de seneste fem-ti år har drejet AMU i retning af de beskæftigede frem for de ledige.

### 3.2 Forandringer i forhold til uddannelsesindhold

Den nye lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. trådte i kraft 1. januar 2004. Det fremgår af loven at AMU skal fremme et bredt, samordnet udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse der består af arbejdsmarkedsuddannelser og udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelser (EUD), landbrugsuddannelser og grundlæggende social- og sundhedsuddannelser ifølge lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. med henblik på den private og den offentlige sektors beskæftigelsesområder.<sup>10</sup>

Arbejdsmarkedsuddannelser udvikles for personer med uddannelse til og med erhvervsuddannelsesniveau. Men andre kan deltage i uddannelserne. Dermed er det muligt at medarbejdere med forskellig uddannelsesbaggrund kan deltage i uddannelse sammen, fx når der indføres ny teknologi eller en ny organisering af arbejdet.

<sup>9</sup> Se fx Villy Hovard Pedersen: "Målet er et velfungerende arbejdsmarked – midlet er kompetenceudvikling", 2003, fra [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

<sup>10</sup> Lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (lov nr. 446 af 10.06.2003 med senere ændringer). Landbrugsuddannelserne og de grundlæggende SOSU-uddannelser er senere blevet en del af erhvervsuddannelserne. Se LBK 1244 af 23. oktober 2007 Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser.

Med lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv. fra januar 2004 fik AMU mulighed for et bredere og mere fleksibelt udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

Folketingets vedtagelse i juni 2003 af den nye lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. der trådte i kraft 1. januar 2004, skal ses i forlængelse af en omfattende lovgivningsproces på hele det erhvervsrettede VEU-område. Reformen havde blandt andet til formål at løse samspilsproblemerne mellem AMU og enkeltfag fra EUD, jf. bemærkningerne til forslag til lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (L 73, 2002-03).

Formålet med den nye AMU-lov var desuden at den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse for ufaglærte og faglærte fortsat skulle tage udgangspunkt i arbejdsmarkedets og deltagernes behov, men et nyt AMU-koncept skulle forandre uddannelsestænkningen fra at fokusere på enkeltuddannelser til i stedet at tænke i kompetencer på arbejdsmarkedet. Det skærpede fokus på kompetencer betød at et begreb som FKB blev centralt inden for AMU.

AMU-konceptet bygger på et system af FKB'er som er rettet mod jobområder på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked. Til hver kompetencebeskrivelse er der knyttet en bred vifte af arbejdsmarkedsuddannelser og udvalgte enkeltfag fra eud som kan sammensættes fleksibelt så de dækker virksomhedernes og medarbejdernes konkrete behov.<sup>11</sup> Se appendiks D for et eksempel på en FKB.

Ved at sætte fokus på de kompetencer der er relevante for arbejdsmarkedet, er der mulighed for at tænke kompetenceudvikling som en proces der i højere grad kobler formel læring på uddannelsesinstitutionen sammen med læring på arbejdspladsen. Det nye uddannelseskoncept sigtede desuden imod en forandring af den pædagogiske praksis og tænkning på institutionerne med større fokus på praksisnær kompetenceudvikling og udgangspunkt i deltagerforudsætninger. Samtidig sigtede konceptet imod et skifte fra en mere traditionel lærerrolle til en kombineret lærer- og konsulentrolle også med fokus på opsøgende og oplysende arbejde i forhold til virksomheder.

### 3.3 Forandringer i forhold til rammer og vilkår

En af de store forvaltningsmæssige ændringer fandt sted da AMU i forbindelse med regerings-skiftet i november 2001 overgik fra det daværende Arbejdsministerium (i dag Beskæftigelsesministeriet) til Undervisningsministeriet. Dermed blev arbejdsmarkedsuddannelserne og erhvervsud-

<sup>11</sup> Bekendtgørelse nr. 802 af 22.09.2003 i henhold til lov nr. 446 af 10.06.2003: Bekendtgørelse om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser.

dannelserne – herunder forløb udbudt under lov om åben uddannelse – samlet i samme ministerium.

Loven om institutioner for erhvervsrettet uddannelse medførte fælles regler for AMU-centre, tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler og fremmede dermed etableringen af en enstregget institutionsstruktur med selvejende, regionalt forankrede uddannelsesinstitutioner. Dette styrkede sammenhængen mellem på den ene side arbejdsmarkedsuddannelserne og på den anden side erhvervsuddannelserne og uddannelsen til faglært landmand og enkeltfag herfra. Intentionen med dette var at skabe et mere overskueligt uddannelsesudbud med økonomisk bæredygtige uddannelsesinstitutioner.

Finansieringen og økonomistyringen i forhold til den erhvervsrettede VEU-indsats for primært ufaglærte og faglærte blev ændret. Muligheden for at opkræve kollektive arbejdsgiverbidrag hvis finanslovsrammen – AUF-rammen – blev overskredet, blev afskaffet som led i regeringens politik om generelt skattestop. For at fremme efterspørgselsstyringen og for at skabe budgetsikkerhed blev der indført en række forskellige økonomistyringsredskaber: deltagerbetaling, tilskuds- og aktivitetslofter og mulighed for reduceret godtgørelse. Formålet med indførelsen af deltagerbetaling på VEU-området var i højere grad at sikre at efterspørgslen afspejlede arbejdsmarkedets reelle behov. Enkelte særligt prioriterede områder har dog været friholdt for deltagerbetaling.

Det fælles lovgrundlag bidrog sammen med de økonomiske incitamenter gennem taxametersystemet til en omfattende fusionsproces af AMU-centre og erhvervsskoler. På få år er antallet af AMU-centre således blevet reduceret fra over tyve til aktuelt seks, mens størstedelen af AMU-aktiviteten i dag udbydes af erhvervsrettede institutioner der udbyder både erhvervsuddannelser (EUD), arbejdsmarkedsuddannelser og evt. andet. Sigtet hermed var at styrke sammenhængen mellem de erhvervsrettede grund-, voksen- og efteruddannelser.<sup>12</sup>

Ved årsskiftet 2000-2001 blev ca. 50 paritetisk sammensatte efteruddannelsesudvalg, der tilsammen dækker de forskellige brancher og fag på arbejdsmarkedet, lagt sammen til 12, og med AMU-loven fra 2003 fik de til opgave at identificere nye uddannelsesbehov og på denne baggrund udarbejde og revidere FKB'ere med tilhørende uddannelsesmål. En anden konsekvens af AMU-loven var en styringsmæssig decentralisering der indebærer at institutionerne har fået mulighed for en større indflydelse på det lokale uddannelsesudbud. Hertil kommer at institutionernes bestyrelser og lokale uddannelsesudvalg skulle bidrage til at styrke den lokale indflydelse.

<sup>12</sup> Undervisningsministeriet: "Om AMU": ([http://us.uvm.dk/lamu/om\\_amu.html?menuid=3005](http://us.uvm.dk/lamu/om_amu.html?menuid=3005)) og "Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget", bd. 1 og 2, 2006.

Overenskomstmæssigt betød de mange fusioner mellem AMU-centre og erhvervsskoler at det blev uhensigtsmæssigt at opretholde to selvstændige fagforeninger: Dansk Teknisk Lærerforbund (DTL) og Lærersammenslutningen ved Arbejdsmarkedsuddannelserne (LvA). Disse er nu blevet fusioneret i DTL der organiserer ca. 5.000 lærere ansat på landets tekniske skoler, AMU-centre, landbrugsskoler mv. Hvor der således tidligere var to meget forskellige sæt arbejdstidsregler for lærerne på AMU-centrene og lærere på erhvervsskolerne, følger arbejdstidsaftalen for AMU-lærerne nu med enkelte undtagelser de arbejdstidsregler der gælder for lærere på erhvervsuddannelserne.

### **Lediges brug af AMU**

Siden slutningen af 1990'erne er den statslige finansiering af lediges brug af AMU blevet reduceret. Adgangen til at udbyde sammenhængende AMU-forløb blev således begrænset så ledige der var berettiget til dagpenge, højst kunne deltage i selvvalgt uddannelse i seks uger (se fx Undervisningsministeriet: "AMU under forandring", 2003). Som led i finanslovsaftalen for 1999 blev det desuden besluttet at gennemføre en finansieringsomlægning på aktiveringsområdet så udgiften i forbindelse med aktivering fra 1. januar 2000 afholdes af den aktiverende myndighed. Arbejdsformidlingen (der nu er blevet til jobcentre) og kommunerne skulle herefter afholde udgifter for aktiveringsforløb ved henvisning til uddannelsesinstitutioner. Med virkning fra 1. juli 2006 og igen med virkning fra 1. januar 2007 er gruppen af personer som kommunerne skal betale for, blevet yderligere udvidet, blandt andet ved at kommunerne også skal betale for revalidender og ledige fleksjobvisiterede der benytter sig af retten til seks ugers selvvalgt uddannelse.<sup>13 14</sup>

Disse omlægninger af finansieringen af de lediges uddannelse sammen med den generelle konjunkturudvikling bidrager til at forklare hvorfor der i dag er færre ledige der tager en arbejdsmarkedsuddannelse.

<sup>13</sup> Ændringen pr. 1. juli 2006 betyder at kommunerne også skal betale for ledige fleksjobvisiterede der benytter sig af retten til seks ugers selvvalgt uddannelse, mens ændringen pr. 1. januar 2007 betyder at kommunerne også skal betale for uddannelse til revalidender der under revalideringen modtager revalideringsydelse eller starthjælp, og for revalidender der modtager sygedagpenge, ledighedsydelse eller særlig ydelse efter lov om aktiv socialpolitik.

<sup>14</sup> Undervisningsministeriet: Om økonomi, tilskud og bygninger:  
(<http://www.uvm.dk/admin/institutionsoekonomi/salg.htm?menuid=4005>).

## 4 Uddannelsesbehov og fælles kompetencebeskrivelser (FKB)

Kapitel 4 fokuserer på udviklingen af FKB'erne og arbejdsmarkedsuddannelser med særligt henblik på efteruddannelsesudvalgenes arbejde. Kapitlet indledes med en kort beskrivelse af aktørerne, som er Undervisningsministeriet, Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse (REVE) og efteruddannelsesudvalg, med særligt henblik på deres rolle i forhold til FKB, og giver herefter et summarisk overblik over FKB'erne og arbejdsmarkedsuddannelserne med størst deltageraktivitet. Se appendiks D for et eksempel på en FKB.

Kapitlet belyser følgende spørgsmål:

- Hvordan identificerer efteruddannelsesudvalgene og andre aktører samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer (jf. Lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v., § 1)?
- Hvordan udvikler efteruddannelsesudvalgene og andre aktører FKB'erne og uddannelserne herunder på denne baggrund?

Den vigtigste kilde til at belyse disse spørgsmål har været interviewundersøgelsen i forhold til efteruddannelsesudvalgenes rolle og praksis. Hertil kommer at institutionernes perspektiv på spørgsmålene er kommet til udtryk gennem selvevalueringsrapporterne og i forbindelse med besøg og seminar. Endelig indgår Undervisningsministeriets redegørelse som en del af dokumentationsgrundlaget.

### 4.1 Fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og aktørerne bag

Alle arbejdsmarkedsuddannelserne er som nævnt organiseret i et system af FKB'er der dækker hvert deres jobområde på arbejdsmarkedet. Hver kompetencebeskrivelse består af tre dele: en beskrivelse af jobområdet, en beskrivelse af de kompetencer der er relevante inden for jobområdet, og en oversigt over de arbejdsmarkedsuddannelser og udvalgte enkeltfag fra de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser som kan føre frem til kompetencerne. De godkendte FKB'er

offentliggøres i det centrale informationssystem for AMU, [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk), hvor det også er muligt at se de løbende ændringer af FKB'erne.

Der er en række aktører som spiller hver deres rolle i forhold til AMU i almindelighed og udvikling af FKB'ere i særdeleshed: Undervisningsministeriet har det overordnede ansvar, mens forskellige partssammensatte råd og udvalg har væsentlig indflydelse på udviklingen og udbuddet af AMU såvel nationalt som lokalt. REVE og efteruddannelsesudvalgene har blandt andet til opgave at rådgive Undervisningsministeriet, mens lokale uddannelsesudvalg skal understøtte institutionerne i forbindelse med deres udbud af AMU. Hertil kommer bestyrelserne på institutionerne der har indflydelse på hvordan AMU udbydes og tilrettelægges lokalt. I det følgende ser vi nærmere på aktørernes roller i forhold til FKB.

#### **4.1.1 Undervisningsministeriets rolle i forhold til fælles kompetencebeskrivelser (FKB)**

Indholdsansvaret for AMU ligger hos i Afdelingen for Erhvervsrettet Voksenuddannelse i Undervisningsministeriet, mens Institutionsstyrelsen har ansvaret for de institutionelle rammevilkår. Kontoret for Arbejdsmarkedsuddannelser beskæftiger sig med udvikling, revision og administration af arbejdsmarkedsuddannelser og tilknyttede programmer. Hertil kommer kontakt til arbejdsmarkedets parter via efteruddannelsesudvalg og REVE, samarbejde med uddannelsesinstitutioner m.fl. om udmøntning af arbejdsmarkedsuddannelser og udviklingsopgaver samt administration af loven om arbejdsmarkedsuddannelser m.v., bekendtgørelser om FKB'er mv.

Undervisningsministeriet fastsætter de nærmere regler om indhold og opbygning af FKB'erne og godkender dem. Men Undervisningsministeriet kan også anmode om at der bliver udviklet FKB'er på et bestemt område. På den måde har ministeriet ud over at være godkendende instans en rolle som medspiller i udviklingen af FKB'erne. Undervisningsministeriet godkender de institutioner der kan udbyde AMU, og fastsætter i øvrigt de nærmere regler om AMU's tilrettelæggelse. Desuden kan Undervisningsministeriet pålægge institutionerne at udbyde bestemte arbejdsmarkedsuddannelser, men ministeriet har også mulighed for selv at udvikle arbejdsmarkedsuddannelser som efteruddannelsesudvalgene derefter kan optage i de relevante FKB'er<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Undervisningsministeriet har udviklingsansvar for en række tværgående arbejdsmarkedsuddannelser i fælleskataloget, f.eks. hovedparten af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er særligt udviklet for flygtninge og indvandrere. I [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk) er de arbejdsmarkedsuddannelser, ministeriet har udviklingsansvar for, markeret med betegnelsen "AP".

#### **4.1.2 Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelses (REVE's) rolle i forhold til fælles kompetencebeskrivelser (FKB)**

REVE er nedsat af undervisningsministeren der udpeger formanden og beskikker de øvrige rådsmedlemmer. Rådet består af otte repræsentanter for henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer i Danmark. REVE's primære opgave er at rådgive undervisningsministeren blandt andet om grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetenceudvikling i form af arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i FKB, om behov for og tilskud til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse efter lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) mv. og om fastsættelse af nærmere regler i henhold til lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv. REVE afgiver udtalelser om AMU i forhold til behov for arbejdsmarkedsuddannelser, rammer for tilskud, deltagerbetaling, reduktion af godtgørelse mv.

En væsentlig del af REVE's arbejde er desuden at udtale sig om efteruddannelsesudvalgenes ansøgninger om FKB i forbindelse med Undervisningsministeriets godkendelse af disse. Desuden spiller REVE en rolle i forhold til efteruddannelsesudvalg idet REVE godkender oprettelse, nedlæggelse og opsplitning af efteruddannelsesudvalg. Dette vil blive beskrevet i det følgende. Undervisningsministeriet vurderer i sin redegørelse vedrørende AMU at REVE lever op til sin rådgivningsforpligtelse over for undervisningsministeren, og at der er tale om et godt og konstruktivt samarbejde.

#### **4.1.3 Efteruddannelsesudvalgenes rolle i forhold til de fælles kompetencebeskrivelser (FKB)**

De 11 efteruddannelsesudvalg nedsættes af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne med lige mange medlemmer fra arbejdsgivernes og arbejdstagernes hovedorganisationer. Efteruddannelsesudvalgene er af noget varierende størrelse, men typisk har udvalgene 12-14 medlemmer. Mange efteruddannelsesudvalg har etableret underudvalg eller -grupper for at sikre mulighed for faglig fordybelse i mere specifikke fagområder. I Tabel 1 ses en oversigt over de forskellige udvalg. Se forkortelsesoversigt i appendiks H.

Tabel 1

## Oversigt over efteruddannelsesudvalgene og deres opbygning mv. – sorteret efter antal FKB'er i 2006

	Antal FKB'er	Antal underudvalg mv.*	Antal medlemmer i udvalget	Uddannelsesinstitutioner med aktivitet inden for udvalgets FKB'er i 2006**	Mødehyppighed i udvalget (pr. år)	Antal årselever 2006***
<b>MI</b>	19	7	14	25	4	521
<b>TUR</b>	18	10	14	42	4-5	2.220
<b>HAKL</b>	17	8	18	66	4	2.522
<b>IF</b>	16	11	12	38	4-6	946
<b>ETIE</b>	14	3	8	18	1	188
<b>BAI</b>	13	9	16	30	4	797
<b>MJE</b>	9	3	6	20	2	477
<b>SUS</b>	9	9	14	28	4	573
<b>KHRU</b>	6	0	14	24	2	334
<b>EPOS</b>	5	2	4	31	4-5	784
<b>TU</b>	5	0	8	6	5	39

Kilde: Redegørelser fra de 11 efteruddannelsesudvalg.

Anm.: Besvarelserne blev afleveret af udvalgenes sekretariater primo april 2007 og vedrører som udgangspunkt året 2006. Bemærk at antallet af FKB'er mm er under stadig forandring, fx var det samlede antal pr. 8.4.2008 ifølge [efteruddannelse.dk](http://efteruddannelse.dk) 139, mens summen af kolonnen ovenfor giver 131.

\* Underudvalg mv. omfatter fx udviklingsgrupper, brancheudvalg og referencegrupper.

\*\* Tal fra 2006 fra UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

\*\*\* Antal årselever i 2006 fra UNI-C's registre i Danmarks statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk). FKB'er fælles for flere efteruddannelsesudvalg, uddannelse på overgangsordninger og IKA er ikke medtaget i opgørelsen.

Af tabellen fremgår det hvor mange FKB'er, uddannelsesinstitutioner og årselever der hører til det enkelte udvalg. Det ses at der er meget stor variation. Antallet af FKB'er svinger således fra 5 til 19, antal årselever svinger fra 39 til 2.522, og antallet af uddannelsesinstitutioner varierer fra 6 til 66. Dette indikerer at vilkårene er meget forskellige for efteruddannelsesudvalgene.

Det fremgår endvidere af tabellen at der er stor forskel på antallet af underudvalg der varierer fra 0 til 11. Underudvalg giver mulighed for at opretholde en mere specialiseret faglig ekspertise, men der er også en risiko for at de medvirker til fastholdelse af gamle faglige skel.

Efteruddannelsesudvalgene har ansvar for at udvikle FKB'er og arbejdsmarkedsuddannelser og for at udvælge relevante enkeltfag fra eud. De udarbejder analyser af behovet for grundlæggende



arbejdsmarkedsrelevant kompetenceudvikling for voksne. Herudfra udarbejder de enkelte udvalg forslag til FKB'er og koordinerer disse med de øvrige efteruddannelsesudvalg. Efteruddannelsesudvalgene indberetter FKB'erne med de tilhørende arbejdsmarkedsuddannelser til det centrale informationssystem på [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk).

Efter at FKB'erne er blevet godkendt af Undervisningsministeriet, er det også efteruddannelsesudvalgenes opgave at holde øje med at FKB'erne ikke indeholder arbejdsmarkedsuddannelser med mål der er identiske med fag der allerede eksisterer på erhvervsuddannelserne, de grundlæggende SOSU-uddannelser og landmandsuddannelsen. Efter Undervisningsministeriets godkendelse skal efteruddannelsesudvalgene desuden senest tre år efter godkendelsen af en FKB vurdere om beskrivelsen skal revideres, fortsætte uændret eller bortfalde.

Efteruddannelsesudvalgene skal løbende udvikle og optage nye arbejdsmarkedsuddannelser i FKB'erne og lade uaktuelle uddannelser bortfalde. De nye arbejdsmarkedsuddannelsers mål skal beskrives i en handlingsorienteret målformulering og skal derudover bestå af en vejledende max. varighed for uddannelsen, tekst til uddannelsesbeviset og spørgsmål til viskvalitet.

Efteruddannelsesudvalgene har desuden en direkte relation til de uddannelsesinstitutioner der udbyder AMU. Det er deres opgave at forestå udviklingen af lærernes efteruddannelse inden for FKB'ernes jobområder. Desuden skal de i samarbejde med institutionerne udvikle og forny de fælles kvalitetsredskaber.

Af lovgrundlaget fremgår det at efteruddannelsesudvalgene skal samarbejde om fastsættelse af FKB'er. Interviewundersøgelsen med efteruddannelsesudvalgene viser da også at dette samarbejde eksisterer, og at det som oftest foregår på sekretariatschefniveau. Der er desuden i flere udvalg nedsat tværgående arbejdsgrupper mellem udvalgene om koordinering af FKB'er og om tværgående udviklingsprojekter. På nogle områder findes permanente tværgående arbejdsgrupper, mens det på andre områder foregår på ad hoc-basis.

## 4.2 Tal for fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og arbejdsmarkedsuddannelser

Der findes i alt 131 FKB'er hvortil der er knyttet ca. 2.700 arbejdsmarkedsuddannelser og ca. 300 enkeltfag. Hvert af de 11 efteruddannelsesudvalg har et sted mellem 5 og 19 FKB'er under sig (se Tabel 1). Deltageraktiviteten er ujævnt fordelt på FKB'erne. Således stod de ti FKB'er med størst deltageraktivitet i 2006 for 46 % af de i alt 617.093 AMU-deltagere, som det fremgår af Tabel 2.

**Tabel 2**  
**De ti FKB'er med størst deltageraktivitet i 2006**

Top 10 Titel på FKB	Efteruddannelsesudvalg med ansvar for pågældende FKB	Procentdel af samlet antal deltagere	Antal deltagere	Årselever
1 Administration*	HAKL	10,6 %	65.474	938,2
2 Offentlig forvaltning og sagsbehandling	HAKL	5,7 %	35.418	401,4
3 Ledelse	HAKL	5,1 %	31.653	400,1
4 Arbejdets organisering ved produktion i industrien	IF	4,6 %	28.393	301,3
5 Detailhandel	HAKL	4,6 %	28.262	333,0
6 Rengøringservice	SUS	4,2 %	25.932	349,1
7 Svejsning og termisk skæring i metal	MI – svejsning og fyringsteknik	3,3 %	20.209	311,7
8 Omsorg, sygepleje og pædagogisk arbejde	EPOS	2,8 %	17.587	407,5
9 Grundkompetence lager og terminal	TUR	2,8 %	17.383	494,3
10 Lager og logistik	TUR	2,6 %	16.051	219,0
Samlet aktivitet på de ti FKB'er		<b>46 %</b>	286.362	4.155,6
Individuel kompetenceafklaring		8,3 %	51.411	425,6
<b>Samlet aktivitet i 2006</b>			<b>617.093</b>	<b>10.191,2</b>

Kilde: UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

\* Se appendiks D hvor denne FKB er gengivet i fuld længde.

Det fremgår af tabellen at de mest benyttede FKB'er ligger inden for handel, administration, kommunikation og ledelse (HAKL), men at der også er FKB'er med stor aktivitet inden for industri (IF), transport (TUR), service (SUS) og det pædagogiske område og SOSU-området (EPOS). Endelig ses det at forholdet mellem antal årselever og antal deltagere ikke er proportionelt, hvilket skyldes forskelle i længden af de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser inden for FKB'erne.

Af de ca. 2.700 arbejdsmarkedsuddannelser og ca. 300 enkeltfag inden for de omkring 130-140 FKB'er fordeler 14 % af deltagerne sig på ti arbejdsmarkedsuddannelser, som det fremgår af tabel 3.

**Tabel 3**  
**De ti arbejdsmarkedsuddannelser med størst deltageraktivitet i 2006**

	Efteruddannelsesudvalg hvis FKB'er omfatter pågældende uddannelse	Antal deltagere	
1	Gaffeltruckcertifikatkursus B, 7 dage	TUR, BAI	15.644
2	Almen fødevarerhygiejne – obligatorisk certifikat	KHRU, SUS, TUR, EPOS	14.097
3	Arbejds miljø og sikkerhed, svejsning/termisk	(MI), MJE	10.542
4	Samarbejde i grupper i virksomheden	HAKL, BAI	9.350
5	Anvendelse af pc-brugerprogrammer på jobbet	HAKL, TUR, IF, MI, MJE, TU, SUS, BAI, MI, KHRU, ETIE, EPOS, FK	6.598
6	Personlig kommunikation og service	HAKL, BAI, SUS	6.398
7	Teambuilding for selvstyrende grupper	IF, TUR, HAKL, SUS, EPOS	6.307
8	Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser	HAKL, EPOS	6.079
9	Medarbejdernes personlige ressourcer	HAKL, IF, MI	5.561
10	Elektronisk journalisering	HAKL	5.462
<b>Samlet aktivitet i 2006</b>		<b>86.038 (= 14 %)</b>	

Kilde: UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

Af tabellen fremgår det at den enkelte arbejdsmarkedsuddannelse kan udbydes inden for forskellige FKB'er der hører til forskellige efteruddannelsesudvalg. Hvad der ikke fremgår af tabellen, men kan ses i AMU-statistikken, er at en stor del af aktiviteten er fordelt på relativt få arbejdsmarkedsuddannelser, og at der også findes mange meget små uddannelser med helt ned til fem deltagere.

Desuden fremgår det af tabellen at en relativt stor del af aktiviteten på uddannelserne med størst aktivitet finder sted dels inden for administration og service, dels på uddannelser med vægt på personlige og sociale/organisatoriske kompetencer, dels på uddannelser der leder frem til et certifikat. Dette svarer meget godt til billedet i afsnit 6.2.1 hvoraf det fremgår at aktiviteten indenfor industriens uddannelsers område faldt fra 2004 til 2006.

Det er interessant at bemærke at uddannelser om samarbejde i grupper, kommunikation, personlige udvikling m.m. i dag i den grad er med til at tegne profilen af de mest benyttede arbejdsmarkedsuddannelser inden for Nyt AMU. Det er en profil der adskiller sig fra det AMU der tidligere var præget af industrisamfundets kompetencebehov.

## 4.3 Identifikation af uddannelsesbehov

Efteruddannelsesudvalgene spiller en central rolle i forhold til at identificere de behov for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse som kan dækkes af arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag under FKB'erne. Dette afsnit vil behandle hvordan og hvorfra efteruddannelsesudvalg indsamler informationer og viden som siden kan resultere i nye uddannelser eller FKB'er.

### 4.3.1 Underudvalg

Næsten alle efteruddannelsesudvalg har nedsat underudvalg til at bistå dem i forhold til faglige delområder hvor medlemmerne har særlige faglige forudsætninger<sup>16</sup>. På områder hvor der er faglig parallelitet mellem EUD og AMU, er der ofte sammenfald mellem de personer der arbejder med EUD og AMU i underudvalgene. Nogle underudvalg har en eller flere FKB'er som deres ansvarsområde, mens andre arbejder inden for mere afgrænsede brancheområder o.l.

Man kan således opfatte efteruddannelsesudvalgene som overordnede koordinerende enheder oven på mere specialiserede faglige enheder. I et tilfælde er arbejdsdelingen imidlertid så skæv at konstruktionen af dem selv (Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg (MJE)) opfattes som en "postkassemodel" hvor de tre underudvalgs arbejde koordineres, men hvor der reelt ikke foregår ret meget tværgående i det pågældende efteruddannelsesudvalg.

Underudvalgene har forskellige navne og opgaver i forhold til identifikationsprocessen. Mens nogle underudvalg kaldes referencegrupper og står for overvågningen af uddannelsesbehovene, har andre efteruddannelsesudvalg udviklingsgrupper bestående af personer med stor viden om de forskellige branchers behov.

### 4.3.2 Aktiviteter i efteruddannelsesudvalgene i forhold til at identificere uddannelsesbehov

Der er stor forskel på hvor mange uddannelsesinstitutioner de enkelte efteruddannelsesudvalg er i dialog med. Dette hænger også sammen med antallet af uddannelsesinstitutioner der er godkendt til de enkelte udvalgs FKB'er. Interviewundersøgelsen peger på at de efteruddannelsesudvalg der har få godkendte institutioner, fx Træets Uddannelser (TU) med fem, har et tættere samarbejde med institutioner end de efteruddannelsesudvalg der har mange godkendte uddannelsesinstitutioner, fx Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) med 67.

<sup>16</sup> På undersøgelsestidspunktet var det kun KHRU og TU der ikke havde nogen underudvalg. De øvrige ni havde fra 2 (EPOS) og op til 11 underudvalg (IF).

Den følgende tabel viser på grundlag af efteruddannelsesudvalgenes redegørelser i forbindelse med interviewundersøgelsen om der udarbejdes analyser af kompetenceudviklingsbehov, og i givet fald hvem der står for dette.

**Tabel 4**  
**Hvorvidt efteruddannelsesudvalgene i 2006 har udarbejdet analyser af kompetenceudviklingsbehov\***

	BAI	EPOS	ETIE	HAKL	KHRU	IF	MI	MJE	SUS	TU	TUR
	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja	Ja
primært af sekretariatet	X					X	X			X	
primært af udvalgets medlemmer											
i samarbejde mellem sekretariat og udvalgets medlemmer			X			X				X	
af eksterne konsulenter	X		X	X	X	X			X	X	X

\* Analyser som er afrapporteret i skriftlig form eller på anden måde tilgængelige – her tænkes ikke på den arbejdsmarkedspolitiske redegørelse som udvalget skal indsende til Undervisningsministeriet/REVE.

Som Tabel 4 viser, har ni ud af 11 udvalg i 2006 udarbejdet analyser af kompetenceudviklingsbehov, heraf har otte benyttet eksterne konsulenter. Men også sekretariaterne spiller en vigtig rolle som støtte for efteruddannelsesudvalgene i forbindelse med dette arbejde. Hertil kommer at samtlige efteruddannelsesudvalg hvert år indsender en behovsredegørelse og en arbejdsmarkedspolitisk redegørelse til Undervisningsministeriet. Disse udarbejdes primært af sekretariaterne.

#### **Indsamling af information og formidling af viden om uddannelsesbehov**

Efteruddannelsesudvalgene har forskellig praksis i forhold til hvordan de indsamler information og formidler viden om uddannelsesbehovene. Særligt er det varierende hvor formaliseret og systematisk denne indsamling og formidling foregår. De efteruddannelsesudvalg der har en systematisk proces omkring indsamling og formidling af uddannelsesbehovene, foretager typisk indsamlingen et par gange om året i forbindelse med deres redegørelse om samme til Undervisningsministeriet. Således vurderer flere af efteruddannelsesudvalgene (HAKL, Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat (SUS), Efteruddannelsesudvalget for Bygge/Anlæg og Industri (BAI) og Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI)) at Undervisningsministeriets krav til afrapportering har stor betydning for rytmen i dette arbejde. Dette er også tilfældet fordi der er sammenhæng til muligheden for at søge midler til analyser og udvikling.

HAKL og SUS nævner at de inddrager hhv. deres formandskab og forskellige uddannelsesudvalg i forhold til at få input om kompetencebehov. HAKL lægger desuden planen for nye udviklingsprojekter på deres hjemmeside så skolerne har mulighed for at give respons på denne. Det sker imidlertid sjældent at der kommer respons.

## **Analyser af kompetenceudviklingsbehov**

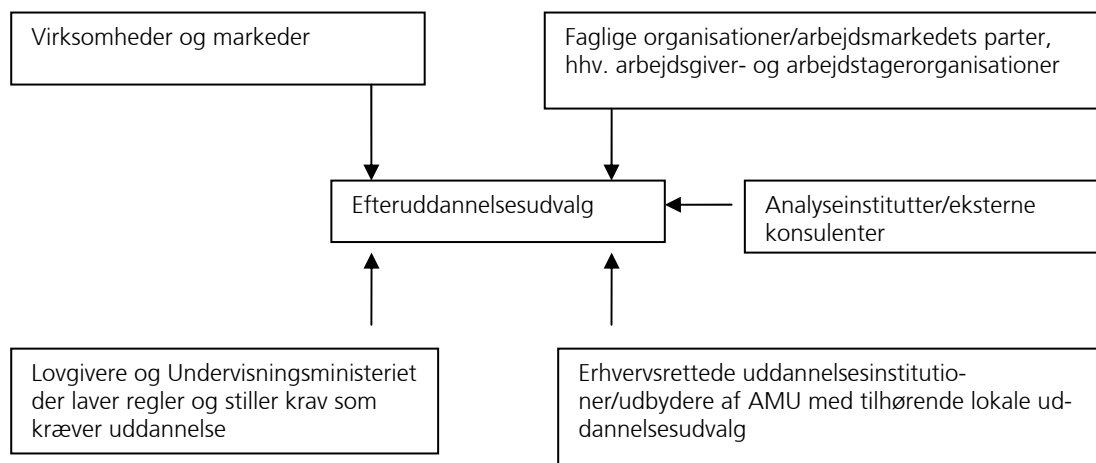
Som tabel 4 viste, og som andre undersøgelser bekræfter, spiller analyser af kompetenceudviklingsbehov en vigtig rolle i efteruddannelsesudvalgene<sup>17</sup>. Ved hjælp af dette analysearbejde afprøves eller undersøges blandt andet de signaler om nye kompetencekrav som efteruddannelsesudvalg modtager. Et eksempel på et analysearbejde der ikke er fra 2006, med henblik på at identificere nye uddannelsesbehov kan nævnes at Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) igangsatte analyser af opfølgning på strukturreformen og afdækning af jobprofiler for SOSU-medarbejdere. Et andet eksempel er Transporterhvervets UddannelsesRåd (TUR) der har søgt at klarlægge aktuelle tendenser inden for lagerarbejde.

### **4.3.3 Input fra aktører med henblik på identifikation af uddannelsesbehov**

Efteruddannelsesudvalg er afhængige af de input de får fra en række aktører når nye uddannelser skal udvikles. Nedenfor ses en oversigt over hvilke aktører efteruddannelsesudvalgene får input fra når de skal afdække behovet for efteruddannelse.

<sup>17</sup> KvaliNord er et forskningsprojekt om erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse baseret på nordjyske erfaringer som gennemføres af CARMA (Center for arbejdsmarkedsforskning) ved Aalborg Universitet, New Insight og Kompetencekompagniet. Notatet "Efteruddannelsesudvalgenes anvendelse af kvalifikationsanalyser mv." analyserer fem efteruddannelsesudvalg (BAI, TUR, EPOS, IF og HAKL) i forhold til hvordan de løser deres opgaver med at analysere kvalifikationsbehov og imødekomme efterspørgslen. Notatet opregner en række af de kvalifikationsanalyser som er blevet gennemført i forhold til de brancheområder som udvalgene dækker, og fokuserer i øvrigt på efteruddannelsesudvalgenes samarbejde med de lokale uddannelsesudvalg og skolerne. Rapporten blev offentliggjort i september 2007.

**Figur 1**  
**Oversigt over aktører der giver input til efteruddannelsesudvalg om uddannelsesbehov**



### **Virksomhederne og arbejdsmarkedets parter som kilder**

Flere af efteruddannelsesudvalgene nævner i interviewundersøgelsen at de bliver kontaktet af virksomhederne om deres behov for efteruddannelse. Nogle efteruddannelsesudvalg oplever direkte henvendelser fra arbejdspladserne om nye behov. Men ofte sker henvendelsen via organisationerne. BAI beskriver at der går en "lige linje fra virksomhederne til udvalgene", samtidig med at det er "parterne der sikrer at hhv. virksomhedernes og medarbejdernes behov opfanges". I TUR oplever man dog at nye udviklingsbehov sjældent artikuleres direkte fra slutbrugeren, altså den enkelte arbejdstager eller -giver, og også kun sjældent via de lokale og regionale kontorer, og når der kommer forslag direkte fra slutbrugerne, har de ikke altid et "kvalitativt tilstrækkeligt niveau medmindre det har været igennem de faglige organisationer".

Men efteruddannelsesudvalg kan også drage fordel af analysearbejde som de faglige organisationer som medlemmer af efteruddannelsesudvalg repræsenterer, selv sætter i værk. Det gælder fx organisationerne bag Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi (ETIE) der har iværksat to meget omfattende brancheundersøgelser som belyser udviklingen for branchen i de næste år, herunder hvilke nye kompetencebehov der kan opstå. Sådanne brancheudredninger gennemføres ca. hvert femte år.

## **Analyseinstitutter/eksterne konsulenter**

Som vi så i Tabel 4, havde 8 af de 11 efteruddannelsesudvalg fået udarbejdet analyser af kompetenceudviklingsbehov ved hjælp af konsulentfirmaer o.l. Sådanne undersøgelser kan fx være i form af virksomhedsrettede surveys hvor virksomheder og andre bidrager med information på en indirekte, men mere bearbejdet og systematisk måde sammenlignet med den mere spontane kommunikation mellem udvalg og fx virksomheder.

## **Institutionerne og de lokale uddannelsesudvalg som kilder**

I interviewundersøgelsen fremhæver efteruddannelsesudvalgene ikke uddannelsesinstitutionerne som en vigtig kilde til identifikation af nye behov.<sup>18</sup> Flere nævner dog at uddannelsesinstitutionerne har mulighed for at spille ind med nye behov, og at dialogen med skolerne er vigtig i forhold til behovsafdækningen. Det er forskelligt hvor formaliseret dialogen med institutionerne er omkring identifikation af behov. Mens nogle har en mere ad hoc-præget løbende dialog, afholder andre faste møder fx på årlig basis i forbindelse med afrapporteringen til Undervisningsministeriet. Endelig viser interviewundersøgelsen at flere efteruddannelsesudvalg inddrager eksterne konsulenter fx i form af undervisere fra relevante uddannelsesinstitutioner i arbejdet med at udvikle og revidere FKB'er.

Hos nogle af efteruddannelsesudvalgene afholdes der møde med institutionerne hvor også repræsentanter for de lokale uddannelsesudvalg deltager. Der er dog stor forskel på hvordan efteruddannelsesudvalgene vurderer de lokale uddannelsesudvalgs rolle i forhold til behovsafdækningen. HAKL nævner eksempelvis at de lokale uddannelsesudvalg bedre kan bruges "til markedsføring end til afdækning af behov". ETIE nævner at medlemmer fra sekretariatet prioriterer at være til stede ved møder i de lokale uddannelsesudvalg blandt andet for at modtage nye input, mens TU afholder konferencer to gange årligt for de lokale uddannelsesudvalg og andre repræsentanter for organisationer og virksomheder med fokus på nye uddannelsesbehov.

## **Lovgivere mv. og Undervisningsministeriet der laver regler og stiller krav som kræver uddannelse**

Nogle kompetencebehov udspringer af ny lovgivning. Det gælder fx regler fra offentlige myndigheder på transportområdet hvor der kræves certifikatuddannelser for at varetage bestemte jobfunktioner. Men også andre områder som fx byggeriet og industrien oplever dette. MI nævner fx at brug af bestemte materialer som mangan og epoxy eller nye regler om hygiejne kan give anledning til nye krav til medarbejdernes kompetencer.

<sup>18</sup> Dette bekræftes delvist af KvaliNord-projektets undersøgelse hvoraf det fremgår at BAI kan konstatere at der kun kommer få udspil fra skolerne med hensyn til afdækning af kvalifikationsbehov (s. 12), og selvom TUR (s. 18), EPOS (s. 22), IP (s. 28) og HAKL (s. 32) giver udtryk for at de har et godt samarbejde med skolerne, fremhæves skolerne kun i begrænset omfang som kilder til identifikation af nye behov.



#### 4.3.4 Evalueringsgruppens vurdering

Det er evalueringsgruppens vurdering at efteruddannelsesudvalgene generelt set gør en stor og nødvendig indsats for at identificere uddannelsesbehov og benytter sig af mange kilder i den sammenhæng. Desuden synes der generelt set at være en god sammenhæng mellem på den ene side virksomheder, ansatte og uddannelsesinstitutioner der giver udtryk for behov for at udvikle nye kompetencer blandt andet igennem deres organisationer, og på den anden side analysearbejde i og omkring udvalgene på nationalt plan der sætter forslag til ny uddannelse ind i en større sammenhæng.

Dokumentationen peger dog også på at virksomhederne, deres ansatte og de faglige organisationer synes at være en klart stærkere kanal for input til efteruddannelsesudvalgene sammenlignet med uddannelsesinstitutionerne hvor samspillet med lokale uddannelsesudvalg ikke fungerer tilstrækkeligt godt.

Underudvalgenes bistand i forhold til faglige delområder kan være hensigtsmæssig, men evalueringsgruppen er bekymret for udbredelsen af den "postkassemodel" som findes på MJE's område hvor der kun foregår et begrænset tværgående arbejde i det overordnede efteruddannelsesudvalg. En sådan opsplitning kan gå ud over efteruddannelsesudvalgenes bredere og mere helhedsorienterede perspektiv da underudvalgenes fokus ofte er snævert på de faglige delområder. Derfor er det et problem hvis underudvalgenes arbejde prioriteres over efteruddannelsesudvalgenes.

På baggrund af undersøgelsen af efteruddannelsesudvalgenes praksis finder evalueringsgruppen at følgende elementer kendetegner god praksis i efteruddannelsesudvalgene i samspil med deres sekretariater i forhold til identifikation af uddannelsesbehov:

- At udvalgene bruger en bred vifte af kilder til at indsamle information og viden om uddannelsesbehov på arbejdspladserne.
- At udvalgene kan drage fordel af en række fagligt specialiserede underudvalg hvis disse kvalificerer drøftelser og beslutninger i efteruddannelsesudvalgene. Det er derimod ikke hensigtsmæssigt hvis efteruddannelsesudvalgene alene koordinerer arbejde som foregår uafhængigt af hinanden i en række underudvalg.
- At efteruddannelsesudvalgene løbende udarbejder eller får udarbejdet analyser der systematisk afdækker nutidige og fremtidige behov for arbejdsmarkedsrelevant uddannelse. Selvom det er administrativt ønskværdigt at dette analysearbejde hænger sammen med Undervisningsministeriets krav og terminer, bør kadencen i arbejdet først og fremmest afspejle udviklingen på arbejdsmarkedet.
- At der foregår vidensdeling på tværs af efteruddannelsesudvalgene.

## 4.4 Udvikling af fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og arbejdsmarkedsuddannelser

Dette afsnit vil beskrive og vurdere hvordan FKB'erne og arbejdsmarkedsuddannelserne udvikles. Efter at uddannelsesbehovene er identificeret, følger processen der kan ende med nye eller reviderede FKB'er eller uddannelsesmål under disse. Tabel 5 viser hvad efteruddannelsesudvalgenes sekretariater har svaret med hensyn til hvorvidt de har hhv. udarbejdet nye FKB'er eller revideret eksisterende FKB'er.

**Tabel 5**  
**Aktiviteter i 2006 i efteruddannelsesudvalg med henblik på at udarbejde nye eller revidere eksisterende FKB'er**

	BAI	EPOS	ETIE	HAKL	KHRU	IF	MI	MJE	SUS	TU	TUR
<b>Udarbejdet en eller flere nye FKB'er</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>
primært af sekretariatet	X		X	X		X	X		X	X	X
primært af udvalgets medlemmer											
i samarbejde mellem sekretariat og udvalgets medlemmer	X					X			X	X	
af eksterne konsulenter											
<b>Revideret eksisterende FKB'er</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>	<b>Ja</b>
primært af sekretariatet	X		X	X		X	X		X	X	X
primært af udvalgets medlemmer											
i samarbejde mellem sekretariat og udvalgets medlemmer	X					X			X	X	
af eksterne konsulenter							X				

Som tabellen viser, har 8 ud af 11 efteruddannelsesudvalg i 2006 både udarbejdet en eller flere nye FKB'er og revideret eksisterende FKB'er<sup>19</sup>. Og det har primært været opgaver som sekretariaterne har stået for, dog i et vist omfang i samarbejde med udvalgene. EPOS, Køkken-, Hotel- og Restaurantfagenes Uddannelsessekretariat (KHRU) og MJE skiller sig ud fra de øvrige ved ikke at have beskæftiget sig med disse aktiviteter i 2006.

<sup>19</sup> Undervisningsministeriet understreger i deres høringssvar til denne evaluering fra den 8. april 2008 at efteruddannelsesudvalgene er forpligtet til at tage deres FKB'er op senest 3 år efter godkendelsen med henblik på en vurdering af om de skal fortsætte uændret, revideres eller nedlægges (jf. AMU-lovens §2 stk. 2).

KHRU vurderede på daværende tidspunkt<sup>20</sup> at deres område ikke var tilstrækkeligt dækket med arbejdsmarkedsuddannelser fordi arbejdsgiverne brugte mange penge på uddannelser uden for AMU-systemet. Udvalget vurderede at grunden til at arbejdsgiverne ikke i stedet stillede krav til AMU om at de skal udbyde flere kurser, hang sammen med at de kurser arbejdsgiverne efterspørger, efter deres mening ikke ligger naturligt i AMU-systemet. Hertil kommer når arbejdsgiverne har behov der niveaumæssigt ligger over EUD-niveauet.

I forbindelse med besøgene på de fem selvevaluerende institutioner blev der givet en række eksempler på hvordan institutionerne havde oplevet disse processer i praksis. Det overordnede indtryk var at systemet er fleksibelt, og at der er stor lydhørhed i forhold til at justere eller etablere nye uddannelser eller FKB'er når der var blevet konstateret et behov. Der er i dag tale om en mere kvalificeret proces sammenlignet med tidligere. Blandt de eksempler der blev fortalt om under besøgene, på nye uddannelser eller FKB'er der afspejler nye behov, kan nævnes certificering inden for stillads, teltopstilling og vinterberedskab på veje.

#### 4.4.1 Kontakten mellem efteruddannelsesudvalg og udbydere af AMU om fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og/eller arbejdsmarkedsuddannelser

Den følgende tabel kaster lys over hvor tit efteruddannelsesudvalgene får henvendelser fra institutionerne vedrørende hhv. eksisterende FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser og behov for nye FKB'er/arbejdsmarkedsuddannelser.

**Tabel 6**

#### Hvor tit efteruddannelsesudvalgene får henvendelser fra institutionerne om eksisterende eller behov for nye FKB'er/uddannelser

	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Sjældnere
<b>Henvendelser vedrørende eksisterende FKB'er/uddannelser</b>	TUR, BAI, IF	EPOS, MI, KHRU, HAKL, ETIE, MJE	(TU*)	SUS, (TU*)
<b>Henvendelser vedrørende behov for nye FKB'er/uddannelser</b>		MI, HAKL, ETIE	KHRU, IF, MJE, (TU*)	EPOS, TUR, SUS, BAI, (TU*)

\* TU har krydset af ved både "Månedligt" og "Sjældnere".

Tabellen viser ikke overraskende at henvendelser vedrørende eksisterende FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser er hyppigere end henvendelser vedrørende behov for nye FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser: Hvor fx TUR og BAI dagligt modtager henvendelser fra institutionerne om eksisterende FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser, er det sjældnere end

<sup>20</sup> KHRU har i april 2008 tilkendegivet overfor EVA at dette ikke mere er tilfældet "fordi bl.a. to FKB'er er blevet revideret og et væld af uddannelsesmål er kommet til siden".

månedligt at de modtager henvendelser om behov for nye FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser. MI, HAKL og ETIE får dog ugentligt henvendelser om behov for nye FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser. De udvalg der sjældnest modtager henvendelser i det hele taget om FKB'er og/eller arbejdsmarkedsuddannelser, er SUS og TU.

Efteruddannelsesudvalgene har i deres skriftlige redegørelser med egne ord skullet angive det typiske indhold i kontakten til institutionerne. Og her ses det at 10 ud af 11 selv nævner uddannelser eller uddannelsesmål som typisk indhold i kontakten til institutionerne<sup>21</sup>, mens kun 4 (SUS, MI, HAKL og EPOS) nævner afdækning, identifikation o.l. af uddannelsesbehov som typisk indhold. Endelig er det kun et enkelt udvalg, MI, der nævner FKB som typisk indhold i kontakten til institutionerne.

Samlet set viser dette således at kontakten mellem institutioner og efteruddannelsesudvalgene i høj grad handler om uddannelsesmål og kun i mindre grad om FKB som sådan. Henvendelserne fra institutionerne drejer sig desuden ofte om eksisterende uddannelser og mindre hyppigt om behov for nye uddannelser. MI skiller sig dog ud fra dette generelle billede.

#### **4.4.2 Processen omkring tilblivelsen af fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og uddannelsesmål**

Flere efteruddannelsesudvalg fortæller at det er sekretariaternes opgave at vurdere om der er et reelt behov for at nyudvikle uddannelser, eller om de behov der meldes ind, kan dækkes via det eksisterende udbud. Ofte er det sidste tilfældet. Efteruddannelsesudvalgene har forskellige erfaringer med at udvikle FKB. Det er som nævnt ikke alle der har udviklet nye FKB'er siden den første runde i 2004 hvor alle FKB'erne blev til, og de efteruddannelsesudvalg der har, har ikke udviklet mange nye.

De fleste af efteruddannelsesudvalgene har været med til at revidere FKB'er og skabe nye arbejdsmarkedsuddannelser. Et af udvalgene påpeger at de kan reagere hurtigt på henvendelser hvis der er tale om behov der kan dækkes inden for de eksisterende FKB'er, men det tager for lang tid at udvikle nye FKB'er til at de kan imødekomme aktuelle behov. Deres erfaring er at det kan tage op til to år at få udviklet og godkendt en FKB, mens det ikke tager lang tid og er nemmere at lave nye uddannelsesmål.

I arbejdet med at justere FKB'erne og lave nye uddannelsesmål inddrager efteruddannelsesudvalgene ofte repræsentanter for uddannelsesinstitutioner og virksomhedsrepræsentanter. ETIE peger

<sup>21</sup> TU er det eneste udvalg der ikke nævner uddannelse som typisk indhold idet de nøjes med at skrive "tæt løbende dialog med uddannelsesudbydere". I praksis kan dette dog også dække over både uddannelse og meget andet.

desuden på at der ligger store brancheanalyser til grund for revideringen af FKB'erne. Dette gøres for at fremtidssikre FKB'erne. I den forbindelse diskuterer EPOS hvor meget der skal til før man opretter nye uddannelsesmål, fordi det kan tage lang tid før institutioner og potentielle brugere bliver opmærksomme på hvad den nye uddannelse indeholder.

Enkelte af efteruddannelsesudvalgene vurderer at der sommetider udvikles mål som ikke bliver brugt, og at forklaringen kan være at det er et lokalt eller specifikt behov der er blevet tilgodeset i systemet. Samtidig vurderer ETIE at 2007 har været kendetegnet ved afvikling af tilbud snarere end udvikling af nye. De har efter eget udsagn forsøgt at afvikle overflødige uddannelser for at genskabe virksomhedernes og deltagernes tillid til AMU.

#### **4.4.3 Overvejelser bag fælles kompetencebeskrivelser (FKB) og uddannelsesmål**

Efteruddannelsesudvalgene har i interviewene forholdt sig til de principper FKB'erne og uddannelsesmålene bygger på. Dette gælder:

- Hvor bredt FKB'erne og uddannelsesmålene skal dække
- Formuleringen af FKB'er i forhold til målgrupper.

Generelt vurderer efteruddannelsesudvalgene at de forskellige faglige uddannelsesbehov inden for deres områder er godt dækket ind af FKB'erne, og hvis der opstår nye behov, dækkes de ind. KHRU oplever dog at virksomhederne i stort omfang dækker deres uddannelsesbehov på andre måder end gennem AMU.

En klassisk uddannelsesplanlægningsproblematik handler om hvor brede uddannelser skal være: De brede uddannelser tager længere tid og er mere ressourcekrævende, men giver omvendt et bedre grundlag for sammenhæng og fordybelse og for efterfølgende at kunne varetage mere forskelligartede jobfunktioner. Arbejdsmarkedsuddannelserne har dog traditionelt været meget specifikke og af kort varighed. Se fx eksemplet på en FKB i appendiks D og eksemplet på et uddannelsesmål i appendiks E.

I den forbindelse peger ETIE og MI på at AMU ikke skal dække alt fordi institutionerne har svært ved at opnå tilstrækkelig teknisk kompetence, og fordi man ikke kan lave produktspecifik uddannelse. I den forbindelse er det også værd at diskutere hvilket fagligt niveau AMU skal dække. KHRU og MI mener her at der er et problem med AMU's dækning når det faglige niveau kommer højere op end EUD-niveau.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Undervisningsministeriet understreger i deres høringssvar til denne evaluering fra den 8. april 2008 at AMU udvikles til målgrupper med grunduddannelse på max. eud-niveau, det vil sige at også de faglærtes efteruddannelsesbehov skal dækkes. Det gælder også hvis indholdet i uddannelsen ligger over det aktuelle eud-niveau, medmindre det relevante behov/faget findes i KVU og kan hentes herfra som enkeltfag under lov om åben uddannelse.

I forhold til hvor omfattende beskrivelserne af uddannelsesmålene skal være, peger HAKL på at målene ikke bør være for omfattende da der (fortsat) skal være plads til en "byggestenstankegang" hvor korte forløb kan sættes fleksibelt sammen. KHRU prøvede i forbindelse med omlægningen i 2004 at tilpasse udbuddet inden for deres område ved at gøre kurserne kortere.

En anden overvejelse der gøres i tilknytning til FKB'erne og uddannelsesmålene, handler om hvordan de benyttes, og hvilken målgruppe de er rettet mod. I den forbindelse peger EPOS på at der er et skisma mellem de krav som ministeriet stiller, og hvordan man burde skrive for at deltageren bliver fanget af teksten. Fx er der et stort løbende arbejde med at opdatere mål så de indfanger tidens trends og modeord, og det mener efteruddannelsesudvalgene er vigtigt for at medarbejdere skal kunne genkende sig selv i uddannelsen.

#### **4.4.4 Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen vurderer at konstruktionen med brede FKB'er der omfatter et større antal mere eller mindre smalle og kortvarige uddannelseselementer der relativt let kan ændres, har vist sig at være en fleksibel måde at imødekomme arbejdsmarkedets behov for erhvervsrettede kompetencer på. De fleste efteruddannelsesudvalg arbejder løbende med at udarbejde nye FKB'er eller revidere eksisterende FKB'er. Og det er evalueringsgruppens vurdering at dette foregår på et kvalificeret grundlag med input fra mange sider hvor udvalgenes sekretariater såvel som underudvalg spiller en meget central rolle.

EPOS, KHRU og MJE skiller sig dog ud fra de øvrige ved ikke at have udarbejdet nye FKB'er eller revideret eksisterende FKB'er i 2006. Dette betyder dog ikke at disse udvalg ikke arbejder med FKB'erne og de tilhørende uddannelser<sup>23</sup>. Således giver de alle tre udtryk for at de ugentligt modtager henvendelser fra institutionerne vedrørende eksisterende FKB'er eller uddannelsesmål. EPOS vurderer at deres fem FKB'er, som blev udviklet i 2004, er tilstrækkeligt dækkende og afgrænsede i forhold til de lovgivningsbaserede områder som de har med at gøre.

Evalueringsgruppen er enig med de udvalg der påpeger at et stort udbud af private erhvervsrettede uddannelser indikerer at der er muligheder for at AMU kan udvide sin aktivitet. I det hele taget er det vigtigt at efteruddannelsesudvalgene er meget opmærksomme på uddannelsesbehov som AMU med fordel kunne dække, jf. fx figur 11 der identificerer brancher og hhv. mindre og større virksomheder som anvender AMU mindre end gennemsnittet af danske virksomheder.

<sup>23</sup> Undervisningsministeriet understreger i deres høringssvar til denne evaluering af 8. april 2008 at alle efteruddannelsesudvalg løbende arbejder med at udvikle deres FKB'er og arbejdsmarkedsuddannelser, og at samtlige efteruddannelsesudvalg i 2006-2007 har haft alle FKB'er med godkendelsestidspunkt fra 1. januar 2004, hvor loven trådte i kraft, oppe til vurdering ifølge AMU-lovens §2 stk.2.

# 5 Institutionernes udbud af AMU

Kapitel 5 fokuserer på institutionernes arbejde med at udbyde og tilrettelægge AMU inden for de rammer som lovgivningen og tilskudssystemet udstikker særligt i lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v., lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse og lov om åben uddannelse.

Kapitlet indledes med et kortfattet overblik over hvilke institutioner der udbyder AMU. Herefter fokuseres på hvad institutionerne gør – indadtil og udadtil – i forhold til at realisere tankerne bag Nyt AMU med særligt henblik på hvordan de forsøger at imødekomme de erhvervsrettede uddannelsesbehov på virksomhederne.

## 5.1 Institutioner der udbyder AMU

Frem til årtusindeskiftet blev arbejdsmarkedsuddannelserne først og fremmest udbudt af AMU-centre. I forbindelse med regeringsskiftet i 2001 blev AMU-centrene som nævnt flyttet fra det daværende Arbejdsministerium til Undervisningsministeriet. Lov om erhvervsskoler og lov om arbejdsmarkedsuddannelsescentre blev fra 6. juni 2002 erstattet af en fælles lov (lov nr. 418 om institutioner for erhvervsrettet uddannelse). Siden er mange af AMU-centrene blevet fusioneret med erhvervsskoler således at der i dag kun er fire større og to mindre AMU-centre tilbage, mens resten af uddannelserne udbydes af de øvrige erhvervsrettede uddannelsesinstitutioner, herunder SOSU-skoler, landbrugsskoler, pædagogseminarier og private udbydere. Hertil kommer at antallet af udbydere er blevet reduceret. Tabel 7 viser antallet af institutioner inden for de forskellige typer af udbydere og den procentvise fordeling af årselever på de forskellige udbydere i hhv. 2001 og 2006.

Tabel 7

**Antal institutioner der udbyder AMU, fordelt på institutionstyper, og den procentvise fordeling af årselever på disse i 2001 og 2006**

	Antal institutioner 2001	Antal institutioner 2006	Andel AMU-årselever af det samlede antal årselever 2001	Andel AMU-årselever af det samlede antal årselever 2006
AMU-centre	15	6	58 %	19 %
Erhvervsskoler (ekskl. AMU-centre)	95	78	36 %	67 %
SOSU-skoler		16		6 %
Centre for Videregående Uddannelse (CVU)		5		4 %
Private udbydere	32*	13	6 %*	3 %
Universitetslovsinstitutioner		2		0-1 %
Enkeltstående MVU-institutioner		1		0-1 %
<b>I alt</b>	<b>142</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kilder: For 2004: AMU-statistikken. For 2001: <http://pub.uvm.dk/2002/amuvr.pdf>.

\* Særskilte opgørelser for de forskellige udbydere findes ikke for 2001.

Som det fremgår af tabellen, udgør årseleverne på AMU-centrene kun 19 % af det samlede antal årselever i 2006 mod 58 % i 2001. Det skyldes blandt andet at flere AMU-centre er fusioneret med erhvervsskoler. Andelen af årselever inden for andre udbydere er steget fra 6 % i 2001 til 14 % i 2006. Af disse 14 % udgør SOSU-skolerne 6 %, CVU'er 4 % og private udbydere 3 %.

Tabel 8 er en oversigt over antal deltagere og årselever i 2006 og over den gennemsnitlige uddannelsesvarighed på de ti institutioner der deltog i selvevalueringen. Hertil kommer at tabellen viser hvor stor en andel AMU-årseleverne udgør i forhold til institutionens samlede antal årselever. Institutionerne er opstillet efter antal årselever på AMU.



Tabel 8

**AMU-aktiviteten på de ti institutioner der har selvevalueret, fordelt på hhv. årselever og deltagere i 2006, den gennemsnitlige varighed af uddannelserne samt den relative AMU-aktivitet på institutionen**

	Årselever (AMU)	Deltagere (AMU)	Gennemsnitlig uddannelsesvarighed i timer (AMU)	Andel af AMU-årselever i forhold til institutionens samlede antal årselever
<b>AMU Nordjylland</b>	525,4	26.246	29,6	52 %
<b>AMU-Fyn</b>	497,4	30.731	24,0	83 %
<b>Erhvervsakademiet Nordsjælland</b>	365,4	25.225	21,4	15 %
<b>Københavns Tekniske Skole</b>	358,0	20.602	25,7	7 %
<b>Uddannelsescentret i Roskilde</b>	218,8	11.634	27,8	26 %
<b>IBC</b>	163,3	12.532	19,3	4 %
<b>Handelsskolen Sjælland Syd</b>	136,9	11.777	17,2	6 %
<b>Århus Social- og Sundhedsskole</b>	111,9	4.240	39,7	15 %
<b>SOSU C</b>	37,3	1.462	38,0	4 %
<b>Skive Tekniske Skole</b>	11,0	549	29,7	13 %
<b>I alt</b>	<b>2.426,4</b>	<b>140.758</b>	<b>25,5</b>	-

Anm.: Tallene er opgjort i UNI-C's register – bortset fra kolonne vedrørende andel af AMU-årselever der stammer fra selvevalueringsrapporterne.

Kilde: UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

Som det fremgår af tabellen, er der stor forskel på antallet af AMU-årselever på de ti institutioner. AMU-centrene har flest AMU-årselever, mens SOSU-skolerne og Skive Tekniske Skole har langt færre. Det fremgår endvidere at antallet af årselever ikke følger antallet af deltagere, og som tidligere nævnt skyldes det den gennemsnitlige uddannelsesvarighed på den enkelte institution.

Det ses også at AMU-aktivitetens andel af den samlede aktivitet varierer temmelig meget mellem institutionerne – blandt de selvevaluerende institutioner tegnes yderpunkterne af på den ene side IBC hvor AMU-aktiviteten kun står for 4 %, og AMU-Fyn hvor AMU-aktiviteten står for 83 % af den samlede aktivitet. Selvom man ikke kan slutte fra disse tal og til graden hvori der fokuseres på AMU på de forskellige institutioner, siger disse tal dog noget om AMU-aktivitetens betydning for institutionen. Hvis AMU-aktiviteten både er begrænset absolut og relativt set, kan det kræve en særlig indsats at sikre at området nyder bevågenhed, fx i bestyrelserne. Dette vender vi tilbage til i afsnit 5.2.3.

De 2.426 årselever på de ti institutioner svarer til 24 % af alle årselever, og de 140.758 deltagere svarer til 23 % af alle deltagere på AMU i 2006. Således dækker de ti udvalgte selvevaluerende institutioner en relativt stor del af den samlede AMU-aktivitet i Danmark.

## 5.2 Institutionernes indsats udadtil

I dette afsnit fokuseres der på institutionernes indsats udadtil i forhold til at imødekomme virksomheders behov for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. Et af målene med Nyt AMU var som nævnt indledningsvist at fokus skulle lægges på kompetencer, frem for at tænke i enkeltuddannelser. Et af midlerne til dette var indførelsen af FKB'erne. Institutionernes brug af disse i tilrettelæggelsen af udbuddet vil blive behandlet i dette afsnit.

Endvidere undersøges det hvordan institutionerne gør brug af lokale uddannelsesudvalg, og hvilken rolle bestyrelserne spiller. Dernæst undersøges samarbejdet med andre udbydere af AMU, herunder i forhold til skolegodkendelser. Der fokuseres endvidere på IKA og IKV som tilbud til deltagere og virksomheder. Og til sidst vurderes det hvordan mulighederne for fleksibilitet i tilrettelæggelsen af AMU udnyttes, herunder med hensyn til sammentænkningen af arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag som en af nyskabelserne i Nyt AMU.

### 5.2.1 Fælles kompetencebeskrivelser (FKB) som grundlag for tilrettelæggelse af udbud og dialog med virksomheder

Det var Undervisningsministeriets mål at FKB'er skulle give institutioner, virksomheder og deltagere et skriftligt grundlag for at gå i dialog om behovet for kompetenceudvikling.<sup>24</sup> For institutionerne kan FKB'erne fungere som en overordnet ramme for markedsføring og tilrettelæggelse af AMU-udbuddet, men praksis i forbindelse med FKB'erne varierer fra institution til institution.

Enkelte af de selvevaluerende institutioner anvender kun FKB'erne i begrænset omfang. De fremhæver at de primært ser FKB'erne som overordnede beskrivelsesrammer der ikke har indflydelse på institutionens daglige arbejde.

Andre institutioner bruger FKB'erne mere aktivt. Dette sker eksempelvis i forbindelse med information til og vejledning af de virksomheder og enkeltpersoner der efterspørger arbejdsmarkedsuddannelserne. Her bruges FKB'erne i forbindelse med afklaringen af de potentielle AMU-deltageres kompetencer. FKB'erne kan spore brugeren ind på hvilke uddannelsesforløb der skal til for at dække evt. manglende kompetencer. Uddannelsescentret i Roskilde og Københavns Tekniske Skole bruger også FKB'erne til at skabe overblik over og sammenhæng mellem de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser.

<sup>24</sup> Se fx Undervisningsministeriet: "Nyt AMU – en kort introduktion", 2003, s. 5.

### **Øget fleksibilitet**

FKB'erne giver lovgivningsmæssigt nye administrative rammer for institutionerne i og med at arbejdsmarkedsuddannelserne kan sammensættes på nye måder. De fleste af de selvevaluerende institutioner er overordnet set godt tilfredse med FKB'erne. Mange fremhæver at FKB'erne har tilvejebragt en fleksibilitet der ikke tidligere var til stede i systemet. Der er kommet større fleksibilitet i afviklingen og sammensætningen af kurser.

Enkelte af institutionerne mener dog ikke at der er tilført større fleksibilitet. Uddannelsescentret i Roskilde oplever at Afdelingen for Erhvervsrettet Voksenuddannelse med Nyt AMU lægger op til større fleksibilitet, mens Institutionsstyrelsen med sine krav til styring og administration trækker i den modsatte retning. Uddannelsescentret i Roskilde skriver endvidere i deres selvevalueringsrapport at de oplever en manglende koordinering mellem de to styrelser/afdelinger i og med at den daværende Uddannelsesstyrelse havde store ambitioner om implementeringen af Nyt AMU i forhold til at systemet skulle være mere fleksibelt, men at Institutionsstyrelsen lagde bånd på institutionernes fleksibilitet på grund af de omfattende krav til administrationen af systemet.

I forlængelse heraf mente den ene af de to grupper ledere på seminaret at de i højere grad oplever "Institutionsstyrelsen end Uddannelsesstyrelsen"<sup>25</sup>, og at de ikke så nogen "sammenhæng mellem mål og midler" i den forbindelse.

### **Fokus på uddannelsesmål**

FKB'erne er kendetegnet ved at uddannelsernes målbeskrivelser er blevet mere overordnede. Der er blandt de selvevaluerende institutioner uenighed om hvorvidt FKB'erne har givet bedre overblik over uddannelsesmulighederne i AMU-systemet. Uddannelsescentret i Roskilde mener at både virksomheder og institutionen i nogle sammenhænge har fået bedre overblik over mulighederne. AMU Nordjylland og Københavns Tekniske Skole mener ikke at deres overblik er blevet bedre idet der samtidig er kommet flere små kurser. Århus Social- og Sundhedsskole mener ikke at FKB'erne som ramme er relevante for dem da institutionen i forvejen har et meget begrænset og overskueligt AMU-udbud.

De selvevaluerende institutioner vurderer især at uddannelsernes målbeskrivelser i forbindelse med FKB'erne fungerer godt. Se et eksempel på et uddannelsesmål i appendiks E. De er vigtigere end selve kompetencebeskrivelserne. De hjælper med at præcisere og synliggøre målene for undervisningen og danner i praksis udgangspunkt for lærernes undervisning. Københavns Tekniske Skole mener dog at uddannelsernes målbeskrivelser er så bredt formulerede at det er svært at se målet med undervisningen.

<sup>25</sup> Uddannelsesstyrelsen er erstattet af en række afdelinger, herunder Afdelingen for Erhvervsrettet Voksenuddannelse hvorunder Kontor for AMU befinder sig.

## **Efterspørgselsorienterede udbud**

En af hensigterne med indførelsen af FKB'erne og implementeringen af Nyt AMU er at målrette uddannelserne mere mod arbejdsmarkedets efterspørgsel på voksen- og efteruddannelse. Flere af de selvevaluerende institutioner påpeger da også at konstruktionen med FKB'er i forhold til jobområder gør at udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser er blevet mere efterspørgselsorienteret og dermed mere målrettet mod virksomhederne, hvilket ses som en fordel.

På seminaret for de selvevaluerende institutioner sagde flere af de forskellige grupper med hhv. konsulenter, lærere og ledelsespersoner uafhængigt af hinanden at det de havde gjort før i det skjulte, nu var tilladt. Hermed mente de at institutionerne længe har været indstillet på at servicere virksomhederne og imødekomme deres ønsker om mere målrettede uddannelser og om uddannelsernes tilrettelæggelse. Nyt AMU med FKB'erne lægger nu konkret op til dette.

Flere af institutionerne nævner i øvrigt i selvevalueringsrapporterne at FKB'erne kan bruges i forbindelse med uddannelsesvejledning. FKB'erne giver den potentielle AMU-deltager et overblik over hvilke uddannelsesretninger man kan gå i, og hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der hører til hver retning.

I interviewundersøgelsen forholder efteruddannelsesudvalgene sig til institutionernes praksis og forhold til FKB'erne. Enkelte efteruddannelsesudvalg er kritiske i forhold til hvordan institutionerne arbejder med FKB'er. HAKL oplever således ikke at institutionerne anvender FKB'erne aktivt i deres planlægning eller udbudspolitik, men at de i stedet fokuserer mere på hvordan uddannelsesmålene kan tilpasses virksomhederne. Og SUS finder at skolerne mangler forudsætninger for at bidrage til udvikling af FKB'er.

## **Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen vurderer at FKB'erne på centralt niveau har tilvejebragt et mere hensigtsmæssigt overblik over og en mere hensigtsmæssig udvikling af det store udbud af arbejdsmarkedsuddannelser. På nogle institutioner har FKB'erne bibragt mere fleksibilitet og aktualitet i uddannelsesudbuddet og givet et bedre overblik over uddannelserne, både i forhold til det opsøgende arbejde og markedsføringen og i forhold til vejledning af AMU-deltagerne.

Nogle institutioner oplever dog overgangen til FKB mere som en forandring på papiret end en forandring af praksis fordi de i højere grad tager udgangspunkt i virksomhedernes specifikke og aktuelle behov end i FKB'erne. Dette bekræftes af efteruddannelsesudvalgene. Dertil kommer at institutionernes praksis omkring FKB'erne er meget forskellig, og at institutionerne tilsyneladende bruger mange kræfter på at vurdere om deres praksis lever op til Undervisningsministeriets hensigt med implementeringen af FKB'erne.

Evalueringsgruppen anerkender intentionerne bag FKB, men konstaterer at implementeringen har været utilstrækkelig. Evalueringsgruppen vurderer derfor at Undervisningsministeriet med fordel kan bidrage til en afklaring af hvordan FKB'erne kan anvendes, herunder i forhold til institutionernes opsøgende arbejde og tilrettelæggelsen af et tilstrækkeligt bredt uddannelsesudbud.

---

### **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at fremme dialog og skabe en fælles forståelse med institutioner og efteruddannelsesudvalg om hvilken rolle FKB'erne skal have i AMU-systemet.

---

#### **5.2.2 De lokale uddannelsesudvalgs rolle i forhold til samspillet med det lokale erhvervsliv**

De lokale uddannelsesudvalg nedsættes af den enkelte uddannelsesinstitution. Fokusgruppeinterviewene med medlemmer af de lokale uddannelsesudvalg viser at de fleste udvalg har ansvar for både EUD og AMU. Udvalgene har typisk 8-10 medlemmer. De lokale uddannelsesudvalg er sammensat af medlemmer fra organisationer der er repræsenteret i det tilhørende efteruddannelsesudvalg og faglige udvalg. Arbejdstagere og arbejdsgivere er ligeligt repræsenteret. I Tabel 9 ses en oversigt over de ti lokale uddannelsesudvalg der indgår i interviewundersøgelsen.

Tabel 9

## Oversigt over de lokale uddannelsesudvalgs organisering

Institution og udvalg	EUD og/eller AMU som aktivitet	Antal medlemmer	Mødehyppighed i 2006	Antal fuldtalige møder i 2006	Mødernes typiske varighed (timer)
<b>AMU Nordjylland:</b> Lokale uddannelsesudvalg for det grønne område (Sandmosen)	AMU og EUD	9	4-6	0	2
<b>AMU-Fyn:</b> Lokale uddannelsesudvalg for jern og metal	AMU	8	2	2	2,5-3
<b>Erhvervsakademiet Nordsjælland:</b> Lokale uddannelsesudvalg for offentlig service og rengøring	AMU	15	4	0	2
<b>Handelsskolen Sjælland Syd:</b> Lokale uddannelsesudvalg	AMU og EUD	8	4	3	2,5
<b>IBC:</b> Lokale uddannelsesudvalg*	AMU og EUD	Ca. 25	-	-	-
<b>Københavns Tekniske Skole:</b> Lokale uddannelsesudvalg for vagt og sikkerhed	AMU og EUD	10	4	0	2-3
<b>Skive Tekniske Skole:</b> Lokale uddannelsesudvalg for tømrer	AMU og EUD	4	4	3	2-3
<b>SOSU C:</b> Lokale uddannelsesudvalg	AMU og EUD	9	Ca. 4	Ca. 3	1-1,5
<b>Århus Social- og Sundhedsskole:</b> Lokale uddannelsesudvalg for det pædagogiske område	AMU	Ca. 11	2	0	2-3
<b>Uddannelsescentret i Roskilde:</b> Lokale uddannelsesudvalg for faglært serviceassistent og rengøring og service	AMU og EUD	6	4	0	2

Kilde: Indberetninger fra udvalgsrepræsentanter eller administrative medarbejdere på den pågældende skole i forbindelse med fokusgruppeinterview med lokale uddannelsesudvalgsrepræsentanter.

\* Det har efter flere henvendelser ikke været muligt at få repræsentanter for lokale uddannelsesudvalg ved IBC eller administrative medarbejdere på skolen til at oplyse disse tal. Oplysningerne om de 25 udvalgsmedlemmer er hentet fra en liste over udvalget som IBC har sendt.

Tabellen viser at de fleste af de interviewede lokale uddannelsesudvalg mødes fire gange årligt til møder af to-tre timers varighed, men interviewene viser også at mange udvalg sjældent eller aldrig er fuldtalige til møderne.

### De lokale uddannelsesudvalgs rolle i forhold til AMU

I interviewene med repræsentanter for de lokale uddannelsesudvalg fortalte flere at der generelt er uklarhed om hvad udvalgenes opgave i forhold til AMU består i. Flere af de interviewede repræsentanter pegede på at det er hæmmende for motivationen i forhold til udvalgsarbejdet at der er uklarheder om udvalgenes formelle indflydelse. Flere oplever derfor udvalgmøderne som ufokuserede og ikke handlingsorienterede. Desuden føler flere af udvalgsmedlemmerne sig dår-

ligt rustet til opgaven. Af samme grund efterspørger flere kursusaktivitet for at forberede udvalgsmedlemmerne bedre på opgaven.

Efteruddannelsesudvalgsrepræsentanterne vurderer ligeledes at nogle lokale uddannelsesudvalg fungerer godt, mens andre fungerer mindre godt. Sidstnævnte har ifølge efteruddannelsesudvalgsrepræsentanterne ofte et ringe samarbejde med institutionerne. Flere efteruddannelsesudvalgsrepræsentanter er ikke overbeviste om at de lokale uddannelsesudvalg er en tilstrækkeligt stærk konstruktion til at sikre det lokale uddannelsesudbud, overvågning af nye kompetencebehov mv. Nogle af repræsentanterne mener at de lokale uddannelsesudvalg ikke bruges eller opfattes som en relevant samarbejdspartner af uddannelsesinstitutionerne i arbejdet med AMU.

På seminaret såvel som under besøgene på de fem selvevaluerende institutioner fremgik det at institutionerne i nogle tilfælde satte spørgsmålstejn ved de lokale uddannelsesudvalgs rolle. Flere påpegede at udvalgenes arbejde er afhængigt af få ildsjæle da engagementet i udvalgene svinger meget. Nogle mente at samspillet mellem de lokale uddannelsesudvalg og såvel efteruddannelsesudvalgene som institutionerne var fraværende eller tilfældigt. Mere konkret påpegede nogle lærere og ledelsespersoner fra de selvevaluerende institutioner at medlemmerne af de lokale uddannelsesudvalg ikke i tilstrækkelig grad repræsenterer arbejdsmarkedets parter, og at der er problemer med manglende fremmøde til møderne i udvalgene.

Under besøgene på fem af de ti selvevaluerende institutioner blev der peget på at partssammensætningen af de lokale uddannelsesudvalg på den ene side kan sikre en gavnlig tilknytning til mange arbejdspladser og til såvel arbejdsgivere som lønmodtagere. På den anden side understregede flere af institutionerne under besøgene at det ikke er en tilstrækkelig forudsætning at man repræsenterer en bestemt organisation, men at det tværtimod er afgørende at det enkelte medlem af udvalget også har interesse og forudsætninger for arbejdet. Under besøgene var der desuden forslag til hvordan arbejdet i udvalgene kan kvalificeres, fx ved at ledelsen i højere grad fremlægger analyserapporter til drøftelse eller sikrer dialogmuligheder der går ud over det enkelte lokale uddannelsesudvalg.

Både de lokale uddannelsesudvalg selv, efteruddannelsesudvalgene og institutionerne peger altså på en uklarhed omkring de lokale uddannelsesudvalgs rolle i forhold til AMU.

### **Snitfladen mellem efteruddannelsesudvalg og lokale uddannelsesudvalg**

En del af uklarheden omkring efteruddannelsesudvalgenes formelle opgaver ligger i snitfladen til efteruddannelsesudvalgenes arbejde. Nogle efteruddannelsesudvalg forventer at de lokale uddannelsesudvalg håndterer kvalitetsdiskussionen lokalt, og at de lokale uddannelsesudvalg sammen med skolernes repræsentanter gennemgår aktivitetstallene for uddannelsesinstitutionerne.

Men fokusgruppelinterviewene med de lokale uddannelsesudvalg indikerer at dette arbejde ikke er systematisk eller sågar ikkeeksisterende.

Interviewene med efteruddannelsesudvalgsrepræsentanterne og med repræsentanterne for de lokale uddannelsesudvalg tyder på at samarbejdet mellem de to parter er enten minimalt eller fraværende. Desuden har udvalgene ringe kendskab til hinandens roller i systemet. Flere af repræsentanterne for efteruddannelsesudvalgene fortæller at de har udarbejdet informationsmateriale til de lokale uddannelsesudvalg og holdt informationsmøder, men kun en enkelt af repræsentanterne for de lokale uddannelsesudvalg gav i forbindelse med fokusgruppelinterviewet udtryk for at kende til et sådant materiale og have deltaget i møder. Nogle repræsentanter for de lokale uddannelsesudvalg efterlyser materiale og kurser om arbejdet i udvalgene, mens flere repræsentanter for efteruddannelsesudvalgene peger på at der generelt er ringe fremmøde når de gennemfører sådanne arrangementer.

### **Rådgivning om uddannelsesbehov**

De lokale uddannelsesudvalgs primære opgave er ifølge lovgivningen at rådgive uddannelsesinstitutionerne i spørgsmål der vedrører deres udbud af uddannelser. Med repræsentanter for både arbejdsgiver- og arbejdstagerside har udvalget umiddelbart et godt indblik i det lokale arbejdsmarked. I interviewene med repræsentanterne for de lokale uddannelsesudvalg vurderer flere at vurderingen af uddannelsesbehovet i lokalsamfundet prioriteres højest i udvalgsarbejdet. Lidt modstridende hævder flere dog samtidig at institutionens udbud sjældent er genstand for større diskussioner på udvalgsmøderne.

Størstedelen af interviewpersonerne fra de lokale uddannelsesudvalg vurderer at udvalgsmedlemmernes afdækning af nye uddannelsesbehov er tilfældig og sporadisk. For alle de interviewede gælder det at uddannelsesbehovene afdækkes på egen arbejdsplads eller i de netværk de færdes i. I udvalgene vurderer flere at arbejdsgiverrepræsentanterne er de vigtigste kilder til at afdække nye behov. Dog er interviewpersonerne enige om at det er de repræsentanter det er sværest at få til at deltage i møderne.

Virksomhedssurveyen viser da også at virksomhederne ikke selv henvender sig til de lokale uddannelsesudvalg i forbindelse med uddannelsesbehov. Virksomhederne blev spurgt hvad de har gjort i situationer hvor et konkret behov for voksen- og efteruddannelse af medarbejderne ikke har kunnet dækkes af AMU, og kun 2 % har i sådanne situationer valgt at kontakte de lokale uddannelsesudvalg. 60 % af de adspurgte valgte at købe et andet uddannelsesforløb hos erhvervsskole eller privat udbyder. Virksomhederne har altså heller ikke benyttet sig af muligheden for at anvende de lokale uddannelsesudvalg i forbindelse med efterspørgsel efter nye uddannelser i AMU-systemet. Dette kan sandsynligvis hænge sammen med at virksomhederne ikke kender denne mulighed.



## **De lokale uddannelsesudvalgs indflydelse på institutionernes uddannelsesudbud**

De lokale uddannelsesudvalgs samarbejde med institutionerne varierer ifølge de interviewede repræsentanter for de lokale uddannelsesudvalg fra overhovedet ikke at fungere til at fungere rigtig godt. Set fra de lokale uddannelsesudvalg synes det primære problem at være at institutionerne har større fokus på EUD end på AMU. Dette gælder naturligvis kun for de udvalg der har tilknytning til institutioner der udbyder både erhvervsuddannelser og AMU.

De interviewede repræsentanter for de lokale uddannelsesudvalg har forskellige opfattelser af udvalgenes grad af reel indflydelse på institutionerne. Nogle oplever at institutionerne er lydøre, mens andre er mere skeptiske. En af interviewpersonerne udtrykker sin skepsis således: "Jeg har uendeligt svært ved at pege på nogle ting der gør en forskel. Hvis jeg virkelig skal svinge mig op (...) kan jeg påvise to procents indflydelse."

Repræsentanterne for de lokale uddannelsesudvalg har forskellige vurderinger af hvordan og i hvilket omfang de lokale uddannelsesudvalg påvirker institutionernes uddannelsesudbud. På nogle institutioner drøftes udbuddet slet ikke med udvalgene. Andre fortæller at de på udvalgmøderne og i de uformelle relationer med skolerne mellem møderne er med til at påvirke deres udbud.

Interviewene med repræsentanterne for de lokale uddannelsesudvalg viser at kendskabet til FKB'erne er begrænset. Desuden fremhæver de interviewede fra de lokale uddannelsesudvalg at FKB'erne er for detaljerede til at man kan arbejde med dem på udvalgmøder. Her diskuterer man ofte mere overordnede betragtninger. Således vurderer flere af interviewpersonerne også at udvalgene ikke arbejder systematisk med spørgsmål om kvalitetssikring af AMU. Dette gælder imidlertid ikke for de lokale uddannelsesudvalg på Handelsskolen Sjælland Syd, Århus Social- og Sundhedsskole og AMU Nordjylland. Her fortæller repræsentanter for de lokale uddannelsesudvalg at udvalgene står for udarbejdelse af evalueringer.

## **Evalueringegruppens vurdering**

Evalueringgruppen vurderer at der er stor forskel på hvor velfungerende de forskellige lokale uddannelsesudvalg er. De kritiske punkter i forhold til de mindre velfungerende udvalg kan sammenfattes i følgende:

- At der opleves uklarhed om udvalgenes opgaver og indflydelse
- At nogle af udvalgenes medlemmer ikke føler sig rustet til opgaven
- At der rejses tvivl om hvem medlemmerne repræsenterer
- At der er problemer med manglende fremmøde
- At snitfladen i opgavevaretagelsen mellem efteruddannelsesudvalg og lokale uddannelsesudvalg er uklar

- At samarbejdet mellem efteruddannelsesudvalg og lokale uddannelsesudvalg er minimalt eller ikkeeksisterende, og at der er ringe kendskab til de roller udvalgene hver især har
- At afdækningen af lokale uddannelsesbehov ofte beskrives som tilfældig og sporadisk
- At virksomhederne ikke gør brug af de lokale uddannelsesudvalg i forbindelse med at få dækket deres behov for uddannelse
- At de lokale uddannelsesudvalg kun har begrænset indflydelse på institutionernes uddannelsesudbud.

Evalueringsgruppen hæfter sig dog ved at de udvalg der fungerer bedre, baserer sig på tilstedeværelsen af ildsjæle. Hensigten med at have et udvalg med særligt indblik i det lokale arbejdsmarked kan være god, men det er ikke nødvendigvis den nuværende konstruktion der i alle tilfælde er bedst til at fremme samarbejdet mellem institutionen og det lokale arbejdsmarked. Det er vigtigt at de der rådgiver institutionerne om uddannelsesudbuddet, er i stand til at rådgive i forhold til arbejdsmarkedets aktuelle og fremtidige behov og samtidig kan fungere som sparingspartnere for institutionernes strategiske udvikling af AMU, herunder nye indsatsområder.

Styrken ved de lokale uddannelsesudvalg er altså indsigten i det lokale erhvervsliv, mens den primære ulempe er den påtvungne konstruktion hvor udvalgene til tider kan være sammensat uden tanke for hvem der bedst kan rådgive institutionerne om uddannelsesudbuddet. Det bør derfor være op til institutionerne selv at vurdere om de lokale uddannelsesudvalg eller andre rådgivende fora med en anden sammensætning og med indsigt i det lokale erhvervsliv skal have denne funktion. Ved at lade sammensætningen af udvalgene være op til den enkelte bestyrelse åbnes der op for at udvalgene i højere grad kan sammensættes ud fra strategiske hensyn og fx på tværs af traditionelle fagområder og FKB'er.

---

### **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at § 9 i lov om AMU om lokale uddannelsesudvalg tages op til revision med henblik på at uddannelsesinstitutionernes bestyrelser lovgivningsmæssigt gives valgfrihed i forhold til hvordan arbejdsmarkedets parter inddrages. Dette kan være i form af lokale uddannelsesudvalg eller rådgivende fora med bestyrelsesudpegede ressourcepersoner fra arbejdsmarkedet. Hvordan sådanne udvalg skal sammensættes, bør være op til den enkelte bestyrelse at beslutte som led i institutionens udbudspolitik.

---

### **5.2.3 Bestyrelserne i forhold til samspillet med det lokale erhvervsliv**

Bestyrelserne på institutionerne består af repræsentanter for lokale arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt af repræsentanter for det pågældende regionsråd og de relevante kommunale organisationer. Det er et krav at arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanterne skal have tilknytning til institutionernes geografiske område og det arbejdsmarked institutionen dækker. Bestyrelsernes primære opgave er at varetage den overordnede ledelse af institutionerne i samarbejde med institutionernes ledelse. Bestyrelserne afgør således efter indstilling fra institutionernes ledelse hvilke uddannelser institutionerne skal udbyde.

#### **Bestyrelsernes fokus på AMU**

På de institutioner der udbyder både arbejdsmarkedsuddannelser og EUD, dækker bestyrelserne begge typer af uddannelse. Og da der er meget stor forskel på hvor stor en andel AMU-aktiviteten udgør i forhold til det samlede uddannelsesudbud, kan dette til en vis grad forklare hvorfor der i praksis er stor forskel på hvor meget AMU fylder på den enkelte bestyrelses dagsorden.

Besøgene på de fem af de ti selvevaluerende institutioner bekræftede det indtryk at der i praksis er stor forskel på hvor optaget de enkelte bestyrelser er af AMU. På flere af institutionerne er der kun et meget begrænset fokus på AMU, mens der fx på AMU Nordjylland og AMU-Fyn hvor AMU er hovedaktiviteten, er et stærkt fokus på AMU.

Besøgene gav også det indtryk at institutionernes ledelse spiller en afgørende rolle for hvilket og hvor udbredt et fokus der er på AMU i bestyrelserne. På de institutioner hvor ledelsen er meget optaget af AMU-aktiviteten, vil ledelsen ofte spille en meget vigtig rolle i forhold til at understøtte bestyrelsens fokus på AMU.

#### **Bestyrelserne og de lokale uddannelsesudvalg**

Bestyrelsernes opgave med at beslutte hvilke uddannelser der skal udbydes, kan principielt set overlappe de lokale uddannelsesudvalgs opgaver. De lokale uddannelsesudvalg skal rådgive institutionerne om uddannelsesudbuddet på baggrund af deres kendskab til det lokale arbejdsmarked, mens både bestyrelserne og de lokale uddannelsesudvalg skal være forankret i det lokale erhvervsliv.

Besøgene på de fem selvevaluerende institutioner gav dog ikke grundlag for at antage at der i praksis er tale om et sådant overlap; først og fremmest fordi bestyrelserne har en meget mere overordnet tilgang til uddannelse end de lokale uddannelsesudvalg. Besøgene viste desuden at der nogle steder er en ret sparsom dialog mellem bestyrelse og de lokale uddannelsesudvalg. Men der var dog også både intentioner om at styrke denne dialog og eksempler på tiltag med henblik på at fremme dialogen. Fx foreslog AMU Nordjylland at både tilstedeværelse af bestyrel-

sesmedlemmer i de lokale uddannelsesudvalg og koordination af dagsordner kunne bruges til at styrke sammenhængen.

Bestyrelsens rolle i forbindelse med institutionens udbudspolitik vil blive taget op i afsnit 5.3.1.

### **Evalueringens vurdering**

Dokumentationen viser at AMU spiller en meget varierende rolle i bestyrelserne. En medvirkende årsag til dette kan være den meget forskellige andel AMU-aktiviteten udgør i forhold til den samlede aktivitet (se Tabel 8), men evalueringgruppen finder det problematisk hvis bestyrelser for institutioner der udbyder AMU, ikke er tilstrækkeligt optaget af de udfordringer som AMU indebærer for udbyderne.

Evalueringgruppen vurderer at bestyrelsernes rolle i forbindelse med at definere strategiske indsatsområder, lave udbudspolitik m.m. i forhold til AMU-indsatsen bør tydeliggøres og evalueres løbende. I den forbindelse må bestyrelserne sikre at der er kapacitet til dataindsamling og -analyse på institutionen som grundlag for bestyrelsens drøftelser. Undervisningsministeriet må i forbindelse med godkendelser af skoler til udbud af AMU inddrage disse forhold (skolegodkendelser vil blive diskuteret nærmere i afsnit 5.2.4) og desuden målrette forsøgsmidler mod dette felt.

---

### **Evalueringens anbefalinger**

- at bestyrelser og ledelser på de institutioner der udbyder AMU, opprioriterer det strategiske arbejde med AMU.
- at Undervisningsministeriet understøtter, følger op og fx gennem forsøgsmidler udvikler metoder og erfaringer i forhold til institutionernes strategiske arbejde med AMU.
- at Undervisningsministeriet i forbindelse med godkendelse af institutioner til udbud af AMU inddrager vurderinger af skolernes kapacitet til dataindsamling og -analyse såvel som deres arbejde med strategiske indsatsområder.

---

#### **5.2.4 Institutionernes samarbejde om udbud**

Dokumentationen viser at samarbejdet mellem institutionerne typisk omhandler erfaringsudveksling mellem undervisere, kompetenceudvikling af medarbejdere, fælles markedsføring af uddannelser og opsøgende arbejde i forhold til virksomheder. Samarbejdet foregår som regel med an-

dre institutioner i det lokal- eller regionalområde der udbyder AMU. Enkelte institutioner samarbejder dog også med eksempelvis VUC'er.

De selvevaluerende institutioner er positive over for samarbejde med andre AMU-udbydere, og samarbejdet bliver vurderet som væsentligt for at sikre såvel rentabiliteten som kvaliteten af undervisningen. SOSU C og Erhvervsakademiet Nordsjælland finder dog at det nuværende samarbejde er utilstrækkeligt, og ønsker det udbygget, mens AMU-Fyn og AMU Nordjylland vurderer at konkurrencesituationen mellem institutionerne til tider kan virke hæmmende for udbygningen af samarbejdet.

Besøgene på de fem af de ti selvevaluerende institutioner bekræftede det indtryk at der på den ene side er velfungerende samarbejde mellem institutioner der udbyder AMU, rundt om i landet, herunder fx på Fyn, i Sønderjylland og i Nordjylland, mens der på den anden side samtidig kan være behov for at udvikle samarbejdet.

Alle fem besøgte institutioner udtrykte ønske om en større grad af samordning af udbuddet. En sådan samordning kan have forskellige former, fra en markedsdrevet udvikling der reducerer antallet af udbydere til nogle få store, fagligt stærke udbydere der agerer på landsplan, til at der politisk sikres et samordnet regionalt udbud af AMU. Det er dog vigtigt at understrege at færre udbydere ikke er ensbetydende med at undervisningen skal foregå på færre steder.

I det følgende går vi nærmere ind på et bestemt aspekt af samarbejdet institutionerne imellem, nemlig det samarbejde der opstår når institutionerne låner skolegodkendelser af hinanden. Inden da skal vi dog først kort ridse regelgrundlaget for skolegodkendelser og udlån af disse op.

### **Regelgrundlaget for skolegodkendelser og udlån af disse**

Et af de områder hvor samarbejdet er af stor betydning for institutionernes mulighed for at gennemføre AMU, er skolegodkendelser og herunder ikke mindst udlån af disse. Ifølge lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v., § 16, godkender Undervisningsministeriet institutioner til at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser der er optaget i en FKB. Dette sker ifølge Undervisningsministeriets redegørelse ud fra et skøn for hvilket to overordnede og ligeværdige hensyn lægges til grund:

- Sikring af fagligt bæredygtige uddannelsesmiljøer
- Sikring af et regionalt dækkende udbud under hensyn til søgningen og behovet.

I forbindelse med godkendelserne vurderer Undervisningsministeriet om institutionerne har de nødvendige faglige, pædagogiske og bygnings- og udstyrsmæssige ressourcer. Hertil kommer en vurdering af efterspørgslen – lokalt, regionalt og nationalt – efter uddannelserne inden for den

pågående FKB. Som nævnt i afsnit 4.1.2 lægger ministeriet i vidt omfang REVE's indstillinger til grund for afgørelser i forhold til at sikre regionalt dækkende udbud.

En skolegodkendelse indebærer ikke nødvendigvis at institutionen har samtlige faglige forudsætninger for at udbyde alle arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag inden for den enkelte FKB. Hensynet til den faglige kvalitet kan blive tilgodeset ved at institutionen indgår et samarbejde med en eller flere andre godkendte institutioner om at dække de uddannelser der hører ind under FKB'en.

Formålet med at kunne udlægge undervisning på enkelte arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i en FKB til andre institutioner er ifølge Undervisningsministeriet at give deltagerne mulighed for at få dækket deres uddannelsesbehov de steder i landet hvor der ikke er institutioner med faglige forudsætninger for at blive godkendt til en hel FKB. Det er dog en forudsætning for udlægningen at den ikke skader det faglige miljø hos godkendte udbydere, og det er institutionen med skolegodkendelsen der har ansvaret for kvaliteten af den udlagte uddannelsesaktivitet. Udlån af skolegodkendelser skal registreres på [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk) hvor alle kan se den enkelte institutions udlån af skolegodkendelser.<sup>26</sup>

### **Praksis omkring skolegodkendelser og udlån af disse**

Flertallet af de selvevaluerende institutioner beskriver i deres selvevalueringsrapporter at deres samarbejde med andre institutioner om udlån af skolegodkendelser og udlicitering af undervisning er tilfredsstillende, og flere peger på at et sammenhængende udbud af uddannelsesforløb er et vigtigt signal at sende udadtil. Når en virksomhed henvender sig, er det vigtigt at kunne tilpasse sig efterspørgslen, og det sker bedst igennem et samarbejde mellem de institutioner der udbyder AMU i et område. Som en ulempe nævner institutionerne dog den tunge administration i forbindelse med at skulle låne godkendelser.

Besøgene på de fem af de ti selvevaluerende institutioner gav dog en noget mere kritisk vinkel på udlånsordningen. Flere institutioner foretrækker at udlåne undervisere frem for at udlåne godkendelser og begrundede deres forbehold i forhold til udlånsordningen med at kvalitetssikringen ikke altid var i orden, eller at de skoler der evt. skulle låne, ikke altid havde et tilstrækkeligt stærkt fagligt miljø.

<sup>26</sup> Undervisningsministeriet har udviklet en webservice, [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk), der giver elektronisk adgang til en række oplysninger, herunder hvilke FKB'er den enkelte institution har fået godkendelse til at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser inden for. Institutionerne gav både i selvevalueringsrapporterne og på seminaret udtryk for forskellige vurderinger af skolegodkendelsesordningen.

IBC har nu i praksis næsten stoppet for udlån af skolegodkendelser og generelt strammet kravene i forbindelse med udlån. Og på Århus Social- og Sundhedsskole foretrækker man at institutioner går sammen om fælles udbud og så aftaler en arbejdsdeling.

På AMU-Fyn oplever man at institutionerne rundt om i landet kan have meget forskellig praksis. Et eksempel på noget AMU-Fyn oplever som restriktiv udlånspolitik, var at Århus Tekniske Skole ikke ville låne institutionen en godkendelse inden for vagtområdet, men gerne ville låne den en underviser. Med transporttid er dette en relativt dyr løsning for AMU-Fyn der mener at institutionen selv ville kunne varetage undervisningen på betryggende vis. På den anden side kender AMU-Fyn selv til det med at være restriktiv i forhold til udlånspolitik: På et område som kørsel med gods hvor institutionen har udliciteret en del af godskurserne til private storvognskørelærere på Fyn, oplevede man at en anden skole på Fyn begyndte at udbyde godskørsel på basis af at de havde lånt en udbudsgodkendelse på Sjælland (uden at inddrage AMU-Fyn). Dette klagede AMU-Fyn over til Undervisningsministeriet fordi AMU-Fyn dels havde ledig kapacitet på området, dels var juridisk forpligtet på til at levere et bestemt antal køretimer til de private kørelærere. Undervisningsministeriet annullerede udlånet, men eksemplet viser at det ikke i alle tilfælde opleves som hensigtsmæssigt med en lempelig udlånspolitik.

### **Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen er enig med de selvevaluerende institutioner der vurderer at der er behov for en større grad af samordning af udbuddet. I den forbindelse er det værd at notere at regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om at skabe bedre rammer for udbuddet ved evt. at samle ansvaret for de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser på færre og stærkere uddannelsesinstitutioner.<sup>27</sup>

Evalueringsgruppen vurderer at proceduren med skolegodkendelser er helt nødvendig for at sikre kvaliteten af uddannelsesudbuddet, og at antallet af godkendelser er et vigtigt styringsværktøj i forhold til størrelsen, kvaliteten og lokaliseringen af udbuddet.

Undervisningsministeriet tillægger REVE's indstillinger stor betydning når det skal vurdere den lokale, regionale og nationale efterspørgsel i forhold til de skolegodkendelser der gives, men muligheden for at begrænse udbuddet så det i højere grad modsvarer efterspørgslen, svækkes når skolerne kan låne godkendelser af hinanden.

Isoleret set betyder udlånsordningen at udbuddet bliver større end det ellers ville have været, og dette kan bidrage til at det ofte kan være svært at nå et tilstrækkeligt antal deltagere med heraf følgende risiko for aflysninger. Evalueringsgruppen anerkender hensigten med udlån af skole-

<sup>27</sup> Regeringen m.fl., "Markant styrkelse af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse", s. 2.

godkendelser i forhold til at skabe et mere fleksibelt udbud, men vurderer at ordningen kan indebære en risiko for en svækkelse af kvalitetssikringen og et for stort udbud.

---

## **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at Undervisningsministeriet evaluerer ordningen med udlån af skolegodkendelser med henblik på at finde et alternativ til den eksisterende ordning der i højere grad indebærer ensartede vilkår for udbyderne og sikrer kvaliteten af undervisningen.

---

### **5.2.5 Individuel kompetenceafklaring (IKA) og individuel kompetencevurdering (IKV) som middel til højere grad af behovsdækning**

Da institutionerne i forbindelse med denne evaluering skrev deres selvevalueringsrapporter i starten af 2007, var det regelsættet om IKA som institutionerne skulle forholde sig til. IKA blev erstattet med IKV den 1. august 2007. Derfor benyttede EVA lejligheden til i forbindelse med institutionsbesøgene i januar 2008 at undersøge hvorvidt det nye regelsæt havde givet anledning til ændringer af praksis. I det følgende behandles først IKV på baggrund af 2008-besøgene og dernæst IKA på baggrund af de øvrige dele af dokumentationsgrundlaget.

#### **Individuel kompetencevurdering (IKV)**

IKV i AMU indebærer som noget nyt at deltagerne i forlængelse af en kompetenceafklaring kan få udstedt et bevis for anerkendte kompetencer. Undervisningsministeriet bruger betegnelsen uddannelsesbevis for anerkendte kompetencer der svarer til en hel arbejdsmarkedsuddannelse eller et helt enkeltfag optaget i FKB, og kompetencebevis for anerkendte kompetencer der svarer til en del af en arbejdsmarkedsuddannelse eller/og en del af et enkeltfag optaget i FKB. En uddannelsesinstitution der er godkendt til at udbyde en FKB, kan udbyde de arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag der hører under denne – og gennemføre IKV i tilknytning til disse. Undervisningsministeriet forventer at de nye anerkendelsesformer vil øge aktiviteten sammenlignet med IKA<sup>28</sup>. Deltageren vil også kunne anvende beviserne uden for AMU-systemet, fx i forbindelse med

<sup>28</sup> Undervisningsministeriet har i januar 2008 udgivet "Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU" med den hensigt at bidrage til at fremme brugen af IKV i AMU. Undervisningsministeriet anfører fire grunde til at anerkende realkompetencer:

- Øger motivationen for uddannelse.
- Dobbeltuddannelse undgås.
- Individuelt tilpassede uddannelser øger mobiliteten på arbejdsmarkedet.
- Dokumentation stiller den enkelte bedre ved fx jobskifte.



ansøgning om merit eller anerkendelse i andre uddannelses- eller jobsøgningsammenhænge, se [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

Besøgene på de fem af de ti selvevaluerende institutioner viste at det var meget begrænset hvor meget det nye regelsæt havde givet anledning til ændringer af praksis på disse institutioner. Men interviewene viste også at det var en udbredt opfattelse at IKV ikke var særlig oplagt inden for AMU-systemet på grund af de mange meget korte forløb. Kun en af institutionerne – AMU-Fyn – så store muligheder i IKV. Institutionens vurdering var at mange deltagere gerne vil have papir på deres kompetencer, og at virksomhederne, fx når de laver udbud, kan have gavn af at kunne dokumentere deres medarbejders kompetencer. Aktuelt havde AMU-Fyn planer om en større indsats i forhold til IKV i samarbejde med 3F.<sup>29</sup>

### **Individuel kompetenceafklaring (IKA)**

IKA var et selvstændigt program i AMU-systemet der indebar at den enkelte deltager fik afklaret, dokumenteret, vurderet og anerkendt sine realkompetencer i forhold til målbeskrivelserne for de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i FKB'en. Resultatet af IKA var normalt en uddannelsesplan der var skræddersyet til den enkelte deltager. Uddannelsesinstitutionerne kunne gennemføre IKA i forhold til de arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i FKB som de var godkendt til at udbyde.

IKA kunne afholdes på heltid eller deltid og på alle tidspunkter af døgnet alle ugens dage. Den kunne gennemføres på uddannelsesinstitutionen, på en virksomhed eller som åbent værksted. Afklaringen kunne ifølge vejledningen om individuel kompetenceafklaring tilrettelægges som studie- eller uddannelsesvejledning, som praktisk afprøvning af faglige og generelle erhvervsrettede kompetencer i værksteder, som afprøvning af almene færdigheder eller som uddannelsesforberedelse til arbejdsmarkedsuddannelser. Varigheden af IKA varierede som følge af de forskellige afklaringsmuligheder og -opgaver fra en halv dag til fem dage.

AMU-statistikken viser at den gennemsnitlige varighed af IKA blev reduceret fra 14,6 timer i 2004 til 12,3 timer i 2006. Dokumentationen giver ikke grundlag for at kunne forklare hvad dette fald skyldes. Hvis der blev inddraget praktisk afprøvning, ville IKA'en oftest tage længere tid at gennemføre end hvis afklaringen kunne foregå som en samtale om deltagerens kompetencer.

### **Uddannelsesinstitutionernes brug og vurderinger af IKA**

De selvevaluerende institutioner beskriver i deres selvevalueringsrapporter at de ofte havde positive erfaringer med brugen af IKA. IKA blev fx brugt når virksomheder ønskede at få afklaret enkel-

<sup>29</sup> 3F har indgået en aftale med AMU-Fyn i forbindelse med at fagforeningen ønsker at få lavet IKV på samtlige medlemmer.

te medarbejderes eller grupper af medarbejderes realkompetencer i forhold til bestemte ønskede uddannelsesmål. IKA kunne således medvirke til at sikre at deltagerne kun blev tilbudt kurser af den længde og med det indhold som de havde brug for til glæde for både deltagere og de virksomheder der sendte medarbejdere på uddannelse.

Fx skriver IBC i sin selvevalueringsrapport at en kommune der ønskede at alle dens administrative medarbejdere skulle have it-kompetencer på pc-brugerniveau, kunne bede IBC om at lave en IKA. IBC meldte efterfølgende tilbage både til den enkelte medarbejder og til den uddannelsesansvarlige hvilke fag det vil være relevant at gennemføre for at nå det ønskede kompetenceniveau.

I tabellen nedenfor ses en oversigt over institutionernes omtale i selvevalueringsrapporterne af deres brug af IKA i forhold til omfanget og hvad IKA blev anvendt til.

**Tabel 10**  
**De selvevaluerende institutioners brug af IKA**

	Omfang af brug af IKA		Typer af anvendelse af IKA	
	Begrænsede eller spredte erfaringer med IKA	Anvender IKA i høj grad	Bruger IKA til at optimere uddannelsesindhold og/eller -længde	Har gode erfaringer med at tilbyde virksomheder IKA til deres ansatte
AMU-Fyn			X	X
AMU Nordjylland			X	X
Erhvervsakademiet Nordsjælland		X	X	X
Handelsskolen Sjælland Syd		X	X	X
IBC			X	X
Københavns Tekniske Skole	X			
Skive Tekniske Skole	X			
Uddannelsescentret i Roskilde		X	X	
SOSU-Centeret	X			
Århus Social- og Sundhedsskole	X			

Anm.: De felter der ikke indeholder et kryds, illustrerer at institutionen ikke har skrevet om det pågældende tema i selvevalueringsrapporten.

Kilde: *Selvevalueringsrapporterne.*

Selvom IKA som udgangspunkt var et tilbud til den enkelte, er de selvevaluerende institutioner enige om at der er et (stort) behov blandt virksomhederne for at få afdækket medarbejdernes kompetencer. Flere skriver at dette især gælder de mindre virksomheder som mangler indsigt i medarbejdernes kompetencer. Der kan dog være forskel på virksomhedens og den enkelte med-

arbejders perspektiver. Hvor nogle virksomheder er mere optaget af en gruppe medarbejders faglige kompetencer, kan medarbejderne selv være interesserede i en bredere og mere generel uddannelsesafklaring. Flere fremhæver det som en af IKA's stærke sider at realkompetencer blev dokumenteret, og at virksomhederne dermed fik styrket deres indblik i medarbejdernes kompetencer. Desuden oplever virksomhederne at medarbejderne bliver mere tilfredse når de i højere grad modtager den uddannelse de har brug for.

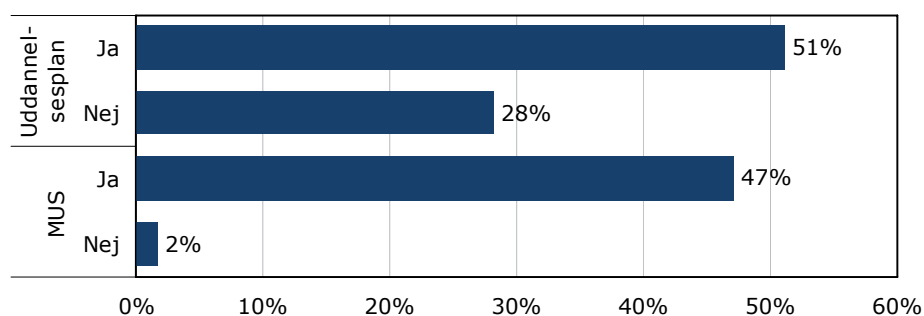
### Virksomhedernes kendskab til og brug af IKA

Størstedelen af de adspurgte virksomheder i virksomhedssurveyen kendte ikke tilbuddet om IKA. 23 % af virksomhederne svarede "Ja" til at de kendte til tilbuddet om IKA, mens 77 % svarede "Nej". Et par brancheområder skilte sig dog ud fra dette billede idet kun 8 % inden for Bygge & Anlæg kendte IKA, mens der var 37 % inden for HAKL's område der kendte IKA.

Tendensen var at jo flere ansatte virksomheden havde, desto større var kendskabet til IKA. Således havde 58 % af virksomhederne med mindst 100 ansatte kendskab til IKA. Af de virksomheder der kendte til IKA, havde 42 % gjort brug af programmet. Her var der dog ikke nogen sammenhæng mellem brugsgraden og virksomhedens størrelse.

Figur 2 viser sammenhængen mellem brugen af IKA og hhv. om der udarbejdes uddannelsesplaner og/eller uddannelse indgår som et fast element i medarbejderudviklingssamtaler (MUS) for virksomhedens faglærte medarbejdere.

**Figur 2**  
**Har virksomheden anvendt IKA for en eller flere faglærte medarbejdere?**



Kilde: Virksomhedssurvey.

Anm.: n = 109.

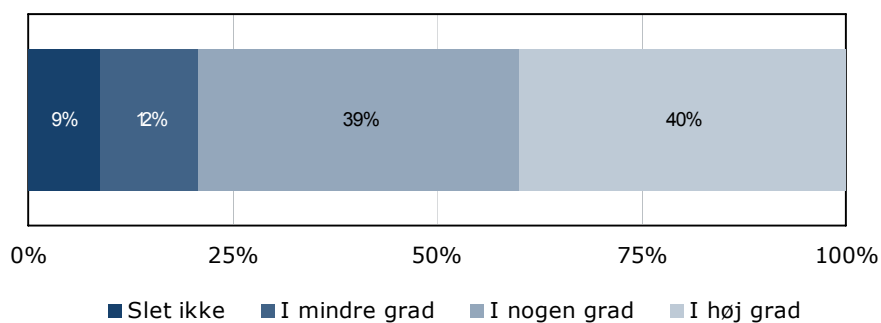
Uddannelsesplan: Udarbejdes der uddannelsesplan for den enkelte (faglærte) medarbejder?

MUS: Indgår uddannelse som et fast element i MUS (for faglærte medarbejdere)?

Som figuren viser, har 51 % af de virksomheder der udarbejder uddannelsesplaner for deres faglærte medarbejdere, gjort brug af IKA, mens dette kun gælder 28 % af de virksomheder der ikke udarbejder uddannelsesplaner. Tilsvarende har 47 % af de virksomheder hvor uddannelse indgår som en fast bestanddel af MUS, gjort brug af IKA, mens dette kun gælder 2 % af de virksomheder der ikke lader uddannelse indgå som et fast element i MUS.

En tilsvarende sammenhæng har ikke kunnet påvises for gruppen af ufaglærte medarbejdere, men tilbage står en klar sammenhæng mellem udarbejdelse af uddannelsesplaner og brugen af IKA hhv. fokus på uddannelse i MUS og brug af IKA – i hvert fald for de faglærte medarbejders vedkommende. Figur 3 illustrerer virksomhedsrepræsentanternes vurdering af udbyttet af IKA i forhold til tilrettelæggelsen af de pågældende medarbejders voksen- og efteruddannelse.

**Figur 3**  
**I hvilken grad har IKA bidraget til en bedre tilrettelæggelse af de pågældende medarbejders voksen- og efteruddannelse?**



Anm.: n = 43.

Virksomheder der har svaret "Ved ikke", indgår ikke i figuren.

Kilde: Virksomhedssurvey.

Som figuren viser, vurderer 79 % af respondenterne at brugen af IKA i nogen grad eller i høj grad har bidraget til en bedre tilrettelæggelse af medarbejdernes voksen- og efteruddannelse.

Den ringe udbredelse af kendskabet til og brugen af IKA sammenholdt med den positive vurdering af programmet indikerer at der var et uudnyttet potentiale. Både de virksomheder der anvendte IKA, og de institutioner der tilbød afklaringen, havde positive erfaringer med programmet.

### **Evalueringens vurdering**

Evalueringens gruppen ser indførelsen af IKV som en positiv forandring der kan øge interessen for at forsøge at få sine realkompetencer anerkendt. IKV, som giver mulighed for at få udstedt uddannelsesbeviser hhv. kompetencebeviser for anerkendte kompetencer i forhold til uddannelsesmål, indebærer flere anvendelsesmuligheder end IKA der primært sigtede imod afkortning eller planlægning af AMU-forløb. IKV vil kunne anvendes i flere sammenhænge, herunder af virksomhederne som led i deres kompetenceudvikling af medarbejderne.

IKV er – som IKA var det – et tilbud til den enkelte deltager. Virksomhederne kan derfor kun gøre brug af IKV med medarbejderens samtykke. I den forbindelse konstaterer evalueringens gruppen at der er et skisma mellem det tankesæt der ligger bag IKA og IKV på den ene side, og den praksis der har udviklet sig på nogle institutioner der i høj grad også ser IKA/IKV som et tilbud til virksomhederne. Det er evalueringens gruppes vurdering at mange virksomheder har gavn af og vil kunne få endnu større gavn af at deres medarbejdere kan få dokumenteret deres kompetencer både i forhold til rekruttering til job, ændringer af medarbejderes jobfunktioner og i forbindelse med kompetenceudviklingsplanlægning i bred forstand.

I forbindelse med overvejelserne om virksomhedernes gavn af IKV må det dog understreges at institutionerne skal foretage vurderingerne i forhold til uddannelsesmål i AMU-systemet frem for i forhold til virksomhedernes uddannelsesbehov. Ønsker virksomheder at få foretaget kompetencevurderinger i forhold til andre mål end dem der fremgår af FKB'erne, er der mulighed for dette i form af brugerfinansieret indtægtsdækket virksomhed (IDV).

Når nogle institutioner er forbeholdne i forhold til hvor udbredt de forventer at IKV vil blive i AMU, fx med henvisning til de mange korte forløb på AMU, er det forståeligt, men evalueringens gruppen vil gerne understrege at der ikke er noget i vejen for at institutionerne kan foretage IKV i forhold til både enkeltfag og flere uddannelsesmål inden for en FKB.

---

### **Evalueringens gruppen anbefaler**

- at de institutioner der udbyder AMU, gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og anvendelsen af IKV, fx i forbindelse med det opsøgende arbejde.

---

#### **5.2.6 Flexibilitet i tilrettelæggelsen af udbud i forhold til deltagerbehov**

Nyt AMU er et forsøg på at etablere en mere fleksibel sammenhæng mellem på den ene side FKB'ernes uddannelsesmål og på den anden side deltagerens arbejdsliv. Skolerne kan sammenligne de forskellige uddannelsesmål fra FKB'erne så de i højere grad modsvarer behovene blandt

deltagere og virksomheder. Dette kan betyde en højere grad af fokus på dels den læring der finder sted på jobbet, dels den måde hvorpå uddannelserne kan bidrage til at give den enkelte deltager grundlæggende erhvervsrettede kompetencer som knytter an til bestemte jobområder (jf. FKB'erne).

### **Fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen**

De selvevaluerende institutioner giver udtryk for at de så vidt muligt anvender fleksible tilrettelæggelsesformer. I selvevalueringsrapporterne nævnes især splitkurser hvor undervisningen tilrettelægges i opdelte forløb. Nogle af institutionerne anvender også åbent værksted, men flere påpeger at det kræver mange deltagere for at økonomien kan hænge sammen, og at det desuden stiller store krav til lærerkompetencerne.

Besøgene på de fem selvevaluerende institutioner bekræftede det indtryk at Nyt AMU giver mulighed for en høj grad af fleksibilitet i tilrettelæggelsen. Omvendt var der flere der understregede at mange af de eksisterende muligheder for fleksibilitet også eksisterede før AMU-loven fra 2003. IBC mener at fleksibiliteten er for lille i forhold til praksisnær kompetenceudvikling, og finder det u hensigtsmæssigt at det ikke er lettere at kombinere AMU-undervisning og produktion på virksomhederne. Alt i alt indikerer dokumentationen dog at der med Nyt AMU er kommet bedre muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen.

### **Sammentænkning af enkeltfag og arbejdsmarkedsuddannelser**

En FKB kan indeholde både enkeltfag fra EUD og arbejdsmarkedsuddannelser. På den måde betød Nyt AMU en større fleksibilitet i forhold til at gå på tværs af de to systemer. Ideelt set kan det samme enkeltfag således bruges af såvel elever der er i gang med en erhvervsrettet grunduddannelse, som uddannede og ikke-uddannede der ønsker at følge undervisningen som efter- eller videreuddannelse.

Besøgene på de fem af de ti selvevaluerende institutioner efterlod dog det indtryk at det kun var noget institutionerne i begrænset omfang tænkte i, men man var omvendt glad for muligheden i forhold til de FKB'er hvor der også indgår enkeltfag.

### **Sammentænkning af forskellige læringsformer på virksomhederne**

Som figur 7, side 111, viser, anvender det store flertal af virksomheder både sidemandsoplæring og intern kompetenceudvikling som supplement til AMU og andre eksterne former for uddannelse. Et oplagt perspektiv for udbyderne af AMU kunne derfor være at gå i tættere dialog med virksomhederne om hvordan AMU kan dække behovet for grundlæggende erhvervsrettet uddannelse i samspil med virksomhedsintern instruktion, sidemandsoplæring, leverandørkurser mv.

### **Virksomhedsforlagt undervisning**

En af måderne at fremme praksisnærheden i undervisningen på kan være ved at gøre den virksomhedsforlagt. Denne mulighed bruger flere af de selvevaluerende institutioner. Imidlertid fremhæver nogle at den virksomhedsforlagte undervisning indebærer ekstra udgifter, fx i forbindelse med lærernes ekstra transporttid og skæve arbejdstider samt det mistede taxametertilskud til bygningsdrift. Dette problem vil lovforslaget fra marts 2008 om diverse justeringer af de økonomiske rammevilkår i forlængelse af trepartsaftalen af 12. oktober 2007 dog imødegå<sup>30</sup>.

Når virksomheder har rekvireret uddannelsesforløb, foretrækker de ofte virksomhedsforlagt undervisning. Og når virksomhederne selv betaler, forventer de typisk at undervisningen tilrettelægges i tæt samarbejde med virksomhederne. De selvevaluerende institutioner fortæller at virksomhederne til gengæld ikke har direkte indflydelse på tilrettelæggelsen af AMU-forløbene, men at indholdet og formen tilrettelægges med udgangspunkt i de deltagere der er tilmeldt.

### **Generelle kompetencer**

Virksomhedssurveyen viser at 48 % af de virksomheder der anvender AMU, oplever at AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer frem for på hvad virksomheden har brug for (30 % har dog svaret "Ved ikke"). Dette resultat er dog ikke nødvendigvis et problem for AMU-systemet der har et bredere perspektiv end blot at opfylde den enkelte virksomheds umiddelbare behov. Omvendt er der samtidig en forventning om at AMU-systemet i et eller andet omfang bidrager til at dække virksomhedernes behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Denne forventning kommer blandt andet til udtryk gennem begrebet "praksisnær kompetenceudvikling".

### **Praksisnær kompetenceudvikling**

Praksisnær kompetenceudvikling er et vigtigt begreb i forhold til den måde uddannelse tænkes på i AMU-systemet hvor der fokuseres på læringens mål, indhold og tilrettelæggelse<sup>31</sup>. Praksisnær kompetenceudvikling er ikke en ny tilrettelæggelsesform, men snarere en måde at se uddannelse på hvor kompetenceudvikling finder sted med hele arbejdslivet som læringsarena frem for som noget der fortrinsvis foregår på en uddannelsesinstitution.

Der er forskellige opfattelser af hvad praksisnær kompetenceudvikling er. Opfattelserne spænder fra at det kun dækker over at flytte undervisningen ind på virksomheden, over noget der handler om at virksomheder og medarbejdere har væsentlig indflydelse på undervisningens mål, indhold

<sup>30</sup> Se "Forslag til lov om ændring af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksen-uddannelse) m.v. (Fleksibel deltagerbetaling, betaling for sen kursusafmelding og udeblivelse og tillægspris for uopfyldte hold)"

<sup>31</sup> Se Undervisningsministeriet: "Vejledning om fælles kompetencebeskrivelser, arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i fælles kompetencebeskrivelser", 2004. Kapitel 13 handler om praksisnær kompetenceudvikling.

og tilrettelæggelse, og til aktiviteter som forudsætter en koordination og arbejdsdeling mellem den formelle uddannelse på skolen og (den nonformelle eller uformelle) praksislæring på virksomheden. Der er med andre ord ikke tale om noget entydigt begreb med en præcis afgrænsning.

Der kan således være et vist overlap mellem arbejdsmarkedsuddannelser og de virksomhedsfinansierede forløb der begge er rettet imod praksisnær kompetenceudvikling. Af interviewene med AMU-deltagere i job fremgår det at de i høj grad oplever at arbejdsmarkedsuddannelserne er relevante for deres job, og at de umiddelbart kan anvende det de har lært.

Nogle af de selvevaluerende institutioner overvejer hvordan AMU-systemet kan gøres mere praksisnært. AMU Nordjylland foreslår således i sin selvevalueringsrapport at AMU bør indeholde moduler der kan tages før og efter arbejdsmarkedsuddannelserne. Før-modulet kan have det formål at målrette læringen i samspil med virksomhed og deltagere, fx gennem IKA (eller nu IKV), og efter-modulet kan have det formål at øge effekten af det lærte og stimulere til videre læring på arbejdspladsen. Dertil kommer at flere af de selvevaluerende institutioner vurderer at der kan være behov for at sikre incitamenterne til at gennemføre praksisnær undervisning på virksomhederne.

Den praksisnære kompetenceudvikling forudsætter at underviserne har et kendskab til den pågældende virksomheds arbejdsfunktioner og læringsmuligheder for at sikre størst mulig overensstemmelse mellem virksomhedens og medarbejdernes behov og læringen. En måde at styrke disse kompetencer på blandt underviserne er at bruge praktik på virksomhederne som fx IBC benytter sig af.

### **Evalueringens gruppes vurdering**

Evalueringens gruppe vurderer at der i dag er rige muligheder for en høj grad af fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelsen af uddannelse i tilknytning til FKB'erne, herunder som praksisnær kompetenceudvikling.

Der er interessante perspektiver i at tænke forskellige typer af kompetenceudvikling sammen, herunder arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i kombinationer med virksomhedsintern instruktion, sidemandsoplæring mv. Et sådant perspektiv lægger op til at dialogen om praksisnær kompetenceudvikling mellem udbydere af AMU og virksomheder udvikles yderligere.

Evalueringens gruppe har noteret sig at regeringen og arbejdsmarkedets parter med deres aftale fra oktober 2007 lægger op til at styrke fleksibiliteten i udbuddet af AMU<sup>32</sup>. Der er således enighed om at åbne op for at institutionerne må aftale et tillæg til den fastsatte normpris (deltager-

<sup>32</sup> Regeringen m.fl.: "Markant styrkelse af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse", s. 3.



pris) på arbejdsmarkedsuddannelserne hvis der er tale om at særlige fleksible tilrettelæggelses- eller afholdelsesformer indebærer ekstra omkostninger. Desuden er der enighed om at tillade at institutionerne kan opkræve en tillægspris for uopfyldte hold (tomme pladser) der tidligere typisk ville være blevet aflyst. Også dette forventes at ville øge fleksibiliteten og aktiviteten. Disse ændringer vil kunne imødegå nogle af de barrierer som også de selvevaluerende institutioner har påpeget.

Evalueringsgruppen vurderer at det kan være hensigtsmæssigt at udvikle modeller for moduler hhv. før og efter arbejdsmarkedsuddannelserne for at styrke sammenhængen mellem uddannelse og job. Disse kan have form af tilvalgsmuligheder for virksomhederne hvor underviserne fungerer som pædagogisk-faglige konsulenter. Formålet kunne være at sætte fokus på hvordan deltagerens ny erhvervede kompetencer bringes i spil i praksis på arbejdspladsen. På den måde optimeres deltagerens udbytte af de opnåede kompetencer, de stimuleres til videre læring, og der sikres en konkret sammenhæng mellem på den ene side AMU og på den anden side læring via beskæftigelse og anden uddannelse. Et sådant tiltag vil desuden kunne bidrage væsentligt til den løbende kvalitetsudvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne. En god måde at kvalificere praksisnær kompetenceudvikling på ville være at etablere før- og efter-moduler. Regelsættet bør derfor justeres i overensstemmelse hermed.

---

### **Evalueringgruppen anbefaler**

- at de institutioner der udbyder AMU, inddrager virksomhederne i vurderinger af hvordan AMU kan dække behovet for grundlæggende erhvervsrettet uddannelse i samspil med virksomhedsinternen instruktion, sidemandsoplæring mv.
- at Undervisningsministeriet initierer en udvikling af før-moduler der lægger op til arbejdsmarkedsuddannelserne, og efter-moduler der følger op på arbejdsmarkedsuddannelserne, med henblik på anvendelse i jobmæssige sammenhænge.

## 5.3 Institutionernes indsats indadtil

Dette afsnit ser nærmere på hvad institutionerne gør for at være klædt på til at arbejde med Nyt AMU med særligt henblik på udbudspolitikken og bestyrelsens rolle i forhold til denne, organiseringen af det opsøgende arbejde, kompetenceudviklingen af medarbejderne og endelig hvorvidt Undervisningsministeriets kvalitetssystem Viskvalitet bruges til at sikre kvaliteten af udbuddet.

### 5.3.1 Bestyrelsens rolle i forhold til udbudspolitik

I januar 2004 meddelte Undervisningsministeriet institutioner med erhvervsrettede uddannelser at institutionernes bestyrelser havde pligt til en gang om året at vedtage en udbudspolitik for at sikre "at institutionerne arbejder bevidst med de arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske målsætninger for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, herunder de særlige krav der gælder for udbud inden for rammerne af de fælles kompetencebeskrivelser"<sup>33</sup>. Blandt kravene fremgår det at udbudspolitikken skal være nedskreven og lægges på institutionens hjemmeside og indeholde en politik for hvordan institutionen vil afdække de regionale uddannelsesbehov, og for hvordan institutionen vil imødekomme disse.

Med hensyn til arbejdsdelingen mellem ledelse og bestyrelse fremgår det af brevet at det er bestyrelsen der "træffer beslutning om udbudspolitikken på baggrund af oplæg fra institutionens leder", og at udbudspolitikken skal lægges "til grund for institutionsledelsens konkrete beslutninger om forvaltning af denne forpligtelse".

Selvom det fremgår af selvevalueringsrapporterne at institutionerne har udarbejdet udbudspolitik, efterlod besøgene på de fem selvevaluerende institutioner det indtryk at udbudspolitikken kun i begrænset omfang blev brugt som grundlag for at afdække (regionale) behov og tage stilling til hvordan behovene skal imødekommes. Der blev dog også givet et par eksempler på udbudspolitiske principper der dannede grundlag for institutionernes AMU-udbud.

På AMU-Fyn har man således et strategisk princip om især at sigte imod de nederst placerede personalegrupper i virksomhedernes organisationer og at nå disse fx gennem samarbejde med organisationer som 3F samt kontaktpersoner i virksomhederne. Et andet eksempel på en udbudspolitisk strategi er på Københavns Tekniske Skole hvor man sigter imod kun at udbyde AMU inden for de områder hvor man har EUD. I forbindelse med fusionen mellem det tidligere AMU-København og Københavns Tekniske Skole i 2003 kom man i en situation hvor man havde AMU

<sup>33</sup> Se Undervisningsministeriets brev til institutioner for erhvervsrettet uddannelse samt CVU, Vitus Bering: "Krav om formulering af en udbudspolitik for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse", 20. januar 2004.

inden for områder hvor man ikke udbød EUD, og dette har betydet at man i et vist omfang har afviklet AMU der ikke passede til grunduddannelsesprofilen.

I rapporten "AMU i nye klæder"<sup>34</sup> opstilles en liste med fire punkter der tilsammen kendetegner den gode udbudspolitik. Listen er blevet til på baggrund af en gennemlæsning af 88 udbudspolitikker som institutionerne har indsendt til Undervisningsministeriet:

- Samlede overvejelser vedrørende institutionens muligheder, viden og ressourcer med klar sammenhæng mellem regionens udvikling og institutionens udbud
- Overvejelser omkring regionens specifikke behov frem for mere generelle og landsdækkende tendenser
- Klare og velovervejede prioriteringer i forhold til udbud og efterspørgsel
- En klar og velovervejede udliciteringspolitik hvor institutionerne fremlægger overvejelser og begrundelser for udlicitering af uddannelser.

De udbudspolitikker som enten er vedlagt eller refereret i selvevalueringsrapporterne, peger sammen med indtrykkene fra besøgene på de fem selvevaluerende institutioner på at det nærmere er undtagelsen end reglen at institutionerne lever op til de kriterier for god udbudspolitik som "AMU i nye klæder" opstillede. Et andet indtryk som besøgene på de selvevaluerende institutioner efterlod, var at bestyrelserne generelt set kun spillede en mindre rolle i forhold til formuleringen af institutionens udbudspolitik.

### **Evalueringens vurdering**

Evalueringens gruppen kan tilslutte sig de kriterier for god udbudspolitik som "AMU i nye klæder" opstiller, men må samtidig konstatere at der er en vis afstand mellem praksis på institutionerne og de ideelle fordringer. Det virker som om at mange institutioner snarere søger at opfylde den "her og nu-efterspørgsel" de møder, frem for mere aktivt at prioritere deres udbud og forsøge at påvirke efterspørgslen på længere sigt.

Udbudspolitikken bør være et centralt tema både hos ledelsen og bestyrelsen på institutionerne. Det er tilsyneladende vanskeligt for institutionerne at prioritere udbudspolitikken i en tid hvor de har større fokus på den efterspørgsel der umiddelbart er til stede, end på at dække lokale behov bredt. Derfor bør Undervisningsministeriet ud over at stille krav til udbudspolitikken også sørge for at institutionerne bliver vejledt så udbudspolitikken lettere kan få en central plads på institutionerne.

<sup>34</sup> Morten Lassen og Peter Plougmann: "AMU i nye klæder", 2005, s. 17.

---

## Evalueringsgruppen anbefaler

- at bestyrelser og ledelse på de institutioner der udbyder AMU, prioriterer arbejdet med udbudspolitikken.
  - at Undervisningsministeriet styrker vejledningen af AMU-udbydernes bestyrelser og ledelser i forhold til hvordan udbudspolitik kan udformes og bruges i det daglige arbejde.
- 

### 5.3.2 Det opsøgende arbejde

I forhold til at fremme AMU-systemets dækning af virksomhedernes behov for voksen- og efteruddannelse spiller institutionernes opsøgende arbejde og dialog med virksomhederne en vigtig rolle. Dokumentationsmaterialet belyser dels kontakten mellem udbyderne af AMU og virksomhederne, dels hvordan institutionerne har organiseret deres opsøgende arbejde. Virksomhedssurveyen kaster lys over hvordan virksomhederne vurderer omfanget og karakteren af kontakter, hvilket vil blive behandlet i det følgende. Derefter vil vi med udgangspunkt i institutionernes skriftlige og mundtlige udsagn belyse hvordan de internt har grebet organiseringen af det opsøgende arbejde an.

#### Det opsøgende arbejdes betydning og sigte i institutionernes optik

Institutionerne giver i selvevalueringsrapporterne udtryk for at det opsøgende arbejde er vigtigt for dem da det i vid udstrækning er herigennem at deres uddannelsesstilbud kan markedsføres. Institutionerne er generelt meget optaget af at styrke det opsøgende arbejde, herunder udviklingsarbejde og kompetenceudvikling, og vurderer at det er af afgørende betydning for rekrutteringen af deltagere til AMU.

Der findes flere eksempler på måder hvorpå de selvevaluerende institutioner ruster sig til at gennemføre det opsøgende arbejde. Af disse kan nævnes:

- Tværinstitutionelt TUP-projekt med det sigte at øge samarbejdet med små og mellemstore virksomheder
- Samarbejde med andre institutioner om konsulentuddannelse til lærere og ledere.

Der tegner sig ikke noget entydigt billede af hvilke typer af virksomheder de selvevaluerende institutioners opsøgende arbejde især er rettet imod, men flere peger dog på at der sker en prioritering af bestemte typer af virksomheder i forhold til branche, geografi og størrelse. Flere af institutionerne nævner at mellemstore og store virksomheder prioriteres, og AMU-Fyn vurderer da også at der "er en stor underskov af små virksomheder der aldrig nås da det er økonomisk urentabelt".

Der er dog også tegn på at udviklingen i virksomhedskontakten bevæger sig i retning af et bredere virksomhedsfokus, blandt andet understøttet af Undervisningsministeriets forsøg med kompetencecentre i lærende regioner der blev gennemført i perioden 2006-2007. Således skriver Erhvervsakademiet Nordsjælland at det efter at være blevet udnævnt til kompetencecenter arbejder videre med at professionalisere og koordinere markedsføring og salgsbesøg. Hvor akademiet førhen prioriterede store kunder, arbejder det nu mere systematisk med alle virksomheder i Nordsjællandsområdet. Også AMU-Fyn påpeger den positive betydning af forsøget med kompetencecentre i forhold til de små virksomheder selvom netværksdannelsen er tidskrævende. Institutionen har i tidens løb opbygget adskillige netværk sammen med små virksomheder, men har dog "gjort den kedelige erfaring at netværkene hurtigt går i opløsning når konsulenterne af ledelsen sættes på nye opgaver".

Når institutionerne skal vurdere fordele og ulemper ved deres opsøgende arbejde, nævner de blandt fordelene at det opsøgende arbejde giver kendskab til uddannelsesbehov og giver flere kunder. Blandt ulemperne nævner de at det er ressourcekrævende, herunder i forhold til logistik og planlægning, og at udbyttet ikke altid står mål med de investerede ressourcer.

### **Virksomhedernes beskrivelse af kontakten med institutionerne**

Mens de selvevaluerende institutioner i deres selvevalueringsrapporter hævder at de forsøger at inddrage de små virksomheder og mindre brancher i virksomhedskontakten, viser virksomhedssurveyen at omfanget af udbydernes kontakt til virksomhederne stadig afhænger af både virksomhedernes størrelse og branche. Mens 27 % af virksomhederne der har under 10 ansatte, er blevet kontaktet, gælder det 53 % af virksomhederne med over 100 ansatte.

Hvad angår brancher er der også forskel på hvilke typer af virksomheder der er blevet kontaktet. Inden for træindustrien er 63 % af virksomhederne inden for de ufaglærtes beskæftigelsesområde blevet kontaktet, og 65 % inden for de faglærtes. De tilsvarende andele er væsentligt lavere for køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen med hhv. 20 % inden for de ufaglærtes område og 21 % inden for de faglærtes og for handels-, administrations-, kommunikations- og ledelsesbranchen med hhv. 26 % og 28 %. Samlet set er 50 % af de virksomheder der anvender AMU, blevet kontaktet om efteruddannelsesmuligheder af en AMU-udbyder, mens det gælder for 22 % af de virksomheder der ikke bruger AMU.

Tablet 11 giver et overblik over kontakten mellem virksomhederne og AMU-udbyderne – både de situationer hvor virksomhederne selv har henvendt sig til institutionerne, og de situationer hvor institutionerne har opsøgt virksomhederne.

**Tabel 11****Har virksomheden været i kontakt med en eller flere AMU-udbydere inden for de seneste to år i følgende sammenhænge?**

	Alle virksomheder	Virksomheder der har gjort brug af AMU i 2006	Virksomheder der ikke har gjort brug af AMU i årene 2004-06
Virksomheden har selv kontaktet AMU-udbydere vedrørende efteruddannelsesmuligheder	34 %	77 %	7 %
AMU-udbydere har kontaktet virksomheden vedrørende efteruddannelsesmuligheder	34 %	50 %	22 %
AMU-udbydere har gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for voksen- og efteruddannelse	4 %	11 %	1 %
Virksomheden har sammen med en AMU-udbydere tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere	25 %	29 %	0 %

Kilde: Virksomhedssurvey, s. 19.

Som tabellen viser, har 34 % af alle virksomheder med mindst fem ansatte inden for de seneste to år selv kontaktet en institution der udbyder AMU, vedrørende voksen- og efteruddannelsesmuligheder. Ikke overraskende gælder det for 77 % af de virksomheder der bruger AMU, mens det kun gælder for 7 % af dem der ikke bruger AMU.

34 % af virksomhederne er blevet kontaktet om efteruddannelsesmuligheder af en institution der udbyder AMU. Her er der en mindre forskel på størrelsen af den andel der har gjort brug af AMU (50 %), og den andel der ikke har (22 %). Dette forekommer logisk idet de der selv henvender sig til en AMU-udbydere, må formodes at have de mest udtalte behov. Når 50 % af de virksomheder som er blevet kontaktet af en AMU-udbydere, gjorde brug af AMU i 2006, mens det ifølge surveyen er 30 % af alle virksomheder der har gjort brug af AMU i 2006, kan det være et udtryk for enten at det opsøgende arbejde har en effekt, eller at institutionerne især opsøger de virksomheder der er mest tilbøjelige til at anvende AMU.

En meget lille andel af virksomhederne (4 %) svarer at en AMU-udbydere har gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for voksen- og efteruddannelse. Også her findes den største andel hos virksomheder der bruger AMU (11 %).

Endelig viser tabellen at 25 % af alle virksomheder sammen med en AMU-udbyder har tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere. Skræddersyede kurser forbeholdt bestemte virksomheder kan være identiske med eller forskellige fra arbejdsmarkedsuddannelser. Men hvis kurserne er forbeholdt deltagere fra bestemte virksomheder eller tilsvarende, skal de finansieres uden tilskud som IDV.<sup>35</sup>

### Organiseringen af det opsøgende arbejde

Teknologisk Institut udgav i oktober 2006 en rapport med fokus på god praksis i overvågning af kompetenceudviklingsbehov.<sup>36</sup> Rapporten sammenfatter den gode praksis på institutionerne i fem kategorier der fremgår af den følgende tekstboks.<sup>37</sup>

#### God praksis med hensyn til overvågning af kompetenceudviklingsbehov

- **Direkte kontakt.** Den direkte kontakt med virksomheder og institutioner kan foregå på mange måder, og der findes professionelle værktøjer til at støtte dette arbejde.
- **Den indirekte kontakt** gennem netværk med erhvervsorganisationer, faglige netværk, personlige netværk og anden kontakt til virksomhederne spiller en stor rolle for overvågningen af kompetenceudviklingsbehovet.
- **Analyser** og den daglige nyhedsstrøm er informationskilder til udviklingsbehovet – her er det ikke kontakt til virksomhederne, der er afgørende.
- **Bestyrelser og lokale uddannelsesudvalg** spiller en rolle i mange skolars overvågning af kompetenceudviklingsbehov.
- **Skolens** måde at organisere, planlægge og kommunikere på har betydning for, hvor opmærksom og fleksibel skolen kan være i forhold til behovet for kompetenceudvikling.

Kilde: Teknologisk Institut: "AMU Kompetenceovervågning – En undersøgelse af god praksis i overvågningen af kompetenceudviklingsbehov", 2006

Rapporten fra Teknologisk Institut om kompetenceovervågning på AMU indeholder en lang række eksempler på god praksis, herunder også i forhold til hvordan det opsøgende arbejde er orga-

<sup>35</sup> Jf. bekendtgørelse af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v., § 3, stk. 6, og § 4.

<sup>36</sup> Teknologisk Institut: "AMU Kompetenceovervågning – En undersøgelse af god praksis i overvågningen af kompetenceudviklingsbehov", 2006. Undersøgelsens empiriske grundlag er en spørgeskemaundersøgelse blandt alle offentlige AMU-udbydere plus fem institutionscases (en af disse, IBC, er en af denne evalueringens selvevaluerende institutioner). Hertil kom en workshop for samtlige AMU-udbydere i august 2006.

<sup>37</sup> Do., s. 3. Der er tale om en ordret gengivelse.

niseret på skolerne.<sup>38</sup> Se følgende tekstboks. Vi har i denne evaluering forsøgt at vurdere hvorvidt de selvevaluerende institutioner har hvad Teknologisk Institut ville kalde en god praksis i forhold til organiseringen af det opsøgende arbejde.

Besøgene hos de udvalgte AMU-udbydere indikerede at arbejdet med at eksplicite strategier for det opsøgende arbejde ikke er prioriteret af AMU-institutionerne. De besøgte institutioner havde enten ikke en nedskrevet strategi eller slet ingen strategi overhovedet i forhold til det opsøgende arbejde.

Besøgene viste dog at der som regel var en organisation og en mere eller mindre klar arbejds- og opgavefordeling, herunder mellem lærere og konsulenter. Et eksempel på dette er AMU Nordjylland hvor det især er konsulenterne der opsøger nye kunder, mens lærerne har løbende kontakt med eksisterende kunder. På IBC og AMU-Fyn var der i højere grad en forventning om at alle lærere og konsulenter kunne bidrage til det opsøgende arbejde i alle faser af arbejdet.

I forhold til om medarbejderne har de rette værktøjer til det opsøgende arbejde, er der stor forskel på om institutionerne anvender systematisk dataunderstøttelse af deres virksomhedskontakt. På den ene side er der institutioner der slet ikke anvender dette eller kun er i færd med at overveje mulighederne. På den anden side er der institutioner som Erhvervsakademiet Nordsjælland der skriver at den i mange år har arbejdet professionelt med CRM<sup>39</sup>-systemer som understøttende værktøj til den professionelle kontakt med skolens kunder. Endelig er der AMU Nordjylland der har sit eget CRM-system (SuperOffice) og i øvrigt bruger KOB<sup>40</sup>, brancheanalyser mv., og AMU-Fyn der især anvender KOB og lokale oplysninger.

#### God praksis for opsøgende arbejde

- **Er vores strategi klar, veldefineret og nedskrevet?** Det er god praksis at arbejde systematisk med strategier. Kvalitetsmodeller, som EFQM, sætter skriftlighed på både procedurer, mål og opfølgning. Strategier kan gøre mål og arbejdsform synlige for alle og letter dialogen mellem ledelse, bestyrelse, lokale uddannelsesudvalg og medarbejdere. Ansvar for arbejdet med strategien ligger hos skolens ledelse, der organiserer arbejdet i overensstemmelse med skolens tradition og kultur.
- **Er strategien en hjælp – eller en spændetroje?** Strategier skal støtte arbejdet – ikke spænde ben og bureaukratisere. Det er god praksis at skrive – men skriv kort og præcist. Det

<sup>38</sup> Teknologisk Institut: "AMU Kompetenceovervågning – En undersøgelse af god praksis i overvågningen af kompetenceudviklingsbehov", 2006, s. 17. Der er tale om en ordret gengivelse i oversigten.

<sup>39</sup> Customer Relationship Management (virksomhedsdatabase med søgemulighed).

<sup>40</sup> Online adgang til virksomhedsinformationer (<https://www.kob.dk/default.aspx>).



er god praksis, at skolen skaber plads til initiativ og iværksætterånd blandt medarbejderne. Det er i mødet mellem virksomhed og medarbejder, at behovene afklares, og der skabes noget nyt. Der skal være plads til ildsjælene.

- **Bliver vores strategi evalueret?** Det er god praksis at have nogle entydige og målbare mål i strategien samt at indbygge evaluering og opfølgning.
- **Er procedurer nedskrevet?** Det er god praksis at nedskrive procedurer for fx markedsføring, virksomhedskontakt og salgsproces. Nedskrevne procedurer gør arbejdsgangen synlig for alle og gør det lettere at evaluere og kvalitetssikre. En procedure definerer aktiviteten, placerer ansvar og beskriver fremgangsmåder, godkendelsesprocedurer, milepæle og tjeklister.
- **Er strategier, handlingsplaner og procedurer kommunikeret?** Det er god praksis at kommunikere strategier, handlingsplaner og procedurer, så alle relevante medarbejdere kender dem. Kommunikationskanaler kan være internet, møder, medarbejderblad, opslagstavler, kvalitetshåndbøger mv. Det er god praksis at evaluere kommunikationsindsatsen.
- **Orienterer hele skolen sig mod dem, vi skal betjene?** Det er god praksis, at skolen på alle planer orienterer sig mod det erhvervsliv og de institutioner, som skolen betjener. Det er god praksis at være indstillet på at arbejde på erhvervslivets vilkår.
- **Har medarbejderne de rette kompetencer til opgaverne?** Det er god praksis at sikre de nødvendige kompetencer hos medarbejderne. Sælgerne skal åbne dørene til nye virksomheder, uddannelseskonsulenterne skal kunne rådgive virksomhederne. Brug listen over arbejdsfunktioner til inspiration.
- **Har medarbejderne de rette værktøjer?** Det er god praksis, at medarbejderne har værktøjer, der passer til opgaven og ambitionerne. Det kan være fælles kalender- og bookingsystem, intranet, CRM-system, fælles telefonliste mv.
- **Fungerer den interne vidensdeling?** Det er god praksis, at de mange input fra kursister, virksomhedsbesøg, møder, analyser og andre kilder spredes mellem medarbejderne. Det kan ske gennem samtale, fredagsmøder, mødereferater, CRM-systemer, intranet mv.
- **Fungerer eksternt vidensdeling?** Det er vigtigt at opsøge viden i de netværk, man bevæger sig i uden for skolen – og det er god praksis at bringe den viden med tilbage til skolen.

*Teknologisk Institut: "AMU Kompetenceovervågning – En undersøgelse af god praksis i overvågningen af kompetenceudviklingsbehov", 2006*

### **Evalueringegruppens vurdering**

Gennem det opsøgende arbejde kan virksomhederne på den ene side opnå større klarhed over hvad AMU-udbydere kan og ikke kan tilbyde i forhold til deres medarbejders behov for voksen- og efteruddannelse. På den anden side kan udbydere opnå vigtige informationer om virksomhedernes kompetencebehov som grundlag for tilrettelæggelse og tilpasning af deres udbud af erhvervsrettet uddannelse. Institutionerne kan derved blive i stand til at udvikle sig til at blive virksomhedernes kompetencepartnere frem for alene at være kursusleverandører.

Institutionerne prioriterer i dag især det opsøgende arbejde over for større virksomheder eller allerede kendte kunder hvor sandsynligheden for aktivitetsfastholdelse umiddelbart er størst og derfor bedst står mål med de midler de investerer i det opsøgende arbejde. Omvendt prioriterer institutionerne kun i mindre grad det opsøgende arbejde i forhold til små og mellemstore virksomheder og mindre bruger- eller faggrupper. Denne manglende bredde i det opsøgende arbejde er uheldig i forhold til at sikre en bred anvendelse og et dækkende udbud af AMU. En mere eksplicit strategi for det opsøgende arbejde kan også være med til at sikre kvaliteten af det opsøgende arbejde.

Det er evalueringsgruppens vurdering at AMU-udbydere bør udvikle deres strategier for det opsøgende arbejde med henblik på at kvalificere og imødekomme efterspørgslen efter arbejdsmarkedsuddannelser. Evalueringsgruppen tilslutter sig således Teknologisk Instituts kriterier for god praksis og opfordrer til at institutionerne arbejder hen imod disse.

Evalueringsgruppen er opmærksom på at Undervisningsministeriet i perioden 2006-2007 gennemførte et forsøg med regionale kompetencecentre med støtte fra Den Europæiske Socialfond blandt andet med det sigte at forbedre samspillet mellem uddannelsesinstitutioner og de små og mellemstore virksomheder samt at bidrage til den livslange opkvalificering af især de kortuddannede<sup>41</sup>. Det er evalueringsgruppens vurdering at erfaringerne fra disse kompetencecentre kan blive et springbræt for en kvalificering af det opsøgende arbejde blandt udbydere af AMU. Dette sandsynliggøres især hvis der etableres en mere permanent incitamentsstruktur som grundlag for samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne, herunder ikke mindst de små og mellemstore virksomheder.

---

### **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at de institutioner der udbyder AMU, udarbejder en strategi for deres opsøgende arbejde med bud på dels hvilke typer af virksomheder og deltagere de ønsker at nå med deres udbud, dels motiverede valg af organisationsform.
- at Undervisningsministeriet sikrer at udbydere af AMU fokuserer mere på de små virksomheder, fx gennem en incitamentsstruktur der fremmer det opsøgende arbejde.

---

<sup>41</sup> Se fx Undervisningsministeriets hjemmeside, ([http://us.uvm.dk/amu/rkc/Nyhedsbreve-kompetencecentre\\_000.htm](http://us.uvm.dk/amu/rkc/Nyhedsbreve-kompetencecentre_000.htm)), med nyhedsbreve fra de regionale kompetencecentre.

### 5.3.3 Kompetenceudvikling af institutionernes medarbejdere

Institutionernes omstilling til Nyt AMU har givet en række udfordringer inden for ændringer i organiseringen og rollerne hos de ansatte med heraf følgende behov for kompetenceudvikling. Selvom kompetenceudviklingen i forhold til omstillingen til Nyt AMU principielt set vedrører alle medarbejdere på de institutioner der udbyder AMU, vil der i det følgende især blive fokuseret på gruppen af lærere der dels er den største personalegruppe, dels er den gruppe hvorfra fx de virksomhedsopsøgende konsulenter ofte rekrutteres fra.

I rapporten "Lærer med mere – Jobprofiler og efteruddannelsesbehov hos AMU-lærere"<sup>42</sup> præsenterer Kubix<sup>43</sup> en model vedrørende fire lærertyper med fokus på karakteristika og udviklingsbehov. Kubix har identificeret to dimensioner som er lagt til grund for de fire kategorier. Det drejer sig om hvorvidt lærerne har et pædagogisk fokus kontra et fagligt fokus og et uddannelsesfokus kontra et virksomhedsfokus. Lærertypen kaldet "pædagogen" kombinerer således det pædagogiske fokus med et uddannelsesfokus, mens "coachen" kombinerer det pædagogiske fokus med et virksomhedsfokus. Lærertypen "mesterlæreren" kombinerer et uddannelsesfokus med et teknisk fagligt fokus, mens "fagkonsulenten" kombinerer et teknisk fagligt fokus med et virksomhedsfokus.

Rapporten konkluderer at der finder en bevægelse sted på skolerne fra en traditionel uddannelses- og undervisningstænkning til en større grad af fokusering på praksisnærhed, proces og virksomhedssamspil – en bevægelse der modsvares af overgangen til Nyt AMU. Dette indebærer i forhold til de fire nævnte lærertyper en tilsvarende udvikling hvor skolerne tilstræber lærerprofiler der ligner fagkonsulenten og især coachen. Men rapporten påpeger samtidig at der er en risiko ved denne bevægelse hvis den bliver for ensidig. I stedet anbefaler skolerne "sammenhængende strategier for bedre udnyttelse og ikke mindst udvikling af de styrker lærerne hver især besidder".<sup>44</sup>

#### De selvevaluerende institutioners praksis i forhold til de ansattes kompetenceudvikling

De fleste af de selvevaluerende institutioner har oplevet at medarbejderne i forbindelse med implementeringen af Nyt AMU har fået nye roller fordi institutionerne er blevet mere efterspørgselsorienterede og konsulenternes opsøgende arbejde er blevet vigtigere. Lærernes rolle har som følge heraf ændret sig så der stilles større krav om at den enkelte lærer kan indrette sig efter hvad deltagerne fra de enkelte virksomheder har brug for, herunder gennemføre undervisning på forskellige niveauer, tidspunkter og steder.

<sup>42</sup> Mette Semey og Sofie Saxtoft: "Lærer med mere – Jobprofiler og efteruddannelsesbehov hos AMU-lærere", Kubix, 2007, s. 44.

<sup>43</sup> Kubix er en privat konsulentvirksomhed

<sup>44</sup> Do., s. 46.

Alle de selvevaluerende institutioner har iværksat tiltag for at ruste institutionernes ansatte til de nye krav der er kommet med implementeringen af Nyt AMU. Det gælder både informationsmøder og konferencer om det nye ved AMU og særskilt kompetenceudvikling af medarbejderne. Omfanget og karakteren af den kompetenceudvikling medarbejderne har gennemgået, varierer dog fra institution til institution. Alle institutioner har haft kompetenceudviklingstiltag for nogle af medarbejdergrupperne, men ikke nødvendigvis dem alle. Selvevalueringsrapporterne giver det indtryk at især konsulenterne og de lærere der har med virksomhedskontakten at gøre, har deltaget i møder og temadage omkring den nye lærerrolle og samarbejdet med virksomhederne.

Besøgene på de fem selvevaluerende institutioner understøtter det indtryk at der finder en bevægelse sted på skolerne fra en traditionel uddannelses- og undervisningstænkning til et større fokus på praksisnærhed og virksomhedssamspil, og at dette indebærer et behov for en styrket indsats i forhold til især de underviserkompetencer der knytter sig til samspil med virksomheder. Dette stemmer godt overens med et af resultaterne fra undersøgelsen fra Kubix om det stigende virksomhedsfokus (se begyndelsen af dette afsnit).

På IBC, der har en lærerstab hvor alle er både langvarigt uddannede og har mindst tyve års relevant erhvervsmæssig erfaring, har man imødekommet behovet for konsulentkompetencer ved at tilbyde alle lærerne en certificeret coachuddannelse.

Der er gennemført en række tiltag på institutionerne for at informere og kompetenceudvikle de ansatte i forhold til Nyt AMU selvom evalueringsgruppen vurderer at der ikke alle steder er gjort tilstrækkeligt for at udbrede kendskabet til konceptet. Således viste det sig på seminaret at flere var usikre på hvad det nye ved Nyt AMU består i. For at sikre en vellykket implementering er det vigtigt at alle institutioner sikrer at alle der arbejder med AMU, får et grundlæggende kendskab til Nyt AMU og udvikler deres kompetencer så de kan løfte de opgaver som konceptet indebærer.

### **En ny formel AMU-læreruddannelse?**

Besøgene på de fem af de ti selvevaluerende institutioner gav meget forskellige tilbagemeldinger på hvorvidt de så et behov for etablering af en ny formel AMU-læreruddannelse. Tilbagemeldingerne afspejlede lærergruppens kompetenceprofiler: På den ene side så AMU-Fyn og AMU Nordjylland gerne at der blev etableret et nyt uddannelsesstilbud fordi de oplever at mange af deres undervisere kunne have gavn af at få styrket de kvalifikationer som Nyt AMU forudsætter at lærerne er i besiddelse af. En sådan uddannelse kunne være på diplomniveau selvom der i dag er lærere på AMU der ikke opfylder adgangskravene til VVU- og/eller diplomniveauet. På den anden side oplever en institution som IBC ikke et behov for en ny uddannelse fordi deres lærere er pædagogisk erfarne kandidater der som tidligere nævnt nu også ofte er i besiddelse af en særskilt coachuddannelse.

### **Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen konstaterer at Nyt AMU medfører en ny og anderledes rolle for lærere på arbejdsmarkedsuddannelserne. Det gælder både i forhold til tiden før AMU-loven fra 2003 og i forhold til lærerrollen for underviserne på EUD. Det er vigtigt at underviserne på AMU alle har et dokumenteret kompetencegrundlag for at undervise på arbejdsmarkedsuddannelserne. Derfor bør der stilles krav om at underviserne på Nyt AMU skal kunne tilrettelægge og gennemføre praksisnær kompetenceudvikling i samspil med de enkelte deltageres jobsituation og jobudvikling og i samspil med virksomheden.

Selvom der er forskel på hvordan behovet for uddannelse af AMU-lærerne opleves på de forskellige institutioner, vurderer evalueringsgruppen at der er behov for at Undervisningsministeriet tager initiativ til at etablere en formel videreuddannelse, fx som overbygning på pædagogisk grunduddannelse (PG), der sigter mod at dække de kompetencebehov som Nyt AMU har ført med sig i forhold til lærere og konsulenter.

---

### **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at Undervisningsministeriet fastsætter specifikke kompetencekrav til undervisere og konsulenter på AMU med fokus på praksisnær kompetenceudvikling, voksenundervisning og konsulentrollen. Disse kompetencekrav bør indgå i vurderingsgrundlaget i forbindelse med skolegodkendelser.
- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at etablere en formel videreuddannelse af undervisere og konsulenter, fx som overbygning på PG.
- at institutionsledelserne sikrer at alle der arbejder med AMU, har tilstrækkeligt stor indsigt i Nyt AMU.

---

### **5.3.4 Viskvalitet**

Uddannelsesinstitutionerne skal anvende fælles kvalitetssikringsredskaber udviklet af Undervisningsministeriet (bekendtgørelse nr. 802, § 17). Kvalitetssikringen af arbejdsmarkedsuddannelserne sker ifølge Undervisningsministeriets redegørelse i mange led af processerne omkring uddannelserne, fx i forbindelse med udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser gennem omsætning af arbejdsmarkedets behov hos udvalgene, institutionernes lokale tilpasning af udbud og gennemførelse til de lokale behov samt evaluering af undervisningen.

Alle AMU-deltagere skal efter endt uddannelsesforløb evaluere uddannelsen gennem Viskvalitet. Det samme gælder 20 % af de virksomheder der har medarbejdere på arbejdsmarkedsuddannel-

serne. Både Undervisningsministeriet, efteruddannelsesudvalgene og uddannelsesinstitutionerne har indflydelse på indholdet af Viskvalitet. Alle tre parter kan formulere spørgsmål til Viskvalitetsspørgeskemaet. Det betyder at den enkelte AMU-deltager der evaluerer et forløb, først møder et sæt fælles spørgsmål der er ens i alle spørgeskemaer, herefter spørgsmål fra efteruddannelsesudvalgene og endelig spørgsmål fra uddannelsesinstitutionerne hvis disse har valgt at udarbejde spørgsmål.

Resultaterne af evalueringerne med Viskvalitet skal ifølge reglerne anvendes af både Undervisningsministeriet, efteruddannelsesudvalg og institutionerne i arbejdet med at kvalitetssikre uddannelsesindsatsen. Alle – også offentligheden – kan se resultater for de fælles spørgsmål på enkeltuddannelsesniveau på en institution når mindst 35 deltagere hhv. 5 virksomheder har svaret på evalueringen af det pågældende uddannelsesforløb. Udvalgene har desuden adgang til at se resultater for de spørgsmål de selv formulerer, og institutionerne kan på lignende måde se resultater for egne formulerede spørgsmål. Institutionerne har desuden adgang til at se resultater helt ned på enkeltholdniveau, hvilket ingen af de andre interessenter har.

### **Undervisningsministeriets forventninger til og brug af Viskvalitet**

Undervisningsministeriet anvender ifølge sin redegørelse evalueringresultaterne fra Viskvalitet til kvalitetssikring af AMU generelt og til at belyse tilsynssager på institutionerne. Evalueringresultaterne er blevet brugt af ministeriet til en inddeling af institutionerne i grønne, gule og røde segmenter som baggrund for en årlig screening af hele AMU-systemet. Der bliver fulgt op på de uddannelsesinstitutioner der ligger i det røde segment. Der er dog ingen dialog om evalueringresultaterne mellem ministeriet og alle de enkelte institutioner.

Desuden står Undervisningsministeriet for systemudviklingen og vedligeholdelsen af Viskvalitet. I den forbindelse gennemfører ministeriet årlige møder med efteruddannelsesudvalgene og uddannelsesinstitutionerne. Ministeriet fremhæver i redegørelsen at det er både en ret og en pligt for institutionerne og efteruddannelsesudvalgene at deltage i den løbende systemudvikling.

Undervisningsministeriet ser ikke Viskvalitet som et indberetningssystem, men snarere som en "fælles evalueringplatform" hvor uddannelsesinstitutionerne og efteruddannelsesudvalgene kan evaluere uddannelsesindsatsen på arbejdsmarkedsuddannelserne. Det er ministeriets vurdering at det ikke er forbundet med ekstra administration for institutionerne at evaluere uddannelserne gennem Viskvalitet. Arbejdet indebærer ifølge Undervisningsministeriets redegørelse "hvad uddannelsesinstitutionen alligevel skulle gøre i forbindelse med afvikling af enhver form for skriftlig evaluering". Ministeriet vurderer da også at alle AMU-udbydende institutioner i dag anvender Viskvalitet.

### **Efteruddannelsesudvalgenes brug af Viskvalitet**

Efteruddannelsesudvalgene skal ifølge reglerne anvende Viskvalitet i kvalitetssikringen. Interviewundersøgelsen giver det indtryk at det ofte er efteruddannelsesudvalgenes sekretariater der en eller to gange årligt udarbejder kvalitetsrapporter med udgangspunkt i resultaterne fra Viskvalitet. Kvalitetsrapporterne drøftes i de fleste udvalg, men der er ifølge de interviewede repræsentanter for efteruddannelsesudvalgene sjældent grund til at reagere på dem fordi de overordnet er positive.

I enkelte efteruddannelsesudvalg følges kvalitetsudviklingen meget nøje via Viskvalitet ifølge interviewene med repræsentanter for efteruddannelsesudvalg. Her tager efteruddannelsesudvalgene kontakt til uddannelsesinstitutionerne hvis resultaterne fra Viskvalitet indikerer at der er problemer med kvaliteten. Flere efteruddannelsesudvalg påpeger dog at de ofte hører om problemerne via organisationerne før de bliver opmærksomme på dem via Viskvalitet.

Enkelte af efteruddannelsesudvalgene er ved at iværksætte kvalitetssikringstiltag hvortil resultaterne fra Viskvalitet kan bruges. Et eksempel på dette er et efteruddannelsesudvalg der vil lave en smiley-ordning der skal bygge videre på Viskvalitet. Tanken er at det skal blive lettere for virksomhederne og de enkelte deltagere at finde uddannelsesinstitutioner hvor de kan forvente en god kvalitet.

### **Institutionernes brug af Viskvalitet**

De selvevaluerende institutioner evaluerer undervisningsforløbene på AMU ved hjælp af Viskvalitet og er grundlæggende positive over for systemet. De inddrager både AMU-deltagernes vurderinger og i det omfang det er muligt, også vurderinger fra nogle af de virksomheder der har haft medarbejdere på arbejdsmarkedsuddannelserne. Selvom alle de selvevaluerende institutioner anvender Viskvalitet som evalueringsredskab, fremstår nytten for den enkelte institution ikke helt klart, og flere kunne bruge Viskvalitet i højere grad.

Fx var det en vurdering blandt konsulenterne på seminaret at lærerne i højere grad opfatter Viskvalitet som et systemværktøj der kun er anvendeligt på et overordnet systemniveau end som et pædagogisk værktøj de kan bruge til kontrol og udvikling af deres undervisning. Derfor supplerer nogle lærere Viskvalitet med mundtlige evalueringer fra AMU-deltagerne. Endelig viste besøgene på de fem selvevaluerende institutioner at ikke alle bestyrelserne kender til eller jævnligt informeres om resultaterne af Viskvalitet. Desuden oplever flere af de selvevaluerende institutioner at spørgsmålene i Viskvalitet er for brede og ukonkrete, hvilket kan ses som et udtryk for at de ikke anvender muligheden for selv at tilføje de spørgsmål der kunne være relevante for dem.

Flere af institutionerne oplever at det er vanskeligt at få virksomhederne til at besvare evalueringerne. Dette blev fremhævet både i selvevalueringsrapporterne og på seminaret. De få besvarel-

ser gør det vanskeligt at bruge Viskvalitet til at afdække virksomhedernes behov og tilfredshed og at anvende resultaterne fremadrettet. AMU-Fyn fortalte under besøget at institutionen mente at virksomhedsundersøgelsen var spild af tid når svarprocenterne er så lave. Hvis virksomhedsundersøgelsen skal kunne bruges til noget, må der gøres noget for at virksomhederne i højere grad deltager.

Viskvalitet bliver af enkelte af de selvevaluerende institutioner beskrevet som en tilfredshedsundersøgelse snarere end en indikator på om kvaliteten af undervisningen er høj nok. Som eksempel nævnes at deltagerne kan have haft andre forventninger til uddannelsen end uddannelsesmålene har lagt op til, og det er ikke muligt at se ud fra Viskvalitet. Flere institutioner mener således heller ikke at der er tale om et decideret evalueringsredskab til at vurdere om uddannelsen dækker de efterspurgte kompetencer.

Endelig blev det foreslået ved et enkelt af besøgene på de selvevaluerende institutioner at det kunne give god mening at indføre et lærerskema i Viskvalitet således at lærernes vurderinger af hold og undervisning kunne supplere deltagerne og virksomhedernes evalueringer.

### **Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen vurderer at Undervisningsministeriet med Viskvalitet har udviklet et hensigtsmæssigt system til måling af tilfredshed blandt deltagere og virksomheder. Desuden har ministeriet gjort en stor indsats for at informere om formålet med Viskvalitet og systemets muligheder. Spørgsmålene er generelt velformulerede og relevante i forhold til formålet: at opnå et overordnet indtryk af kvaliteten af AMU-systemet. Men Viskvalitet måler i højere grad tilfredsheden med udvalgte aspekter ved AMU frem for at vise noget om den egentlige kvalitet af institutionernes undervisning og udbud.

Undervisningsministeriet bør overveje hvordan der kan opnås respons fra flere virksomheder. I den forbindelse bør ministeriet lægge særlig vægt på at nå et repræsentativt udsnit af virksomheder for at sikre dataenes validitet. Dette kan især være vanskeligt på de institutioner hvor AMU-aktiviteten er relativt lille og få virksomheder derfor er involverede. Hvis ikke det kan lade sig gøre at styrke validiteten af spørgeskemaundersøgelserne i forhold til virksomhederne, kan Undervisningsministeriet overveje andre måder at få tilbagemeldinger fra erhvervslivet på.

Efteruddannelsesudvalgene orienterer sig i resultaterne fra Viskvalitet, men kunne i flere tilfælde udnytte Viskvalitet bedre. Efteruddannelsesudvalgene kan bidrage mere aktivt til at der iværksættes relevante kvalitetsudviklingstiltag på deres egne brancheområder på baggrund af de kvalitets-tendenser de kan spore i evalueringsresultaterne. Således bør de ikke blot gøre institutionerne opmærksomme på en evt. ringe kvalitet af undervisningen, men selv iværksætte tiltag for at skabe forbedringer.



Efter evalueringsgruppens vurdering kunne institutionerne få mere ud af Viskvalitet ved i højere grad at udnytte dets muligheder. Fx bruger institutionerne ikke i tilstrækkeligt omfang muligheden for selv at tilføje og konkretisere spørgsmål i systemet, hvilket også kunne afhjælpe problematikken med at nogle institutioner anser spørgsmålene for at være for brede og ukonkrete. Her til kommer at institutionernes ledelser må sikre at bestyrelserne løbende underrettes om resultaterne af Viskvalitet.

---

### **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at de institutioner der udbyder AMU, i højere grad benytter mulighederne for at supplere spørgsmålene i Viskvalitet med spørgsmål af særlig relevans for den aktuelle skole.
  - at ledelserne på institutioner der udbyder AMU, sikrer at bestyrelserne løbende underrettes om resultaterne af Viskvalitet.
  - at Undervisningsministeriet tager initiativ til at styrke validiteten af de data der omhandler virksomhedernes vurdering af AMU.
-



# 6 AMU i brugerperspektiv

Efter at vi i kapitel 4 har set på systemniveauet med særligt fokus på efteruddannelsesudvalgenes rolle og indsats i forhold til identifikation af uddannelsesbehov og etablering af nye uddannelser og i kapitel 5 på institutionernes praksis i forbindelse med realiseringen af Nyt AMU, anlægger vi i dette kapitel et mere samlet syn på hvad det er AMU som helhed bidrager med i forhold til at dække samfundets behov for arbejdsmarkedsrelevante kompetencer – set fra hhv. udbyderinstitutionernes, deltagerens og virksomhedernes synsvinkel.

## 6.1 Institutionernes syn på egen behovsdækning

Dette afsnit beskæftiger sig med hvordan institutionerne selv vurderer hvorvidt de dækker deltagerens og virksomhedernes behov og efterspørgsel.

### 6.1.1 Institutionernes vurderinger af hvorvidt de dækker behov og efterspørgsel

De selvevaluerende institutioner vurderer generelt set at de med deres udbud dækker den efterspørgsel de møder. Århus Social- og Sundhedsskole tilføjer som en nuancering heraf at institutionen måske tilgodeser virksomhedernes behov i højere grad end deltagerens behov. De fleste af de selvevaluerende institutioner orienterer sig i deres udbud mod den regionale efterspørgsel, men der er også eksempler på at institutioner inden for mere afgrænsede områder såsom slagteri og merkantile fagområder orienterer sig mod det nationale marked.

Vi har tidligere været inde på hvordan udbyderne af AMU ved hjælp af opsøgende arbejde og udbudspolitik kan fremme dækningen af efterspørgslen såvel som samfundets behov for arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Hertil kommer den løbende tilpasning af udbuddet i forhold til den aktuelle efterspørgsel. Med henblik på at kvalificere denne tilpasning peger AMU Nordjylland på personlig dialog og formaliseret og systematisk samarbejde med virksomheder og andre, fx gennem følgegrupper og netværk, samt evalueringer af uddannelser m.m. Og også SOSU C fremhæver den løbende kontakt med virksomhederne og deres uddannelsesansvarlige.

Institutionernes muligheder for at dække behov for erhvervsrettet kompetenceudvikling hænger sammen med nogle af de elementer der hører Nyt AMU til. Det gælder fx FKB'erne der ifølge Uddannelsescentret i Roskilde "sikrer en bredere kursusvifte" og gør det lettere at sikre sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel. Og det gælder IKA som Erhvervsakademiet Nordsjælland kalder for en "god indgangsvinkel til at drøfte kompetenceudvikling i virksomhederne" der fint supplerer FKB'erne.

Men også fx et udviklingsprogram som Kompetencecentre i lærende regioner, der stod på i 2006-2007, kan gøre det lettere for udbydere af AMU at få indblik i virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov og omvendt nemmere for virksomhederne at få kendskab til de muligheder AMU kan tilbyde. AMU Nordjylland peger desuden i sin selvevalueringsrapport på at en bedre markedsovervågning ville kunne bidrage til en større overensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel.

Besøgene på de fem selvevaluerende institutioner bekræftede det indtryk at en stigende del af deltagerne bruger AMU i tæt tilknytning til kompetenceudviklingsbehov på de virksomheder hvor de er ansat. Ofte er der tale om virksomhedsprojekter hvor virksomheden vælger at bruge AMU i forbindelse med opdatering af de ansattes kompetencer. Gruppen af ledige spiller til gengæld en meget mindre rolle end tidligere. Det ser vi nærmere på i det følgende.

### **6.1.2 De ledige og jobcentrene**

Det fremgår af lov om AMU at AMU skal medvirke til "at afhjælpe omstillings- og tilpasningsproblemer på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov". Det betyder at fx den aktuelle kombination af ledighed på den ene side og virksomheder der efterspørger arbejdskraft på den anden side, er en vigtig udfordring for AMU-systemet. Og i forhold til at løfte denne opgave er et samarbejde mellem jobcentrene og de erhvervsrettede efter- og videreuddannelsesinstitutioner centralt.

Selvevalueringsrapporter såvel som besøgene på de fem selvevaluerende institutioner peger ret entydigt på at samarbejdet mellem udbydere af AMU og jobcentrene enten er ikkeeksisterende, er meget begrænset eller har vanskelige vilkår.

AMU-Fyn kunne dog i forbindelse med besøget fortælle om et par meget interessante initiativer der var målrettet de ledige. Det ene handlede om et vejledningscenter hvor ledige kan komme og få en gratis samtale om uddannelse og job. Det er et krav fra jobcenterets side at vejledningen ikke kun retter sig imod AMU-Fyns uddannelser. I forlængelse af vejledningen kan AMU-Fyn tilbyde de pågældende personer op til seks ugers uddannelse på AMU som jobcentret finansierer. Dette initiativ har allerede skaffet en del ledige uddannelse og job.

Det andet initiativ på AMU-Fyn hvor et par bestyrelsesmedlemmer havde taget kontakt med jobcenteret i Odense, var et såkaldt jobmatch i regi af Kompetencecenter Fyn hvor ca. 200 ledige inden for transportsektoren blev bedt om at møde op i tre timer til et træf hvor virksomheder med ubesatte stillinger og AMU-Fyn og andre udbydere af uddannelse var til stede. Som resultat af initiativet var omtrent den ene halvdel kommet i job, og den anden halvdel i uddannelse. Konceptet tænkes gentaget inden for serviceområdet.

### **6.1.3 Evalueringsgruppens vurdering**

Det er meget uheldigt når institutionerne næsten enslydende i forbindelse med besøgene konstaterer at samarbejdet med jobcentrene enten er ikkeeksisterende, er meget begrænset eller har vanskelige vilkår i betragtning af at de ledige er en målgruppe for AMU i henhold til lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v.

Selvom det ville være ønskværdigt hvis jobcentrene og kommunerne af egen drift i højere grad gjorde brug af AMU, viser AMU-Fyns eksempel at der alligevel er muligheder for at igangsætte perspektivrige initiativer på området med det sigte at opkvalificere ledige med henblik på job.

Den statslige finansiering af lediges brug af AMU er siden slutningen af 1990'erne blevet reduceret. Således blev adgangen til at udbyde sammenhængende AMU-forløb begrænset så ledige der var berettiget til dagpenge, højst kunne deltage i uddannelse i seks uger. Siden er gruppen af personer som kommunerne skal betale for, blevet yderligere udvidet. En justering af disse regler ville formentlig kunne gøre det lettere for flere ledige at gøre brug af AMU.

I forbindelse med virksomhedssurveyen blev virksomhederne spurgt om de havde samarbejdet med jobcentrene (eller de tidligere AF'er) om brugen af AMU til opkvalificering af nye medarbejdere. 12 % af de brugere der havde anvendt AMU i årene 2004-06, svarede "Ja" til dette spørgsmål. Da brugerne udgør 30 % af alle virksomhederne, er det med andre ord kun ca. 4 % af alle virksomheder der har prøvet dette. Der synes således at være et uudnyttet potentiale for virksomheder der mangler kvalificeret arbejdskraft, i at samarbejde med jobcentre og AMU-udbydere om at uddanne ledige med henblik på ansættelse i virksomheden.

Evalueringsgruppen vurderer på denne baggrund at der er en række aktører der kunne gøre mere for at flere ledige får en uddannelse som kvalificering til job. Denne opgave er særligt relevant i forhold til de jobområder hvortil virksomheder har vanskeligt ved at rekruttere arbejdskraft. Det er afgørende at jobcentre og AMU-udbydere arbejder tættere sammen, og at jobcentrene i højere grad henviser ledige til AMU. Efteruddannelsesudvalgene kunne også spille en større rolle i forhold til at synliggøre hvor der er behov for at uddanne ledige med henblik på at leve op til virksomhedernes efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft. Ligeledes kunne virksomhederne selv være mere aktive i forhold til at bruge AMU og jobcentre når de mangler arbejdskraft. Hertil

kommer at den lovgivningsmæssige begrænsning på seks ugers opkvalificering til ledige er en barriere i forhold til at øge de lediges brug af AMU (jf. Lovbekendtgørelse 1074, § 34-36).

---

### **Evalueringsgruppen anbefaler**

- at de institutioner der udbyder AMU, gør en særlig indsats i forhold til at etablere et velfungerende samarbejde med jobcentrene for at bruge AMU til at opkvalificere ledige.
  - at de institutioner der udbyder AMU, anviser veje til hvordan de kan styrke rekrutteringen af ledige gennem særligt målrettede tiltag såsom vejledningscentre og jobmatch.
  - at lovgiverne fjerner seksugersbegrænsningen på lediges adgang til uddannelse.
  - at efteruddannelsesudvalgene i samarbejde med beskæftigelsesregionerne påtager sig opgaven med at påvise hvor en ekstraordinær uddannelsesindsats over for ledige kan bidrage til at løse strukturproblemer på arbejdsmarkedet.
- 

## **6.2 Deltagerne og deres syn på AMU**

Afsnittet indledes med en statistisk baseret karakteristik af deltagerne. Herefter belyses deltagerens tilfredshed ved hjælp af Viskvalitet. Endelig præsenteres fire idealtypiske deltagerprofiler set i forhold til hvordan de har kunnet bruge AMU.

### **6.2.1 Aktiviteten og deltagerne på AMU**

Ifølge AMU-statistikken på Undervisningsministeriets hjemmeside udgjorde den samlede aktivitet i 2006 i alt 617.093 deltagere svarende til 10.191 årselever.<sup>45</sup> Dette tal dækker offentligt finansierede aktiviteter og omfatter både beskæftigede og ledige og såvel offentligt som privat udbudte aktiviteter. Antallet af årselever faldt med 13 % i perioden 2004-06, fordelt med et fald på 2 % fra 2004 til 2005 og 10 % fra 2005 til 2006. Det samlede antal deltagere faldt derimod kun med 2 % fra 2004 til 2006. Denne forskel i det procentvise fald af hhv. årselever og deltagere skyldes forskelle i uddannelsesforløbenes gennemsnitlige varighed. Samlet set var uddannelserne kortere i 2006 end i 2004.

<sup>45</sup> For at kunne sammenligne aktiviteten for 2004-06 ses herefter bort fra indberetninger via webportalen, herunder SOSU-skoler og private udbydere af AMU, da disse først indgår i statistikken fra 2005.

Deltagerantallet i 2004 var 44 % højere end i 2003.<sup>46</sup> I rapporten "AMU i nye klæder" beskrives denne markante stigning i deltagerantallet fra 2003 til 2004 dog som en teknisk omlægning.<sup>47</sup> Den faldende aktivitet siden 2004 skal ses i lyset af højkonjunkturens fald i ledighed der har medført at færre ledige har behov for uddannelse for at komme i arbejde. Hertil kommer at de økonomiske rammer (taksterne) og mange AMU-centres fusioner med erhvervsskoler kan have påvirket aktiviteten negativt i denne periode. Med trepartsaftalen fra oktober 2007 er der dog udsigt til en forbedring af de økonomiske vilkår i forbindelse med udbud af AMU.

### **Deltagernes alder**

AMU er et uddannelsesstilbud til alle aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Den største aldersgruppe var i 2004-06 de 35-44-årige. Antallet af deltagere i denne aldersgruppe steg i 2005 for i 2006 at falde til en smule under antallet af deltagere i 2004. Også antallet af de 25-34-årige faldt en smule fra 2004 til 2006. De øvrige aldersgrupper havde en stigning i deltagerantallet fra 2004 til 2006. Antallet af deltagere under 18 år udgjorde dog en meget lille del af det samlede antal deltagere. Samlet set var aldersfordelingen stabil gennem de tre år.

### **Deltagernes uddannelsesbaggrund**

Andelen af deltagere med grundskole som højeste uddannelse (ufaglærte) lå stabilt på 28 % gennem de tre år (2004-06). Derimod faldt andelen med en erhvervsfaglig grunduddannelse (faglærte) en anelse fra 52 % i 2004 til 49 % i 2006. Andelen af AMU-deltagere med en videregående uddannelse steg svagt fra 11 % i 2004 til 12 % i 2006.<sup>48</sup> Til sammenligning udgjorde andelen af ufaglærte i 2001 37 %, mens andelen af faglærte udgjorde 60 %.<sup>49</sup> Såvel andelen af faglærte som andelen af ufaglærte faldt således fra 2001 til 2006, mens andelen af deltagere med videregående uddannelse steg tilsvarende. Deltagerprofilen er med andre ord blevet bredere igennem de seneste år for så vidt angår uddannelsesbaggrund. Det skal bemærkes at de ledige

<sup>46</sup> Tallet fra 2004 er beregnet ved at trække kurser rekvireret af AF/kommuner fra.

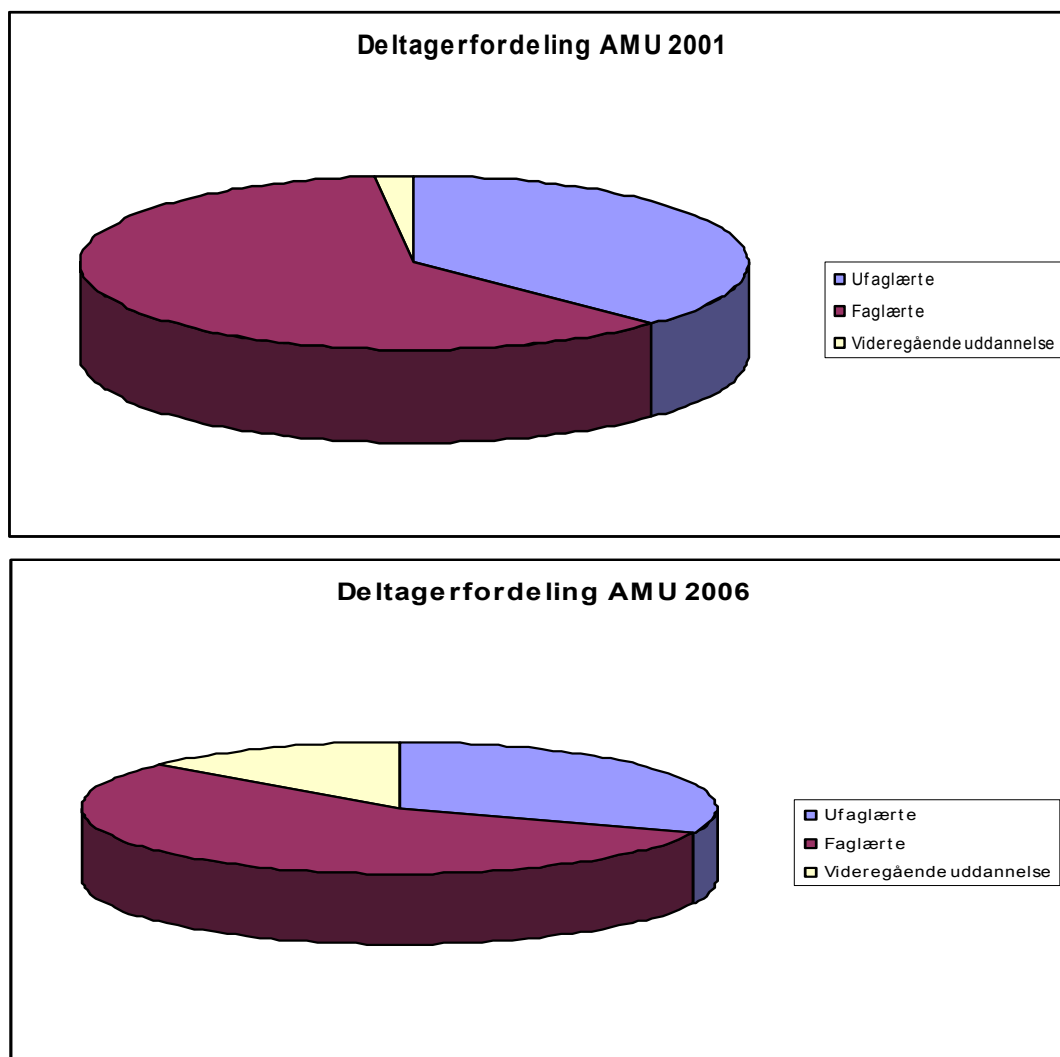
<sup>47</sup> "Ifølge Undervisningsministeriet skal dette ses i sammenhæng med en intern justering af VEU-godtgørelsesbevillingen (marts 2004), der har resulteret i yderligere ca. 300 årselever, samt regeringens 'forårspakkemidler', der har affødt en aktivitetsstigning på yderligere 300 årselever. Endelig må det ifølge Undervisningsministeriet antages, at en del af aktiviteten på Åben Uddannelse som ønsket er konverteret til AMU og dermed er blevet mere arbejdsmarkedsrettet. Aktiviteten på Åben Uddannelse er således ca. 800 årselever lavere end forventet" (CARMA/New Insight, 2005).

<sup>48</sup> Ved at betragte antallet af årselever i stedet for antallet af deltagere fås et andet billede. Den procentvise fordeling af ufaglærte årselever stiger svagt fra 34 til 37 procentpoint, mens fordelingen af faglærte årselever falder svagt fra 53 til 49 procentpoint fra 2004 til 2006. Antallet af årselever med en videregående uddannelse er i disse år stabilt med 10 % af det samlede antal årselever.

<sup>49</sup> Undervisningsministeriet: "Virksomhedsregnskab for AMU 2001": <http://pub.uvm.dk/2002/amuvr.pdf>.

ikke indgår i tallene fra 2001. På grund af den relativt begrænsede andel af ledige i 2006 ændrer dette dog ikke ved den nævnte tendens.

**Figur 4**  
**Deltagerfordeling i forhold til uddannelsesbaggrund i hhv. 2001 og 2006**



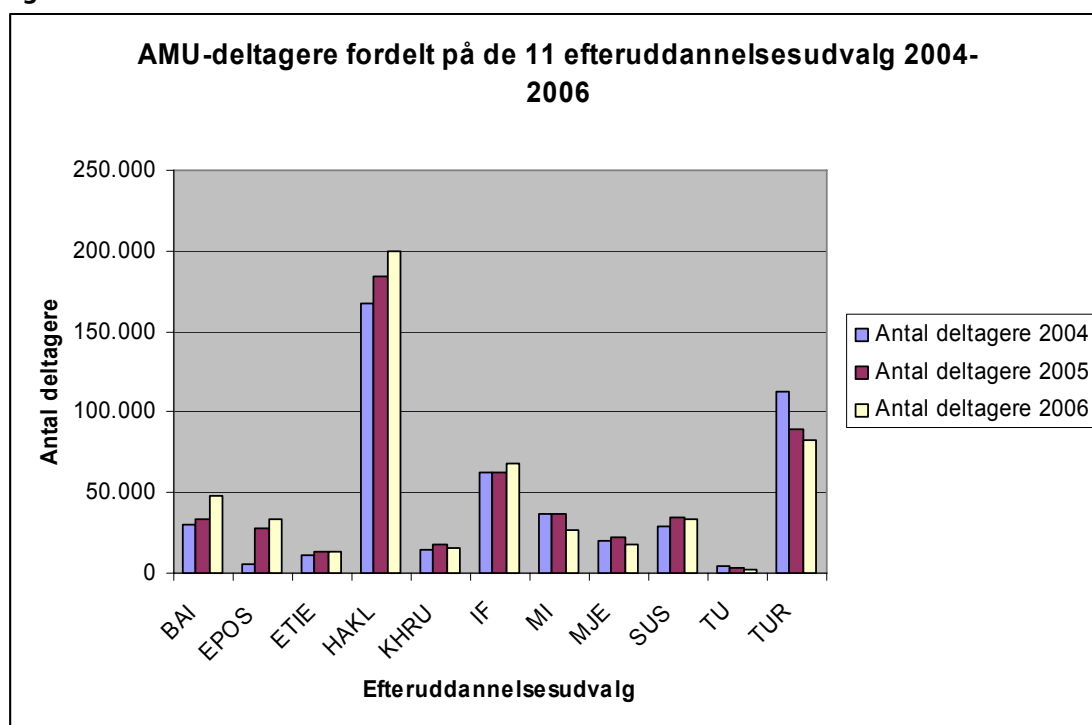
Kilde: UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk) og for 2001: <http://pub.uvm.dk/2002/amuvr.pdf>.



## Branche- og kompetencemæssig fordeling af deltagerne

Figur 5 viser antallet af AMU-deltagere i årene 2004-06 fordelt på de 11 efteruddannelsesudvalg der dækker de i alt ca. 2.700 arbejdsmarkedsuddannelser og ca. 300 enkeltfag der findes i dag.

Figur 5



Kilde: UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

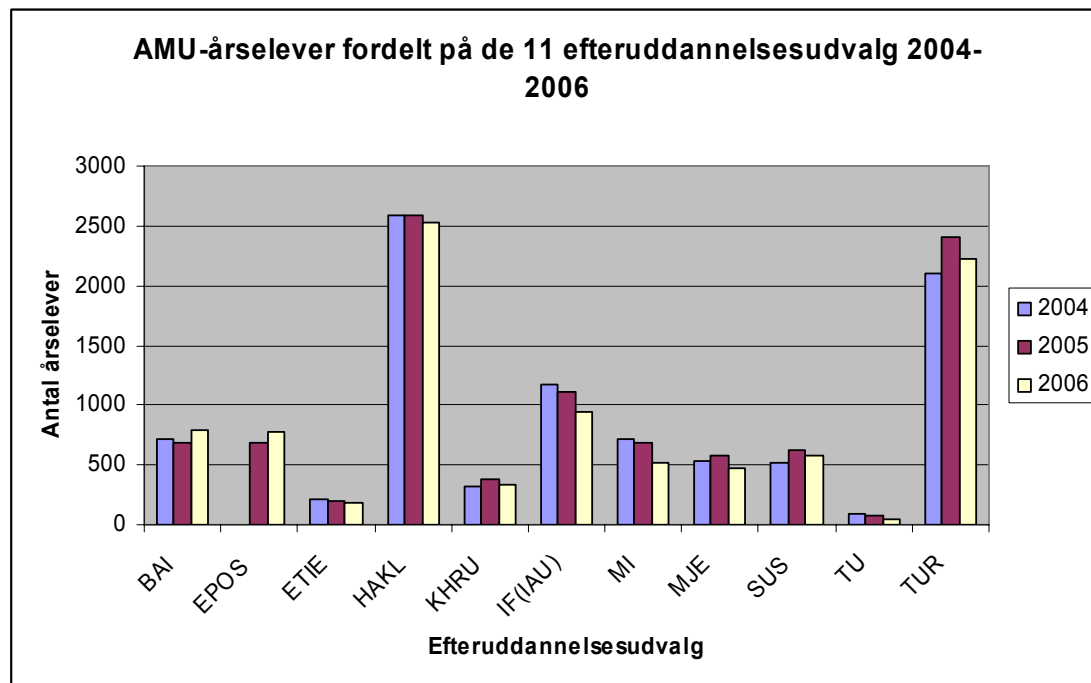
Fordelingen af AMU-deltagere på efteruddannelsesudvalg afspejler dels den branchemæssige, dels den kompetencemæssige fordeling af AMU-deltagerne. Det skal forstås på den måde at selvom efteruddannelsesudvalgene er struktureret i forhold til brancher eller jobområder, kan deltagerne vælge uddannelser på tværs af disse. En ansat inden for bygge/anlæg eller industriproduktion kan således eksempelvis følge et uddannelsesforløb om elektronisk journalisering som hører under HAKL, og så fremdeles.

Det fremgår af figur 5 at det område hvor der var størst aktivitet, og hvor der også var en tydelig vækst gennem de tre år, er inden for HAKL. Det ses endvidere at TUR havde den næsthøjeste deltageraktivitet, men havde et fald i antallet af deltagere gennem de tre år. For BAI var der desuden en stor vækst i antallet af deltagere. I den anden ende af skalaen stod TU for en meget begræn-

set aktivitet som tilmed blev halveret fra 2004 til 2006. Den store stigning for EPOS fra 2004 til 2005 skyldes blandt andet at SOSU først fra 2005 talte med i statistikken. Der var dog en stigning på området fra 2005 til 2006.

Hvis aktiviteten opgøres i antal årselever frem for antal deltagere, er fordelingen mellem brancher omtrent den samme, mens udviklingen inden for flere brancheområder har ændret sig. Dette fremgår af figur 6.

**Figur 6**



Kilde: UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

Fordelingen af AMU-årselever på de 11 efteruddannelsesudvalg viser at HAKL havde flest årselever trods et lille fald fra 2005 til 2006. Det ses endvidere at tallet for TUR og BAI steg en lille smule, mens MI og Industriens Fællesudvalg (IF) havde et betydeligt relativt fald i antallet af årselever fra 2004 til 2006.

Hvis man sammenligner de to figurer, er der en tydelig uoverensstemmelse i udviklingen i antallet af hhv. antal deltagere og antal årselever inden for brancherne. Forskellene mellem deltagerantal

og tal for årselever skyldes en forskydning i uddannelsernes længde. Antallet af årselever kan derfor være faldende selvom antallet af deltagere er stigende, og omvendt.

Tabel 12 viser den gennemsnitlige uddannelseslængde inden for de 11 efteruddannelsesudvalg i 2004-06. Udvalgene er opstillet efter størst fald hhv. mindst stigning i uddannelseslængden fra 2004 til 2006.

**Tabel 12**  
**Gennemsnitlig varighed af de afholdte arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i timer inden for de 11 efteruddannelsesudvalg i 2004-06**

Efteruddannelsesudvalg	2004	2005	2006
BAI	34,2	30,6	24,6
ETIE	27,5	21,9	20,0
IF	27,5	26,1	20,7
HAKL	22,8	20,8	18,7
KHRU	33,7	31,1	31,8
EPOS	-	35,9	34,2
SUS	26,3	26,8	25,3
TU	30,3	32,3	30,1
MI	28,8	27,2	28,8
MJE	38,3	38,1	38,4
TUR	27,7	39,7	39,7
<b>Samlet gennemsnit</b>	<b>25,9</b>	<b>26,5</b>	<b>24,4</b>

Kilde: Tal beregnet ud fra UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken.

Af tabellen fremgår det at uddannelser der hører under BAI, ETIE, Industriens Fællesudvalg (IF) og HAKL, gennemsnitligt blev kortere fra 2004 til 2006. Det fremgår desuden at den gennemsnitlige kursuslængde inden for de samlede efteruddannelsesudvalg faldt fra 2004 til 2006. Derimod gjorde det modsatte sig gældende for TUR der afviklede betydeligt længere uddannelser i 2006 end det var tilfældet i 2004.

En mulig årsag til et fald i uddannelseslængde i flere af brancherne kan være konjunkturudviklingen der kan betyde at efterspørgslen efter især de længerevarende uddannelser falder fordi virksomhederne har svært ved at undvære de ansattes arbejdskraft i længere perioder. Faldet i uddannelseslængde kan også hænge sammen med at der udbydes flere korte uddannelsesforløb i dag end tidligere. Det nye AMU-koncept har gjort det muligt for efteruddannelsesudvalgene at udvikle kortere arbejdsmarkedsuddannelser for at skabe mere fleksibilitet.

Samlet set viser statistikken at der især inden for industrien (IF, MI og TU) er en nedgang i antal årselever fra 2004 til 2006 (se figur 3) der dog kun i begrænset omfang afspejles i antallet af deltagere idet uddannelserne inden for flere områder er blevet kortere (se tabel 12). Derimod er der inden for serviceerhvervene (se figur 4 med hensyn til SUS og HAKL) stigning eller kun små fald i antallet af årselever fra 2004 til 2006.

### Kønsfordelingen

Tabel 13 viser den procentvise fordeling af mænd og kvinder på forløb under de 11 efteruddannelsesudvalg i 2006.

**Tabel 13**

#### Den procentvise kønsfordeling af deltageraktiviteten på de 11 efteruddannelsesudvalg i 2006

Efteruddannelsesudvalg	Mænd	Kvinder
ETIE	98	2
BAI	92	8
MI	86	14
MJE	74	26
TUR	74	26
TU	63	37
IF	61	39
SUS	42	58
HAKL	41	59
KHRU	39	61
EPOS	10	90
IKA	45	55
<b>I ALT, deltagere</b>	<b>56</b>	<b>44</b>
<b>I ALT, årselever</b>	<b>61</b>	<b>39</b>

Kilde: Tal beregnet ud fra UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken.

IKA-aktiviteten er tværgående i forhold til efteruddannelsesudvalgene.

Tabellen viser at mændene i 2006 udgjorde 56 % af AMU-deltagerne, mens kvinderne udgjorde 44 %. Når antallet af mandlige årselever er større end antallet af deltagere, hænger det sammen med at mændene i gennemsnit deltager i længere uddannelsesforløb. Kvinderne udgør dog en større andel end mændene inden for især EPOS hvor de udgør 90 %, men også når det gælder KHRU, HAKL og SUS, udgør kvinderne den største andel.

Sammenligner man kønsfordelingen med udviklingen inden for de 11 efteruddannelsesudvalg, kan man se at det samlede deltagerantal på "kvindefagene" (HAKL, EPOS, SUS og til dels KHRU) steg fra 2004 til 2006. Denne stigning kan ses i sammenhæng med en generel stigning i antallet af kvinder på AMU. Endvidere skete der en gradvis stigning i andelen af kvinder inden for TUR fra 17 % i 2003 til 26 % i 2006, men området har dog stadig overvægt af mænd.

I 2003 og 2004 udgjorde kvinderne 39 % af det samlede antal deltagere fratrukket udbydere af SOSU-uddannelser og private udbydere, og dette tal steg til 42 % i 2006. Hvis udbydere af SOSU-uddannelser og private udbydere medregnes i tallet fra 2006, udgjorde kvinderne 44 %, og mændene 56 %, af det samlede antal deltagere. Man må også gå ud fra at andelen af kvinder var større i 2003 og 2004 da EPOS, der ellers har en overvægt af kvinder, ikke er medregnet<sup>50</sup>.

### **Ledige**

Andelen af ledige i forhold til det samlede antal årselever er faldet fra 2004 til 2006. I nedenstående tabel 14 angives udviklingen i AMU-årselever i perioden 2004-06, herunder andelen af ledige med ret til seks ugers selvvalgt uddannelse finansieret af Undervisningsministeriet og andelen af ledige rekvireret og finansieret af AF og kommuner. Tabellen indgår i AMU-takstanalysen fra august 2007, og tallene i tabellen afviger fra tallene fra AMU-statistikken. Således var der ifølge AMU-statistikken 10.191 årselever i 2006, men ifølge takstanalysen var der kun 9.022 årselever. Takstanalysen omfatter kun institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Derfor er aktivitet på SOSU-skolerne, CVU'erne og de private udbydere på området ikke omfattet af tabel 14.

<sup>50</sup> UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

**Tabel 14**  
**Udvikling i antallet af AMU-årselever 2004-06**

	2004	2005	2006	Procent- mæssig udvikling fra 2004-06
Beskæftigede	6.778	6.599	6.922	2
Grundlæggende voksenuddannelse (GVU)*	33	32	32	-3
Ledige med ret til seks ugers selvvalgt uddannelse	1.541	1.295	966	-37
<b>I alt Undervisningsministeriet, rekvirerede/finansierede</b>	<b>8.352</b>	<b>7.926</b>	<b>7.920</b>	<b>-5</b>
Ledige rekvireret fra AF og kommuner – ikke finansieret af Undervisningsministeriet	1.467	1.768	1.102	-25
<b>I alt</b>	<b>9.819</b>	<b>9.694</b>	<b>9.022</b>	<b>-8</b>

\* AMU taget som led i en GVU.

Kilde: AMU-takstanalyse 28. august 2007, <http://www.uvm.dk/07/samraad.htm?menuid=6410>.

Det samlede aktivitetsfald i antal AMU-årselever er ifølge tabellen i perioden 2004-06 på ca. 8 %. Som det ses af tabellen, er aktiviteten blandt beskæftigede steget svagt. Når den samlede aktivitet er faldet, skyldes det et fald i lediges brug af AMU. Antallet af ledige med ret til seks ugers selvvalgt uddannelse er faldet med 37 % fra 2004 til 2006. Samtidig viser tabellen at andelen af ledige rekvireret og finansieret af AF og kommuner var større i 2005 og 2006 end andelen af ledige finansieret af Undervisningsministeriet.

### 6.2.2 Deltagertilfredshed

Som allerede nævnt kan data fra Undervisningsministeriets webportal Viskvalitet sige noget om deltagerne tilfredshed med AMU. Undervisningsministeriets rapport "Status på målinger af kvaliteten på arbejdsmarkedsuddannelserne med Viskvalitet" undersøger Viskvalitets indikationer af deltagertilfredsheden med AMU. Tilfredshedsundersøgelsen bygger på besvarelser i Viskvalitet fra ca. 5.500 virksomheder og ca. 343.000 deltagere fra 2006.

Undersøgelsen viser at deltagerne er tilfredse med AMU. Tilfredsheden bliver målt på en indeksskala fra 1-5. I 2006 lå den gennemsnitlige tilfredshed for deltagerne på indeks 4,0 svarende til vurderingen "Tilfreds", mens den for virksomhedernes vedkommende lå på indeks 4,2.

I tabel 15 ses hvordan deltagerne fordeler sig på de forskellige svarkategorier for de obligatoriske spørgsmål i Viskvalitet i 2006.

**Tabel 15**  
**Deltagertilfredshed i 2006 målt i Viskvalitet**

Spørgsmål	Meget tilfreds /i meget høj grad	Tilfreds /i høj grad	Hverken tilfreds eller Utilfreds /i nogen grad	Utilfreds /i begrænset grad	Meget utilfreds /slet ikke	Gennemsnitlig score
Hvor tilfreds er du med det kursus du netop har gennemført?	36 %	55 %	8 %	2 %	1 %	4,2
I hvilken grad kendte du kursets formål inden du startede?	12 %	31 %	36 %	15 %	6 %	3,3
I hvilken grad har du lært det der er kursets formål?	20 %	55 %	22 %	3 %	0 %	3,9
Hvor tilfreds er du med din egen indsats på kurset?	27 %	64 %	8 %	1 %	0 %	4,2
I hvilken grad mener du at læreren har tilrettelagt undervisningen så du har haft mulighed for at lære det der er kursets formål?	36 %	48 %	14 %	2 %	0 %	4,2
Hvor tilfreds er du med kursets faglige niveau?	31 %	57 %	9 %	2 %	0 %	4,2
I hvilken grad mener du at det du har lært på kurset, kan anvendes i dit arbejde fremover?	28 %	43 %	23 %	5 %	1 %	3,9
I alt	27 %	50 %	17 %	4 %	1 %	4,0

Anm.: "Ved ikke"/"Ikke relevant" indgår ikke.  
304.230 < n < 343.479.

Kilde: Jørgen Brogaard Nielsen: "Status for målinger af kvaliteten på arbejdsmarkedsuddannelserne med Viskvalitet".

Deltagerne er ifølge rapporten især tilfredse med lærernes indsats og arbejdsmarkedsuddannelsernes faglige niveau. Mest utilfredse er de med kendskabet til arbejdsmarkedsuddannelsernes formål før undervisningsforløbet. I de tilfælde hvor der er udtrykt utilfredshed med det faglige niveau på uddannelserne, er det oftest fordi deltagerne oplever niveauet som for lavt. Rapporten viser i øvrigt at tilfredsheden med AMU generelt er steget fra 2005 til 2006.

### 6.2.3 Effekter af AMU på individniveau

På grundlag af Viskvalitet kan der påpeges en række positive effekter af at have fulgt et forløb på AMU:

- 74 % har fået lyst til at dygtiggøre sig eller uddanne sig mere.

- 70 % oplever at de er blevet bedre til at udføre deres job.
- 68 % har fået lyst til at overtage nye arbejdsopgaver på arbejdspladsen hvis der er behov for det.
- 67 % oplever at de bedre kan overtage nye opgaver på deres arbejdsplads hvis der er behov for det.
- 65 % oplever at de er bedre rustet til at skifte job hvis de skulle få lyst til eller behov for det.
- 60 % har fået en højere jobtilfredshed.<sup>51</sup>

Det ses således at den høje grad af tilfredshed med AMU som kommer til udtryk i Viskvalitet, modsvares af en relativt høj oplevet effekt af AMU målt i forhold til lyst til uddannelse, kompetencer i forhold til varetagelse af arbejdsfunktioner og job samt kapacitet til jobskift såvel som jobtilfredshed. I den forbindelse er det væsentligt at have for øje at deltageres oplevede effekter ikke kan sidestilles med de reelle effekter af arbejdsmarkedsuddannelserne.

#### **6.2.4 Idealtyper i forhold til deltagere og deres brug af AMU**

Interviewundersøgelsen der omfattede 20 personlige interview med personer der har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse, kan bruges til at identificere et antal idealtypiske deltagere. Idealtyperne er konstrueret med udgangspunkt i hvilke forventninger og målsætninger deltagerne havde før deres uddannelsesforløb, og hvilket udbytte uddannelsen har givet dem. På den måde giver idealtyperne et billede af hvordan deltagerne bruger AMU.

De 20 deltagere har egenskaber der passer i større eller mindre omfang på de forskellige idealtyper, og nogle har egenskaber der matcher flere af typerne. Idealtyperne skal derfor ses som et billede på hvordan AMU bruges forskelligt, og ikke som typer der matcher alle AMU-deltagere fuldt ud, eller som typer der nødvendigvis udelukker hinanden.

De fire idealtyper har vi valgt at kalde "den jobsøgende", "den karriereorienterede", "den udviklingsorienterede" og "den virksomhedsinitierede".

##### **Den jobsøgende deltager**

Den jobsøgende deltager er kendetegnet ved at denne før uddannelsen blev påbegyndt, havde en forventning om at uddannelsen ville føre til job. Motivationen for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse var således at forbedre mulighederne for at komme i job. Denne type har ofte ingen eller meget lidt uddannelse bag sig og har prøvet forskellige job uden at finde et tilfredsstillende.

<sup>51</sup> Jørgen Brogaard Nielsen: "Status for målinger af kvaliteten på arbejdsmarkedsuddannelserne med Viskvalitet", 2007.



Udbyttet for den jobsøgende deltager er at denne gennem uddannelsen har erhvervet kompetencer der har gjort det muligt at varetage job som det før ikke var muligt at få. En anden typisk situation er at den jobsøgende deltager ikke er kommet i job, men har håb om at komme det snarest.

Den jobsøgende deltager har ofte opnået kompetencer der kan bruges konkret i forhold til at søge et bestemt job, men nogle har også erhvervet kompetencer der kan bruges mere bredt – også i fritiden.

### **Den karriereorienterede deltager**

Den karriereorienterede deltager har taget arbejdsmarkedsuddannelsen for at få et certifikat eller en anden form for papir på sin kunnen, fx et lastbilkørekort eller truckcertifikat. Motivationen har derfor været at kunne bestride en anden stilling i samme eller anden virksomhed eller at opnå en højere løn. For den karriereorienterede deltager er uddannelsens indhold mindre vigtigt end det at tage uddannelsen.

Den karriereorienterede deltager har fået uddannelsen skrevet på sit cv. Det gør at vedkommende kan varetage nye jobfunktioner. Uddannelsen har også gjort at den karriereorienterede deltager bliver bedre stillet i forhold til at søge et andet job hvor netop de erhvervede kompetencer er et krav. Det udbytte den karriereorienterede deltager har fået, er ofte meget konkret og kan anvendes direkte i jobmæssig sammenhæng.

Motivationen for den karriereorienterede deltager minder således om den jobsøgende deltagers motivation, mens udbyttet i høj grad handler om ændrede forhold i arbejdsopgaver og løn i det job den karriereorienterede allerede har.

### **Den udviklingsorienterede deltager**

For den udviklingsorienterede deltager har formålet med at tage uddannelsen været at få et afbræk i hverdagen eller at få stimuleret en faglig eller personlig interesse. Modsat den karriereorienterede deltager der tager uddannelsen for at opnå en specifik kompetence eller at få papir på kompetencen, er den udviklingsorienterede deltager mere fokuseret på indholdet af uddannelsesforløbet. Den personlige udvikling og de alment menneskelige kompetencer er udgangspunktet for at påbegynde uddannelsen.

Den udviklingsorienterede deltager ser ikke altid en direkte forbindelse mellem uddannelsen og dennes jobfunktioner, om end denne ofte oplever at uddannelsen har haft betydning for hvor godt vedkommende varetager sit job. Til gengæld kan de erhvervede kompetencer bruges bredt i alle sociale sammenhænge og i fritiden.

### **Den virksomhedsinitierede deltager**

For nogle deltagere er uddannelsen initieret af deres ledere. Deltageren har således ikke selv valgt at skulle på kursus og har da også sjældent særligt konkrete forventninger til det at skulle deltage i en arbejdsmarkedsuddannelse. Ofte er uddannelsen konkret i forhold til en arbejdssituation der forudsætter bestemte kvalifikationer. Det kan eksempelvis være uddannelser i organisationsforandring eller konfliktstyring eller mere tekniske uddannelser inden for hygiejne eller andet sikkerhedsarbejde. Der er derfor også ofte tale om et skræddersyet virksomhedsforløb med deltagere fra samme virksomhed.

Til trods for at den virksomhedsinitierede deltagelse ikke udspringer af deltagerens egen lyst til uddannelse, oplever deltageren i vid udstrækning at uddannelsen har givet relevante kompetencer og konkrete redskaber som kan bruges direkte i arbejdslivet. Denne type deltager er ofte overrasket over også at få input der kan anvendes uden for arbejdet. Den virksomhedsinitierede deltager er generelt meget positivt overrasket over udbyttet af uddannelsesforløbet.

Besøgene på de fem selvevaluerende institutioner bekræftede i vid udstrækning de fire idealtyper. Flere af institutionerne oplever at især den virksomhedsinitierede deltager er en type de ser oftere og oftere på deres arbejdsmarkedsuddannelser. I flere og flere tilfælde oplever institutionerne at virksomhederne sender hele deres medarbejdergruppe på samme uddannelse, fx i forbindelse med organisationsudvikling.

#### **6.2.5 Evalueringsgruppens vurdering**

De fire idealtyper illustrerer at AMU anvendes til forskellige formål – lige fra personlighedsudvikling til opnåelse af konkrete værktøjer – og med udgangspunkt i deltagerens egen drivkraft og engagement eller som et krav fra virksomheden. For nogle deltagere tjener AMU som et redskab til at være bedre stillet i jobsøgningen, mens andre deltagere tager en arbejdsmarkedsuddannelse på grund af personlig interesse. Andre igen oplever at arbejdsmarkedsuddannelserne tjener virksomhedsinterne formål.

Både resultaterne fra Viskvalitet og fra interviewundersøgelsen blandt de 20 deltagere tyder på stor tilfredshed blandt deltagerne med arbejdsmarkedsuddannelserne. Ofte er deltagerne positivt overraskede over deres udbytte og særligt godt tilfredse med undervisernes indsats.

Et andet fælles kendetegn er at begge undersøgelser indikerer at deltagerne ofte på forhånd har et begrænset kendskab til hvilket udbytte de vil få af uddannelserne. Forventningerne er ukonkrete, og det samme er deres viden om indholdet af den uddannelse de vil tage.

Evalueringsgruppen vurderer at dette er endnu en indikation af at institutionerne via en øget satsning på det opsøgende arbejde kan blive bedre til at informere potentielle AMU-deltagere om deres udbud.

### 6.3 Virksomhedernes syn på AMU

For at bidrage til at belyse spørgsmålet om hvordan virksomhederne oplever at AMU dækker deres behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer, vil vi i det følgende tegne et billede af hvordan et repræsentativt udsnit af danske virksomheder oplever AMU. Dette sker på grundlag af den virksomhedssurvey som Rambøll Management har gennemført på vegne af EVA.

I forbindelse med Trepartsudvalgets store udredningsarbejde gennemførte Socialforskningsinstituttet (SFI) en survey blandt danske virksomheder vedrørende deres brug af voksen- og efteruddannelse<sup>52</sup>. En del af baggrunden for at gennemføre denne undersøgelse var at der ikke findes systematiske opgørelser over virksomhedernes brug af VEU<sup>53</sup>. Der er flere forskelle mellem SFI's og EVA's surveys: Hvor EVA fokuserer målrettet på brugen/ikke-brugen af AMU og virksomhedernes vurderinger heraf, opererer SFI's survey ikke med AMU som en selvstændig kategori. SFI har valgt et bredere fokus på den samlede efteruddannelse.<sup>54</sup> En anden forskel er tidspunktet for dataindsamlingen: Hvor SFI's survey er gennemført i 2005, er EVA's gennemført i 2007. Og endelig omfatter SFI's survey virksomheder med mindst én ansat, mens EVA's kun omfatter virksomheder med mindst fem ansatte. Dertil kommer at der er grund til at tage nogle metodiske forbehold i forhold til SFI's survey.<sup>55</sup>

Præsentationen af virksomhedsundersøgelsen i det følgende er delt op i tre: Først ser vi på hvilke former for kompetenceudvikling virksomheder anvender med særligt henblik på brugen af AMU,

<sup>52</sup> SFI: "Analyse af virksomhedernes brug af voksen- og efteruddannelse", 2005.

<sup>53</sup> Se Trepartsudvalget: "Livslang opkvalificering og uddannelse til alle på arbejdsmarkedet", 2006, bd. 2, s. 291.

<sup>54</sup> Som udgangspunkt opererer SFI med fire kategorier af efteruddannelse hvoraf den ene er "erhvervsrettede kurser og uddannelser for voksne udbudt af offentlige uddannelsesinstitutioner". Denne er i virksomhedssurveyen delt yderligere op i to niveauer: indtil EUD-niveau og på videregående niveauer. Se Trepartsudvalgets rapport "Livslang opkvalificering og uddannelse til alle på arbejdsmarkedet", bd. 2, 2006, s. 314.

<sup>55</sup> Der foreligger ikke en egentlig udregning af svarprocenten i SFI's survey, men i forhold til bruttostikprøven er der kommet svar fra 36,9 % af virksomhederne. Samtidig synes bortfaldsanalyserne at indikere at der er skævt bortfald. Fx er der svar fra 44,6 % af de offentlige virksomheder mod 33,9 % af de private virksomheder. Svarprocenten svinger ligeledes med virksomhedens størrelse. Hvor 26,6 % af virksomhederne med 1 ansat i bruttostikprøven har besvaret undersøgelsens spørgeskema, gælder det 44,3 % af virksomheder med 10-19 ansatte.

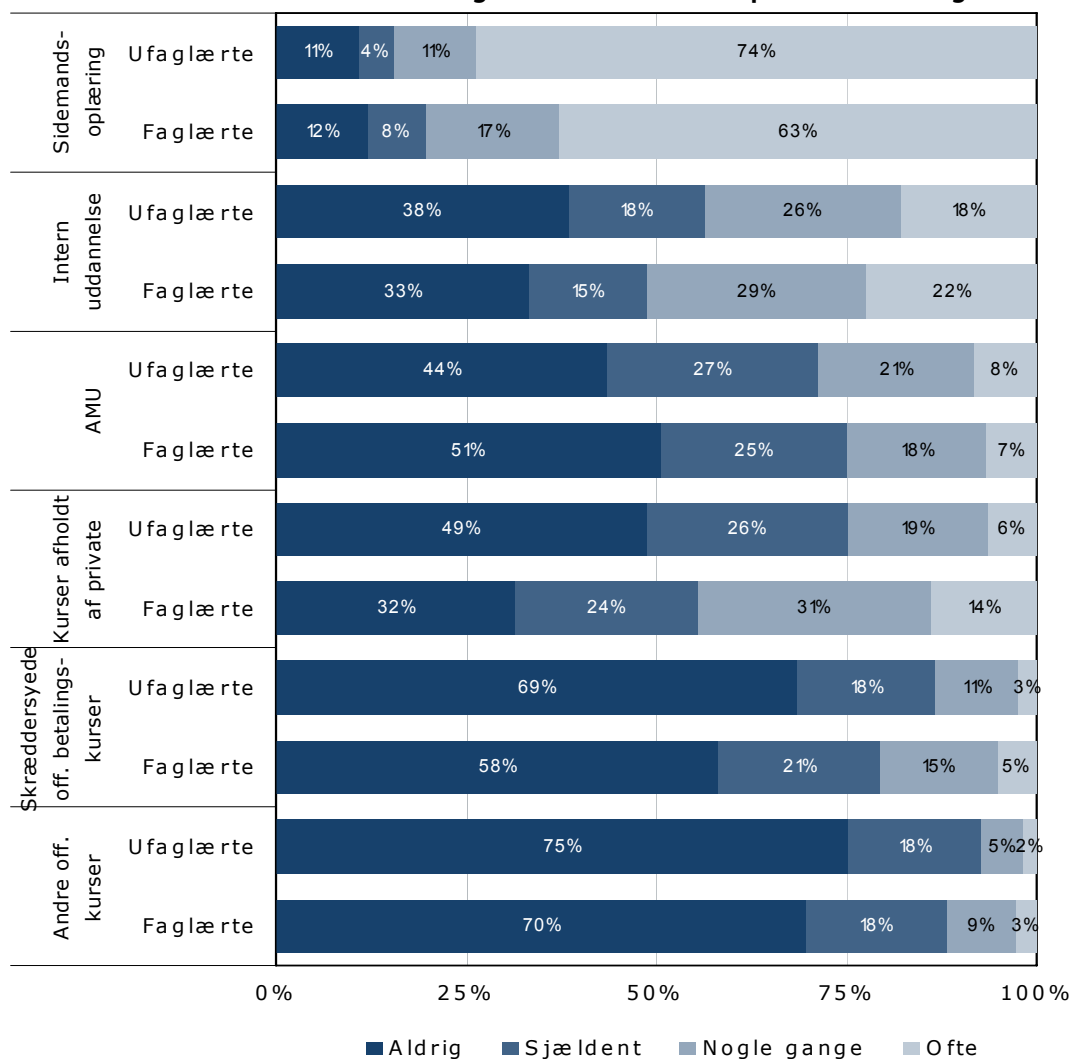
og i forlængelse heraf deres vurderinger af en række udsagn om AMU. Dernæst fokuserer vi på de virksomheder der bruger AMU med særligt henblik på brugernes vurderinger af AMU. Og endelig ser vi på hvordan den gruppe virksomheder der i perioden 2004-06 ikke har brugt AMU, vurderer AMU. Det gør vi for at få belyst nogle af de barrierer der kan bidrage til at forklare manglende brug af AMU.

### **6.3.1 Alle virksomheder – både brugere og ikke-brugere**

Virksomhedsundersøgelsen bekræfter det som andre undersøgelser også har vist<sup>56</sup>, at virksomhederne i høj grad bruger voksen- og efteruddannelse. Således svarer 93 % af repræsentanterne for virksomheder med mindst fem ansatte at de ofte eller nogle gange anvender en form for voksen- og efteruddannelse af såvel deres faglærte som deres ufaglærte medarbejdere. Men anvendelsen af uddannelse gribes forskelligt an i virksomhederne. Den følgende figur viser udbredelsen af seks former for kompetenceudvikling som virksomhedernes faglærte og ufaglærte gør brug af.

<sup>56</sup> Se fx Trepartsudvalget: "Livslang opkvalificering og uddannelse til alle på arbejdsmarkedet", 2006, bd.1, s.15 ff.

**Figur 7**  
**Hvor ofte anvender virksomheden følgende former for kompetenceudvikling?**



Kilde: Virksomhedssurvey.

Anm.: Spørgsmålet lød således: "Hvor ofte anvendes følgende former for kompetenceudvikling i virksomhedens efter- og videreuddannelse af ufaglærte og faglærte medarbejdere?"

Virksomheder med ufaglærte medarbejdere: n = 743; virksomheder med faglærte medarbejdere: n = 903.

Figuren viser at 85 % af virksomhederne ofte eller nogle gange anvender sidemandsoplæring af deres ufaglærte medarbejdere, og 80 % anvender sidemandsoplæring af deres faglærte medarbejdere. Sidemandsoplæring er dermed den mest udbredte af de kompetenceudviklingsformer som indgår i undersøgelsen. Det ses desuden at intern uddannelse ofte eller nogle gange anvendes af 44 % af virksomhederne til kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere og af 51 % til kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere.

Dette bekræfter at ikke-formel og uformel læring i høj grad finder sted på arbejdspladser i Danmark<sup>57</sup> som supplement til de tilbud om formel læring som blandt andet AMU tilbyder. Og det er et resultat der svarer meget godt til at fx Trepartsudvalget konstaterer i sin rapport, at "godt halvdelen af de beskæftigede" deltager i "uformelle læringsaktiviteter"<sup>58</sup>.

Sammenligner man de resterende fire former for kompetenceudvikling der finder sted uden for virksomheden, er AMU den mest brugte når det gælder de ufaglærte, og den næstmest brugte når det gælder de faglærte. Således anvender 29 % af virksomhederne ofte eller nogle gange AMU til kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere, mens 25 % af virksomhederne ofte eller nogle gange anvender AMU til kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere. For de faglærtes vedkommende anvendes der i højere grad kurser eller uddannelsesforløb afholdt af private kursusarrangører idet 45 % af virksomhederne svarer at deres faglærte medarbejdere ofte eller nogle gange bruger denne type uddannelse.

### **Virksomhedsvurderinger af AMU**

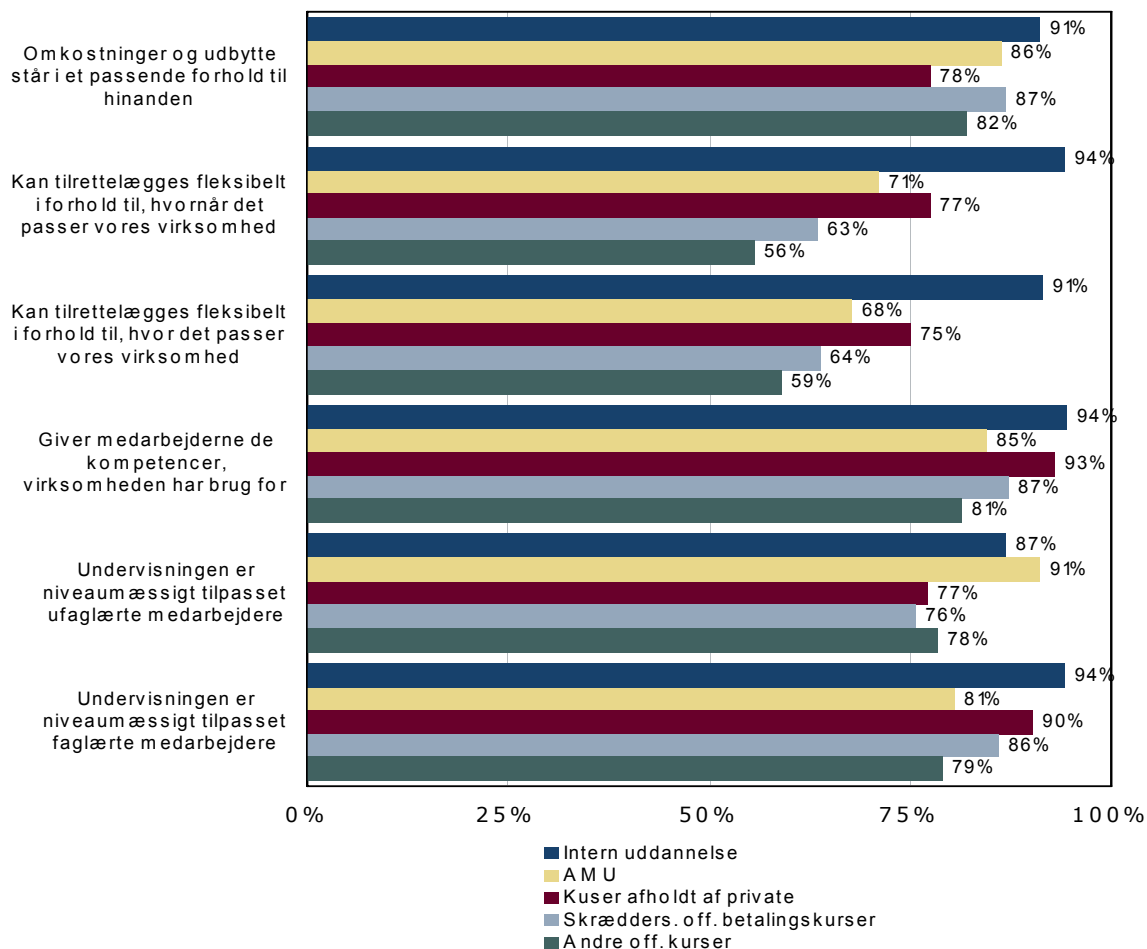
Den følgende figur 8 viser hvordan de virksomheder der ofte, nogle gange eller sjældent benytter en eller flere af de fem uddannelsesalternativer (idet der ses bort fra sidemandsoplæringen), vurderer forskellige aspekter af disse. Figuren kaster således lys over ikke bare virksomhedernes vur-

<sup>57</sup> I Europa-Kommissionens arbejde med livslang læring siden årtusindeskiftet har man skelnet mellem formel, ikke-formel og uformel læring. Formel læring foregår i regi af uddannelsesinstitutioner, er struktureret og fører normalt til en eller anden form for certifikat, mens ikke-formel læring finder sted på job og i fritiden som tilrettelagte læringsprocesser der dog normalt ikke fører til nogen form for certificering. Endelig er uformel læring et resultat af hverdagsaktiviteter der ikke er strukturerede læringsprocesser med hensyn til mål, tid m.m. Se fx Europa-Kommissionen: "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring", 2001, s. 36-37.

<sup>58</sup> Trepartsudvalgets rapport "Livslang opkvalificering og uddannelse til alle på arbejdsmarkedet", 2006, bd. 2, s. 292. Forfatterne medregner sidemandsoplæring under kategorien "uformel læring" (bd. 2, s. 317) og bemærker at sidemandsoplæring blandt andet bruges "i forbindelse med oplæring af nye medarbejdere eller i forbindelse med indførelse af nye arbejdsmetoder og opgaver. Det må formodes, at sidemandsoplæring i denne meget brede forstand i et eller andet omfang anvendes på de fleste virksomheder". Denne formodning bekræftes således af nærværende undersøgelse.

dering af AMU isoleret set, men også deres vurdering af AMU sammenlignet med de uddannelsesalternativer som virksomhederne kan gøre brug af i forbindelse med kompetenceudvikling.

**Figur 8**  
**I hvilken grad er virksomheden enig i følgende udsagn vedrørende forskellige former for uddannelse?**



Kilde: Virksomhedssurvey.

Anm.: Spørgsmålet lød: "I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold vedrørende XXX?"

Bemærk at "Ved ikke"-svar ikke indgår i figuren.

Intern uddannelse:  $431 \leq n \leq 649$ ; AMU:  $370 \leq n \leq 516$ ; kurser eller uddannelsesforløb afholdt af private kursusrangører:  $342 \leq n \leq 632$ ; skræddersyede betalingskurser afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner  $195 \leq n \leq 339$ ; andre kurser på offentlige uddannelsesinstitutioner  $144 \leq n \leq 245$ .

Det kan være vanskeligt at sammenligne de forskellige former for kompetenceudvikling som er med i figur 8. Eksempelvis vil intern uddannelse være lettere at tilpasse til virksomhedens ønsker om tidspunkt og sted for uddannelsen, og derfor vil denne lettere kunne score højere i forhold til fleksibilitet end fx de eksterne uddannelser. Men i relation til brugen af AMU er det interessant at se hvordan AMU vurderes i forhold til den række af realistiske alternativer som virksomhederne kan gøre brug af. Bemærk i øvrigt at de virksomheder der har svaret "Ved ikke" til spørgsmålene, er trukket ud.

I forhold til de andre former for kompetenceudvikling scorer AMU højest på udsagnet om at undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere. 91 % af virksomhederne mener at dette i høj grad eller i nogen grad er tilfældet. En lidt mindre andel på 81 % af virksomhederne vurderer at undervisningen i høj grad eller i nogen grad er niveaumæssigt tilpasset de faglærte medarbejdere. Men det står således tilbage at virksomhederne altså vurderer at AMU i forhold til de andre tilbud er bedre til at tilpasse undervisningen for de ufaglærte end for de faglærte.

Når virksomhederne skal vurdere om omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden, scorer AMU højest af de eksterne uddannelsesmuligheder idet 86 % af virksomhederne vurderer at omkostninger og udbytte i høj grad eller i nogen grad står i et passende forhold til hinanden.

### **Fleksibiliteten på AMU**

I forhold til fleksibiliteten med hensyn til hvor og hvornår den pågældende uddannelsesform finder sted, vurderer virksomhederne AMU som den mest fleksible af de tre uddannelsesformer der udbydes i offentligt regi, og altså også som mere fleksibel end de skræddersyede offentlige betalingskurser (IDV). Flexibiliteten vurderes til at være lidt højere på de privat afholdte kurser.

Ser man på fleksibiliteten med hensyn til *hvornår* undervisningen foregår, er 71 % af virksomhederne i høj grad eller i nogen grad enige i at AMU er fleksibel. De brancheområder der skiller sig ud fra dette gennemsnit, er hhv. bygge og anlæg hvor 53 % kan tilslutte sig dette udsagn, mens omvendt 89 % af virksomhederne inden for serviceerhverv og 85 % af virksomhederne inden for tekniske installationer og energi kan tilslutte sig udsagnet.

Ser man på fleksibiliteten med hensyn til *hvor* undervisningen foregår, er 68 % af virksomhederne i høj grad eller i nogen grad enige i at AMU er fleksibel. De brancheområder der skiller sig ud fra dette gennemsnit, er igen hhv. bygge og anlæg hvor 52 % kan tilslutte sig dette udsagn, mens omvendt 87 % af virksomhederne inden for serviceerhverv kan tilslutte sig udsagnet.



### **AMU's relative dækning af virksomhedernes kompetencebehov**

85 % af virksomhederne vurderer desuden at AMU i høj grad eller i nogen grad giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for, men sammenlignet med de øvrige uddannelsesformer scorer især intern uddannelse og kurser afholdt af private højere.

Der er dog mange virksomheder der oplever at AMU ikke kan dække deres behov: Således svarede 31 % af virksomhederne "Ja" – mens 50 % svarede "Nej" – til at de inden for de seneste to år har oplevet et konkret behov for efter- og videreuddannelse af ufaglærte og faglærte der ikke kunne dækkes af AMU-systemet. BAI og TUR skiller sig ud ved at være mere positive i forhold til AMU idet kun 18 % inden for BAI's og 20 % inden for TUR's område har oplevet at AMU ikke kunne dække deres behov. Det omvendte gør sig gældende inden for HAKL's område hvor 49 % har oplevet noget sådant. Endelig skiller EPOS' område sig ud ved at 40 % af virksomhederne svarer "Ved ikke" på spørgsmålet. Måske som et udtryk for at de ikke er klar over hvad AMU har at tilbyde.

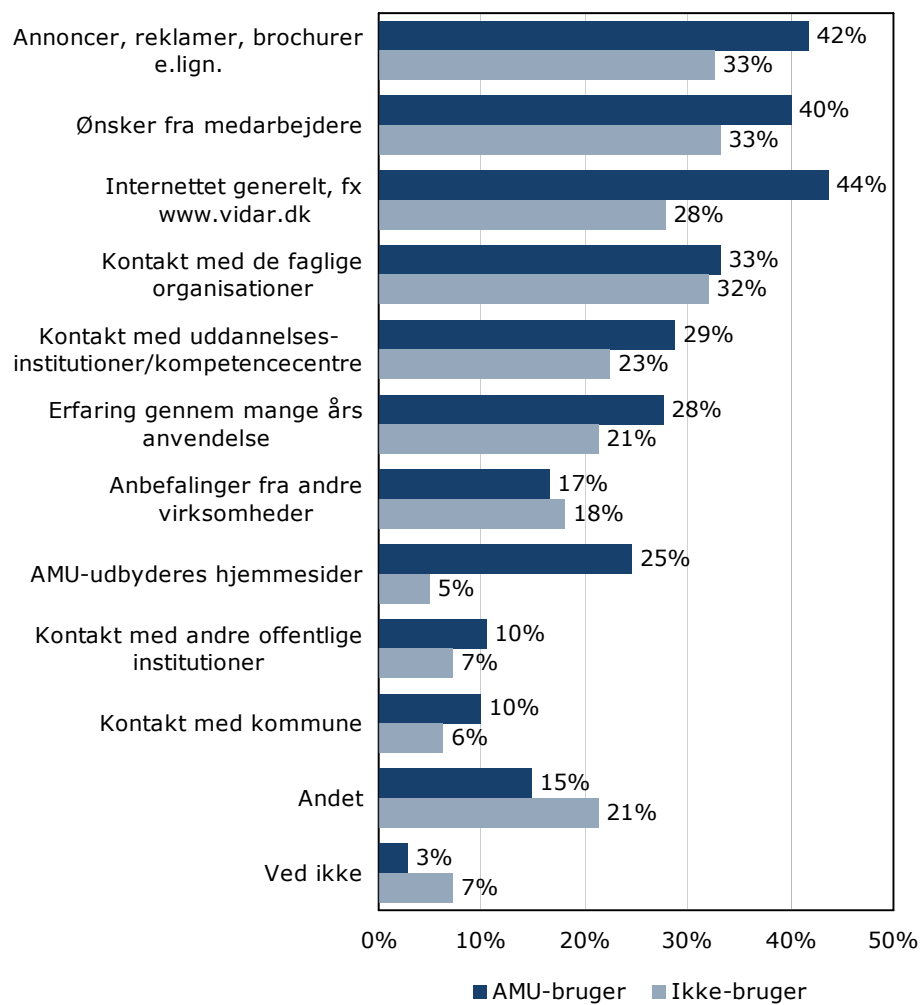
Der er et tydeligt mønster i den måde virksomhederne reagerer på når de oplever at AMU ikke kan dække deres behov. Således svarede 60 % af disse virksomheder at de købte et andet kursus hos en erhvervsskole eller en privat kursusudbyder, mens 14 % kontaktede en AMU-udbyder for at diskutere deres muligheder for uddannelse. 3 % kontaktede et efteruddannelsesudvalg, og 2 % kontaktede som nævnt tidligere det lokale uddannelsesudvalg, mens 5 % kontaktede en arbejdsgiverorganisation. Da der var mulighed for at sætte flere kryds ved dette spørgsmål, kan den samme virksomhed have gjort flere ting. Tallene viser således at mange virksomheder når de oplever at AMU ikke kan dække deres uddannelsesbehov, ikke vælger en dialog med AMU-systemet, men i stedet vælger et alternativ til AMU for at få dækket deres behov.

### **Kendskabet til AMU**

For at kunne bruge AMU som tilbud er det essentielt at virksomhederne får kendskab til muligheden. Den følgende figur 9 viser hvorfra virksomhederne får viden om voksen- og efteruddannelsesmuligheder for deres faglærte og ufaglærte medarbejdere. Virksomhederne er delt op i brugere og ikke-brugere af AMU.

**Figur 9**

**Hvorfra indhenter virksomheden sin viden om muligheder for voksen- og efteruddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere?**



Kilde: Virksomhedssurvey.

Anm.: Virksomheder der brugte AMU i 2006: n = 493; virksomheder der ikke brugte AMU i 2004-06: n = 492.

Som det ses af figuren, angiver brugerne af AMU i højere grad end ikke-brugerne at de anvender de nævnte kilder til at indhente viden om voksen- og efteruddannelse. "Anbefalinger fra andre virksomheder" er dog en undtagelse. Generelt fremstår brugerne af AMU således som mere aktive end ikke-brugerne med hensyn til at opsøge viden om voksen- og efteruddannelse.

Blandt brugerne af AMU er der flest virksomheder der anvender internettet, fx [www.vidar.dk](http://www.vidar.dk), men 25 % af brugerne angiver også at de bruger AMU-udbydernes hjemmesider. Heroverfor står ikke-brugerne hvoraf flest anvender annoncer, reklamer m.m., og hvoraf 5 % anvender AMU-udbydernes hjemmesider. Ikke-brugerne gør således mindre brug af it som informationskilde og er samtidig mindre opmærksomme på udbydernes hjemmesider. Direkte kontakt med faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner m.fl. spiller derimod en nogenlunde lige stor rolle for brugere og ikke-brugere.

### **Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen kan konstatere at virksomhederne anvender en bred vifte af kompetenceudviklingsmuligheder, og at AMU i sammenligning med alternativerne generelt set vurderes meget positivt i forhold til en række væsentlige aspekter, herunder den fleksibilitet der knytter sig til tilbuddet, og den grad hvori de oplever at virksomhedens kompetencebehov dækkes gennem AMU.

Det forhold at det er ledere der har svaret på virksomhedernes vegne, skal tages med i overvejelserne når resultatet vurderes, fx når hhv. 33 % og 40 % angiver at de har deres viden fra medarbejdere som har ønsket uddannelse. Havde respondenterne været de pågældende medarbejdere selv, ville resultatet muligvis have været anderledes. Evalueringsgruppen vil gerne understrege at det giver forskellige perspektiver om man forholder sig til den enkelte medarbejders kompetenceudviklingsbehov eller ledelsens fokus på virksomhedens behov for kompetenceudvikling blandt medarbejderne, og dette bør institutionerne være bevidste om i deres opsøgende arbejde og samarbejde med virksomhederne.

Evalueringsgruppen vurderer at institutionerne bør styrke det opsøgende arbejde for at forbedre virksomhedernes kendskab til AMU og støtte afklaringen af deres uddannelsesbehov. Institutionerne bør tilrettelægge det opsøgende arbejde på måder der giver virksomhederne et bedre overblik over de muligheder som AMU-systemet kan tilbyde. Det at få ikke-brugere anvender internettet til informationssøgning, understreger vigtigheden af netværk og direkte kontakt.

## Evalueringsgruppen anbefaler

- at de institutioner der udbyder AMU, styrker det opsøgende arbejde med særligt henblik på dels at gøre uddannelsesudbuddet mere overskueligt og tilgængeligt, dels at styrke afklaringen af uddannelsesbehov i virksomhederne.

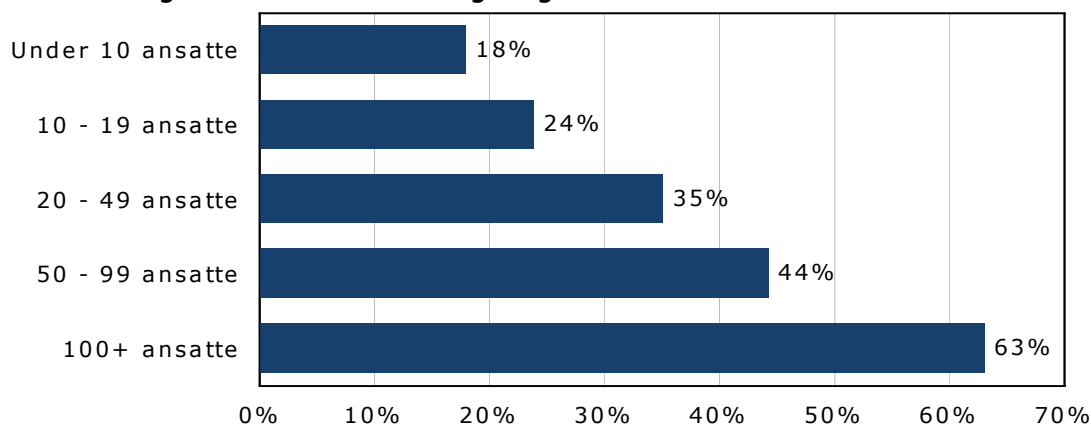
### 6.3.2 Virksomheder der bruger AMU

Af de 985 virksomheder der indgår i spørgeskemaundersøgelsen, gjorde 30 % brug af AMU i 2006, mens andre 14 % ikke har brugt AMU i 2006, men i 2004 eller 2005. Tilbage står således 56 % af virksomhederne der ikke har brugt AMU i 2004, 2005 eller 2006, og som her betegnes som "ikke-brugere af AMU". I det følgende kastes der lys over de virksomheder der brugte AMU i 2006. Målet er at kunne vurdere hvilke typer af virksomheder der i dag bruger AMU.

#### Brugen af AMU i forhold til virksomhedsstørrelse

Figur 10 viser brugerne af AMU fordelt i forhold til antallet af ansatte i virksomheden.

**Figur 10**  
**Sammenhæng mellem antal ansatte og brug af AMU i 2006**



Kilde: Virksomhedssurvey.

Anm.: N = 985.

Figuren viser en meget tydelig sammenhæng mellem virksomhedens størrelse målt på antallet af ansatte og brugen af AMU. Jo flere ansatte virksomheden har, desto mere bruges AMU. Mens

kun 18 % af virksomheder med mellem 5 og 10 ansatte gør brug af AMU, gælder dette for 63 % af virksomhederne med 100 ansatte og derover.

Når AMU i højere grad anvendes af større virksomheder, kan det skyldes flere forhold. For det første kan store virksomheder have en stordriftsfordel i kraft af en mere professionel uddannelsesplanlægning der fx kan indebære at man i virksomheden har særlige uddannelsesansvarlige personer med overblik over relevante uddannelsesmuligheder. For det andet kan de store virksomheder have en stordriftsfordel i kraft af at kunne sende flere medarbejdere med de samme uddannelsesbehov af sted. Dette kan måske have betydning for om de pågældende arbejdsmarkedsuddannelser bliver oprettet eller ej. For det tredje oplever AMU-udbydere at det er en fordel at prioritere større virksomheder i det opsøgende arbejde fordi det kan resultere i et større antal deltagere aktuelt og på sigt set i forhold til den pågældende opsøgende indsats.

### **Brugen af AMU i forhold til om virksomheden beskæftiger hhv. ufaglærte og faglærte**

Når man sammenholder virksomhedsstørrelse og om virksomheden beskæftiger ufaglærte, og sætter dette i forhold til brugen af AMU, ses det at virksomheder med over 20 ansatte der beskæftiger ufaglærte, i højere grad end gennemsnittet anvender AMU, mens virksomheder med over 20 ansatte der kun beskæftiger faglærte, i mindre grad anvender AMU. For virksomheder med under 20 ansatte er der derimod ikke tale om nogen sammenhæng i forhold til om virksomheden beskæftiger hhv. faglærte eller ufaglærte.

Selvom AMU har forandret sig meget gennem de seneste årtier, har AMU fortsat en stærk orientering imod de ufaglærte. Dette hænger i øvrigt også godt sammen med det vi tidligere konstaterede, at virksomhederne samlet set vurderer at AMU er bedre til at tilpasse niveauet for undervisningen til de ufaglærte end til de faglærte.

### **Brugerne af AMU i forhold til brancher**

Den følgende figur 11 viser brugen af AMU i virksomheder der beskæftiger både faglærte og ufaglærte, i forskellige brancher delt op i forhold til virksomhedsstørrelse.

**Figur 11**

**Brancheområder under efteruddannelsesudvalg hvor virksomheder der beskæftiger både faglærte og ufaglærte, anvender AMU i større eller mindre grad end gennemsnittet af virksomheder – opdelt på størrelse**

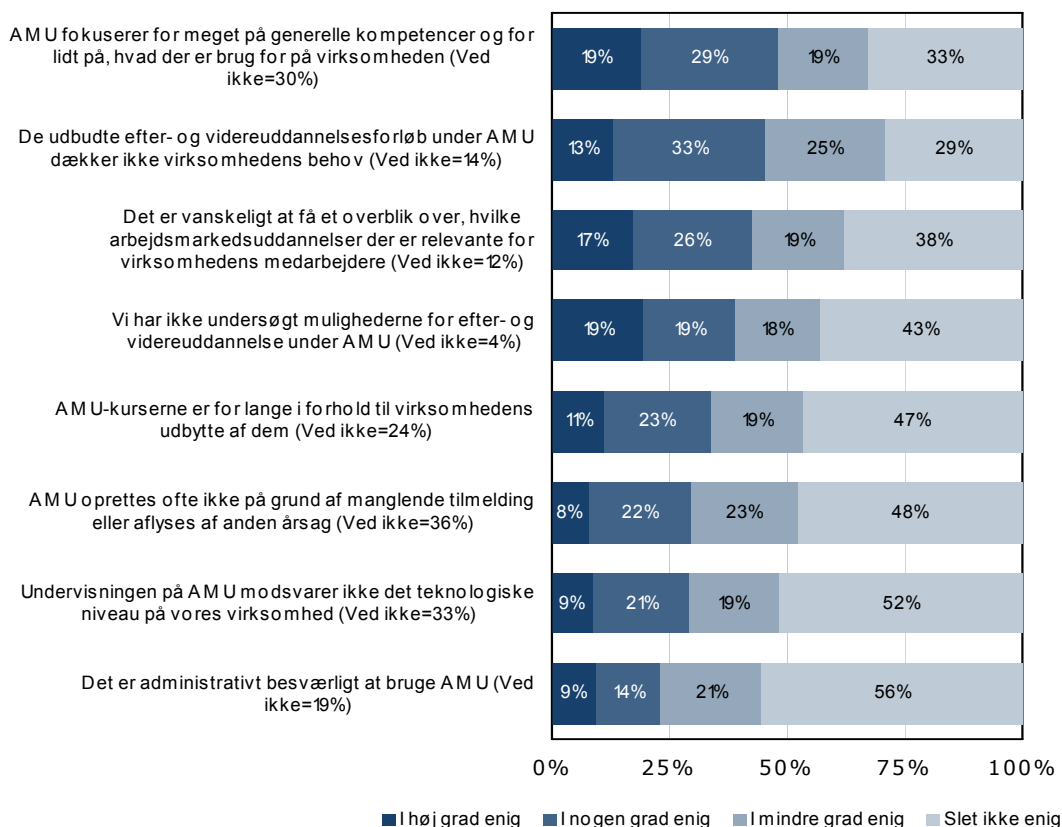
	Brug af AMU under gennemsnittet	Brug af AMU over gennemsnittet
<b>Virksomheder med 5-19 ansatte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handel, administration, kommunikation og ledelse (n=89)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejeri- og/eller jordbrug (n=51)</li> <li>• Transport (n=43)</li> </ul>
<b>Virksomheder med 20 ansatte og derover</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handel, administration, kommunikation og ledelse (n=92)</li> <li>• Køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen (n=13)</li> <li>• Pædagogik- og/eller social- og sundhedsområdet (n=39)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejeri- og/eller jordbrug (n=14)</li> <li>• Anden industri (n=35)</li> <li>• Tekniske installationer og energi (n=28)</li> </ul>

Som figuren viser, er der for en række brancheområders vedkommende sammenhænge mellem de brancher efteruddannelsesudvalgene dækker, virksomhedsstørrelse og brugen af AMU i 2006. Hvor virksomheder således inden for de områder der dækkes af HAKL, KHRU og EPOS, anvender AMU i mindre grad end gennemsnittet, anvender virksomhederne inden for de områder der dækkes af MJE, ETIE og IF, AMU i højere grad end gennemsnittet for så vidt angår virksomheder med 20 ansatte og derover.

### **Brugervirksomhedernes vurderinger af AMU**

De virksomheder der brugte AMU i 2006, er blevet bedt om at tage stilling til en række udsagn vedrørende AMU. Den følgende figur 12 viser hvordan brugerne vurderer en række udsagn der knytter sig til barrierer for en større anvendelse af AMU.

**Figur 12**  
**I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende udsagn?**  
**(AMU-brugere i 2006)**



Kilde: Virksomhedssurvey.

Anm.:  $320 \leq n \leq 472$ . "Ved ikke"-svar indgår ikke i figuren.

Andelen der har svaret "Ved ikke", varierer en del i forhold til de enkelte spørgsmål: Fra 4 % der ikke ved om virksomheden har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, og til 36 % der ikke ved om AMU ofte ikke oprettes på grund af manglende tilmelding eller aflyses af anden årsag. Disse store forskelle afspejler vanskeligheden for den enkelte virksomhed i forhold til at vurdere det pågældende udsagn.

Det gælder for alle udsagnene i figuren at flere er "Slet ikke enig" eller "I mindre grad enig" end "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig". Det udsagn som flest AMU-brugere er uenige i, er at

”Det er administrativt besværligt at bruge AMU”. 77 % er i mindre grad eller slet ikke enige i udsagnet. Når så mange brugere ikke oplever administrationen som et problem, kan det hænge sammen med enten at institutionernes administration af AMU ikke er vanskelig for virksomhederne, eller at respondenterne i denne undersøgelse ikke har de administrative opgaver tæt på. Vi kan ikke afvise at en administrativ medarbejder, en deltager eller den institution der har ansvaret for det administrative system, ville have svaret anderledes end de ledelsespersoner der har deltaget i undersøgelsen.

30 % er i høj grad eller i nogen grad enige i at undervisningen ikke modsvarer virksomhedens teknologiske niveau, mens 70 % erklærer sig i mindre grad eller slet ikke enige. Et andet udsagn om brugernes vurdering af undervisningens indhold handler om kursernes længde i forhold til udbyttet. Her mener 34 % i høj grad eller i nogen grad at arbejdsmarkedsuddannelserne er for lange i forhold til virksomhedernes udbytte, mens 66 % i mindre grad eller slet ikke er af den opfattelse.

46 % af brugerne vurderer at de udbudte VEU-forløb under AMU i høj grad eller i nogen grad ikke dækker virksomhedens behov, og 48 % vurderer at AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på hvad der er brug for i virksomheden. Brugere er således delt i to næsten lige store grupper når det gælder disse to udsagn. Selvom det ikke er entydigt i hvor høj grad AMU skal være i stand til at dække virksomhedernes behov, eller hvor generelle kompetencer der skal udvikles i AMU-systemet, er dette noget den enkelte udbyder såvel som de centrale aktører må overveje nærmere.

Med til billedet hører dog også at 38 % af virksomhederne giver udtryk for at de i høj grad eller i nogen grad ikke har undersøgt mulighederne for voksen- og efteruddannelse under AMU, mens 43 % mener at det i høj grad eller i nogen grad er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedernes medarbejdere. Ingen af disse to forhold gør det nemmere at sikre at de valgte uddannelsesforløb i praksis dækker virksomhedernes behov.

### **6.3.3 Virksomheder der ikke bruger AMU**

I det følgende sættes fokus på de 56 % af virksomhederne der ikke har brugt AMU i 2004, 2005 eller 2006, og som her betegnes ”ikke-brugere af AMU”. Den følgende tabel 16 viser ikke-brugernes stillingtagen til en række udsagn om AMU.



**Tabel 16****I hvilken grad er de virksomheder der ikke bruger AMU, enige eller uenige i følgende udsagn?**

	I høj grad enig eller i nogen grad enig	I mindre grad enig eller slet ikke enig	Ved ikke
De udbudte efter- og videreuddannelser under AMU dækker ikke virksomhedens behov	39 %	10 %	52 %
Det er vanskeligt at få overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere	33 %	22 %	45 %
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU	72 %	14 %	13 %
AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedernes udbytte af dem	13 %	9 %	77 %
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på hvad der er brug for på virksomheden	18 %	7 %	75 %
Det er administrativt besværligt at bruge AMU	9 %	13 %	78 %
AMU oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding eller aflyses af anden årsag	6 %	6 %	89 %
Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau på vores virksomhed	14 %	8 %	78 %

Kilde: Virksomhedssurvey.

N=492.

Det ses af tabellen at den mest benyttede svarkategori i forhold til de fleste spørgsmål om mulige barrierer for brug af AMU har været "Ved ikke". På den ene side er det forventeligt at virksomheder der ikke bruger AMU, kan have svært ved at tage stilling til konkrete udsagn om AMU fordi deres kendskab til AMU ofte vil være tilsvarende begrænset. Derfor er det ikke overraskende at disse tal er høje. På den anden side kan man dog også forvente at nogle af respondenterne har fravalgt AMU af grunde som i tabellen giver sig udslag i at de kan tilslutte sig udsagnet.

Hertil kommer at nogle af virksomhederne kan have anvendt AMU før 2004. Det betyder at nogle af vurderingerne kan være baseret på erfaringer som udviklingen på AMU-området har overhalet, men det ændrer dog ikke ved at disse holdninger til AMU eksisterer på mange virksomheder i dag, og at AMU-udbydere må tage dem alvorligt hvis de vil have disse virksomheder som kunder.

Det er et meget iøjefaldende resultat af virksomhedsundersøgelsen at 72 % af ikke-brugerne af AMU giver udtryk for at de ikke har undersøgt mulighederne for voksen- og efteruddannelse under AMU. Manglende kendskab til hvad AMU-systemet kan tilbyde, fremstår derfor som en hovedbarriere for en større brug af det. I overensstemmelse med dette resultat svarer 52 % af respondenterne "Ved ikke" til udsagnet om at de udbudte voksen- og efteruddannelser under AMU ikke dækker virksomhedens behov, mens 39 % i høj grad eller i nogen grad er enige i at de udbudte voksen- og efteruddannelser under AMU ikke dækker virksomhedens behov.

### **Evalueringsgruppens vurdering**

Evalueringsgruppen vurderer at det manglende kendskab til AMU – som det også blev påpeget tidligere – lægger op til at institutionerne med fordel kan være mere offensive i deres opsøgende arbejde. Dette bør tilrettelægges med særlig opmærksomhed på de virksomheder der i dag ikke kender eller bruger AMU.

# 7 Konklusion

Denne evaluering har fokuseret på Nyt AMU der opstod med lov om AMU fra 2003. De temaer der har været fokus på, er konstruktionen med FKB'er med tilhørende uddannelsesmål, efteruddannelsesudvalgene som de vigtigste aktører på et overordnet systemniveau og institutionernes praksis i forhold til at udfylde de nye rammer, herunder med særligt henblik på fleksibiliteten i forhold til at imødekomme deltagerens behov for grundlæggende erhvervsrettet kompetenceudvikling.

## 7.1 Systemniveau

Konklusionen i forhold til det overordnede systemniveau er at konstruktionen med FKB'erne med de tilhørende uddannelsesmål har vist sig at være en fleksibel måde at imødekomme arbejdsmarkedets behov på. Efteruddannelsesudvalgene gør generelt set en væsentlig indsats i forhold til at identificere uddannelsesbehov. I den forbindelse benytter de sig af en bred vifte af kilder og gennemfører løbende analyser af uddannelsesbehov. Samspillet mellem efteruddannelsesudvalgene og de lokale uddannelsesudvalg fungerer dog mindre godt i den sammenhæng.

## 7.2 Institutionsniveau

Evalueringen når frem til en række konklusioner på institutionsniveauet. I forhold til institutionernes praksis med hensyn til at bruge FKB'erne som grundlag for tilrettelæggelse af udbud og dialog med virksomhederne har det givet større fleksibilitet og aktualitet i udbuddet og skabt et større overblik over uddannelsesmulighederne. Dette er en fordel i forhold til det opsøgende arbejde, markedsføringen og vejledningen af deltagerne. Nogle institutioner oplever dog at forandringen er sket mere på papiret end reelt. Evalueringsgruppen anerkender intentionerne bag FKB, men konstaterer at implementeringen har været utilstrækkelig. Evalueringsgruppen vurderer derfor at Undervisningsministeriet med fordel kan bidrage til en afklaring af hvordan FKB'erne kan anvendes, herunder i forhold til institutionernes opsøgende arbejde og tilrettelæggelsen af et tilstrækkeligt bredt uddannelsesudbud.

### **7.2.1 Samspillet lokalt mellem arbejdsmarkedets parter og udbydere af AMU**

Institutionernes bestyrelser spiller en vigtig rolle i forhold til det lokale erhvervsliv og arbejdsmarkedets parter, men evalueringens dokumentation efterlader det indtryk at AMU tillægges meget forskellig vægt i bestyrelserne. Forventningerne til bestyrelsernes rolle i forhold til at definere strategiske indsatsområder, lave udbudspolitik m.m. bør derfor tydeliggøres og understøttes. Undervisningsministeriet må som del af sit beslutningsgrundlag lade skolernes kapacitet til dataindsamling og -analyse m.m. indgå i forbindelse med godkendelse af institutioner til udbud af AMU.

De lokale uddannelsesudvalg skal ifølge AMU-lovens § 9 rådgive institutionerne inden for de områder der er dækket af de FKB'er som institutionerne er godkendt til at udbyde. Men de lokale uddannelsesudvalg fungerer ofte ikke tilstrækkeligt godt, og konstruktionen er ikke optimal. Det anbefales derfor at den enkelte institution får ret til selv at vælge hvordan det lokale erhvervsliv skal inddrages.

### **7.2.2 Institutionernes praksis i forhold til Nyt AMU**

Evalueringen har fokuseret på institutionernes praksis i forhold til flere af de tiltag der har været i forbindelse med indførelsen af Nyt AMU. Det gælder særligt muligheden for udlån af skolegodkendelser, fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen og IKA der for nylig blev erstattet af IKV.

Undervisningsministeriets godkendelse af institutioner til udbud af uddannelser inden for en FKB er en vigtig kvalitetssikringsmekanisme, men muligheden for udlån af skolegodkendelser virker problematisk. Undervisningsministeriet anbefales derfor at evaluere ordningen med udlån med henblik på at finde bedre alternativer.

Indførelsen af IKV – som erstatning for IKA – giver flere anvendelsesmuligheder i og med at der nu kan udstedes uddannelsesbeviser hhv. kompetencebeviser for anerkendte kompetencer svarende til hhv. hele eller dele af arbejdsmarkedsuddannelser og/eller enkeltfag. Institutionerne bør derfor gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af IKV.

Nyt AMU indeholder i dag mange muligheder for fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelse af uddannelse i tilknytning til FKB'erne, herunder som virksomhedsforlagt undervisning, praksisnær kompetenceudvikling m.m. Disse muligheder kan bruges endnu mere ved at styrke dialogen mellem virksomheder og udbydere af AMU. Undervisningsministeriet anbefales derfor at initiere udviklingen af moduler hhv. før og efter arbejdsmarkedsuddannelser for at styrke sammenhængen mellem arbejde og læring.

### **7.2.3 Institutionernes indsats for at imødekomme behov og efterspørgsel**

Evalueringen har haft et særligt fokus på hvad institutionerne gør indadtil for at være klædt på til at arbejde med Nyt AMU, herunder hvilken rolle bestyrelserne spiller i forhold til det strategiske

arbejde med udbudspolitik. Konklusionen er at institutionerne ofte er mere orienteret mod at opfylde en "her og nu-efterspørgsel" frem for at agere mere strategisk i forhold til udbud og efterspørgsel. Det anbefales derfor at bestyrelser og ledelser prioriterer dette arbejde, og at Undervisningsministeriet understøtter dette arbejde i forhold til hvordan udbudspolitikken kan bruges.

Institutionerne prioriterer det opsøgende arbejde over for større virksomheder eller allerede kendte kunder på bekostning af de små og mellemstore virksomheder og mindre brugergrupper. Dette er u hensigtsmæssigt set i forhold til at nå så mange potentielle AMU-brugere som muligt. Der er behov for at institutionerne udarbejder en strategi for deres opsøgende arbejde med bud på hvem de vil nå med deres udbud.

Arbejdet med Nyt AMU forudsætter at medarbejderne har de nødvendige kompetencer, men der er behov for at klargøre krav til lærere og konsulenter på AMU med fokus på praksisnær kompetenceudvikling, voksenundervisning og konsulentrollen. Kravene må desuden indgå i forbindelse med skolegodkendelserne. Undervisningsministeriet må tage initiativ til at der etableres relevant formel videreuddannelse i den forbindelse.

Viskvalitet er et hensigtsmæssigt system til måling af deltagernes og virksomhedernes tilfredshed med brugen af AMU, men evalueringen konkluderer at institutionerne og efteruddannelsesudvalgene kunne få mere ud af systemet. Der er dog problemer med virksomhedernes tilbagemeldinger og med inddragelse af bestyrelserne i vurdering af resultaterne fra Viskvalitet.

### 7.3 Brugere og AMU

I forhold til brugernes vurderinger og oplevelser af hvad AMU bibringer deltagere og virksomheder i forhold til deres behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer, konkluderer evalueringen at tilfredsheden med AMU blandt deltagere er stor. Kendskabet til uddannelserne er dog ofte begrænset, og det peger på at der er behov for at styrke informationen om AMU blandt potentielle AMU-deltagere.

På baggrund af deltagerinterviewundersøgelsen kan der identificeres fire idealtyper af deltagere i forhold til hvordan de bruger AMU (den jobsøgende, den karriereorienterede, den udviklingsorienterede og den virksomhedsinitierede). Flere institutioner oplever i den forbindelse at især den virksomhedsinitierede deltagertype vinder frem i disse år, herunder ofte i tilknytning til kompetenceudviklingsbehov på virksomhederne, fx i forbindelse med virksomhedsprojekter.

Virksomheder der bruger AMU, vurderer generelt set AMU relativt positivt, herunder i forhold til den fleksibilitet der knytter sig til tilbuddet, og den grad hvori de oplever at deres kompetencebehov dækkes. Men der er behov for at institutionerne når bredere ud til virksomhederne med

deres opsøgende arbejde, herunder gennem netværk og direkte kontakt. Og i forhold til de ledige er det et problem at der er så begrænset et samarbejde med jobcentrene. Institutionerne bør gøre mere for i samarbejde med jobcentrene at igangsætte perspektivrige initiativer for at bringe ledige i arbejde gennem brug af AMU-systemet.

## 7.4 Nyt AMU samlet set

Samlet set er Nyt AMU en positiv videreudvikling af AMU-systemet med et godt tænkt koncept der giver fleksible muligheder for at imødekomme samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer. Men der er fortsat behov for at arbejde med implementeringen af Nyt AMU på institutionerne. Desuden er der behov for enkelte justeringer og initiativer samt en styrkelse af diverse samarbejdsrelationer.

I den forbindelse bør institutionerne prioritere det strategiske arbejde og samspillet med virksomheder og jobcentre. Undervisningsministeriet kan støtte implementeringen af Nyt AMU ved at fremme en fælles forståelse, fx med hensyn til brugen af FKB, det strategiske arbejde og udbuds politikken samt ved at initiere en formel videreuddannelse for AMU-lærere. Desuden er der behov for at justere regelgrundlaget i forhold til de lokale uddannelsesudvalg og udlån af skolegodkendelser. Endelig bør jobcentrene m.fl. i højere grad gøre brug af AMU til at opkvalificere ledige for at forbedre deres jobmuligheder.

# Appendiks A

## Oversigt over anbefalinger

### Til institutionerne

- at bestyrelser og ledelser på de institutioner der udbyder AMU, opprioriterer det strategiske arbejde med AMU (5.2.3).
- at de institutioner der udbyder AMU, gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og anvendelsen af IKV, fx i forbindelse med det opsøgende arbejde (5.2.5).
- at de institutioner der udbyder AMU, inddrager virksomhederne i vurderinger af hvordan AMU kan dække behovet for grundlæggende erhvervsrettet uddannelse i samspil med virksomhedsintern instruktion, sidemandsoplæring mv. (5.2.5).
- at bestyrelse og ledelse på de institutioner der udbyder AMU, prioriterer arbejdet med udbudspolitikken (5.3.1).
- at de institutioner der udbyder AMU, udarbejder en strategi for deres opsøgende arbejde med bud på dels hvilke typer virksomheder og deltagere de ønsker at nå med deres udbud, dels motiverede valg af organisationsform (5.3.2).
- at institutionsledelserne sikrer at alle der arbejder med AMU, har tilstrækkeligt stor indsigt i Nyt AMU (5.3.3).
- at de institutioner der udbyder AMU, i højere grad benytter mulighederne for at supplere spørgsmålene i Viskvalitet med spørgsmål af særlig relevans for den aktuelle skole (5.3.4).
- at ledelserne på institutioner der udbyder AMU, sikrer at bestyrelserne løbende underrettes om resultaterne af Viskvalitet (5.3.4).

- at de institutioner der udbyder AMU, gør en særlig indsats i forhold til at etablere et velfungerende samarbejde med jobcentrene for at bruge AMU til at opkvalificere ledige (6.1.3).
- at de institutioner der udbyder AMU, anviser veje til hvordan de kan styrke rekrutteringen af ledige gennem særligt målrettede tiltag, såsom vejledningscentre og job-match (6.1.3).
- at de institutioner der udbyder AMU, styrker det opsøgende arbejde med særligt henblik på dels at gøre uddannelsesudbuddet mere overskueligt og tilgængeligt, dels at styrke afklaringen af uddannelsesbehov i virksomhederne (6.3.1).

### **Til Undervisningsministeriet**

- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at fremme dialog og skabe en fælles forståelse med institutioner og efteruddannelsesudvalg om hvilken rolle FKB'erne skal have i AMU-systemet. (5.2.1).
- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at § 9 i Lov om AMU om lokale uddannelsesudvalg tages op til revision med henblik på at uddannelsesinstitutionernes bestyrelser lovgivningsmæssigt gives valgfrihed i forhold til hvordan arbejdsmarkedets parter inddrages. Dette kan være i form af lokale uddannelsesudvalg eller rådgivende fora med bestyrelsesudpegede ressourcepersoner fra arbejdsmarkedet. Hvordan sådanne udvalg skal sammensættes, bør være op til den enkelte bestyrelse at beslutte som led i institutionens udbudspolitik (5.2.2).
- at Undervisningsministeriet understøtter, følger op og fx gennem forsøgsmidler udvikler metoder og erfaringer i forhold til institutionernes strategiske arbejde med AMU. (5.2.3).
- at Undervisningsministeriet i forbindelse med godkendelse af institutioner til udbud af AMU inddrager vurderinger af skolernes kapacitet til dataindsamling og -analyse såvel som deres arbejde med strategiske indsatsområder (5.2.3).
- at Undervisningsministeriet evaluerer ordningen med udlån af skolegodkendelser med henblik på at finde et alternativ til den eksisterende ordning der i højere grad indebærer ensartede vilkår for udbydere og sikrer kvaliteten af undervisningen (5.2.4).
- at Undervisningsministeriet initierer en udvikling af før-moduler der lægger op til arbejdsmarkedsuddannelserne, og efter-moduler der følger op på arbejdsmarkedsuddannelserne, med henblik på anvendelse i jobmæssige sammenhænge (5.2.6).
- at Undervisningsministeriet styrker vejledningen af AMU-udbydernes bestyrelser og ledelser i forhold til hvordan udbudspolitik kan udformes og bruges i det daglige arbejde (5.3.1).



- at Undervisningsministeriet sikrer at udbydere af AMU, fokuserer mere på de små virksomheder, fx gennem en incitamentsstruktur der fremmer det opsøgende arbejde (5.3.2).
- at Undervisningsministeriet fastsætter specifikke kompetencekrav til undervisere og konsulenter på AMU med fokus på praksisnær kompetenceudvikling, voksenundervisning og konsulentrollen. Disse kompetencekrav bør indgå i vurderingsgrundlaget i forbindelse med skolegodkendelser (5.3.3).
- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at etablere en formel videreuddannelse af undervisere og konsulenter, fx som overbygning på PG (5.3.3).
- at Undervisningsministeriet tager initiativ til at styrke validiteten af de data der omhandler virksomhedernes vurdering af AMU (5.3.4).

#### **Til efteruddannelsesudvalgene**

- at alle efteruddannelsesudvalg i arbejdet med FKB'er og uddannelsesmål sigter imod at dække alle væsentlige behov for erhvervsrettet uddannelse indenfor deres fagområder til og med EUD-niveau (4.4.4).
- at efteruddannelsesudvalgene i samarbejde med beskæftigelsesregionerne påtager sig opgaven med at påvise hvor en ekstraordinær uddannelsesindsats over for ledige kan bidrage til at løse strukturproblemer på arbejdsmarkedet (6.1.3).

#### **Til lovgiverne**

- at lovgiverne fjerner seksugersbegrænsningen på lediges adgang til uddannelse (6.1.3).



# Appendiks B

## Kommissorium for evalueringen af AMU

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har med sin handlingsplan for 2007 besluttet at evaluere arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Dette kommissorium gør rede for evalueringens baggrund, formål, organisering og metode.

### **Baggrund for evalueringen**

Den nyeste AMU-lov, der trådte i kraft 1. januar 2004, har samme overordnede formål som den forrige, nemlig at udbyde korterevarende erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse til og med erhvervsuddannelsesniveau for ufaglærte og faglærte. Arbejdsmarkedsuddannelserne tager udgangspunkt i arbejdsmarkedets og deltagernes behov og har til formål at vedligeholde, udbygge og forbedre deltagernes kvalifikationer.

Men samtidig markerer den nye AMU-lov et skifte i måden man tænker uddannelse på. Hvor man tidligere tænkte i enkeltuddannelser, tænker man nu i kompetencer på arbejdsmarkedet: 12 efteruddannelsesudvalg der tilsammen repræsenterer de forskellige fag og brancher på arbejdsmarkedet, har i samarbejde med Undervisningsministeriet udarbejdet 131 fælles kompetencebeskrivelser der retter sig mod bestemte jobområder. Det er disse kompetencebeskrivelser som ligger til grund for de udbudte arbejdsmarkedsuddannelser.

Det fremgår af bemærkningerne til forslaget om lov om arbejdsmarkedsuddannelser fra 2002 og af Folketingets Uddannelsesudvalgs betænkning over lovforslaget at AMU-loven er underkastet lovovervågning, og at resultatet af overvågningen vil blive forelagt uddannelsesudvalget inden udgangen af 2007. Det er EVA's hensigt at evalueringen vil kunne indgå som en del af grundlaget for lovovervågningen.

## **Evalueringens formål**

Evalueringen skal dokumentere og vurdere:

- hvordan AMU-systemet lever op til AMU-lovens formål, herunder i hvilket omfang AMU-systemets udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse bidrager til at dække efterspørgslen efter grundlæggende erhvervsrettede kompetencer på arbejdsmarkedet
- hvilke erfaringer uddannelsesinstitutionerne har med at tilrettelægge og udbyde arbejdsmarkedsuddannelser på grundlag af fælles kompetencebeskrivelser, og hvilken rolle efteruddannelsesudvalgene og de øvrige aktører spiller i udviklingen af uddannelserne
- hvordan de institutioner der udbyder AMU, agerer i forhold til de muligheder og begrænsninger som AMU-systemet giver.

## **Evalueringens organisering**

EVA nedsætter en ekstern evalueringsgruppe der består af faglige eksperter på området. Evalueringgruppen er ansvarlig for evalueringens vurderinger og anbefalinger. Samlet set skal evalueringgruppen have indsigt i:

- forskning i voksenpædagogik og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse i det norske uddannelsessystem
- virksomhedernes efteruddannelsesbehov for de kortuddannede ansatte
- ledelse af institutioner der udbyder erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- tilrettelæggelse af AMU-institutionernes udbud.

EVA's projektgruppe skal sikre at der i evalueringsprocessen anvendes hensigtsmæssige og pålidelige metoder i overensstemmelse med evalueringens formål. Den har desuden det praktiske ansvar for evalueringen. Projektgruppen yder sekretariatsbistand til evalueringgruppen og udarbejder den endelige rapport.

## **Dokumentation og metode**

Evalueringen gennemføres på grundlag af dokumentation der indsamles gennem:

- selvevalueringer
- et eller flere efterfølgende seminarer med repræsentanter fra de selvevaluerende institutioner
- interviewundersøgelse med repræsentanter for AMU's interessenter
- en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Endelig vil der indgå diverse eksisterende statistisk materiale, og EVA vil anmode Undervisningsministeriet om en redegørelse.

Det metodiske grundlag uddybes kort i det følgende.

## Selvevalueringer

Vi udvælger ti institutioner til at gennemføre selvevalueringer ud fra følgende kriterier:

- De største ti udbydere af AMU skal være repræsenteret med mindst tre institutioner.
- Både store, mellemstore og små udbydere skal være repræsenteret.
- Institutionerne skal tilsammen dække uddannelser inden for et bredt udvalg af fag og brancher.
- Institutionerne skal være bredt geografisk repræsenteret.
- Følgende institutionstyper skal indgå: AMU-centre, tekniske skoler, handelsskoler, SOSU-skoler og kombinationsskoler.

Selvevalueringerne udarbejdes af selvevalueringsgrupper på de ti institutioner med deltagelse af både ledelse og undervisere. Selvevalueringerne tager afsæt i en vejledning fra EVA.

## Seminar

Med udgangspunkt i selvevalueringsrapporterne gennemfører vi et eller flere seminarer hvor ledelse, bestyrelse, undervisere og evt. andre fra de institutioner der har lavet selvevalueringer, deltager. På seminaret får evalueringsgruppen og projektgruppen mulighed for at stille uddybende og supplerende spørgsmål til selvevalueringsrapporterne. Seminaret er en platform for at fokusere på tværgående temaer, og de fokuserer i mindre grad på den enkelte udbyders særlige forhold.

## Interviewundersøgelse

Der gennemføres en interviewundersøgelse med følgende målgrupper:

- nuværende og tidligere AMU-deltagere
- efteruddannelsesudvalg, jf. AMU-lovens § 5
- lokale uddannelsesudvalg i tilknytning til de institutioner der er udvalgt til selvevaluering, jf. AMU-lovens § 9.

## Spørgeskemaundersøgelse

Vi gennemfører en spørgeskemaundersøgelse med et repræsentativt udsnit af virksomheder for at belyse deres brug eller manglende brug af AMU. Formålet er at belyse i hvilket omfang og hvordan AMU dækker virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft, og hvordan AMU indgår som led i kompetenceudvikling af virksomhedernes medarbejdere. Virksomhedernes størrelse og branche skal indgå som baggrundsvARIABLE for at belyse hvorvidt AMU dækker behovene for arbejdsmarkedsuddannelser i forskellige brancher og blandt både små, mellemstore og store virksomheder.

**Høring**

Evalueringsrapporten sendes i høring på de institutioner der har deltaget i evalueringen. Formålet med høringen er at give deltagerne mulighed for at rette faktuelle fejl og kommentere evalueringens forløb, metode og resultater.

**Formidling**

EVA offentliggør den endelige rapport med evalueringsgruppens vurderinger og anbefalinger. Desuden sigter vi imod at afholde en fælles konference for de tre evalueringer på voksen- og efteruddannelsesområdet (GVU, AMU og diplomuddannelserne) som gennemføres i løbet af 2007.

# Appendiks C

## Metodiske overvejelser i interviewundersøgelse og virksomhedssurvey

Dette appendiks redegør for de metodiske overvejelser i forbindelse med evalueringens to store undersøgelser udført af eksterne konsulentfirmaer:

- Interviewundersøgelse med efteruddannelsesudvalg, lokale uddannelsesudvalg og tidligere deltagere på arbejdsmarkedsuddannelser foretaget af New Insight
- Survey blandt et repræsentativt udsnit af danske virksomheder med mere end fem ansatte foretaget af Rambøll Management.

Appendikset fungerer som supplement til præsentationen af dokumentation og metode i evalueringens afsnit 2.3 og bygger på de metodiske overvejelser som hhv. New Insight og Rambøll Management har haft i forbindelse med deres bidrag til evalueringen.

## New Insights interviewundersøgelse

Dette afsnit er skrevet med udgangspunkt i New Insights metodiske overvejelser der kan ses i forbindelse med firmaets rapport "Evaluering af AMU – New Insights bidrag til EVA's evaluering af AMU" på [www.eva.dk](http://www.eva.dk).

Interviewundersøgelsen der er foretaget af New Insight, består af tre delundersøgelser:

- Interview med repræsentanter for efteruddannelsesudvalgene
- Interview med personer der har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse
- Fokusgruppe- og enkeltinterview med repræsentanter for lokale uddannelsesudvalg.

### **Dataindsamling i forbindelse med interview med efteruddannelsesudvalg**

Analysen med fokus på efteruddannelsesudvalg er gennemført på baggrund af dels en skriftlig redegørelse fra hvert sekretariat, dels et interview med deltagelse af formandskabet og en sekre-

tariatsmedarbejder. Inden interviewene har hvert sekretariat leveret en skriftlig redegørelse vedrørende:

- Udvalgets organisering, medlemmer, ressourcer og mødeaktivitet
- Praksis for varetagelsen af en række opgaver
- Relationer til andre efteruddannelsesudvalg og AMU-udbydere.

Temaerne for de efterfølgende interview har primært været en beskrivelse af arbejdsgangen i efteruddannelsesudvalgene, praksis vedrørende løsningen af en række opgaver, vurdering af de redskaber de har til rådighed, og af FKB'erne som styringsredskab og samarbejdet med andre aktører. Endelig har formandskabet mere åbent kunnet komme med kommentarer om deres vurdering af AMU-systemets styrker og svagheder.

Ved hvert interview var formanden og næstformanden i efteruddannelsesudvalg inviteret. Fra syv udvalg kom både formand og næstformand, og fra tre udvalg var der kun repræsentanter fra lønmodtagersiden (KHRU, HAKL, TU). Ét efteruddannelsesudvalg har organiseret sig med tre underudvalg hvor formanden og næstformanden ikke fandt det relevant at tale på vegne af hele udvalget. Her er der indhentet skriftlige redegørelser fra de tre underudvalg og gennemført et interview med en sekretariatsmedarbejder om praksis mv.

I interviewene er alle efteruddannelsesudvalgene repræsenteret ved repræsentanter fra lønmodtager- og arbejdsgiverside og en sekretariatsmedarbejder. Analysen af interviewene med efteruddannelsesudvalgene giver således et meget dækkende billede af deres arbejde.

### **Dataindsamling i forbindelse med interview med deltagere**

Analysen af deltagernes oplevelse af AMU er gennemført på baggrund af telefoninterview med 20 AMU-deltagere fra de institutioner der var med i selvevalueringen. Interviewene er gennemført ud fra en interviewguide. Guiden fokuserer på den uddannelse deltagerne har gået på, baggrunden for deres deltagelse, deres vurdering af AMU generelt og specifikt i forhold til den uddannelse de har gået på, herunder både tilfredshed med uddannelsesformen og anvendeligheden af det lærte.

Respondenterne til deltagerinterview er udvalgt således at der er både beskæftigede og ledige, ufaglærte og faglærte og deltagere på "korte" (under fem dage) og "lange" (mere end ti dage) uddannelser. Det blev tilstræbt at opnå nedenstående fordeling:

- 10 faglærte og 10 ufaglærte
- 5 ledige og 15 beskæftigede
- 10 med lange uddannelser og 10 med korte uddannelser.



New Insight har via EVA modtaget oplysninger om 5-10 deltagere fra hver af de ti uddannelsesinstitutioner. De gennemførte interview fordeler sig som vist i tabel 17.

**Tabel 17**  
**Gennemførte interview med AMU-deltagere**

	Køn	Alder	Beskæftiget eller ledig	Faglært eller ufaglært	Uddannelse	Længde af uddannelse (dage)	Gennemførelsesform
IP 1	Mand	44	Beskæftiget	Faglært	Kirkegårdsanlæg	15	Alm. hold
IP 2	Kvinde	37	Ledig	Faglært	Etablering af mindre anlæg Planter og økologi Kirkegårdsanlæg	50	Alm. hold
IP 3	Mand	26	Ledig	Ufaglært	Taxakørekort	30	Alm. hold
IP 4	Mand	26	Ledig	Ufaglært	Vagtsservice	15	Alm. hold
IP 5	Kvinde	52	Beskæftiget	Faglært	Videndeling og læring	5	Split
IP 6	Kvinde	44	Beskæftiget	Faglært	Hospicemetoder i praksis	10	Split
IP 7	Mand	55	Beskæftiget	Faglært	Konflikthåndtering	7	Split
IP 8	Mand	46	Beskæftiget	Faglært	Kloakmester, trin 1-4	85	Alm. hold
IP 9	Mand	53	Beskæftiget	Faglært	Forandringsprocesser i virksomheden	5	Alm. hold
IP 10	Mand	43	Ledig	Faglært	Grundkompetence, chauffør med gods	30	Alm. hold
IP 11	Kvinde	33	Ledig	Faglært	Grundlæggende økonomi	30	Alm. hold
IP 12	Kvinde	53	Ledig	Ufaglært	Almindelig fødevarehygiejne	3	Alm. hold
IP 13	Kvinde	60	Beskæftiget	Ufaglært	Personer med demens, aktiviteter og livskvalitet	14	Split
IP 14	Kvinde	35	Beskæftiget	Faglært	Div. it-uddannelser	?	Åbent værksted
IP 15	Kvinde	38	Beskæftiget	Faglært	Ny it-bruger	5	Alm. hold
IP 16	Mand	65	Ledig	Faglært	Tekstbehandling Truck Fremtidens medikovitvirkninger	30	Alm. hold
IP 17	Mand	48	Beskæftiget	Faglært	Tekstbehandling	3	Alm. hold
IP 18	Kvinde	42	Beskæftiget	Ufaglært	Sårbehandling, behandlingskrævende sår	3	Alm. hold
IP 19	Mand	59	Ledig	Faglært	Regnskab 1-4	20	Åbent værksted
IP 20	Kvinde	29	Beskæftiget	Faglært	Coaching og ledelse Konflikthåndtering	8	Split og alm. hold

Kilde: Interview med deltagere.

Samlet er der interviewet:

- 8 ledige og 12 beskæftigede
- 13 faglærte og 7 ufaglærte
- 11 med lange uddannelser (10 dage eller mere) og 9 med korte uddannelser (højest 5 dage).

Samlet er der interviewet flere faglærte og ledige end tilsigtet, men oplysningerne fra deltagende uddannelsesinstitutioner har ikke altid været fyldestgørende, så den præcise fordeling kunne ikke opnås.

Hensigten med de 20 interview var ikke at opnå statistisk generaliserbart datamateriale, men en tilbundsående kvalitativ undersøgelse. Undersøgelsen kan primært give et mere præcist billede af hvilke typer af deltagere der bruger AMU.

### **Dataindsamling i forhold til interview med de lokale uddannelsesudvalg**

Analysen af de lokale uddannelsesudvalgs arbejde på AMU-området er gennemført på baggrund af interview med repræsentanter for et lokalt uddannelsesudvalg på hver af de ti uddannelsesinstitutioner som er udvalgt til evalueringen.

Dataindsamlingen er foregået på tre måder:

- Fokusgruppeinterview med en eller to repræsentanter (formand, næstformand eller stedfortræder) for fem lokale uddannelsesudvalg på Sjælland.
- Personlige interview med repræsentanter (formand, næstformand, stedfortræder eller administrative medarbejdere) for fem lokale uddannelsesudvalg på Fyn og i Jylland.
- Kortfattede spørgeskemaer der er fremsendt til alle fokusgruppedeltagerne og indeholder faktuelle spørgsmål vedrørende udvalgets organisering, mødeaktivitet og prioritering af opgaver. For så vidt angår lokale uddannelsesudvalg på Fyn og i Jylland er disse oplysninger så vidt muligt indsamlet via de personlige interview eller samtaler med administrative medarbejdere.

Det var oprindeligt hensigten at gennemføre to fokusgruppeinterview med repræsentanter for lokale uddannelsesudvalg fra hhv. Vest- og Østdanmark. Da uddannelsesinstitutionerne blev kontaktet, viste det sig dog at være vanskeligt at samle repræsentanterne. Fokusgruppeinterviewet i Østdanmark blev gennemført, mens repræsentanterne for de lokale uddannelsesudvalg i Vestdanmark blev interviewet personligt.

Interviewene er gennemført ud fra en interviewguide. Referatet af fokusgruppeinterviewet har desuden været sendt rundt til såvel de udvalgsrepræsentanter som deltog, som de formænd/næstformænd for hvert af udvalgene der ikke kunne deltage. Der er ikke indkommet kommentarer til referatet.

Interviewguiden har fokuseret på følgende temaer:

- Baggrund, fokus og interesse, herunder udvalgsrepræsentanternes motivation og interesse for at deltage i de lokale uddannelsesudvalgs arbejde
- Skolernes uddannelsesudbud, herunder arbejdet med FKB'erne, kvalitetssikring af AMU og samarbejdet med skolerne, virksomhederne og efteruddannelsesudvalgene
- Afdækningen af nye uddannelsesbehov, herunder udvalgets arbejde med at identificere og opsamle kompetence- og uddannelsesbehov, samarbejdet med skolerne, virksomhederne og efteruddannelsesudvalgene
- AMU-systemet og efteruddannelsesudvalgenes rolle, herunder udvalgsrepræsentanternes vurdering af AMU-systemets svagheder og forslag til ændringer af efteruddannelsesudvalgenes fremtidige rammer, ressourcer og opgaver.

De ti udvalgte lokale uddannelsesudvalg knytter sig til de ti selvevaluerende institutioner. Datagrundlaget repræsenterer ikke kun ti forskellige AMU-udbydere, men også en bred vifte af forskellige fagområder. Udvælgelsen er ikke foretaget med henblik på at opnå generaliserbarhed i statistisk forstand, men har kvalitativ karakter idet der er fokus på repræsentation af forskellige AMU-udbydere og en bred vifte af forskellige fagområder.

**Tabel 18****Deltagere og interviewpersoner**

<b>Skole</b>	<b>Udvalg</b>	<b>Interviewperson(er)</b>	<b>Metode</b>
Århus Social- og Sundhedsskole	Lokalt uddannelsesudvalg for det pædagogiske område	Formand	Personligt interview
AMU-Fyn	Lokalt uddannelsesudvalg for jern og metal	Næstformand	Personligt interview
Skive Tekniske Skole	Lokalt uddannelsesudvalg for tømrer	Formand, næstformand og to arbejdsgiverrepræsentanter	Personligt interview
AMU Nordjylland	Lokalt uddannelsesudvalg for det grønne område (Sandmosen)	Formand	Personligt interview
International Business College (IBC)	Lokalt uddannelsesudvalg for IBC	Formand, tre skolerepræsentanter og en arbejdsgiverrepræsentant	Personligt interview
SOSU C, Herlev	Lokalt uddannelsesudvalg for SOSU C	Formand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Uddannelsescentret i Roskilde	Lokalt uddannelsesudvalg for faglært serviceassistent og FKB-området rengøring og service	Næstformand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Erhvervsakademiet Nordsjælland	Lokalt uddannelsesudvalg for offentlig service og rengøring	Formand og næstformand	Fokusgruppeinterview for begge, spørgeskema fra formanden
Handelsskolen Sjælland Syd	Lokalt uddannelsesudvalg for HSSYD	Formand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Københavns Tekniske Skole	Lokalt uddannelsesudvalg for vagt og sikkerhed	Formand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema

Kilde: *New Insight*.

## Virksomhedssurveyen af Rambøll Management

Virksomhedssurveyen består af en spørgeskemaundersøgelse gennemført af Rambøll Management med i alt 985 virksomheder. Afsnittet indeholder en bortfaldsanalyse og tager udgangspunkt i Rambøll Managements metodiske overvejelser der kan ses i forbindelse med deres rapport "Evaluering af AMU" på [www.eva.dk](http://www.eva.dk).

### Undersøgelsens målgruppe

Undersøgelsens målgruppe er alle danske virksomheder med fem eller flere ansatte. I tabellerne nedenfor er vist en opgørelse over antallet af danske virksomheder inden for målgruppen fordelt på antal ansatte og branche.

I alt blev 2.419 virksomheder udtrukket til at deltage i undersøgelsen (jf. opgørelsen over bruttostikprøven). Virksomhederne er udtrukket fra Købmandsstandens Oplysningsbureaus CD-DIRECT-base. Denne database er valgt ud fra løbende vurderinger af databasens kvalitet med hensyn til antallet af detailoplysninger og opdateringsgraden af de tilgængelige oplysninger.

**Tabel 19**

### Population og bruttostikprøve fordelt på antal ansatte

Antal ansatte	Population		Bruttostikprøve		Gennemførte interview, uvægtede	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
5-9 ansatte	21.826	48 %	919	38 %	366	37 %
10-19 ansatte	12.309	27 %	749	31 %	313	32 %
20 ansatte eller derover	11.485	25 %	751	31 %	306	31 %
<b>I alt</b>	<b>45.620</b>		<b>2.419</b>		<b>985</b>	

Kilde: Danmarks Statistik, specialudtræk 2007.

**Tabel 20**  
**Population og bruttostikprøve fordelt på brancher**

Branche	Population		Bruttostikprøve		Gennemførte interview, uvægtede	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	1.472	3 %	213	9 %	87	9 %
Industri	6.905	15 %	363	15 %	151	15 %
Energi- og vandforsyning	149	0 %	149	7 %	75	8 %
Bygge & anlæg	6.575	14 %	327	13 %	130	13 %
Handel, hotel og restauration	12.693	28 %	448	18 %	175	18 %
Transport, post og tele	2.840	6 %	219	9 %	84	9 %
Finansiering og forretningsservice	6.657	15 %	321	13 %	125	13 %
Offentlige og personlige tjenester	8.285	18 %	379	16 %	158	16 %
Uoplyst aktivitet	44	0 %	*	*	*	*
<b>I alt</b>	<b>45.620</b>		<b>2.419</b>		<b>985</b>	

Kilde: Danmarks Statistik, specialudtræk 2007.

\* Ikke inkluderet i undersøgelsen.

Sidste kolonne i tabellerne viser fordelingen af gennemførte interview på virksomhedsstørrelse og branche. Der er stor overensstemmelse mellem fordelingen af hver størrelsesgruppe og branche i bruttostikprøven og i de gennemførte interview. De uvægtede data er altså i høj grad repræsentative for bruttostikprøven.

I virksomhederne blev en personaleansvarlig, uddannelsesansvarlig el.lign. interviewet. Spørgsmålene var tilpasset denne målgruppe i virksomhederne. Men dette valg af interviewpersoner har naturligvis indflydelse på de svar der fås fra virksomhederne. Eksempelvis kan de interviewede ledelsespersoner have en anden holdning til administrationen af AMU end de administrativt ansatte på institutionen.

### Dataindsamlingen

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 5. april – 2. maj 2007 som en kombination af internetbesvarelser og telefoninterview. Dette er valgt for at nå så mange virksomheder som muligt. Rambøll Managements erfaringer viser at en kombination af disse to metoder giver en højere svarprocent idet nogle respondenter helst vil svare via telefon, mens andre foretrækker at deltage via internettet.

Spørgeguiden til interviewene med virksomhederne havde følgende temaer:

- Baggrundsoplysninger: antal ansatte og ansattes brancheområde

- Medarbejderes voksen- og efteruddannelse: anvendelse af og holdning til forskellige former for kompetenceudvikling
- Brug af AMU: andel af medarbejdere der har deltaget, kontakt til udbydere og AF/jobcentre, anvendelse af IKA og AMU's dækning af behov for voksen- og efteruddannelse
- Uddannelsesplanlægning: udarbejdelse af uddannelsesplaner, uddannelse som del af medarbejderudviklingssamtaler og indhentning af viden om voksen- og efteruddannelse
- Barrierer for anvendelse af AMU.

### Deltagelse og frafald

Tabellen nedenfor viser den samlede deltagelse i undersøgelsen. Der er gennemført interview med i alt 985 virksomheder svarende til en svarprocent på 48 opgjort ud fra nettostikprøven.

**Tabel 21**  
**Deltagelse og svarprocent i undersøgelsen**

	Antal
<b>Bruttostikprøve</b>	<b>2.419</b>
Virksomheden kan ikke kontaktes ud fra informationerne	112
Virksomheden er uden for målgruppen*	95
Kontakt til relevant svarperson ikke mulig i indsamlingsperioden – angivet af virksomheden	152
<b>Nettostikprøve</b>	<b>2.060</b>
Ønsker ikke at deltage/har ikke tid til at deltage	480
Har haft mulighed for at svare via internettet, men har ikke kunnet træffes telefonisk – uafklaret	595
<b>Gennemførte interview</b>	<b>985</b>
Svarprocent – samlet set	48 %
Svarprocent – telefonisk opfølgning	62 %

Anm.: Svarprocenten er beregnet i forhold til nettostikprøven.

\* Dvs. at der ikke er uaglærte eller faglærte medarbejdere i virksomheden.

Den primære årsag til manglende deltagelse er at det ikke har været muligt at træffe den relevante person i virksomheden inden for undersøgelsens tidsramme. Dette gør sig gældende for 29 % af virksomhederne i nettostikprøven svarende til 595 virksomheder. Set i denne sammenhæng må en overordnet svarprocent på 48 betragtes som tilfredsstillende.

De resterende 480 frafaldne virksomheder er nægttere svarende til 23 % af virksomhederne i nettostikprøven.

## Repræsentativitet

For at kunne generalisere undersøgelsens resultater er det vigtigt at stikprøven udgør et repræsentativt udsnit af populationen af danske virksomheder. Som det fremgik af tabel 15 og 16, er fordelingen af virksomheder på branche og virksomhedsstørrelse i de indsamlede data i høj grad repræsentativ i forhold til fordelingen i bruttostikprøven.

I bruttostikprøven er visse strata dog underrepræsenterede, og visse strata overrepræsenterede, for at sikre tilstrækkelig statistisk sikkerhed inden for alle grupperinger. For at korrigere for dette er der lavet en vægtning af datamaterialet så data i den videre behandling er repræsentative for branche og virksomhedsstørrelse i forhold til populationen. I evalueringen benyttes konsekvent vægtede data, men n (antal besvarelser) er angivet uvægtet.

Det har vist sig at der ikke er en signifikant sammenhæng mellem lysten til at deltage i undersøgelsen og virksomhedernes geografiske placering. Som det fremgår af tabellen nedenfor, svarer den geografiske fordeling både blandt deltagerne og blandt nægterne i høj grad til fordelingen i bruttostikprøven.

**Tabel 22**

### Geografisk repræsentativitet (uvægtet)

Region	Bruttostikprøve		Deltagere		Nægtere	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Nuuk	1	-	-	-	-	-
Region Hovedstaden	667	28 %	229	23 %	126	26 %
Region Midtjylland	594	25 %	262	27 %	124	26 %
Region Nordjylland	271	11 %	119	12 %	60	13 %
Region Sjælland	306	13 %	123	12 %	60	13 %
Region Syddanmark	579	24 %	252	26 %	110	23 %
<b>I alt</b>	<b>2.419</b>		<b>985</b>		<b>480</b>	

Samlet set kan det konkluderes at den vægtede stikprøve for virksomheder med mindst fem ansatte er repræsentativ for branche og antal ansatte. Endvidere er de deltagende virksomheder og nægterne i undersøgelsen geografisk repræsentative i forhold til bruttostikprøven. Det kan derfor konkluderes at datamaterialet giver et godt grundlag for at afdække danske virksomheders anvendelse af og tilfredshed med AMU.



# Appendiks D

## Eksempel på FKB: den FKB med størst deltageraktivitet i 2006: administration

Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse.

Kilde: [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk). Udskrivet den 05-02-2008.

Nummer: 2618

Titel: Administration

Kort titel: Adm

Status: GOD

Godkendelsesperiode: 01-01-2004 og fremefter.

### Beskrivelse af jobområdet

#### Definition af jobområdet

Administration er et begreb, som dækker det arbejde, der typisk udføres på kontorer i både den private og offentlige sektor. Der indgår ikke forvaltnings- og myndighedsudøvelse i funktionen. Administrative medarbejdere varetager både en række udadvendte funktioner i forhold til kunder og brugere og interne arbejdsopgaver vendt mod virksomheden/organisationen selv – undertiden benævnt "inhouse", og jobområdet stiller i stort omfang krav til, at medarbejderne kan arbejde som generalister.

Administration udføres på stort set alle arbejdspladser, og arbejdsopgaverne kan variere meget. Arbejdsopgaverne for udviklingsmålgruppen er alt fra sekretæropgaver, skrivning af referater og notater, opgaver som i øvrigt er i tilbagegang, til avancerede funktioner, som udføres selvstændigt, fx kundeservice og markedsføring.

I forhold til virksomhedernes ressourceanvendelse ses en tendens til, at de opgaver, der er i vækst, er it-relaterede opgaver, projektorienterede opgaver, blandt andet som en konsekvens af

organisering i team, kundebetjening og rådgivning. Det gælder udadvendte servicefunktioner og i mindre grad de interne opgaver, som effektiviseres mest muligt.

De opgaver, der er i tilbagegang, er de mere simple og rutinemæssige som fx arkivering, journalisering, korrekturlæsning, telefonomstilling, postsortering, referatskrivning og almindelige regnskab- og bogføringsopgaver, fordi opgaverne/funktionerne automatiseres. Disse opgaver gennemføres i højere grad integreret i øvrige arbejdsopgaver blandt andet på baggrund af den teknologiske udvikling og udføres derfor også af en bredere medarbejdergruppe. Da der inden for jobområdet er en stor spredning såvel i arbejdsopgaver som i virksomhedsprofiler, er der en tilsvarende stor forskel i, hvor udpræget tendensen er i den enkelte virksomhed.

Det skønnes, at udviklingsmålgruppen udgør ca. 210.000 personer med en fordeling på 35 % mænd og 65 % kvinder.

### **Typiske arbejdspladser inden for jobområdet**

Den teknologiske udvikling, globaliseringen, nye samarbejdsrelationer mv. betyder ændrede organisations- og styringsformer og medfører, at der opstår nye medarbejderprofiler i forhold til dem, der traditionelt har varetaget administration. Virksomhederne inden for fx industri og håndværk skal hurtigt kunne omstille sig til ændrede markedsbetingelser og dermed også til ændrede funktioner for de administrative medarbejdere.

De typiske arbejdspladser i det administrative område findes inden for et meget bredt udvalg af virksomheder. Som eksempler kan nævnes fremstillingsindustrien, fx føde- og drikkevarer, tobaksindustrien, tekstil- og beklædningsindustrien, træ-, papir- og grafisk industri, kemisk industri og medicinalvarer, industrier inden for materialer til håndværk og industri, fremstilling af møbler, telemateriel og i det hele taget fremstillings- og industrivirksomheder. Endvidere administration inden for bygge- og anlægsvirksomheder, administration af handel, engroshandel og logistik samt administration inden for hotel- og restaurationsbranchen. Administration af transport til lands, til vands og i luften samt post og telekommunikation og landbrugskontorer. Servicevirksomheder, fx rengøring, organisationer og fagforeninger.

Man er på vej mod færre medarbejdere på kontorarbejdsmarkedet, men med bedre kvalifikationer, idet der sker en automatisering af de simple funktioner, mens andre tilsvarende stiger i kompleksitet. Samtidig sætter den informationsteknologiske udvikling sit præg på stort set alle arbejdsfunktioner og -gange. Der er behov for, at de administrative medarbejdere i højere grad har koordinerende funktioner.

Udviklingsmålgruppen skal typisk varetage funktioner inden for:

- Kommunikation og service. Det omfatter fx kundeservice, indkøb og salg, udbud og licitation og en række interne servicefunktioner i form af journalisering, post, telefonbetjening, kopiering, mødeafholdelse, skrivning af referater og notater, layoutopgaver, men også informationsopgaver og opgaver i forbindelse med intern videndeling samt markedsføring.
- Administrative opgaver. Det omfatter fx markedsføring, projektkoordinering, vedligeholdelse af informationssystemer, personaleadministration, arbejdsmiljø og sikkerhed og intern styring i forbindelse med produktionsstyring, planlægning, ressourceanvendelse og kvalitetssikring. Arbejdet er udveksling af informationer i form af breve, mails, blanketter m.m. mellem interne og/eller eksterne instanser med tilbud, beslutninger m.m. efter fastlagte regler og politikker.
- Tal- og økonomifunktioner. Det omfatter udførelse af arbejdsfunktioner som fx indberetninger, pengetransaktioner, beregningsarbejder, statistik m.m.
- It-funktioner. Det omfatter brugerfunktioner af en række it-værktøjer i forbindelse med løsning af administrative opgaver.

### **Medarbejderne på arbejdspladserne inden for jobområdet**

Der er tale om et bredt spektrum af arbejdsopgaver og -funktioner. Administrative medarbejdere er blandt andet personer, der alene varetager administrative opgaver for en leder, men også en konsulent, som overvejende har interne kunder/brugere, og som ud over administrative opgaver også har undervisnings- og oplæringsfunktioner.

Udviklingsmålgruppen udfører arbejde som generalister, og i forhold til udviklingen på kontorarbejdsmarkedet lægges der vægt på, at medarbejderne kan:

- udføre selvstændige arbejdsopgaver, hvilket indebærer, at medarbejderne kender arbejdsgange og -processer
- understøtte og servicere organisationens øvrige funktioner samt tage ansvar for egne opgaver
- begå sig i it-samfundet og kommunikere aktivt og helst på flere sprog
- indgå i flere forskellige arbejdsrelationer og samtidigt håndtere forskellige opgaver spændende fra egentlige driftsopgaver til udviklingsopgaver
- løse udviklingsopgaver på selvstændigt initiativ og ud fra en forståelse af virksomhedens mål og prioriteringer
- udvikle egne kompetencer i takt med de krav, udviklingen stiller
- formå at omstille sig til forandringer i både virksomheder og omverden
- kommunikere og gennemføre en positiv dialog, hvor man kan formidle engageret og aktivt, være god til at lytte, have situationsfornemmelse, have indlevelsesevne, turde tage ansvar og løbe en risiko.

### **Arbejdsorganisering på arbejdspladserne inden for jobområdet**

De kendte sekretærfunktioner glider mere og mere i baggrunden og forsvinder, fordi de funktioner, som udviklingsmålgruppen er sekretær for, selv varetager funktionerne, fx skrivning af referater og korrespondance. Grænseskellet mellem funktionerne forsvinder. Nye arbejdsopgaver opstår i forbindelse med indførelse af it, og udviklingsmålgruppen får nye arbejdsfunktioner. Det bevirker, at organiseringen af arbejdet forandrer sig.

Nye organisationsstrukturer går i retning af decentralisering af beslutningskompetence ned gennem organisationen og udbredelse af medstyrende eller selvstyrende team, projektorganisering mv. De kontoransatte indgår i stigende omfang aktivt i projekter, samtidig med at de varetager driftsopgaver. Medarbejderne arbejder alene og løser selvstændige arbejdsopgaver, men er i høj grad afhængige af omgivelserne og indgår i team, arbejdsgrupper m.m.

Medarbejderne har bred indsigt i og forståelse for virksomhedens overordnede mål og politik. Medarbejderne arbejder ud fra et helhedssyn og indgår i mange forskellige arbejdsrelationer, hvilket øger kravet til medarbejdernes personlige kvalifikationer.

Forandringskompetencer som fx åbenhed, fleksibilitet, selvledelse, individuelt ansvar, ansvar for egen læring, vidensdeling, helhedsorientering, mobilitet, fleksibel placering af arbejdstid og generalist i stedet for specialist er væsentlige kompetencer i forhold til nye former for arbejdsorganisering.

### **Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer**

#### **Virksomhedens interne administrative opgaver**

##### **Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet**

Medarbejderne udfører opgaver i forbindelse med virksomhedens personaleadministration, herunder lønadministration og planlægnings- og registreringsfunktioner samt HR-funktioner. Medarbejderne kender til kulturforskelle. Medarbejderne udfører opgaver med forståelse af virksomhedens drift og udvikling, herunder virksomhedens styringsvilkår. Medarbejderne deltager i arbejdet med strategisk planlægning og handlingsplaner og medvirker ved opfølgning og rapportering. Medarbejderne arbejder blandt andet med opgaver i forbindelse med produktionsstyring og drift, indberetninger, registrering, analyser og arbejdsmiljø. Medarbejderne anvender ved løsning af opgaverne de forskellige retlige regler, der gælder i forhold til at drive virksomhed og i forhold til virksomhedens ydelser/produkter. Medarbejderne har et bredt kendskab til gældende retlige regler inden for relevante områder, kender sagsgangen, deltager ved udarbejdelse af almindeligt forekommende dokumenter, opgørelser og ekspeditioner i øvrigt inden for området og udfører i

et vist omfang selvstændig opgaveløsning. Medarbejderne udfører opgaver i forbindelse med post, telefoner, møder, referater, notater og personaleadministration.

### **Teknologi og arbejdsorganisering**

Medarbejderne arbejder med it-værktøjer og -systemer i al almindelighed og ved registrering, opfølgning og rapportering af intern styring. Medarbejderne anvender digitale systemer, herunder arkiveringsstyring. Medarbejderne anvender elektroniske systemer til paradigmer, blanketter, indberetninger mv. Medarbejderne arbejder selvstændigt og tager ansvar, hvad enten medarbejderen arbejder i team, projektgrupper eller alene.

### **Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav**

Medarbejderne arbejder med særlige regler for tavshedspligt.

### **Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet**

En række planlægningsfunktioner, herunder mødeplanlægning, udføres af en række administrative medarbejdere, mens arbejdsfunktioner i forbindelse med løn og HR typisk varetages af specialister/særlige afdelinger. Den sproglige og kulturelle kompetence vedrører specielt arbejdspladser i koncerner og de virksomheder, som har kunder eller samarbejde over landegrænsen. Medarbejderne håndterer skiftende værktøjer til udførelse af arbejdet. Alle medarbejdere har et bredt kendskab til den regulering, som en virksomhed er underlagt, mens administrationen ofte er specialiseret på de enkelte afdelinger/medarbejdere i forhold til sagsområde.

## **Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer**

### **Teknologianvendelse i administrationen**

#### **Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet**

Medarbejderne søger, udvælger, vurderer og behandler informationer til brug for egne eller kollegers arbejdsopgaver. Det gælder blandt andet inden for det juridiske område, hvor medarbejderne søger efter gældende bestemmelser og praksis. Medarbejderne vurderer og prioriterer modtagne informationer i forhold til relevans og i forhold til validitet og gyldighed. Medarbejderne bearbejder og formidler information i forhold til målgruppens behov. En væsentlig del af virksomhedernes indkøbsfunktioner foregår som e-handel, hvorfor medarbejderen har et bredt kendskab til brugen af indkøbsadministrationens anvendelse af informationsteknologi.

### **Teknologi og arbejdsorganisering**

Medarbejderne søger i og indlægger i såvel generelle som branchespecifikke informationssystemer og databaser. I informationsbehandling indgår også præsentation via it-værktøjer og -

systemer. Medarbejderne begår sig i it-samfundet, er omstillingsparate og løser komplekse opgaver. Arbejdsfunktioner integreres i hinanden, fx telefonomstilling via pc, ligesom automatiseringer kommer til. Medarbejderne koordinerer funktioner og udfører flere arbejdsrelationer, såvel drift som udvikling.

### **Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav**

#### **Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet**

Alle medarbejdere søger og behandler information.

### **Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer**

#### **Ekstern og intern service ved administrationen**

##### **Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet**

Medarbejderne udfører mundtlige og skriftlige kommunikationsopgaver over for kunder, leverandører og samarbejdspartnere og internt i virksomheden i et sprog, som er korrekt, sikkert og nuanceret i forhold til modtager og afstemt efter situationen. Medarbejderne modtager, formidler og afsender information såvel face to face, telefonisk som i skriftlig form, hvad enten det er breve, tilbud, notater, referater el.lign. Medarbejderne har indgående kendskab til interessenterne, fx leverandører. Medarbejderne kommunikerer på et eller flere fremmedsprog såvel internt som i forhold til kunder, samarbejdspartnere og leverandører. I den interne kommunikation benyttes fremmedsprog som koncernsprog, og en række af de værktøjer, som benyttes i koncernen, er på fremmedsprog. Kommunikationen er såvel almen sprogbrug som meget branchespecifikke termer, og medarbejderne anvender et sprog, som er korrekt, sikkert og nuanceret i forhold til modtager og afstemt efter situationen.

Medarbejderne kender sammenhængen mellem virksomhedens koncepter og ydelser/produkter og følger med forståelse heraf koncepterne ved udførelsen af arbejdsopgaverne. Medarbejderne forholder sig til de anvendte koncepter og kommer med forslag til mulige forbedringer. Medarbejderne deltager i udviklingen af virksomhedens koncepter for kundeservice, kvalitetssikring af serviceydelser mv.

Medarbejderne udfører serviceopgaver såvel i forhold til virksomhedens kunder, samarbejdspartnere og leverandører som internt i virksomheden i overensstemmelse med virksomhedens servicekoncept og fastlagte rutiner for kvalitetssikring. Medarbejderne køber ind, sælger og markedsfører virksomhedens produkter.

## **Teknologi og arbejdsorganisering**

Medarbejderne anvender it-værktøjer og -systemer, herunder callcenterteknologi, og indgår i forskellige arbejdsorganiseringer. En række af organisationsstrukturene baseres på, at de samtidig fungerer som læringsmiljøer, hvor den enkelte medarbejder såvel lærer som underviser. Medarbejderne arbejder i højere grad med deres rolle i virksomhedens værdikæde og arbejder selvstændigt med egne arbejdsopgaver og får i højere grad tillagt såvel ansvar som kompetence til at træffe beslutninger. Medarbejderne anvender elektroniske servicemanagement-systemer og indgår i meget forskellige arbejdsorganiseringer lige fra enmandsfunktioner til selvstyrende team og projektorganisationer både nationalt og internationalt.

## **Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav**

### **Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet**

Alle medarbejdere varetager kommunikative opgaver. Medarbejderne kender virksomhedens fysiske varestrømme, administrative strøm og pengestrøm. Alle medarbejdere kender virksomhedens koncepter og udfører arbejdsopgaver i overensstemmelse hermed. En stigende andel af medarbejderne har kundekontakt og er "frontmedarbejdere" frem for alene at varetage interne serviceopgaver.

## **Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer**

### **Administration i forbindelse med tal og økonomi**

#### **Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet**

Medarbejderne foretager indberetninger af informationer, herunder tal fx i forbindelse med opgivelse af skat, statistik til staten og feriepenge. I den anledning er der administration i forbindelse med pengetransaktioner fx ved ind- og udbetalinger og opgørelser til pengeinstitutter. EDI (Elektronisk Data Interchange, integration af forskellige virksomheders it-systemer) er meget udbredt inden for visse erhverv, og medarbejderne udfører dataoverførslerne.

Medarbejderne udfører beregninger af fx nøgletal for personale, omsætning, varer, biler og benzinformbrug, reparationer og vedligeholdelser. Der er i den forbindelse en del statistisk arbejde, som medarbejderne udfører for at have fokus på omkostninger og deres udvikling.

Medarbejderne varetager praktiske såvel som administrative arbejdsopgaver inden for virksomhedens indkøbsfunktioner. I indkøbets økonomiske arbejde udfører medarbejderne kalkulation af priser samt forestår budgetlægning og budgetopfølgning på varegrupper ved tilrettelæggelse og gennemførelse af indkøb. I indkøbsarbejdet indgår også opgaver med kvalitetssikring i forbindelse med virksomhedens indkøb.

## Teknologi og arbejdsorganisering

Medarbejderne anvender elektroniske økonomisystemer og foretager indberetninger og afregninger til det offentlige. Medarbejderne udfører opgaverne selvstændigt og i samarbejde med kolleger. Der er krav om en tæt koordinering.

## Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav

## Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet

Alle medarbejdere har i større eller mindre omfang indsigt i sammenhængen mellem virksomhedens drift og udvikling.

## Aktuelt tilkoblede mål

Niveau kan angives ved enkeltfag.

Nummer, niveau og titel	EUU <sup>59</sup>	Varighed i dage	Tilknyttet i perioden
40003 Salgsteknik for salgs- og servicemedarbejdere	AD	2,0	12-10-2007 og fremefter
40007 Regnskabsafstemninger ifm. årsafslutningen	AD	2,0	12-11-2007 og fremefter
40008 Årsafslutning af bogholderiet	AD	2,0	12-11-2007 og fremefter
40011 Udarbejdelse og afstemning af lønsedler	AD	2,0	16-08-2007 og fremefter
40012 Personalejura i lønberegning	AD	2,0	16-08-2007 og fremefter
40013 Lønberegning og lønrapportering	AD	2,0	16-08-2007 og fremefter
40014 Overenskomster mm. i lønberegning	AD	2,0	16-08-2007 og fremefter
40015 Kvalitet og kundeservice i et kundekontaktcenter	AD	2,0	10-12-2007 og fremefter
40016 Telefonsamtaleteknik i et kundekontaktcenter	AD	2,0	31-10-2007 og fremefter
40017 Telefonisk baseret dataindsamling og registrering	AD	2,0	10-12-2007 og fremefter
40019 Problemløsning via telefon i et kundekontaktcenter	AD	1,0	31-10-2007 og fremefter
40020 Effektiv kommunikation i et Kundekontaktcenter	AD	2,0	31-10-2007 og fremefter
40021 Kunderegistreringssystemer i et kundekontaktcenter	AD	2,0	10-12-2007 og fremefter
40027 Administration i salg	AD	2,0	13-09-2007 og fremefter
40028 Administration i indkøb	AD	2,0	13-09-2007 og fremefter
40030 Administration af Kundereklamationer	AD	1,0	13-09-2007 og fremefter
40031 Administration af varemottagelse og			

<sup>59</sup> AD refererer til HAKL's område, AA til Industriens Fællesudvalg for Erhvervsuddannelser og Arbejdsmarkedsuddannelser, AP til Fælleskataloget og AB til Metalindustriens uddannelsesområde.



reklamationer	AD	1,0	13-09-2007 og fremefter
40042 Telefonisk salg i et kundekontaktcenter	AD	2,0	31-12-2007 og fremefter
40043 Mersalg i et kundekontaktcenter	AD	2,0	31-12-2007 og fremefter
40044 Udarbejdelse af budgetkontrol	AD	2,0	12-11-2007 og fremefter
40045 Udarbejdelse af standardomkostningskontrol	AD	2,0	12-11-2007 og fremefter
40067 Anvendelse af ESDH til sagsbehandling	AD	1,0	12-09-2007 og fremefter
40137 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I	AP	10,0	16-08-2007 og fremefter
41442 Samarbejde i grupper i virksomheden	AD	3,2	01-01-2004 og fremefter
41443 Organisation i virksomheden	AD	5,0	01-01-2004 og fremefter
41466 Arbejdsplanlægning	AD	3,2	01-01-2004 og fremefter
41467 Grundlæggende projektdeltagelse	AD	3,2	01-01-2004 og fremefter
41468 Projekt som arbejdsform	AD	2,1	01-01-2004 og fremefter
41469 Projekt rapporten	AD	3,2	01-01-2004 og fremefter
41495 Database opdatering for administrative funktioner	AD	2,1	01-01-2004 og fremefter
41498 Regneark opdatering for administrative funktioner	AD	2,1	01-01-2004 og fremefter
41501 Etb 3 for administrative funktioner	AD	3,2	01-01-2004 og fremefter
41502 Etb opdatering for administrative funktioner	AD	2,1	01-01-2004 og fremefter
41504 Desktop Publishing 2 for administrative funktioner	AD	5,0	01-01-2004 og fremefter
41505 Desktop Publishing opdatering for adm.funktioner	AD	2,1	01-01-2004 og fremefter
41507 Styresystem opdatering for adm. funktion	AD	2,1	01-01-2004 og fremefter
41523 Kvalitet og service i virksomheden	AD	3,2	01-01-2004 og fremefter
41606 Personlig kommunikation og service	AD	4,3	01-01-2004 og fremefter
42709 Forretningsforståelse og virksomhedens IT-systemer	AD	2,9	01-01-2004 og fremefter
42714 AMU-introduktion for flygtninge og indvandrere	AP	2,5	01-01-2004 og fremefter
42716 Arbejdsmarked, IT og jobsøgning for F/I, basis	AP	40,0	01-01-2004 og fremefter
42717 Arbejdsmarked, IT og jobsøgning for F/I, udvidet	AP	40,0	01-01-2004 og fremefter
43343 Praktik for F/I	AP	48,0	01-01-2004 og fremefter
44287 Virks. vurdering af kunder, ev. og konkurrenter	AD	2,0	21-02-2005 og fremefter
44330 Applikationsudvikling i databaseprogram	AD	2,5	14-07-2005 og fremefter
44337 Oprettelse af database til jobbrug	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44338 Databasevedligeholdelse til jobbrug	AD	1,5	03-04-2006 og fremefter
44340 Oprette brugerflader og udskrifter i database	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44343 Anvendelse af regneark til talbehandling	AD	3,0	03-04-2006 og fremefter
44346 Design og automatisering af regneark	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44349 Indskrivning og formatering af mindre tekster	AD	3,0	03-04-2006 og fremefter
44350 Standardisering af virksomhedens dokumenter	AD	1,0	03-04-2006 og fremefter
44353 Grafiske virkemidler til layout i tekst	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44354 Fletning af dokumenter til masseproduktion	AD	1,0	03-04-2006 og fremefter

44361	DeskTop Publishing i virksomheden	AD	3,0	03-04-2006 og fremefter
44371	Jobrelateret brug af styresystemer på pc	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44373	Anvendelse af præsentationsprogrammer	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44374	Elektronisk journalisering	AD	3,0	14-04-2005 og fremefter
44376	EDI ved disponering og varebestilling	AD	2,0	14-04-2005 og fremefter
44377	Møde- og konferencetilrettelæggelse	AD	3,0	14-03-2005 og fremefter
44378	Rekruttering af personale	AD	2,0	14-04-2005 og fremefter
44379	Varetagelse af adm. opgaver i personalesager	AD	3,0	14-04-2005 og fremefter
44383	Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser	AD	2,0	30-09-2005 og fremefter
44385	Telefonsalg - indgående opkald	AD	2,0	14-03-2005 og fremefter
44386	Telefonsalg - udgående opkald	AD	2,0	14-03-2005 og fremefter
44387	Telefonisk baseret kundeservice	AD	2,0	14-04-2005 og fremefter
44388	Telefonisk baseret dataindsamling	AD	2,0	14-03-2005 og fremefter
44389	Effektiv internetsøgning på jobbet	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
44392	Skriftlig kommunikation - virksomhedens breve	AD	4,0	14-04-2005 og fremefter
44396	Præsentationsteknik i administrative funktioner	AD	3,0	14-04-2005 og fremefter
44397	Skriftlig kommunikation - virksomhedens image	AD	4,0	15-04-2005 og fremefter
44398	Notat og referatteknik	AD	3,0	14-03-2005 og fremefter
44405	Digital forvaltning	AD	3,0	28-02-2005 og fremefter
44978	Jobrelateret fremmedsprogmed nuanceret ordforråd	AD	5,0	29-05-2006 og fremefter
44979	Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd	AD	5,0	29-05-2006 og fremefter
45348	Tastaturbetjening til indskrivning af tekst	AD	3,0	13-01-2006 og fremefter
45368	Værdibaserede arbejdspladser	AA	2,0	24-01-2007 og fremefter
45563	Håndtering af data i virksomhedens it-systemer	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
45564	Online kommunikation til jobbrug	AD	2,0	03-04-2006 og fremefter
45565	Brug af pc på arbejdspladsen	AD	3,0	03-04-2006 og fremefter
45572	Dansk som andetsprog for F/I, basis	AP	40,0	01-05-2006 og fremefter
45573	Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau	AP	40,0	01-05-2006 og fremefter
45574	Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau	AP	40,0	01-05-2006 og fremefter
45622	Medarbejdernes personlige ressourcer i jobbet	AA	4,0	10-08-2006 og fremefter
45671	Globale økonomiske udviklingstendenser	AD	2,0	31-10-2006 og fremefter
45702	Pc-bruger, hardwareopgradering og tilslutning	AB	2,0	10-10-2006 og fremefter
45703	Pc-bruger, pc opbygning og funktionsmåde	AB	1,0	10-10-2006 og fremefter
45704	Pc-bruger, introduktion til programmering	AB	4,0	10-10-2006 og fremefter
45726	Kulturfæstet komm. i salg og servicesituationer	AD	2,0	31-10-2006 og fremefter
45854	Webkommunikation- tekster til nettet	AD	2,0	02-02-2007 og fremefter
45855	Videoredigering i medarbejderens jobfunktion	AD	2,0	05-02-2007 og fremefter

45859 Billedredigering i medarbejderens jobfunktion	AD	2,0	05-02-2007 og fremefter
45909 Videooptagelse i medarbejderens jobfunktion	AD	2,0	05-02-2007 og fremefter
45910 Billedfremstilling i medarbejderens jobfunktion	AD	2,0	05-02-2007 og fremefter
45917 Praktikvejledning af eud-elever/lærlinge	AF	1,0	23-10-2007 og fremefter
45922 Administrativ drift af varelager	AD	2,0	08-08-2007 og fremefter
45951 Kundeanalyse og e-strategi	AD	2,0	20-03-2007 og fremefter
45952 Udvikling af e-koncepter og produktdifferentiering	AD	2,0	20-03-2007 og fremefter
45953 E-markedsføring og reklameindsats	AD	2,0	20-03-2007 og fremefter
45954 E-service og online kommunikation	AD	2,0	20-03-2007 og fremefter
45955 E-administration og betalingsystemer	AD	2,0	20-03-2007 og fremefter
45956 E-teknologi og onlineopdatering	AD	2,0	20-03-2007 og fremefter
45958 Økonomiske styring af lageret	AD	2,0	23-04-2007 og fremefter
45959 Likviditetsstyring	AD	1,0	23-04-2007 og fremefter
45960 Kontering af køb, salg, drift af biler og ejendom	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45961 Kreditorstyring	AD	1,0	23-04-2007 og fremefter
45962 Kontoplaner og virksomhedens rapporteringsbehov	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45963 Konteringsinstrukser	AD	1,0	19-04-2007 og fremefter
45964 Debitorstyring	AD	2,0	23-04-2007 og fremefter
45965 Placering af resultat- og balancekonti	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45966 Bilagsbehandling med efterfølgende kasserapport	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45967 Registreringsmetoder ved virksomhedens drift	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45968 Anvendelse af periodisk beregning og registrering	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45969 Daglig registrering i et økonomistyringsprogram	AD	2,0	19-04-2007 og fremefter
45970 Værdiansættelse af elementerne i årsregnskabet	AD	3,0	12-11-2007 og fremefter
45971 Resultatbudgettering	AD	2,0	12-11-2007 og fremefter
45972 Opstilling og analyse af årsregnskabet	AD	2,0	12-11-2007 og fremefter
45973 Likviditets- og balancebudgettering	AD	2,0	20-11-2007 og fremefter
45992 Adm. og registrering af budgetter i et ERP system	AD	1,0	11-09-2007 og fremefter
45993 Fakturahåndtering i et ERP system	AD	1,0	11-09-2007 og fremefter
45994 Håndtering af rekvisitioner i et ERP system	AD	1,0	11-09-2007 og fremefter
45995 Indkøbsprocessen i et ERP system	AD	1,0	11-09-2007 og fremefter
45996 Udarbejdelse af rapporter i et ERP system	AD	1,0	11-09-2007 og fremefter
45997 Indgående opkald i et kundekontaktcenter	AD	2,0	31-10-2007 og fremefter
45998 Udgående opkald i et kundekontaktcenter	AD	2,0	31-10-2007 og fremefter



# Appendiks E

## Eksempel på uddannelsesmål: administration i salg

<b>Nummer:</b>	40027
<b>Titel:</b>	Administration i salg
<b>Kort titel:</b>	admisalg
<b>Varighed:</b>	2,0 dage
<b>Godkendelsesperiode:</b>	13-09-2007 og fremefter
<b>Status (efteruddannelsesudvalg):</b>	GODKENDT
<b>Status (Undervisningsministeriet):</b>	GODKENDT.

### **Handlingsorienteret målformulering for arbejdsmarkedsuddannelserne**

Deltageren kan medvirke i arbejdet med planlægningen af det administrative arbejde i en salgsfunktion og varetage enkle administrative rutiner som tilbudsgivning og håndtere modtagelse af ordrer og fakturering.

### **Bestemmelser om bedømmelse som forudsætning for opnåelse af bevis**

Uddannelsesbevis udstedes af uddannelsesinstitutionen til de deltagere, som efter underviserens vurdering har gennemført uddannelsen med tilfredsstillende resultat.

### **Spørgsmål fra [www.viskvalitet.dk](http://www.viskvalitet.dk)**

Deltager:

I hvilken grad synes du, at du har opnået forståelse af sammenhængen mellem de administrative rutiner i forbindelse med gennemførelse af tilbudsgivning, ordremodtagelse og fakturering?

I hvilken grad synes du, at du efter kurset selvstændigt kan gennemføre den administrative del af tilbudsgivningen?

Virksomhed:

Hvilken betydning har det for virksomheden, at medarbejderen efter kurset kan forstå de elementer, der indgår i administrative salgsprocesser?

Hvilken betydning har det for virksomheden, at medarbejderen efter kurset kan gennemføre den administrative del af tilbudsgivningen selvstændigt?

### **Eventuelt yderligere bestemmelser for certifikatuddannelser**

#### **Arbejdsmarkedsuddannelser med relevans for uddannelsesmål:**

41420 Administration i salg

#### **Målet indgår på nuværende tidspunkt i følgende fælles kompetencebeskrivelser:**

2618 (AD) Administration (moder-FKB)

2777 (AJ) Reception, servering og service

2778 (AJ) Mad til grupper med varierede behov for ernæring

#### **Vidartekster**

WEB-søgetekst: Deltageren kan medvirke i arbejdet med planlægningen af det administrative arbejde i en salgsfunktion og varetage enkle administrative rutiner som tilbudsgivning, håndtere modtagelse af ordrer og fakturering.

Målgruppe: Uddannelsesmålet retter sig mod medarbejdere med administrative opgaver.

Mål: Deltageren kan medvirke i arbejdet med planlægningen af det administrative arbejde i en salgsfunktion og varetage enkle administrative rutiner som tilbudsgivning, håndtere modtagelse af ordrer og fakturering.

Varighed: 2,0 dage.

Eksamen: Uddannelsesbevis udstedes af uddannelsesinstitutionen til de deltagere, som efter underviserens vurdering har gennemført uddannelsen med tilfredsstillende resultat.

#### **Bevistekster**

Bevisformat: A6

Gældende fra: 13-09-2007

Bevistekst:

Deltageren kan medvirke i arbejdet med planlægningen af det administrative arbejde i en salgsfunktion og varetage enkle administrative rutiner som tilbudsgivning, håndtere modtagelse af ordrer og fakturering.





# Appendiks F

## Evalueringsgruppens medlemmer

**Udviklingschef Niels-Ole Kamp Jensen** (formand for evalueringsgruppen), Århus Tekniske Skole. Niels-Ole Kamp Jensen har deltaget i forskelligt udviklingsarbejde, herunder projektet "Excellent Competenceudvikling" og projektet "Partnerskab om kompetenceudvikling" der handler om at skabe praksisnær kompetenceudvikling i virksomheder.

**Instituttleder Morten Lassen**, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet, tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) ved Aalborg Universitet. Morten Lassen har arbejdet med arbejdsmarkedet som forskningsfelt og har gennem en årrække publiceret materiale om arbejdsmarkedsuddannelserne. Herunder er han medforfatter til "AMU i nye klæder – om implementering af Nyt AMU", 2005.

**Personalechef Christian Brosolat**, Aalborg Portland A/S. Christian Brosolat arbejder med kompetenceudvikling på Aalborg Portland A/S. Han har tidligere været konsulent og uddannelsesleder ved AMU Nordjylland.

**Udviklingskonsulent Jette Nossell**, Teknisk Erhvervsskole Center (TEC), Frederiksberg. Jette Nossell har været projektleder på en række udviklingsprojekter i forbindelse med implementeringen af Nyt AMU, herunder "Virksomhedskontakt – kompetencer, proces og modeller". Hun har desuden arbejdet med udvikling af FKB'er og uddannelsesmål.

**Seniorrådgiver Anne Skomedal**, Kunnskapsdepartementet i Norge. Anne Skomedal arbejder med voksnes læring. Hendes arbejdsfelt omfatter dokumentation og udredning som udgør dele af grundlaget for national politikudformning. Hun er desuden norsk medlem af samarbejdsgruppen for voksnes læring (SVL) under Nordisk Ministerråds sekretariat.



# Appendiks G

## Litteraturliste

- Amternes og kommunernes forskningsinstitut: "Analyse vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse: Brugerundersøgelse". Notat fra 15.8.2005
- Clausen, Jens m.fl.: "Effekten og oplevede udbytte af deltagelse i voksen-, efter- og videreuddannelse på individniveau", AKF & Aarhus Universitet 2005
- CO-Industri og Dansk Industri: "Sæt præg på industriens uddannelser. Inspiration til arbejdsmarkedets repræsentanter i lokale uddannelsesudvalg", okt. 2005
- EU Kommissionen: "Realiseringen af et europæisk område for livslang læring", Bruxelles, nov. 2001
- Industriens arbejdsmarkedsuddannelser: "TUP-projekt: LUUs rolle i forbindelse med implementeringen af Det nye AMU-koncept. Udvikling af praksis", april 2006
- Industriens Uddannelser: "Spørgeskemaundersøgelse – de lokale uddannelsesudvalg og deres informationsbehov", nov. 2005
- Kubix: "Parternes nye roller i det nye AMU – oplæg til inspiration og drøftelse", udarbejdet for Undervisningsministeriet, juni 2004
- KvaliNord, CARMA, Alex Neubert, Kompetencekompagniet: "Efteruddannelsesudvalgenes anvendelse af kvalifikationsanalyser m.v.", 2007
- Lassen, Morten og Plougmann, Peter: "AMU i nye klæder – om implementering af Nyt AMU", CARMA/New Insight, marts 2005
- New Insight og CARMA: "Motivation og barrierer for virksomhedernes brug af AMU", juni 2005
- Nielsen, Jørgen Brogaard: "Status for målinger af kvaliteten på arbejdsmarkedsuddannelserne med Viskvalitet", 2007
- Pedersen, Torben: "Det dobbelte kundefokus" i Uddannelse nr. 10, s. 25-29, 2006
- Pedersen, Villy Hovard: "Målet er et velfungerende arbejdsmarked – midlet er kompetenceudvikling", 4. marts 2003 fra [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)
- Rambøll Management: "Pilottest AMU-effekt" gennemført for Undervisningsministeriet, februar 2005

- Regeringen m.fl.: "Markant styrkelse af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse", 12. oktober 2007
- Semey, Mette og Saxtoft, Sofie: "Lærer med mere – Jobprofiler og efteruddannelsesbehov for AMU-lærere", Kubix, august 2007
- Socialforskningsinstituttet (SFI): "Analyse af virksomhedernes brug af voksen- og efteruddannelse", august 2005
- Socialforskningsinstituttet: "Delprojekt 2: Brugerundersøgelse – virksomheder". Arbejdsrapport, aug. 2005
- Socialforskningsinstituttet: "Delprojekt 6: Effektanalyse – virksomheder". Arbejdsrapport, sept. 2005
- Teknologisk Institut: "Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse (VEU), Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte. Delrapport: Kvalitativ analyse og kvantitativ analyse", juli 2005
- Teknologisk Institut: "AMU Kompetenceovervågning – En undersøgelse af god praksis i overvågningen af kompetenceudviklingsbehov", oktober 2006
- Teknologisk Institut: "Fingeren på pulsen – Guide til udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser. God praksis i overvågningen af virksomhedernes behov for kompetenceudvikling", okt. 2006
- Trepartsudvalget: "Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet" – rapport fra Trepartsudvalget, bind 1 og 2, februar 2006
- Undervisningsministeriet: "AMU under forandring – om reformen fra 2004", 2004
- Undervisningsministeriet: "AMU under forandring", 2003
- Undervisningsministeriet: "Arbejdsmarkedsuddannelser i fælles kompetencebeskrivelser. Kort introduktion til begreberne", 2006
- Undervisningsministeriet: "Arbejdsmarkedsuddannelser og livslang læring: Om AMU", [http://us.uvm.dk/amu/om\\_amu.html?menuid=3005](http://us.uvm.dk/amu/om_amu.html?menuid=3005)
- Undervisningsministeriet: "Den tværgående udviklingspulje (TUP) til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne 2007", 5. jan. 2007
- Undervisningsministeriet: For institutioner: "Om økonomi, tilskud og bygninger" <http://www.uvm.dk/admin/institutionsoekonomi/salg.htm?menuid=4005>
- Undervisningsministeriet: "Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU", januar 2008
- Undervisningsministeriet: "Lokalt samspil om AMU – inspiration til strategiske drøftelser", 2004
- Undervisningsministeriet: "Nyt AMU – en kort introduktion", 2003
- Undervisningsministeriet: "Nyt AMU – med brugeren i centrum", 2003
- Undervisningsministeriet: "Takstanalyse på AMU-området 2006", august 2007
- Undervisningsministeriet: "Virksomhedsregnskab for AMU 2001", 2002, se: <http://pub.uvm.dk/2002/amuvr.pdf>

- Undervisningsministeriet: "Voksen- og efteruddannelse i centrum – et udviklingsprogram på erhvervsskoler, AMU-centre og SOSU-skoler", 2006
- UNI-C's registre i Danmarks Statistik fra AMU-statistikken, [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)
- [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk)

**Love, bekendtgørelser og lignende:**

- Bekendtgørelse nr. 802 af 22.09.2003, som ændret ved bekendtgørelse nr. 806 af 29.06.2007: Bekendtgørelse om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser (udstedt i medfør af lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v.)
- Bemærkningerne til forslag til lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (L 73, 2002-03)
- Forslag til lov om ændring af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. (Fleksibel deltagerbetaling, betaling for sen kursusafmelding og udeblivelse og tillægspris for uopfyldte hold), (L 144, 2007-08)
- Lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (LBK nr. 190 af 18.03.2008)
- Lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (LBK nr. 136 af 01.03.2006 med senere ændringer)
- Lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. (LBK nr. 956 af 28.11.2003 med senere ændringer).
- Undervisningsministeriet: Brev til institutioner for erhvervsrettet uddannelse samt CVU, Vitus Bering: "Krav om formulering af en udbudspolitik for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse", 20. januar 2004
- Undervisningsministeriet: "Vejledning om fælles kompetencebeskrivelser, arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i fælles kompetence-beskrivelser", 2004



# Appendiks H

## Forkortelser anvendt i rapporten

### **Efteruddannelsesudvalgene:**

BAI: Efteruddannelsesudvalget for Bygge/Anlæg og Industri

EPOS: Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet

ETIE: Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi

HAKL: Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse

KHRU: Køkken-, Hotel- og Restaurantfagernes Uddannelsessekretariat

IF: Industriens Fællesudvalg

MI: Metalindustriens Uddannelsesudvalg

MJE: Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg

SUS: Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat

TU: Træets Uddannelser

TUR: Transporterhvervets UddannelsesRåd

### **Øvrige forkortelser:**

CRM: Customer Relationship Management

EUD: Erhvervsuddannelser

FKB: Fælles kompetencebeskrivelse

IDV: Indtægtsdækket virksomhed

IKA: Individuel kompetenceafklaring

IKV: Individuel kompetencevurdering

REVE: Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse

SOSU: Social og sundhed

TUP: Den tværgående udviklingspulje