

AMU som springbræt til fortsat uddannelse

2012

**AMU som springbræt til fortsat
uddannelse**

© 2012 Danmarks Evalueringsinstitut
Trykt hos Rosendahls-Schultz grafisk a/s

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bestilles hos:
Alle boghandlere

40,- kr. inkl. moms
ISBN 978-87-7958-661-1

Indhold

Forord	7
1 Resume	9
2 Indledning	13
2.1 Formål	13
2.2 Undersøgelhedsdesign	14
2.2.1 Registerundersøgelse	14
2.2.2 Interviewundersøgelse	15
2.2.3 Seminar	15
2.2.4 Høring	15
2.3 Projektbemanding	15
2.4 Rapportens opbygning	16
3 Forventninger til AMU's rolle	17
3.1 Lovgivningsforankrede forventninger til AMU	17
3.2 Politiske forventninger til AMU	18
3.3 Andre forventninger til AMU	19
3.3.1 Et udbyderperspektiv	19
3.3.2 Et deltagerperspektiv	20
3.3.3 Et virksomhedsperspektiv	20
4 Registerundersøgelsens resultater	23
4.1 Registerundersøgelsens design	23
4.1.1 Population	24
4.1.2 Indsatsgruppen	25
4.1.3 Outcome	25

4.2	Faktorer, der har betydning for, om man som kortuddannet påbegynder uddannelse	25
4.3	Faktorer, der har betydning for, at man som kortuddannet vælger AMU	28
4.4	AMU's betydning for fortsat uddannelse	30
4.4.1	AMU's betydning for anden uddannelse end AMU	30
4.4.2	AMU's betydning for, om man deltager i mere AMU	31
4.4.3	Hvorvidt branchen og størrelsen af den virksomhed, hvor AMU-kursister er ansat, har betydning	31
4.4.4	Hvorvidt enkelte AMU-udbydere har betydning	32
5	Et helhedsblik på resultaterne	35
5.1	Det enkelte individ	35
5.2	Virksomheder og jobcentre	36
5.3	AMU-udbydere og deres tiltag	38
6	Tiltag med fokus på individet	41
6.1	Vejledning	41
6.1.1	Vejledning ved faglærere	42
6.1.2	Vejledning udført af uddannede vejledere	43
6.1.3	Institutionsuafhængig vejledning	44
6.1.4	Vejledning kombineret med 'smagsprøver' på undervisning	44
6.2	Anerkendelse af realkompetencer	47
6.2.1	Uformel vejledning og RKV	47
6.2.2	Afklaring og RKV	48
6.2.3	RKV som værktøj ved fyringsrunder	49
6.3	GVU og voksenlærlingeforbøb	50
6.3.1	Rekruttering i forbindelse med dialog med virksomhederne	51
6.3.2	Rekruttering i forbindelse med uformelle møder med ufaglærte medarbejdere	52
6.3.3	Rekruttering i forbindelse med undervisningen	52
7	Tiltag med fokus på tilrettelæggelse	55
7.1	Udvikling af nye erhvervsuddannelser	55
7.1.1	Nye erhvervsuddannelser på gamle brancheområder	56
7.1.2	Nye erhvervsuddannelser på nye brancheområder	57
7.2	Åbent værksted	59
7.2.1	Fleksibiliteten på de åbne værksteder	60
7.2.2	Positive erfaringer med undervisning kan give lyst til mere uddannelse	60
8	Tiltag med fokus på aktørernes rolle	63
8.1	Virksomhedsopsøgende arbejde	63

8.1.1	Videns- og holdningsmæssige barrierer mellem arbejdsliv og uddannelse	64
8.1.2	Brede uddannelsestilbud	65
8.1.3	VEU som alternativ strategi til afskedigelser og ansættelser	66
8.2	Forberedende voksenundervisning (FVU)	67
8.2.1	Samarbejdet mellem AMU-udbydere og VUC	68
8.2.2	Måder at bruge screening på	69
8.2.3	Opfølgningen på screeninger er vigtig	70
8.2.4	Samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomhederne	71
8.3	Jobrotationsprojekter	72
8.3.1	Et samarbejde, der skaber nye job- og uddannelsesmuligheder	73
8.3.2	Det sociales betydning for, om kortuddannede kommer videre	74
8.3.3	En tovholders betydning	76

9 Konklusion 79

Appendiks

Appendiks A:	Projektbeskrivelse	83
Appendiks B:	Referenceliste	89

Forord

AMU som springbræt til fortsat uddannelse er den lidt udfordrende titel på dette projekt, der belyser AMU's, og herunder særligt AMU-udbydernes, rolle i forhold til kortuddannedes fortsatte uddannelse. Projektets fokus er valgt, velvidende at et forløb på AMU kun er en enkelt brik blandt mange, der kan have betydning for den enkeltes uddannelsesvalg. Hertil kommer, at deltagelse i AMU for manges vedkommende er et kortvarigt forhold, der ikke nødvendigvis sætter sig spor i den enkeltes videre uddannelsesvalg. Det er derfor heller ikke nogen let opgave at af-dække, hvilken betydning deltagelse i AMU har for, om kortuddannede fortsætter med anden uddannelse. Men som rapporten viser, kan AMU-udbydere gøre en forskel.

Vi har i denne undersøgelse valgt at fokusere på en udvalgt del af den brede vifte af formelle og uformelle former for kompetenceudvikling, som kan følge efter en arbejdsmarkedsuddannelse, nemlig erhvervsuddannelser i form af GUV og voksenlærlingeforløb samt almen VEU i form af FVU og avu.

Projektet har omfattet en registerundersøgelse, en interviewundersøgelse blandt udvalgte AMU-udbydere og et seminar, der har fundet sted i anden halvdel af 2011, mens rapporten er offentliggjort i april 2012. Undersøgelsen bidrager med ny viden om, i hvilket omfang AMU – både som helhed og i forhold til enkelte udbydere – bidrager til kortuddannedes fortsatte uddannelse. Desuden giver den eksempler til inspiration på perspektivrige tiltag, der finder sted blandt AMU-udbydere, hvor relativt mange kortuddannede fortsætter med anden uddannelse.

Agi Csonka
Direktør

1 Resume

Rapporten AMU som springbræt til fortsat uddannelse præsenterer resultaterne af en undersøgelse af, hvilken rolle AMU spiller i forhold til kortuddannedes fortsatte uddannelse. Undersøgelsen består af to dele: en registerbaseret effektundersøgelse og en interviewundersøgelse, der omfatter fem udbydere af AMU, der er udvalgt på baggrund af registerundersøgelsen.

Hovedresultatet af effektundersøgelsen er, at AMU som sådan ikke gør nogen forskel i forhold til, om man som kortuddannet fortsætter med anden uddannelse ud over AMU. Men effektundersøgelsen viser også, at der er enkelte AMU-udbydere, der gør en forskel. Desuden har registerundersøgelsen vist, at personer, der har deltaget i AMU, i høj grad vælger AMU igen.

Endelig identificerer registerundersøgelsen nogle af de faktorer, der har betydning for, om kortuddannede påbegynder uddannelse. Det øger således sandsynligheden for, at en person, der har grundskolens 9. eller 10. klasse som højeste fuldførte uddannelse, påbegynder yderligere uddannelse bortset fra AMU, hvis personen er yngre, er kvinde, er enlig, har hjemmeboende børn, tjener under 250.000 kr. om året og bor i en by med mere end 50.000 indbyggere, og hvis personens forældre har en ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse¹. Det gør derimod ikke nogen forskel, om personen er dansker eller indvandrer.

Interviewundersøgelsen har identificeret de vigtigste tiltag, som, de udvalgte AMU-udbydere og EVA vurderer, kan have positiv betydning for, om kortuddannede fortsætter med uddannelse. Selvom der ikke er grundlag for direkte at koble de pågældende tiltag med registerundersøgelsens resultater, er der grund til at antage, at det er tiltag som disse, der kan gøre en forskel.

Nedenfor følger de otte tiltag, som undersøgelsen har identificeret. Under hvert af tiltagene er der i overskriftsform beskrevet nogle særlige forhold i måden at arbejde på, som kan have en positiv betydning for kortuddannedes fortsatte uddannelse:

¹ Disse faktorer har hver især en selvstændig positiv effekt.

Vejledning

- Tillidsvækkende og inspirerende faglærere, der møder de kortuddannede i øjenhøjde
- Vejledning ved uddannede vejledere
- Vejledningen, der ikke er bundet af institutionens egne udbud
- Vejledning kombineret med 'smagsprøver' på undervisning.

Anerkendelse af realkompetencer (RKV)

- Uformel vejledning som optakt til en RKV
- Brede afklaring af den enkeltes ønsker og muligheder som optakt til RKV
- RKV som et redskab ved fyringsrunder, der kan bringe de afskedigede videre i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

GVU og voksenlærlingeforløb

- Dialog med virksomheder om uddannelsesstrategier i virksomhederne
- Uformelle møder med ufaglærte medarbejdere i virksomhederne
- Samtaler i forbindelse med undervisningen mellem kursister og faglærere, der inspirerer til uddannelse.

Udvikling af nye erhvervsuddannelser

- Udvikling af nye erhvervsuddannelser på gamle brancheområder
- Udvikling af nye erhvervsuddannelser på nye brancheområder.

Åbent værksted

- Åbne værksteder, der gør det nemmere for kortuddannede at påbegynde undervisning
- Åbne værksteder, der giver de kortuddannede positive erfaringer med undervisning og herigennem motiverer til fortsat uddannelse.

Virksomhedsopsøgende arbejde

- Virksomhedsopsøgende arbejde, der sigter mod at nedbryde videns- og holdningsmæssige barrierer mellem arbejdsliv og uddannelse
- Virksomhedsopsøgende arbejde, der præsenterer virksomhederne for brede uddannelses tilbud
- Virksomhedsopsøgende arbejde, der gennem dialog med virksomhederne har fokus på mulighederne i mere langsigtet efter- og videreuddannelsesplanlægning.

Forberedende voksenundervisning (FVU)

- Godt samarbejde mellem AMU-udbydere og VUC med fokus på at fremme kortuddannedes brug af FVU.
- Bestemte måder at gribe screeninger af behov for FVU an på

- Personlig og konkret opfølgning på screeningsresultater, der viser behov for FVU
- Godt samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomhederne om brug af FVU.

Jobrotationsprojekter

- Jobrotationsprojekter, der bygger på samarbejde mellem aktører
- Jobrotationsprojekter, hvor det sociale element har afgørende betydning for, om de ufaglærte gennemfører uddannelsesforløbene
- Jobrotationsprojekter med tovholdere, der koordinerer og medierer samarbejdet samt følger den enkelte deltager.

Dette er på ingen måde en udtømmende liste over mulige tiltag. Det er tiltag, som, de fem caseinstitutioner vurderer, gør en forskel i forhold til kortuddannedes fortsatte uddannelse. Og de fem caseinstitutioner er netop identificeret som nogle, der skiller sig positivt ud i registerundersøgelsens effektstudie.

Samlet set kan AMU nok ikke ligefrem betegnes som et *springbræt* til fortsat uddannelse – når vi ser bort fra, at AMU fører til *mere* AMU. Måske er AMU snarere et trinbræt med mulighed for at stige på tog, der kører mange forskellige steder hen. I alt fald kan vi konstatere, at mange kortuddannede ikke tager anden uddannelse efter AMU, og at det, at man tager et kursus på AMU, ikke i sig selv øger sandsynligheden for, at man fortsætter med anden uddannelse. Men undersøgelsen viser dog også, at de institutioner, der tager udfordringen alvorligt, kan gøre en forskel. Og at de har igangsat en række tiltag, som andre AMU-udbydere kan lade sig inspirere af.

2 Indledning

Dette projekt taget afsæt i to konstateringer: dels at uddannelse af kortuddannede er et strategisk vigtigt tema for det danske samfund, dels at AMU er den uddannelsesmulighed, som flest kortuddannede² gør brug af. På denne baggrund undersøges den rolle, AMU spiller og kan spille i forhold til kortuddannedes fortsatte uddannelse.

At uddannelse af kortuddannede er et strategisk vigtigt tema for det danske samfund, hænger sammen med den aktuelle udvikling på arbejdsmarkedet: Hvert år nedlægges ufaglærte job, samtidig med at der oprettes job, der forudsætter et højere uddannelsesniveau. Problemstillingen forstærkes yderligere af, at tilgangen til arbejdsmarkedet i disse år mindskes i forhold til afgang fra arbejdsmarkedet, og at 15-20 % af tilgangen af arbejdskraft ikke får en kompetencegivende uddannelse. Der er derfor en risiko for et arbejdsmarked med mangel på arbejdskraft med erhvervsrettede og videregående uddannelser samtidig med et overudbud af ufaglært arbejdskraft (VEU-rådet: "Strategiske fokusområder", maj 2010).

Fortsat uddannelse er derfor af afgørende betydning for samfundet såvel som for den enkeltes muligheder fremover på arbejdsmarkedet. Og da AMU for mange kortuddannede er første gang, de igen møder uddannelsessystemet efter grundskolen, er det vigtigt at få belyst, hvordan AMU – både som helhed betragtet, og hvad angår den enkelte udbyder – bidrager til deltagernes videre kompetenceudvikling.

2.1 Formål

Undersøgelsens formål er at identificere udbydere af AMU, efter hvis kurser en relativt stor andel af de kortuddannede deltagere fortsætter med anden uddannelse, med henblik på at belyse,

² Kortuddannede defineres i dette projekt som personer, der har grundskolens 9. eller 10. klasse som højest fuldførte uddannelse. I 2010 var der godt en million kursister (samme person kan have deltaget i flere kurser) på de i alt 179 institutioner, der udbød AMU. Omkring en fjerdedel af kursisterne var personer med grundskole som længste uddannelse (Undervisningsministeriets AMU-statistik).

hvad disse institutioner gør for at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. Desuden undersøges det, om deltagelse i AMU som sådan gør en forskel, og hvad der i øvrigt gør en forskel, i forhold til om man som kortuddannet vælger at fortsætte med uddannelse.

2.2 Undersøgelsesdesign

Undersøgelsen omfatter følgende to delundersøgelser:

- En registerbaseret effektundersøgelse af kortuddannede AMU-deltagere med fokus på, i hvilket omfang de fortsætter med uddannelse, samt hvordan AMU-udbydere og andet spiller ind herpå.
- En interviewundersøgelse med fokus på, hvad udvalgte institutioner, der udbyder AMU, gør for at fremme fortsat uddannelse af kortuddannede.

Det er en styrke ved dette metodiske design, at AMU-udbydere er udvalgt på en systematisk måde, der giver grundlag for at antage, at disse institutioner skiller sig positivt ud ved at have en praksis, som i særlig grad fremmer de kortuddannedes fortsatte uddannelse. Metoden giver dog ikke belæg for at hævde, at der er en *direkte* forbindelse mellem bestemte tiltag på institutionerne og det forhold, at de pågældende institutioner i registerundersøgelsen er blevet identificeret som institutioner, der skiller sig positivt ud. Dette vil blive uddybet i kapitel 5. Omvendt er der meget, der taler for, at det netop er tiltag som dem, der beskrives og analyseres i kapitel 7-9, der kan have betydning for, om man som kortuddannet fortsætter i uddannelsessystemet. Også dette vil der senere blive nærmere argumenteret for (i kapitel 5).

2.2.1 Registerundersøgelse

Registerundersøgelsen er et effektstudie, der tager udgangspunkt i den del af befolkningen, der er mellem 20 og 60 år, og som var kortuddannede pr. 1. januar 2007. Denne population deles herefter op i en såkaldt indsatsgruppe, det vil sige dem, der deltog i AMU i 2007, og en såkaldt kontrolgruppe, der ikke gjorde dette. Herefter er det undersøgt, hvor stor en andel i hhv. indsatsgruppen og kontrolgruppen der har deltaget i uddannelse i årene 2008-10 (se videre i afsnit 4.1 samt i metoderedegørelsen i bilagsrapporten om registerundersøgelse).

De to grupper er sammenlignet ved hjælp af det såkaldte matching-princip, hvor der indgår følgende baggrundsvARIABLE:

- personlige karakteristika, herunder køn, alder, herkomst og uddannelsesforhold, fx om personerne tidligere har påbegyndt, men ikke fuldført en ungdomsuddannelse, og forældres socioøkonomiske baggrund,
- arbejdsmarkedsrelaterede forhold, herunder beskæftigelsesstatus (ledige/beskæftigede),
- for personer, der var i beskæftigelse, da de påbegyndte deres arbejdsmarkedsuddannelse, en række virksomhedsoplysninger, herunder branche og virksomhedsstørrelse.

Undersøgelsen bygger på data fra Danmarks Statistik.

2.2.2 Interviewundersøgelse

På basis af registerundersøgelsen er følgende fem institutioner, efter hvis kurser relativt mange AMU-deltagere fortsætter med anden uddannelse, udvalgt med henblik på besøg (se nærmere i afsnit 4.4.4 om udvælgelsen):

- AMU-Fyn
- AMU-Vest
- International Business College (IBC)
- Uddannelsescentret i Roskilde (UCR) (Slagteriskolen)
- Tech College Aalborg.

Der er gennemført interview på de udvalgte institutioner med ledere, konsulenter, vejledere, undervisere og kursister for at undersøge, hvad man på disse institutioner gør for at fremme uddannelse af kortuddannede. På en af institutionerne havde vi tillige mulighed for at interviewe lokale repræsentanter for en a-kasse, et jobcenter samt et oplysningsforbund, som AMU-udbyderen arbejdede sammen med.

2.2.3 Seminar

I december 2011 blev der på EVA afholdt et seminar med deltagelse af repræsentanter for de udvalgte AMU-udbydere, der fortalte om tiltag på deres institutioner for at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. Desuden deltog der repræsentanter for efteruddannelsesudvalg og Ministeriet for Børn og Unge. Seminaret handlede om, hvordan AMU kan bidrage til at fremme uddannelse af kortuddannede. På seminaret præsenterede projektgruppen udvalgte resultater af de gennemførte delundersøgelser, og tidligere direktør i Undervisningsministeriet Villy Hovard Pedersen holdt et perspektiverende oplæg om udfordringer for AMU-systemet med særligt fokus på de kortuddannede.

2.2.4 Høring

Rapporten har i februar-marts 2011 været i høring hos de fem udbydere, som har medvirket i undersøgelsen.

2.3 Projektbemanding

Projektet er gennemført af en gruppe bestående af:

- Specialkonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Ida Marie Behr Bendiksen
- Metodekonsulent Thomas Hem Pedersen

- Metodekonsulent Niels Peter Mortensen
- Evalueringsmedarbejder Therese Bunnage.

2.4 Rapportens opbygning

Rapporten omfatter tre hoveddele med hver sin vinkel og hvert sit kildegrundlag:

Første del består af kapitel 3, hvor der reflekteres over forskellige forventninger til AMU's rolle i forhold til de kortuddannede. Kildegrundlaget er her lovgivningsmæssige, politiske og andre dokumenter, der på forskellig vis bidrager til en diskussion af forventninger til AMU's rolle.

Anden del består af kapitel 4, hvor registerundersøgelsens resultater præsenteres, herunder identifikation af AMU-udbydere med relativt mange kortuddannede, der fortsætter med uddannelse.

I kapitel 5 kobles registerundersøgelsen med interviewundersøgelsen, og der gives et samlet overblik over sammenhænge mellem de forskellige undersøgelsesresultater. Samtidig fungerer kapitlet som en slags læsevejledning til de følgende tre kapitler.

Tredje del består af kapitlerne 6, 7 og 8, der præsenterer konkrete tiltag på de udvalgte institutioner, som udbyderne og EVA vurderer kan fremme kortuddannedes uddannelse.

Endelig konkluderes der i kapitel 9. Herudover indeholder rapporten et resume, en indledning og et appendiks med hhv. projektbeskrivelse og referenceliste.

3 Forventninger til AMU's rolle

Dette kapitel indeholder en række beskrivelser af og refleksioner over forventninger til AMU-systemet i forhold til at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. Det drejer sig om lovgivningsforankrede og andre politiske forventninger såvel som forventninger til AMU set i et udbyder-, et deltager- og et virksomhedsperspektiv.

3.1 Lovgivningsforankrede forventninger til AMU

AMU har til formål at "fremme et bredt, samordnet udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse" og at medvirke til "at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer", som der står i AMU-lovens § 1. Endvidere står der, at den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse skal "bidrage til at vedligeholde, udbygge og forbedre deltagerens kvalifikationer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov og bidrage til deltagerens videre kompetenceudvikling."

Ikke mindst den sidste del af sætningen, der handler om deltagerens *videre* kompetenceudvikling, er interessant i dette projekt, fordi den åbner op for en bred vifte af kompetenceudvikling, som AMU-udbyderne og deres kursister kan have mere eller mindre fokus på. Videre kompetenceudvikling forstået som den enkelte deltageres kompetenceudvikling i forlængelse af et eller flere AMU-kurser kan pege i retning af:

- 1 Erhvervsuddannelse (EUD), tilrettelagt som GVU eller voksenlærlingeforløb
- 2 Anden erhvervsrettet uddannelse inden for AMU-systemets rammer, evt. inden for et nyt jobområde
- 3 Almen VEU såsom FVU eller avu
- 4 Videregående uddannelse, evt. via erhvervelse af supplerende adgangsgivende forudsætninger
- 5 Kompetenceudvikling på arbejdspladser, hvor man bruger det, man har lært på AMU, og udvikler sine kompetencer videre i praksis (arbejdspladslæring).

AMU-udbydere – og virksomheder, der i høj grad bruger AMU-systemet – vil ofte være mere op-
taget af punkterne 2 og 5, det vil sige det, at uddannelsesforløb inden for AMU-systemet skal
spille sammen med virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov og -udvikling, eventuelt gen-
nem tilbagevendende AMU-forløb.

I denne undersøgelse har vi valgt særligt at fokusere på AMU som springbræt – som vi lidt flot
har valgt at kalde det – til uddannelse, der ligger uden for selve AMU-systemet, det vil sige EUD,
GVU og lignende samt almen VEU i form af FVU mv.³ Det svarer til punkterne 1 og 3 ovenfor. Vi
har på denne måde valgt at stille skarpt på en begrænset del af den brede vifte af perspektiver,
som en arbejdsmarkedsuddannelse kan være led i.

3.2 Politiske forventninger til AMU

Ud over de politiske forventninger, der er udmøntet i lovgivningen, artikuleres der også politiske
forventninger på andre måder. Den daværende VK-regering skrev således i en redegørelse til Eu-
ropa-Kommissionen om Danmarks strategi for livslang læring, at uddannelsesinstitutionerne (og
andre relevante aktører) har "et fælles ansvar" for, "at alle på arbejdsmarkedet uddanner sig livet
igennem", og at der skal være "særligt fokus på de kortest uddannedes behov for livslang opkva-
lificering" (2007, s. 8).

Rådet for Voksen- og Efteruddannelse (VEU-rådet), der har til opgave at rådgive børne- og under-
visningsministeren om forhold, der har betydning for voksen- og efteruddannelsesområdet, på-
pegede i 2010, at der vil være behov for at sikre en "omfattende opkvalificering af kortuddanne-
de" (2010, s. 13), og at "VEU-centre og uddannelsesinstitutioner bør være opmærksomme på
forhold, der påvirker motivationen for at deltage i VEU-aktiviteter". Det gælder blandt andet brug
af VEU "som grundlæggende kvalificering og som led i eventuel efterfølgende erhvervsuddannel-
se" (2010, s. 30).

Endelig skrev den nye regering fra oktober 2011 i sit regeringsgrundlag:

*Som led i trepartsforhandlingerne vil regeringen derfor drøfte med arbejdsmarkedets par-
ter, hvorledes der kan ske en styrkelse af voksen- og efteruddannelsesindsatsen, bl.a. så
flere ufaglærte får en kompetencegivende uddannelse. Målet er at løfte den samlede akti-
vitet, så flere personer får mulighed for at påbegynde en kompetencegivende uddannelse*

³ Når vi bruger formuleringen, at nogle uddannelser ligger uden for AMU-systemet, er det en formel betragtning,
jf. AMU-loven (LBK nr. 381 af 26.03.2010). I praksis spiller AMU, EUD og FVU sammen på mange måder. Fx er det
almindeligt, at erhvervsrettede institutioner udbyder både AMU, EUD og ofte også FVU, ligesom fx en GVU kan
indeholde både arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag fra EUD.

– enten på faglært eller videregående niveau (ET DANMARK, DER STÅR SAMMEN, OKTOBER 2011).

Der er således klare politiske udmeldinger såvel som tilkendegivelser fra fx VEU-rådet, der blandt andet rummer repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, som peger på behovet for et uddannelsesløft af de kortuddannede. Det rejser mere specifikt spørgsmålet om, hvilke forventninger man kan have til AMU-systemet i den forbindelse.

3.3 Andre forventninger til AMU

Ved siden af de lovgivningsbaserede forventninger og de eksplicite forventninger fra forskellige regeringer samt VEU-rådet kan både udbydere og brugere af AMU have forskellige forventninger til, hvilke opgaver AMU skal løse. I den forbindelse kan der være stor forskel på, hvad man forventer af AMU i forhold til den samfundsmæssige udfordring, det er, uddannelsesmæssigt at løfte de kortuddannede. Nedenfor er der reflekteret over disse forventninger fra tre forskellige perspektiver, afhængigt af om man ser udfordringen i et udbyder-, et deltager- eller et virksomhedsperspektiv.

3.3.1 Et udbyderperspektiv

Som AMU-udbyder kan man have den legitime tilgang til AMU, at så længe institutionen udbyder de kurser, der efterspørges af virksomheder og enkeltpersoner, lever man op til de forventninger, der ligger bag lovgivningen. Sådanne tilgange kan variere som følge af forskellige visioner, strategier og kulturer hos den enkelte udbyder, men kan også hænge sammen med mere grundlæggende institutionelle vilkår.

Institutionelle vilkår handler blandt andet om, hvor specialiserede eller komplekse AMU-udbydere er med hensyn til opgaver og organisation. Samlet set er gruppen af AMU-udbydere meget heterogen og omfatter udbydere lige fra fx køreskoler og andre meget små udbydere med få AMU-kurser inden for samme branche til meget store institutioner, der udbyder et stort antal arbejdsmarkedsuddannelser inden for mange brancher. Hertil kommer, at nogle institutioner alene udbyder AMU, mens andre også udbyder erhvervsuddannelser og for nogles vedkommende tillige almene og/eller videregående uddannelser. Det er i den forbindelse nærliggende at antage, at de største institutioner med mange og forskelligartede uddannelser har bedre mulighed for at se kompetenceudvikling og uddannelsesmuligheder i et bredere perspektiv. Hvilket igen kan påvirke synet på AMU og de sammenhænge, AMU indgår i.

Med dette in mente er der en særlig god grund til at interessere sig for, om den enkelte AMU-udbyder gør en forskel eller kunne gøre en forskel i forhold til fortsat uddannelse af de kortuddannede. Det hænger sammen med, at AMU som nævnt er den del af uddannelsessystemet, som

flest kortuddannede stifter bekendtskab med efter grundskolen. Og det hænger sammen med, at dette møde giver AMU-udbydere mulighed for at påvirke de kortuddannedes uddannelsesvalg. Men da lovgivningen som nævnt er forholdsvis åben på dette punkt, betyder det også, at det i et vist omfang er op til den enkelte AMU-udbyder at beslutte, hvorvidt det er en udfordring, man særligt ønsker at arbejde med.

For denne undersøgelse betyder det, at vi har anlagt en mere eksplorativ og casebaseret tilgang til den praksis, der finder sted hos den enkelte AMU-udbyder. Og det betyder, at der ikke nødvendigvis kan generaliseres til andre AMU-udbydere ud fra de eksempler på tiltag, vi præsenterer: Fordi noget virker på én institution, behøver det ikke også at være en god ide på en anden institution, som måske befinder sig i en meget anderledes situation. Men uanset hvad, er det under alle omstændigheder værd at overveje, om man som udbyder kunne lade sig inspirere til lignende tiltag med det sigte at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

3.3.2 Et deltagerperspektiv

Ser man udfordringen fra et deltagerperspektiv, er det vigtigt som udgangspunkt at erkende, at gruppen af kortuddannede AMU-deltagere er meget forskellig – ikke mindst i forhold til hvor godt man klarer sig på arbejdsmarkedet. Der er således brugere af AMU, som ikke ønsker uddannelse ud over AMU. Det kan være personer, der har et job, de er tilfredse med, og som de har udsigt til at beholde, og som får dækket deres kompetenceudviklingsbehov inden for AMU-systemet.

Et fokus på kortuddannedes uddannelsesmuligheder uden for AMU-systemet må derfor tage afsæt i denne præmis. Det betyder, at det ikke helt firkantet handler om, at alle kortuddannede skal løftes til fx faglært niveau, men derimod at den enkelte AMU-udbyder som minimum kan bidrage til, at kortuddannede AMU-deltagere bevidstgøres om de muligheder, der findes inden for det samlede uddannelsessystem. Og i det omfang der er grundlag for det, hjælpe den kortuddannede videre i uddannelsessystemet.

3.3.3 Et virksomhedsperspektiv

Virksomhederne har ligesom deltagerne meget forskellige interesser i forhold til AMU. En undersøgelse fra EVA har tidligere vist, at omkring en tredjedel af virksomhederne i Danmark årligt bruger AMU, og at 80 % af virksomhederne (i 2011) vurderede, at AMU i høj grad eller i nogen grad giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for (EVA 2010 b, s. 29).

Selvom AMU således i vidt omfang imødekommer virksomhedernes behov, er der forskel på, hvordan virksomhederne forholder sig til de ansattes kompetenceudvikling. Herunder i hvilket omfang og hvordan de prioriterer bredere eller mere vidtgående kompetenceløft.

Samspillet mellem AMU-udbydere og virksomheder kan beskrives i forhold til tre på hinanden følgende faser: en "før-fase", en "under-fase" og en "efter-fase" (se fx Vinsbøl 2011). Den centrale udfordring i *før-fasen* handler om at knytte AMU tættere til de kompetenceudviklingsbehov, som AMU-deltagerne har i virksomhederne, inden de møder op hos AMU-udbyderen. Mens den centrale udfordring i *efter-fasen* er at sikre, at deltagerne i videst muligt omfang kan bruge det, de har lært, efterfølgende i deres job (transfer), og at få denne læring til at spille sammen med anden kompetenceudvikling i virksomheden. Samspillet mellem AMU-udbydere og virksomhederne kan således omfatte mange typer kompetenceudvikling, herunder kompetenceudvikling, der indebærer, at AMU-kursisterne deltager i andre uddannelsestilbud som fx FVU eller GVU.

I registerundersøgelsen undersøger vi, om virksomhedernes branche og størrelse gør en forskel for, hvorvidt de af deres kortuddannede ansatte, der deltager i AMU, senere påbegynder uddannelse. Og i interviewundersøgelsen belyser vi, hvordan samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomheder kan have betydning for de kortuddannedes valg af uddannelse. Selvom virksomhedsperspektivet således indgår i projektet, er det også vigtigt at pointere, at vi kun belyser toppen af isbjerget i forhold til virksomhedernes betydning i denne sammenhæng.

4 Registerundersøgelsens resultater

Registerundersøgelsen viser, at det, at man har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse, ikke har nogen betydning for, om man som kortuddannet efterfølgende påbegynder anden uddannelse. Men registerundersøgelsen viser også, at de, der deltager i AMU, har større sandsynlighed for at deltage i mere AMU. Ligesom undersøgelsen viser, at enkelte AMU-udbydere synes at gøre en forskel, i forhold til om de kortuddannede påbegynder anden uddannelse.

I det følgende præsenteres først registerundersøgelsens design i hovedtræk og dernæst resultaterne af de enkelte delundersøgelser.

4.1 Registerundersøgelsens design

Registerundersøgelsen har givet mulighed for at belyse uddannelsesvalg i sammenhæng med forskellige baggrundsfaktorer, der er gældende for store grupper af mennesker. Registerundersøgelsen har således på baggrund af et omfattende datamateriale fra Danmarks Statistik haft til formål at besvare følgende overordnede spørgsmål:

1. Har AMU betydning for, om kortuddannede påbegynder yderligere uddannelse?
- 2 a. Hvilke faktorer kan ud over AMU forklare, at kortuddannede påbegynder yderligere uddannelse?
- 2 b. Hvilke faktorer kan forklare, at kortuddannede tager en arbejdsmarkedsuddannelse?
3. Har AMU-udbyderen betydning for, om kortuddannede AMU-kursister påbegynder yderligere uddannelse?
4. Har ansættelsesforhold betydning for, om kortuddannede AMU-kursister påbegynder yderligere uddannelse?

Det første spørgsmål er besvaret ved hjælp af et effektstudiedesign, der er beskrevet i teksten nedenfor. Mens de øvrige tre spørgsmål er besvaret ved hjælp af regressionsanalyser⁴.

Udgangspunktet for effektstudiet er den del af Danmarks befolkning, der lever op til en række kriterier med hensyn til alder, uddannelse m.m. På denne måde er der identificeret en stor befolkningsgruppe af kortuddannede (som vi kalder populationen), der deles op i to undergrupper: henholdsvis dem, der har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007, men ikke tidligere, (som vi kalder indsatsgruppen, fordi AMU i denne sammenhæng opfattes som en "indsats"), og resten, der ikke har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007 eller tidligere (som vi kalder kontrolgruppen).

Ved at afdække, hvor mange der påbegynder uddannelse (i årene 2008-10) (hvilket vi kalder outcome) i hhv. indsatsgruppen og kontrolgruppen, fås en indikation på AMU's betydning for, om man som kortuddannet påbegynder uddannelse. Styrken ved denne metode er, at vi får et relativt solidt underbygget udsagn om sammenhængen mellem AMU og anden uddannelse.

Omvendt har metoden også begrænsninger. For det første er man nødt til at træffe en række valg, fx med hensyn til årstal og afgrænsninger af populationen m.m., der gør, at man må tage forbehold for resultaternes gyldighed. Det uddyber vi nedenfor.

For det andet er der en lang række forhold, som en sådan registerundersøgelse ikke tager i betragtning, blandt andet fordi de nødvendige data ikke er til rådighed. Det gælder fx mere personbårne forhold, såsom at de kortuddannede, der vælger at fortsætte med uddannelse, måske arbejder i en virksomhed, hvor en leder eller en anden kollega har tilskyndet dem til uddannelse. Ligesom det kan være personer i familien eller omgangskredsen, der skaber et forbillede, som motiverer til uddannelse. Selvom den slags forhold givetvis er af stor betydning for den enkeltes valg, er de ikke en del af registerundersøgelsen. I det hele taget er registerundersøgelsen begrænset af, hvilke data der er til rådighed i Danmarks Statistik⁵.

4.1.1 Population

Populationen udgør i alt 99.035 personer. For alle i populationen gælder det, at de:

- pr. 1. januar 2007 er mellem 20 og 60 år,
- er kortuddannede (grundskole som højeste uddannelse),

⁴ Der er tale om to forskellige metodedesign: dels et effektstudie baseret på en kvasiexperimentel effektmålingsmetode kaldet propensity score matching, dels regressionsanalyser (se nærmere i metodeafsnit i tabelrapport).

⁵ De forklarende variable, der indgår i undersøgelsen i forhold til de kortuddannede, er køn, alder, etnicitet, civilstatus, hjemmeboende børn, indkomst, kontanthjælp, sygedagpenge, urbaniseringsgrad, forældres arbejdsmarkedstilknøytning samt forældres højeste fuldførte uddannelsesniveau

- er en del af arbejdsstyrken (det vil sige er i beskæftigelse eller arbejdssøgende (ledige)) pr. nov. 2006,
- ikke tidligere har taget en arbejdsmarkedsuddannelse.

Vi har valgt kun at se på de kortuddannede, der ikke før 2007 har taget en arbejdsmarkedsuddannelse. Dette giver rent metodisk den fordel, at vi kan fokusere skarpere på, om indsatsen i form af deltagelse i en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007 gør en forskel. Omvendt giver det den begrænsning, at vi får sorteret nogle personer fra, der kan have deltaget i AMU før 2007, og som er fortsat med anden uddannelse herefter.

4.1.2 Indsatsgruppen

Indsatsgruppen er på i alt 1.912 personer. For alle i indsatsgruppen gælder, at de:

- har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007,
- har deltaget i et kursus på min. 3 dage hos en godkendt AMU-udbyder.

Afgrænsningen på tre dage er valgt ud fra en forventning om, at en eventuel påvirkning fra AMU-systemet er stærkere, når man har deltaget i mindst tre dage, frem for hvis man kun har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse af en eller to dages varighed. Det giver den begrænsning, at vi på denne måde kan komme til at sortere nogle kursister fra, der, selvom de kun har deltaget i en meget kort arbejdsmarkedsuddannelse – evt. ad flere gange – kan have brugt dette som et afsæt til anden uddannelse. Vi anser dog ikke dette for at være invaliderende for metoden, fordi vi antager, at hvis der er en effekt af en korterevarende indsats (under tre dage), vil der også være det af en længerevarende indsats (af min. tre dages varighed).

4.1.3 Outcome

Det outcome, vi har valgt at se på, omfatter påbegyndelse af uddannelse i årene 2008-10 i form af:

- almen uddannelse
- erhvervsrettet uddannelse (ikke AMU)
- al (formel) uddannelse (ikke AMU), det vil sige almen erhvervsrettet uddannelse undtagen AMU samt videregående uddannelse.

Nedenfor præsenteres registerundersøgelsens hovedresultater.

4.2 Faktorer, der har betydning for, om man som kortuddannet påbegynder uddannelse

Det første resultat, vi vil præsentere, handler ikke om AMU som sådan, men mere generelt om, hvilke forhold der har betydning for, om man som kortuddannet påbegynder uddannelse. Det vil

sige, at vi ser på hele populationen, jf. afsnit 5.1.1. Undersøgelsesspørgsmål 2 a lød således: "Hvilke faktorer kan ud over AMU forklare, at kortuddannede påbegynder yderligere uddannelse?"

De enkelte faktorer er afprøvet i en statistisk model, sådan at det er muligt at isolere betydningen af hver enkelt faktor i forhold til de øvrige faktorer. Af tabellen nedenfor fremgår det, hvilke (forklarende) variable der er undersøgt, og om disse har en betydning for, om kortuddannede (i 2007) påbegynder anden uddannelse end AMU (i 2008-10).

Tabel 1
Faktorer med positiv eller ingen betydning for, om kortuddannede påbegynder yderligere uddannelse (al uddannelse undtagen AMU)

Forklarende variabel	Betydende faktorer	Referencekategori	Ingen betydning	Positiv betydning
Køn	Kvinde	Mand		X
Alder (pr. 1.1.2007)	20-24 år	25-60 år		X
Etnicitet	Danskere og indvandrere	Efterkommere		X
Civilstatus (2007)	Enlig	Parforhold		X
Hjemmeboende børn (2007)	Hjemmeboende børn	Ikke hjemmeboende børn		X
Bruttoindkomst (2006)	Under 250.000	Over 250.000		X
Kontanthjælp (2006)	Kontanthjælp på under 50.000 kr. årligt	Ingen kontanthjælp eller kontanthjælp på over 50.000 kr. årligt		X
Urbaniseringsgrad (2007)	Byer med mere end 50.000 indbyggere	Byer med mindre end 50.000 indbyggere		X
Forældres højeste fuldførte uddannelsesniveaue (da personen var 15 år)	Gymnasial, erhvervsfaglig eller videregående uddannelse	Grundskoleuddannelse		X
Forældres arbejdsmarkedstilknytning (da personen var 15 år)	Beskæftiget, arbejdsløs, under uddannelse, uden for arbejdsstyrken	De samme	X	
Sygedagpenge (2006)	Sygedagpenge minimum en dag	Ikke sygedagpenge minimum en dag	X	

Kilde: Registerundersøgelsen. Bemærk, at tabellen skal læses på den måde, at de betydende faktorer er blevet sammenholdt med referencekategorierne. Fx har kortuddannede personer i aldersgruppen 20-24 år en større sandsynlighed for at påbegynde uddannelse end kortuddannede personer i aldersgruppen 25-60 år.

Det er ikke ny viden, at ens forældres uddannelsesbaggrund har betydning for, om man går i gang med uddannelse. Ligesom det heller ikke er overraskende, at unge i højere grad end ældre går i gang med uddannelse⁶. Det er måske heller ikke overraskende, at sandsynligheden for at gå i gang med en uddannelse er større, hvis man bor i en større by med flere uddannelsesmuligheder.

Mere overraskende er det måske, at det at være enlig, at have en lav indkomst eller at have hjemmeboende børn øger sandsynligheden for, at man går i gang med en uddannelse. En mulig forklaring på, at indkomst gør en forskel, kan være, at der her er tale om et økonomisk incitament til at gå i gang med en uddannelse, der måske kan forbedre ens økonomiske situation. Tilsvarende kan det tænkes, at både det at være enlig og det at have hjemmeboende børn kan give et økonomisk incitament til at gå i gang med en uddannelse.

Om man er dansker eller indvandrer, har derimod ikke nogen betydning for, om man påbegynder uddannelse. Dog har efterkommere af indvandrere en mindre sandsynlighed for at starte på uddannelse. Når gruppen af efterkommere skiller sig ud i forhold til gruppen af indvandrere, kan det hænge sammen med de særlige tilbud om sprogundervisning, der gives nytilkomne indvandrere inden for en ramme på tre år.

Personer, der har modtaget kontanthjælp på under 50.000 kr. årligt, har en større sandsynlighed for at påbegynde uddannelse end dem, der har modtaget mere end 50.000 kr. årligt. Dette kan hænge sammen med, at der i denne gruppe kontanthjælpsmodtagere er flere med bedre forudsætninger for og stærkere motivation for at påbegynde uddannelse end i den gruppe kontanthjælpsmodtagere, der på mere langvarig basis er på kontanthjælp. At de har modtaget *under* 50.000 kr. i kontanthjælp, kan fx være, fordi dette kun har stået kortvarigt på mellem afslutning af job eller uddannelse og påbegyndelse af nyt job eller ny uddannelse. Mens gruppen af personer, der modtager *over* 50.000 kr. i kontanthjælp inden for et år, også indeholder personer, der ikke har været i job eller uddannelse over en årrække.

Desuden har personer, der har modtaget kontanthjælp på under 50.000 kr. årligt, større sandsynlighed for at påbegynde uddannelse end dem, der slet ikke har været på kontanthjælp. Dette kan hænge sammen med en særlig motivation for uddannelse blandt en gruppe kontanthjælpsmodtagere, der gennem uddannelse ønsker at forbedre deres livsvilkår.

⁶ Der er tale om en generel sammenhæng mellem alder og sandsynligheden for at påbegynde uddannelse. Sammenhængen er omvendt proportional: Jo ældre en person er, desto mindre er sandsynligheden for, at man påbegynder uddannelse.

4.3 Faktorer, der har betydning for, at man som kortuddannet vælger AMU

Dette afsnit viser, hvordan de kortuddannede AMU-deltagere, hvad angår de undersøgte variable, adskiller sig fra de kortuddannede, der ikke deltager i AMU. Undersøgelsesspørgsmål 2 b lød således: "Hvilke faktorer kan forklare, at man som kortuddannet tager en arbejdsmarkedsuddannelse?".

De enkelte faktorer er afprøvet i en statistisk model, sådan at det er muligt at isolere betydningen af hver enkelt faktor i forhold til de øvrige faktorer. Af tabellen nedenfor fremgår det, hvilke faktorer (forklarende variable) der er undersøgt, og om disse har betydning for, om kortuddannede (i 2007) tager en arbejdsmarkedsuddannelse.

Tabel 2
Faktorer med positiv eller negativ betydning for, om kortuddannede har taget en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007

Forklarende variabel	Betydende faktorer	Referencekategori	Positiv betydning	Negativ betydning
Køn	Mand	Kvinde	X	
Alder (pr. 1.1.2007)	20-24 år	25-60 år	X	
Forældres højest fuldførte uddannelses (da personen var 15 år)	Grundskole, almengymnasial uddannelse eller kort videregående uddannelse	Erhvervsuddannelse, mellem-lang eller lang videregående uddannelse	X	
Urbaniseringsgrad (2007)	Byer med mindre end 50.000 indbyggere	Byer med mere end 50.000 indbyggere	X	
Arbejdsmarkedstilknytning (nov. 2007)	I beskæftigelse	Arbejdsløse	X	
Bruttoindkomst (2006)	Over 150.000 kr.	Under 150.000 kr.	X	
Kontanthjælp (2006)	Kontanthjælp på <u>under</u> 50.000 kr.	Ingen kontanthjælp	X	
Kontanthjælp (2006)	Kontanthjælp på <u>over</u> 50.000 kr.	Ingen kontanthjælp		X

Kilde: Registerundersøgelsen. Bemærk, at tabellen skal læses på den måde, at de betydende faktorer er blevet sammenholdt med referencekategorierne. Fx har kortuddannede personer i aldersgruppen 20-24 år en større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede personer i aldersgruppen 25-60 år.

Tabel 2 viser, hvilke faktorer der har betydning for, om kortuddannede tager en arbejdsmarkedsuddannelse (i 2007). Af tabellen fremgår det, at:

- **Kortuddannede mænd** har større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede kvinder. Denne forskel kønnene imellem gør sig i det hele taget gældende for AMU, der har flest mandlige deltagere.
- **Jo yngre de kortuddannede er**, desto større sandsynlighed er der for, at de tager en arbejdsmarkedsuddannelse. Denne tendens svarer således til, hvad vi så tidligere i forhold til uddannelse samlet set⁷.
- **Kortuddannede med forældre, der har grundskole, almengymnasial uddannelse eller kort videregående uddannelse som højeste uddannelse**, har større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede, hvis forældre har erhvervsuddannelse, mellemlang eller lang videregående uddannelse som højeste uddannelse. Denne tendens adskiller sig fra den generelle tendens til uddannelse: Hvor kortuddannede med forældre, der har grundskole som højeste uddannelse, generelt set i mindre grad uddanner sig, gør det modsatte sig altså gældende, når vi alene ser på AMU.
- **Kortuddannede, der kommer fra mindre byer** (med under 50.000 indbyggere), har større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede, der kommer fra større byer. Også denne tendens er forskellig fra den, vi så i forhold til uddannelse generelt set, hvor kortuddannede i byerne i højere grad uddanner sig.
- **Kortuddannede i beskæftigelse** har større sandsynlighed for at påbegynde en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede, der er arbejdsløse. Også dette resultat adskiller sig fra den generelle tendens til uddannelse: I forhold til om man som kortuddannet påbegynder uddannelse, er der ikke signifikant forskel på, om man er ledig eller i beskæftigelse. Men det er der altså, når man alene ser på AMU. Dette afspejler formentlig, at virksomhederne i relativt stort omfang gør brug af AMU i forhold til deres ansatte, mens de ledige i mindre grad gør brug af AMU.
- **Kortuddannede med en årlig bruttoindkomst på over 150.000 kr.** har en større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede med en årlig bruttoind-

⁷ Vi finder det samme resultat, når vi tester sammenhængen i en statistisk model, hvor kortuddannede, der tidligere har taget et AMU-kursus, også er inddraget. Det vil sige, at når der kontrolleres for, om den kortuddannede tidligere har taget et AMU-kursus, er der en negativ lineær sammenhæng mellem alder og sandsynligheden for at tage et AMU-kursus i 2007, hvilket vil sige, at sandsynligheden for at tage et AMU-kursus i 2007 falder med alderen. I modellen finder vi dog også, at AMU-aktivitet før 2007 øger sandsynligheden for, at den kortuddannede tager et AMU-kursus i 2007. Dette vender vi tilbage til i afsnittet vedrørende effekten af AMU i forhold til fortsat AMU.

komst på under 150.000 kr. Desuden har de kortuddannede med en bruttoindkomst på **mellem 250.000 kr. og 350.000 kr.** en signifikant større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end dem, der tjener mere end 350.000 kr. Med andre ord viser tallene, at AMU særligt bruges af kortuddannede lav- og mellemindkomstgrupper på arbejdsmarkedet.

- **Kortuddannede, der modtager kontanthjælp på under 50.000 kr. om året** (i 2006), har en større sandsynlighed for at tage en arbejdsmarkedsuddannelse end kortuddannede, der ikke modtager kontanthjælp, og kortuddannede, der modtager høj kontanthjælp. En forklaring på dette kan være, at de kontanthjælpsmodtagere, der har modtaget under 50.000 kr., er mere arbejdsmarkedsparate end de kontanthjælpsmodtagere, der modtager over 50.000 kr. Samtidig med at en arbejdsmarkedsuddannelse for en kontanthjælpsmodtager kan være en måde at komme i arbejde på.

4.4 AMU's betydning for fortsat uddannelse

I det følgende fokuseres der på spørgsmålet om, hvorvidt deltagelse i AMU som sådan gør en forskel, i forhold til om de kortuddannede påbegynder uddannelse hhv. uden for AMU-systemet og inden for AMU-systemet. Det vil sige, at vi tager udgangspunkt i indsatsgruppen, jf. afsnit 5.1.2. Desuden er det undersøgt for de beskæftigedes vedkommende, om størrelsen af den virksomhed, de var ansat i, hhv. hvilken branche den befinder sig inden for, gør en forskel. Endelig er det undersøgt, om den enkelte AMU-udbyder gør en forskel.

Undersøgelsesspørgsmål 1 lød: "Har AMU betydning for, om kortuddannede påbegynder yderligere uddannelse?". Svaret på dette spørgsmål er – som det fremgår nedenfor – meget forskelligt, afhængigt af om vi med yderligere uddannelse tænker på AMU eller anden uddannelse end AMU.

4.4.1 AMU's betydning for anden uddannelse end AMU

Det korte svar på spørgsmålet om, hvorvidt deltagelse i AMU betyder, at kortuddannede i højere grad på et senere tidspunkt påbegynder anden uddannelse end AMU, er nej: Der er samlet set ikke noget, der peger på, at der er en positiv effekt af AMU, i forhold til om kortuddannede påbegynder anden uddannelse end AMU. Når man sammenligner indsatsgruppen med en matchet kontrolgruppe, der ligner indsatsgruppen på en række variable, er der ingen signifikant forskel: Andelen i hhv. indsatsgruppen og kontrolgruppen, der påbegynder en eller anden form for uddannelse, er således hhv. 12,6 % og 13,6 %. I forhold til erhvervsuddannelse er tallene 7,8 % og 7,6 %, mens tallene for almen uddannelse er 3,9 % for begge grupper.

Det tyder heller ikke på, at undergrupper som køn, alder og herkomst har betydning for, om man som kortuddannet efter deltagelse i AMU påbegynder anden uddannelse (end AMU). Der er dog

en negativ effekt for aldersgruppen 20-24 år, som vi fortolker på den måde, at de unge uden uddannelse, der vælger AMU, i højere grad er kendetegnet ved *ikke* at have planer om at påbegynde anden uddannelse.

4.4.2 AMU's betydning for, om man deltager i mere AMU

Det korte svar på spørgsmålet om, hvorvidt deltagelse i AMU betyder, at kortuddannede i højere grad på et senere tidspunkt deltager i mere AMU, er ja: Blandt de kortuddannede, der gennemførte en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007, påbegyndte 52 % en arbejdsmarkedsuddannelse i årene 2008-10, mens det tilsvarende tal i kontrolgruppen var 24 %. Resultatet peger således klart på, at deltagelse i AMU øger sandsynligheden for, at man senere igen går i gang med AMU.

Dette kan der være flere forklaringer på:

- At deltagerne i AMU får en positiv oplevelse, der øger deres motivation for at vende tilbage til AMU. Den positive oplevelse kan hænge sammen med forskellige forhold, herunder fx at deltagerne oplever, at de kan bruge det, de har lært, når de kommer hjem, at selve undervisningsprocessen var et inspirerende afbræk fra det daglige arbejde mv.
- At deltagerne gennem deres møde med AMU bliver mere opmærksomme på de uddannelsesmuligheder, der er inden for AMU-systemet.
- At den pågældende arbejdsmarkedsuddannelse er en del af en pakke AMU-kurser. Det kunne fx være den grundlæggende lederuddannelse, der omfatter fem arbejdsmarkedsuddannelser.
- At det ud fra de data, vi har til rådighed, ikke har været muligt at danne en matchet kontrolgruppe, der ligner indsatsgruppen på alle andre punkter, end hvorvidt de har deltaget i AMU. Man kan fx forestille sig, at indsatsgruppen i højere grad end kontrolgruppen kommer fra virksomheder, der ser AMU som et attraktivt tilbud, som de ønsker, at deres ansatte fortsat skal gøre brug af, eller at indsatsgruppen i højere grad end kontrolgruppen indeholder personer, der er motiverede for at bruge AMU.

4.4.3 Hvorvidt branchen og størrelsen af den virksomhed, hvor AMU-kursister er ansat, har betydning

Undersøgelsesspørgsmål 4 lød: "Har ansættelsesforhold betydning for, om kortuddannede AMU-kursister påbegynder yderligere uddannelse?". Og med ansættelsesforhold blev der her tænkt på virksomhedsstørrelse og branche.

Resultatet med hensyn til virksomhedsstørrelse er, at denne ikke har betydning for, om man som kortuddannet påbegynder uddannelse (ud over AMU). Dog er der en svag tendens til, at kortuddannede fra meget store virksomheder (mere end 10.000 ansatte) har større sandsynlighed for at påbegynde yderligere uddannelse.

Resultatet med hensyn til branche er, at denne gør en forskel. Det er således muligt at identificere en gruppe brancher, hvor sandsynligheden for, at man som kortuddannet påbegynder anden uddannelse (ud over AMU), er enten større eller mindre:

Brancher, hvor sandsynligheden for, at kortuddannede AMU-deltagere senere påbegynder uddannelse, er større end i de øvrige brancher (se nedenfor):

- Offentlige og personlige tjenester
- Finansiering og forretningsservice
- Landbrug, fiskeri og råstofudvikling
- Industri, energi og vand

Brancher, hvor sandsynligheden for, at kortuddannede AMU-deltagere senere påbegynder uddannelse, er mindre end i de øvrige brancher (se ovenfor):

- Bygge og anlæg
- Handel, hotel og restauration
- Transport, post og tele

4.4.4 Hvorvidt enkelte AMU-udbydere har betydning

En ting er, at AMU som sådan ikke gør en forskel, i forhold til om man som kortuddannet påbegynder anden uddannelse, noget andet er, om den enkelte AMU-udbyder gør en forskel. Det handler undersøgelsesspørgsmål 3 om, som lød: "Har AMU-udbyderen betydning for, om kortuddannede AMU-kursister påbegynder yderligere uddannelse?". Hensigten med denne delundersøgelse var dels at undersøge, i hvilket omfang enkelte institutioner skiller sig ud fra gennemsnittet, dels at identificere et antal caseinstitutioner med henblik på besøg.

Resultatet af denne delundersøgelse er, at i alt syv AMU-udbydere skiller sig signifikant positivt ud i forhold til gennemsnittet af de resterende AMU-udbydere, når der kontrolleres for en række kontrolvariable. Kun godkendte AMU-udbydere med minimum 50 kursister, der har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse af mindst tre dages varighed, indgår i denne delundersøgelse. At kun syv institutioner skiller sig signifikant ud, viser, at det er undtagelsen, at AMU-udbydere gør en forskel, i forhold til om deres kursister senere påbegynder anden uddannelse end AMU.

Det er dog nødvendigt at tage en række forbehold over for dette resultat, fordi:

- De fundne resultater ikke nødvendigvis er stabile over tid. Det betyder, at vi ikke kan udelukke, at vi havde identificeret nogle andre institutioner, hvis vi havde valgt data fra andre år.
- Nogle af institutionerne er relativt små. Det betyder, at det kan være relativt få personer, der afgør, hvorvidt en institution skiller sig signifikant ud.
- Forskellene mellem institutionerne generelt ikke er særligt store, selvom de er statistisk signifikante.

På trods af disse forbehold har vi udvalgt fem institutioner som cases. Ved udvælgelsen har vi også lagt vægt på, at der skulle være tale om forskellige typer outcomes i form af hhv. almen VEU, erhvervsrettet VEU og uddannelse samlet set. Desuden har vi lagt vægt på repræsentation af forskellige institutionstyper og geografisk spredning. For at opfylde sidstnævnte kriterier er der valgt en caseinstitution, som i de statistiske analyser ikke adskilte sig signifikant positivt fra gennemsnittet.

For at underbygge caseudvælgelsen rettede vi henvendelse til institutionslederne for at få deres reaktion på to spørgsmål: dels om det overraskede dem, at deres institution lå højt, i forhold til hvor stor en andel af deres kursister (i 2007) der brugte andre uddannelses tilbud end AMU, dels om de kunne forestille sig, at dette kunne hænge sammen med noget, de havde gjort på institutionen, fx i forbindelse med undervisning, vejledning, opsøgende arbejde eller andet.

Alle fem tilbagemeldinger gav grund til at antage, at der kunne være sammenhæng mellem konkrete tiltag hos den enkelte AMU-udbyder og det statistiske resultat. På den baggrund blev der aftalt fem besøg af hver en dags varighed på følgende fem institutioner, der lå relativt højt i forhold til enten almen eller erhvervsrettet uddannelse:

- AMU-Fyn (almen uddannelse: 8,4 % (af 308) i forhold til 6,2 % i gennemsnit)
- AMU-Vest (almen uddannelse: 8,8 % (af 251) i forhold til 6,2 % i gennemsnit)
- IBC (erhvervsrettet uddannelse: 17,9 % (af 39) i forhold til 8,0 % i gennemsnit)
- UCR (erhvervsrettet uddannelse: 12,8 % (af 125) i forhold til 8,0 % i gennemsnit)
- Tech College Aalborg (almen uddannelse: 15,0 % (af 40) i forhold til 6,2 % i gennemsnit)

5 Et helhedsblik på resultaterne

Dette kapitel sigter imod at sammenkoble registerundersøgelsens resultater, som vi præsenterede i sidste kapitel, med de tiltag, som vi har identificeret i interviewundersøgelsen, og som vil blive præsenteret i de følgende tre kapitler.

Som modellen på næste side illustrerer, er der et meget kompliceret samspil mellem forskellige faktorer og forhold, der afgør, om den enkelte kortuddannede fortsætter med uddannelse. Registerundersøgelsen og interviewundersøgelsen bidrager på forskellige måder til at belyse disse faktorer og forholds betydning. Det er vigtigt at understrege, at det primære fokus i den samlede undersøgelse har været rettet mod, *hvad AMU-udbyderne gør*, men også det enkelte individ såvel som virksomhederne og jobcentre spiller en afgørende rolle for, om kortuddannede fortsætter med uddannelse. Det uddyber vi nærmere i det følgende.

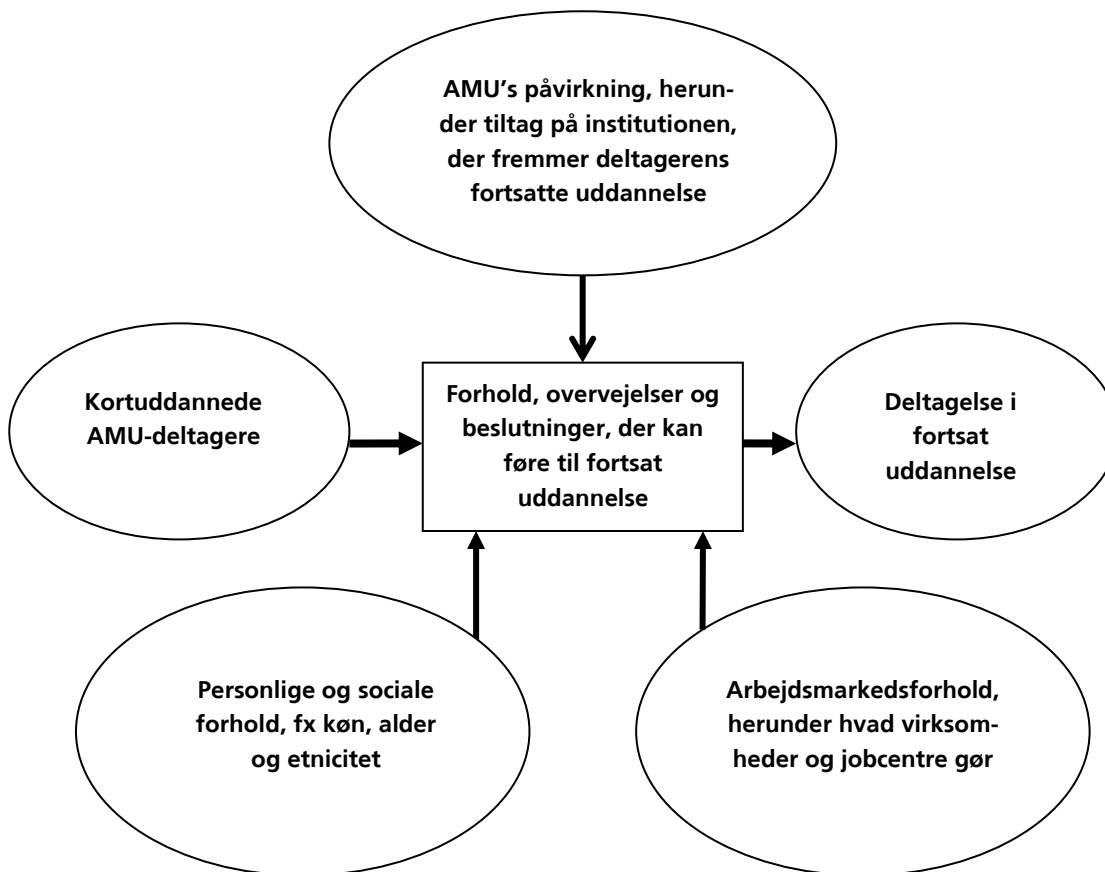
5.1 Det enkelte individ

En af de vigtigste enkeltfaktorer er den kortuddannede selv med hele den sociale, økonomiske og kulturelle bagage, man som individ er præget af. Som registerundersøgelsen viser, er der en større sandsynlighed for, at man som kortuddannet påbegynder anden uddannelse end AMU, hvis ens forældre har erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse. Ligesom der er en større sandsynlighed for at påbegynde uddannelse, hvis man er kvinde, ung, enlig eller bor i en større by. Den kortuddannedes køn og alder såvel som baggrund og miljø gør altså en forskel.

I projektet har vi valgt at fokusere på de kortuddannede, der møder AMU-systemet, fordi vi ved, at AMU er den del af uddannelsessystemet, som de kortuddannede især gør brug af. Og dette møde med AMU kan måske have betydning for, om man som kortuddannet vælger at fortsætte med anden uddannelse, efter at man har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse. Hvad AMU-udbyderne gør i forhold til de kortuddannede, har været projektets mest centrale analyseobjekt. Det vender vi tilbage til i de kommende kapitler.

Figur 1

Illustration af sammenhænge mellem forhold, der kan have betydning for den enkelte kortuddannedes fortsatte uddannelse



5.2 Virksomheder og jobcentre

AMU-udbyderne er afhængige af det samspil, der finder sted med virksomhederne i forhold til de beskæftigede og med jobcentre og andre i forhold til de ledige. Virksomheder og jobcentre spiller en hovedrolle i forhold til at henvise hhv. beskæftigede og ledige til AMU-udbyderne. Det har derfor betydning for, om kortuddannede fortsætter med uddannelse, hvilken tilgang virksomheder og jobcentre har til uddannelse.

Som vi skal belyse nærmere i de næste tre kapitler, kan virksomhederne have meget forskellige tilgange til, hvor meget og hvordan de vil investere i medarbejdernes efter- og videreuddannelse. Tilgange til uddannelse kan fx variere, i forhold til i hvilket omfang virksomheden foretrækker at dække nye kompetencebehov gennem efter- og videreuddannelse af de ansatte, eller om virksomheden vælger at dække nye kompetencebehov gennem nyansættelser. Men også virksomhedernes tidshorisont kan variere, fra at man primært fokuserer på her og nu-udfordringer, og til at virksomheden laver flerårige strategiplaner, herunder i forhold til medarbejdernes kompetenceudvikling. Har virksomhederne et kortere tidsperspektiv, kan korte arbejdsmarkedsuddannelser, der kan gennemføres inden for meget kort tid, måske være den form for uddannelse, man foretrækker. Mens hvis virksomhederne har et længere tidsperspektiv, der rækker flere år frem, kan længerevarende uddannelsesforløb, herunder erhvervsuddannelser for voksne, være noget, de prioriterer som supplement til AMU.

Vores registerundersøgelse giver kun sparsom viden om virksomhedernes betydning for, om den kortuddannede fortsætter med uddannelse efter AMU. Det skyldes, at vi kun har set på to variable, nemlig branche og virksomhedsstørrelse, hvorimod andre forhold, der kunne have større betydning, fx hvorvidt virksomheden satser strategisk på kompetenceudvikling, ikke er undersøgt.

I forhold til de to variable, vi har undersøgt, kan vi dog konstatere, at virksomhedsstørrelse stort set ikke har nogen betydning, mens branche har en betydning. Der er således større sandsynlighed for, at man som kortuddannet AMU-deltager fortsætter med uddannelse, hvis man er ansat inden for offentlige og personlige tjenester, finansiering og forretningsservice, landbrug, fiskeri og råstofudvikling samt industri, energi og vand. Hvorimod der er mindre sandsynlighed for, at man som kortuddannet AMU-deltager fortsætter med uddannelse, hvis man er ansat inden for bygge og anlæg, handel, hotel og restauration eller transport, post og tele.

Som vi skal belyse nærmere i de næste tre kapitler, spiller også jobcentrene en vigtig rolle i forhold til de ledige, fordi de er i dialog med de ledige om deres muligheder på arbejdsmarkedet og eventuelle brug af uddannelse. Ligesom virksomhederne kan have forskellige tilgange til uddannelse, kan jobcentrene også have det, og forskellige tilgange kan være præget af forskellige vilkår: Økonomien i den enkelte kommune og det enkelte jobcenter kan være forskellig, ligesom den lokale efterspørgsel efter arbejdskraft kan være meget forskellig. Hertil kommer, at tidshorisonten kan variere både i den vejledning, de ledige får, og i de beslutninger, jobcenteret og den ledige træffer i forhold til den enkeltes jobmuligheder på kortere eller længere sigt. Et perspektiv med en kortere tidshorisont kan fx fokusere på, at den ledige bruger sin ret til seks ugers selvvalgt uddannelse til at få et bestemt certifikat, fx til at køre gaffeltruck, gennem en arbejdsmarkedsuddannelse for at kunne varetage et bestemt job. Men der kan også være tale om en flerårig tidshorisont, der handler om at give den ledige bredere kvalifikationer for at forbedre jobmulighederne på lang sigt.

5.3 AMU-udbydere og deres tiltag

Registerundersøgelsen viste, at AMU som sådan ikke har nogen betydning for, om den kortuddannede fortsætter med anden uddannelse. Men den viste også, at et mindre antal AMU-udbydere faktisk gør en forskel.

Man skal her være opmærksom på, at registerundersøgelsen og interviewundersøgelsen kun delvist fokuserer på det samme: I registerundersøgelsen fokuserede vi på, om man som kortuddannet havde gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007. Det var det, vi definerede som "indsatsen" i registerundersøgelsen. I interviewundersøgelsen har vi haft et bredere sigte: Her har vi interesseret os for tiltag (som vi har valgt at kalde dem) hos AMU-udbydere, det vil sige noget, de gør der, som efter deres og vores vurdering kan tænkes at have en positiv betydning for, om kortuddannede fortsætter med uddannelse. Det betyder fx, at man kan forestille sig, at en AMU-udbyder vejleder en kortuddannet til at søge anden uddannelse end AMU. Hvor vi i interviewundersøgelsen vil se dette som et tiltag, vil det ikke være en del af registerundersøgelsens outcome, hvis vedkommende ikke har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse i 2007.

Vi må derfor have dette forbehold in mente, når vi på baggrund af registerundersøgelsen konkluderer, at AMU ikke gør nogen forskel, i forhold til om kortuddannede fortsætter med anden uddannelse. Der kan være AMU-udbydere, der faktisk bidrager til uddannelsesløftet af de kortuddannede, selvom de ikke er blevet identificeret i vores registerundersøgelse.

Under besøgene hos udbydere forsøgte vi at afklare, hvor optaget man var af udfordringen med de kortuddannedes uddannelsesløft. Helt overordnet mødte vi her to tilgange til, hvorvidt man havde et særligt fokus på de kortuddannede, og hvorvidt man tænkte i specifikke tiltag for dem:

Nogle af AMU-udbydere havde således et tydeligt fokus på de kortuddannede og deres fortsatte uddannelse. Kortuddannede blev af disse udbydere opfattet som en gruppe med specifikke behov, og de havde iværksat særlige tiltag specielt rettet mod denne målgruppe. De havde gjort sig mange tanker om, hvilke barrierer der kan være for kortuddannede i forhold til at tage uddannelse, og hvordan man bedst muligt bryder disse barrierer.

Andre udbydere kan karakteriseres ved, at de ikke specifikt fokuserede på de kortuddannede som en gruppe med særlige behov. De var derimod optagede af en mere generel tilgang til uddannelse, som også omfattede kortuddannede og handlede om at imødekomme kundernes behov – såvel virksomheders som enkeltpersoners.

Interviewundersøgelsen gav en række eksempler på, hvad der konkret gøres på de fem udvalgte institutioner. I alt har vi identificeret otte tiltag, som er beskrevet og analyseret i kapitel 7-9.

Det har været et kriterium for at indgå i viften af de otte tiltag, vi præsenterer, at det empiriske grundlag var tilstrækkeligt solidt, herunder at der har været udsagn fra informanter fra flere udbydere, som har kunnet belyse muligheder, forudsætninger og udfordringer i forbindelse med de enkelte tiltag. Det kan derfor heller ikke udelukkes, at vi, hvis vi havde besøgt andre udbydere eller flere udbydere, ville være endt med flere eller andre tiltag.

De fem udvalgte udbydere går således til udfordringen med kortuddannedes fortsatte uddannelse på forskellige måder, ligesom der er stor variation, både med hensyn til hvad de tænker og gør, samt med hensyn til hvor højt de prioriterer de forskellige tiltag.

De næste tre kapitler gennemgår disse tiltag, som vi har samlet i tre overordnede temaer:

For det første tiltag med fokus på individet, herunder vejledning, realkompetencevurderinger samt erhvervsuddannelser for voksne (jf. kapitel 6). Dette tema omfatter tiltag, der fokuserer på, hvordan man kan støtte den enkelte kortuddannede, der ønsker at forbedre sine muligheder i uddannelsessystemet.

For det andet tiltag med fokus på tilrettelæggelse af undervisning og uddannelse, herunder udvikling af nye erhvervsuddannelser og etablering af åbne værksteder (jf. kapitel 7). Dette tema omfatter tiltag, der fokuserer på, hvordan man som uddannelsesinstitution kan forsøge at ændre sine udbud, så de bliver mere attraktive for målgrupperne – attraktive i den betydning, at de fremstår som brugbare og spændende muligheder for de kortuddannede.

For det tredje tiltag med fokus på samspil mellem aktører, herunder samarbejde med virksomheder, samarbejde mellem AMU-udbydere og VUC om FVU samt jobrotationsprojekter, der involverer flere samarbejdspartnere (jf. kapitel 8). Dette tema omfatter tiltag, hvor samarbejde mellem aktører har betydning for de kortuddannedes uddannelsesmuligheder.

Der er på ingen måde vandtætte skotter mellem de enkelte tiltag. Tværtimod giver det god mening at kombinere dem. Fx kan man med fordel fokusere på brugernes behov, samtidig med at man forsøger at tilrettelægge attraktive uddannelses tilbud, eventuelt i samarbejde med andre aktører. Brugere kan i den forbindelse være både deltagere, der på egen hånd henvender sig, og deltagere, som vejledes i forhold til de uddannelser, man selv eller andre udbyder. Og det kan være virksomheder, der rådgives om kompetenceudvikling. Når der tages udgangspunkt i kundernes behov, kan det betyde, at man er nødt til at bruge sin uddannelsesportefølje på en mere fleksibel måde, fx ved at kombinere forskellige uddannelser og niveauer.

6 Tiltag med fokus på individet

Interviewundersøgelsen gav grundlag for at identificere en række tiltag, der ser ud til at gøre en forskel i forhold til kortuddannede AMU-kursisters uddannelsesvalg og -adfærd. I dette kapitel beskrives de tiltag, der har den enkeltes kompetencer som omdrejningspunkt.

I det følgende præsenteres tre konkrete tiltag, nemlig vejledning, anerkendelse af realkompetencer samt erhvervsuddannelse for voksne – dvs. grunduddannelse for voksne (GVU) og voksenlærlingeforløb. Når vi mener, at individet er i fokus i disse tiltag, er det, fordi tiltagene kredser om at afklare den enkeltes kompetencer og få den enkelte til at øjne nye muligheder for uddannelse og job.

Kapitlet tager samtidig udgangspunkt i en af de holdninger, som flere informanter gav udtryk for, nemlig at hvis de kortuddannede skal løftes uddannelsesmæssigt, skal det gøres via en personlig og individuel tilgang, som tager højde for, hvad den enkelte har lyst til og synes giver mening. Det bygger igen på en forståelse af, at kortuddannede er en heterogen gruppe, der har forskellige behov og forudsætninger, og som derfor kræver differentierede tilbud og målrettet vejledning.

I dette og i de to næste kapitler fokuseres der derfor særligt på mødet mellem AMU-udbyderen og personer, der er i gang med en arbejdsmarkedsuddannelse eller på anden måde kommer i kontakt med en AMU-udbyder.

6.1 Vejledning

Flere udbydere peger på, at vejledning er helt afgørende, hvis man skal have kortuddannede til at tænke over og handle i forhold til deres fremtidige uddannelses- og jobmuligheder. En del kortuddannede kursister bærer rundt på negative oplevelser fra skoletiden. At tage det første skridt ind over dørtærsklen til en uddannelsesinstitution kan derfor være en betydelig barriere. En række udbydere understreger af samme årsag, at det er vigtigt, at vejledning af kortuddannede foregår i øjenhøjde, og at den tager udgangspunkt der, hvor de kortuddannede er.

I det følgende præsenteres fire forhold, som er interessante ved den måde, udbyderne vejleder på som et redskab til at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse:

- Faglærere, der vejleder og møder de kortuddannede i øjenhøjde, kan gøre en forskel
- Uddannede vejledere kan gøre en forskel
- Vejledningen skal ikke være bundet af institutionens egne udbud
- Vejledning kombineret med 'smagsprøver' på undervisning gør det lettere at se mulighederne

6.1.1 Vejledning ved faglærere

Det første forhold er, at faglærere har mulighed for at gøre en forskel i forhold til vejledning af kortuddannede, når de som undervisere møder kursisterne i øjenhøjde. Med andre ord kan underviserne som fagpersoner og ligeværdige "vejledere" gøre en forskel i forhold til at vække ufaglærtens interesse for mere uddannelse.

Nogle udbydere mener, at nøglen til at få flere kortuddannede AMU-kursister til at fortsætte med mere uddannelse er, at vejledning knyttes tæt til undervisningen og den enkelte faglærer. Ideen bag er, at kursisten her møder en fagperson, og at samtalen kan tage sit udgangspunkt i en fælles faglig interesse. Flere af de interviewede undervisere mente, at faglæreren i en sådan sammenhæng kan fungere som rollemodel for den ufaglærte, hvilket kan have en afsmittende effekt på kursisten. Når tilliden er skabt, og interessen vakt, er det nemmere at formidle perspektivet om mere uddannelse, fx muligheden for en erhvervsuddannelse inden for fagområdet. Denne form for decentral vejledning bygger på, at alle undervisere føler ansvar for opgaven og ser den som en kollektiv udfordring. Her fortæller en underviser om, hvordan det foregår på hans institution:

Generelt er alle underviserne gode til at vejlede både voksne og unge, der kommer i huset. Vi fortæller og vejleder meget – også om de andre [fag]områder på stedet. Vi henviser dem til de andre lærere, hvis det er noget, vi ikke ved noget om ... [D]er er konsensus om, at kulturen er, at vi alle sammen vejleder (underviser).

Underviseren beskriver her en praksis, hvor vejledning kontinuerligt varetages bredt af alle faglærerne. Vejledningsindsatsen er hos denne udbyder organiseret ud fra en betragtning om, at faglærerne er dem, der personligt og fagligt kommer tættest på kursisterne og derfor kan ses som deres oplagte sparringspartnere. Desuden vil faglæreren typisk kende uddannelses- og jobmulighederne på sit felt. Hertil kommer, at mange af underviserne kan undervise på både arbejdsmarkedsuddannelser og erhvervsuddannelser og bl.a. derfor kan give et realistisk billede af de faglige udfordringer, når han eller hun henviser den kortuddannede videre i den retning. Vejledningen i faglokalet kan foregå i øjenhøjde, når relationens omdrejningspunkt er den fælles faglige interesse og gensidige respekt.

6.1.2 Vejledning udført af uddannede vejledere

Det andet forhold er, at uddannede vejledere med deres helhedsorienterede tilgang til og overblik over uddannelsessystemet kan gøre en forskel i forhold til kortuddannedes fortsatte uddannelse.

Hos nogle udbydere foregår vejledning af kursister og andre med behov for vejledning i separate lokaler og varetages af uddannede vejledere. Til forskel fra vejledningen i faglokalet er vejledningen her en centraliseret aktivitet, der i tid og rum er afkoblet den faglige undervisning. Det faglige link kan imidlertid godt bibeholdes. Hos en specifik udbyder har vejlederne ud over en professionel vejlederuddannelse forskellige faglige baggrunde, der samlet set styrker vejledernes tilknytning til og viden om forskellige fagområder, bl.a. via uddannelses- og erhvervsnetværk, de kan trække på. Hos denne udbyder betyder bredden i vejledernes baggrunde, at de ofte tænker i andre muligheder end den oplagte forbindelse mellem en arbejdsmarkedsuddannelse og en beslægtet erhvervsuddannelse. Vejlederne kan her tilbyde den kortuddannede et overblik over uddannelsessystemet, der inddrager andre perspektiver. For selvom det for mange kortuddannede vil være oplagt at blive faglærte inden for det område, hvor de arbejder, er der også andre muligheder for fortsat uddannelse. Dette bredere perspektiv fortæller en vejleder om her:

Jeg er ligeglad med, om det, de gerne vil, ligger på VUC, på [en stor erhvervsskole], eller hvor det ligger, men vi skal have dem guidet i den retning, hvor der er fornuft i tingene inden for de rammer, som systemet giver os (vejleder).

Flere af vejlederne nævnte, at deres force er, at de kan kaste lys over den enkeltes kompetencer bredt set. Det vil sige, at vejlederne ser på den kortuddannedes kompetencer som helhed, hvilket inkluderer faglige, men i lige så høj grad sociale og kulturelle kompetencer. For den enkelte kortuddannede kan dette give en mere varieret og anvendelig kompetencemappe.

Som man kan se, er der altså forskellige måder at organisere vejledningsindsatsen på, hvilket kan få betydning for karakteren af det, der bliver vejledt om. Ved at lade vejledningen foregå i faglokalet som en integreret del af mødet mellem underviser og kursist kan tilliden og genkendeligheden for den kortuddannede/ufaglærte være en vigtig faktor. Er vejledningen derimod organiseret som en centraliseret aktivitet med vejledere, der har forskellige faglige baggrunde, er der mulighed for en større samlet viden om og erfaring med uddannelsessystemet, hvilket igen kan komme den kortuddannede til gavn, når han eller hun præsenteres for forskellige uddannelses- og/eller jobveje.

6.1.3 Institutionsuafhængig vejledning

Det tredje forhold er, at når vejledningen ikke er bundet af den enkelte institutions konkrete udbud, giver det vejlederen friere hænder til at tænke kreativt og tage udgangspunkt i den enkelte kortuddannede.

Blandt udbyderne varierer det, hvilket perspektiv man anlægger i sin vejledning. Der er groft sagt to tilgange: Enten tager man som udbyder afsæt i sit eget udbud af uddannelser og vejleder sine kursister hen imod disse, eller man tager udgangspunkt i det enkelte individ og guider personen hen til den uddannelse, der passer bedst til vedkommende – uafhængigt af hvor den udbydes. Der findes naturligvis punkter imellem disse poler, men her illustreres variationen med to citater:

Vejledningen foregår ovre i vores kursistadministration, hvor der sidder tre med hver sit fagområde, der kan supplere hinanden. De kender alt til, hvad vi udbyder, så meget af rådgivningen foregår ved kursistadministrationen (ledelse).

Vi vejleder bredt til alle uddannelser og til andre skoler. Det kan eksempelvis være GVU'ere. De kommer typisk ind ad døren og er måske blevet ledige, og så tager vi snakken med dem omkring, hvad de har i rygsækken, og hvad der passer i forhold til vores egne uddannelser eller andre skoler (uddannelseskonsulent).

Som AMU-udbyder kan det være praktisk at have en specialiseret kursusadministration, der er fortrolig med udbuddet og dets faglige indhold, og som på den baggrund kan give en instruktiv vejledning til fx kortuddannede. Men hvis fokus er på de kurser, institutionen selv udbyder, er der en risiko for, at tilbud, som måske passer bedre til den enkeltes behov, ikke kommer i spil.

Tager vejledningen derimod afsæt i den enkelte kortuddannedes kompetencer og motivation, kan flere uddannelsesmuligheder bringes i spil. Denne mere individuelt orienterede tilgang kræver både overblik over uddannelsessystemet og vilje til at tænke vejledning bredere end som en fødekæde til egne uddannelser.

6.1.4 Vejledning kombineret med 'smagsprøver' på undervisning

Det fjerde forhold er, at for kortuddannede kan kombination af vejledning og kortvarig afprøvelse af undervisning stimulere lysten til uddannelse og tydeliggøre muligheder i forhold til fortsat uddannelse.

En række vejledere og undervisere påpegede, at kortuddannede ofte er uafklarede om, hvad de kan og vil i forhold til uddannelse og job. Nogle gange er det derfor ikke realistisk at udarbejde uddannelsesplaner, fordi personen ikke er tilstrækkeligt afklaret eller motiveret. Her kan smags-

prøver på undervisning gøre mulighederne mere levende og vedkommende, så der kan skabes den nødvendige motivation.

Nogle udbydere tilbyder derfor som supplement til deres vejledning, at man kan deltage i undervisning en eller to dage for at undersøge og afprøve, hvorvidt det konkrete fagområde vækker ens interesse. Det vil sige, at vedkommende på en uforpligtende måde kan danne sig et håndgribeligt og realistisk billede af uddannelsen og måske få nedbrudt individuelle barrierer i forhold til at starte på et videre forløb. En vejleder fortæller her om, hvordan en 'smagsprøve' på undervisning kan give den kortuddannede en fornemmelse af praksis og konkretisere en ellers lidt abstrakt uddannelsesplan:

Vores erfaring er i hvert fald, at det giver en anden motivation og en anden forståelse for, hvad det vil sige at kaste sig ud i et uddannelsesforløb. De har siddet der med nogle andre mennesker, som er i gang, som har mod på det. De har set, hvad det er, de har set læren, de har set det sted, de eventuelt skal hen. Og det giver noget helt andet (faglærer og vejleder).

Når uddannelsesvejledning således kombineres med afprøvning i praksis, giver det mulighed for, at den enkelte kan danne sig et klarere billede af fagenes indhold, ligesom det kan give en tryghed at have set undervisningslokalet og mødt underviseren.

En uddannelsesplan kan ses som en form for rutebeskrivelse, der ikke siger særlig meget om virkelighedens terræn. En delvis afdækning af terrænet, som er det, den netop beskrevne praksis tilbyder, kan derfor bidrage til at skabe et bedre beslutningsgrundlag for, hvilken vej man skal vælge.

Eksempel 1: Vejledningsværksted på AMU-Fyn

AMU-Fyns vejledningsværksted tilbyder skoleuafhængig uddannelses- og karrierevejledning af voksne. Alle kan få vejledning – ledige såvel som beskæftigede, ufaglærte såvel som faglærte og folk med forskellige uddannelser. At det er skoleuafhængigt, betyder, at vejlederne tager udgangspunkt i den enkelte og dennes kompetencer, motivation og behov, og at vejledningen i høj grad fører folk videre til kurser og uddannelser på andre institutioner. AMU-Fyn vejleder til egne AMU-kurser, i det omfang det giver mening i forhold til den enkelte. Vejledningen er gratis og tilgængelig for alle i Danmark, men i praksis er det primært borgerne i lokalområdet, der benytter tilbuddet. Vejledningsværkstedet har fem vejledere ansat, der har hver sin særlige faglige baggrund, og som også arbejder som faglærere.

Fysisk råder vejledningsværkstedet over fem store forbundne lokaler: Der er et undervisningslokale med whiteboard, projektor osv., et grupperum, hvor der kan arbejdes/samarbejdes omkring bordene, og en "vejlederskranke", hvor deltagerne kan henvende sig, og hvor de individuelle uddannelsesplaner udarbejdes og udprintes i samarbejde med en vejleder. Endelig er der to afdelinger med computere og borde til gruppearbejde. Lokalerne har karakter af et sted, hvor der ud over at blive arbejdet konkret med uddannelsesplaner også socialiseres og bygges netværk. Vejledningsværkstedet har en telefonisk hotline, som man kan ringe til, uanset hvem og hvor man er, og få råd om uddannelse.

Vejledning på værkstedet omfatter indledende samtaler med henblik på afklaring af den enkeltes motivation og muligheder og fører til konkrete uddannelses- og/eller jobplaner. Hvis brugerne af værkstedet er uafklarede om, hvilken uddannelsesmæssig vej de vil gå, er der mulighed for at følge et AMU-hold inden for et fagområde en dag eller to.

Vejlederne registrerer al vejledningsaktivitet og brugernes henvendelser i en dertil udviklet elektronisk database for at sikre videndelingen mellem vejlederne og for at sikre konsistente og meningsfulde forløb over tid.

Vejlederne fortæller om deres ideer og holdninger til egen praksis:

- Vejledningen af brugerne skal være uformel, uforpligtende og frivillig
- Som vejleder skal man brænde for sagen, for at det skal lykkes
- Vejledningen skal være gratis og institutionsuafhængig
- Et godt samarbejde mellem vejledere og faglærere er vigtigt, så faglærerne understøtter vejledningsprocessen, fx ved at udarbejde overskueligt materiale om faget, der kan uddeles til potentielle kursister.
- At have et fagligt netværk som vejleder styrker vejledningen og gør henvisninger nemmere.

6.2 Anerkendelse af realkompetencer

Anerkendelse af realkompetencer kan styrke kortuddannedes muligheder på arbejdsmarkedet, fordi en realkompetencevurdering (RKV) giver mulighed for at få papir på den praktiserfaring, man har tilegnet sig i sit arbejds- og/eller fritidsliv, og som ækvivalerer formelle kompetencer i uddannelsessystemet. En anerkendelse af ens reelle kompetencer kan fx indgå i en jobsøgningsproces og erstatte et uddannelsesforløb. For kortuddannede kan anerkendelse af realkompetencer også lette vejen til fortsat uddannelse, fordi man kan nøjes med at uddanne sig i forhold til de faglige mål, man ikke allerede har tilegnet sig.

EVA har tidligere undersøgt, i hvilket omfang udbydere af AMU arbejder med anerkendelse af realkompetencer (EVA 2010 a), og kunne da konstatere, at der er meget stor forskel på RKV-aktiviteten blandt institutionerne. Men undersøgelsen viste også, at 85 % af AMU-udbydere var enige eller overvejende enige i, at selve idéen om at vurdere og anerkende realkompetencer er god, mens en del færre respondenter, nemlig 64 %, fandt, at mulighederne for at anerkende realkompetencer på institutionerne i praksis var gode (EVA 2010 a, s. 79).

Caseinstitutionerne passer ind i dette billede, på den måde at de dels havde en forholdsvis moderat RKV-aktivitet, dels fandt, at RKV kunne være et vigtigt redskab til at løfte kortuddannede uddannelsesmæssigt.

Der er især tre iøjefaldende forhold i den måde, caseinstitutionerne bruger RKV på, som kan fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse:

- Uformel vejledning som optakt til en RKV kan gøre en forskel
- Brede afklaring af den enkeltes ønsker og muligheder som optakt til RKV kan gøre en forskel
- I forbindelse med fyringsrunder kan RKV være et vigtigt værktøj til at bringe de afskedigede videre i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

6.2.1 Uformel vejledning og RKV

Det første forhold er, at uformel vejledning kan være en hensigtsmæssig optakt til RKV med henblik på at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

Vi så i sidste afsnit, hvordan udbydere brugte vejledning til at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. I forbindelse med RKV kommer vejledning ofte til at spille sammen med vurderingen. En af grundene til dette er, at det tit er den samme person (en vejleder), der varetager opgaverne sideløbende.

Herudover var det en vurdering, vi mødte, at det kan være en fordel for den kortuddannede, når vejlednings- og vurderingsprocessen smelter sammen på en uformel måde. At vejledere forsøger

at tænke vejledning og vurdering sammen og bestræber sig på, at processen af den kortuddannede opleves som uformel, ændrer naturligvis ikke ved, at selve vurderingen pr. definition må være meget formel. Forstået på den måde at ansøgerens reale kompetencer skal vurderes så præcist som muligt i forhold til de formelle uddannelsesmål.

Når vejlederen forsøger at tage konkret udgangspunkt i det menneske, hun eller han sidder over for, kan vejlederen bidrage til at mindske nogle af de barrierer, som mange kortuddannede kan opleve ved mødet med uddannelsessystemet. Samtalen, der kan være mere eller mindre vejledende, kan således være med til at lette overgangen til selve kompetencevurderingen:

Vejlederen tager en snak med dem ud fra det, de har med i rygsækken. Vi starter meget uformelt med en snak. Næste trin er en uddannelsesplan og en IKV, når de har besluttet sig for, hvor de skal hen. Ellers er det meget uformelt, uforpligtende og individuelt (underviser og vejleder).

Citatet viser, at processen kan bestå af flere trin, der ses i sammenhæng: en snak, en uddannelsesplan⁸ og en IKV (en individuel kompetencevurdering, som er det samme som en realkompetencevurdering, RKV). Og når informanten bruger ord som "snak", "uformelt", "uforpligtende" og "individuelt", signaleres der en form, hvor "systemet" forsøger at møde deltagerne i øjenhøjde.

6.2.2 Afklaring og RKV

Det andet forhold er, at en bredere afklaring af den enkeltes ønsker og muligheder kan være en hensigtsmæssig optakt til RKV med henblik på at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

Kompetenceafklaring er et begreb, der har været kendt længe inden for AMU-systemet i form af individuel kompetenceafklaring (IKA). IKA blev i 2007 erstattet af individuel kompetencevurdering (IKV). Mens IKA sigtede mod at gøre kursisten afklaret fx med henblik på en uddannelsesplan, indebærer IKV primært, at man vurderer den enkeltes kompetencer, eventuelt med henblik på at udstede hhv. kompetence- og uddannelsesbeviser for de anerkendte kompetencer svarende til enten dele af eller hele arbejdsmarkedsuddannelser (EVA 2008, s. 64 ff.).

Det kan være svært i praksis at trække en klar grænse mellem afklaring og vurdering. I bekendtgørelse af lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (LBK nr. 381 af 26.03.2010) står der således, at anerkendelse af realkompetencer "sker på baggrund af afklaring, dokumentation og vurdering af deltagerens realkompetencer i forhold til målbeskrivelserne i arbejdsmarkedsuddannelserne og

⁸ Det fremgår ikke, hvad det er for en type uddannelsesplan, der her omtales. Ofte vil en uddannelsesplan være noget, der følger efter en RKV.

enkeltfag optaget i de fælles kompetencebeskrivelser" (§ 15, stk. 2). Den form for afklaring (og vurdering), der med andre ord lægges op til i lovbekendtgørelsen, sigter præcist efter bestemte uddannelsesmål.

Men ikke alle kortuddannede er afklarede om, hvilke uddannelser det vil være relevant for dem at blive vurderet i forhold til. Derfor er der informanter, der vurderer, at en eller anden form for bredere afklaringsproces kan være godt at starte med, inden man påbegynder en egentlig RKV-proces. Det følgende citat er et eksempel på dette samt på en oplevelse af, at der i dag er mindre fokus på afklaring som sådan:

I gamle dage kunne vi være med til at afklare det [hvad personen vil], men nu skal personen rent faktisk være så godt klædt på til selv at vide, hvilken retning de vil. Så kan vi derefter ud fra deres dokumentation være med til at vurdere, hvad der skal til (konsulent).

Bredere afklaring af jobønsker m.m. kan for nogle kortuddannede være et vigtigt skridt før en RKV, der igen kan lede til mere uddannelse. Mange kortuddannede har meget at vinde ved RKV, men kan samtidig have et større behov for afklaring end andre befolkningsgrupper, der er mere fortrolige med uddannelsessystemet.

6.2.3 RKV som værktøj ved fyringsrunder

Det tredje forhold er, at udbydere i forbindelse med fyringsrunder i virksomheder kan bruge RKV som et blandt flere værktøjer til at bringe de afskedigede videre i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. RKV kan være en måde at kvalificere og fastholde medarbejdere på, men den kan altså også bruges, når folk skal hjælpes videre i forbindelse med større fyringsrunder.

Samarbejde på tværs af udbydere (fx i VEU-center-regi) og mellem virksomheder og udbydere kan gøre det muligt hurtigt at rykke ud og hjælpe folk, der afskediges. Og et af de redskaber, nogle udbydere tager i brug i sådanne situationer, er RKV, der kan give de afskedigede en større klarhed om, hvad de kan, og måske herigennem hjælpe dem videre med uddannelse og i forhold til job.

Vi har et friskt eksempel med 30, der skulle fyres, hvor vi tog fat i VEU-centret og har løst opgaven i fællesskab. Vi har dels haft individuelle løsninger ved et stormøde, hvor vi har sendt kursistadministrationsfolk med og booket på stedet. I nogle tilfælde er folk klar over, hvilken vej de vil, og så laves der en IKV (...) (ledelse).

Når virksomhederne i forbindelse med den økonomiske krise såvel som i forbindelse med den stigende internationale konkurrence fra lavtlønslande afskediger folk, går det ofte særligt hårdt ud over de kortuddannede. Og det kan have konsekvenser for interessen for RKV:

I øjeblikket er det ikke mange [RKV'er, de laver]. Det har mest været i forbindelse med fyringer og omskoling, hvor [virksomhederne] gerne ville gøre folk klar til at komme videre, motivere folk til at få lagt uddannelsesplaner og til at finde ud af, hvordan de kommer videre. Mange af de virksomheder, der har fyret, de har beholdt det personale, der er bedst uddannet, så lige nu er behovet ikke så stort (vejleder og faglærer).

Med andre ord kan der være virksomheder, hvor krisen medfører, at der bliver en mindre efterspørgsel efter RKV. Til gengæld betyder krisen også, at der bliver flere ledige, for hvem RKV kan være en god mulighed for at komme videre. I den forbindelse bliver samarbejdet mellem udbydere og jobcentre tilsvarende vigtigt.

Samlet set kan RKV være et vigtigt redskab for ledige såvel som for beskæftigede kortuddannede – om end konjunkturerne påvirker vilkårene for RKV.

6.3 GUV og voksenlærlingeforløb

Hvor et voksenlærlingeforløb ligner et lærlingeforløb for unge og er baseret på en kontrakt med en virksomhed, er grunduddannelse for voksne (GVU) en konstruktion, hvor en uddannelsesinstitution gennemfører en realkompetencevurdering af en ansøger i forhold til målene for en erhvervsuddannelse og på denne baggrund udarbejder en uddannelsesplan. GUV er en mulighed for voksne, der har relevant erhvervs erfaring, og som ønsker at tage en erhvervsuddannelse på kortere tid end den tid, det tager en ung at gennemføre en erhvervsuddannelse (EUD). I en GUV får man godskrevet sine reelle kompetencer, så de bliver formelle. Desuden indeholder uddannelsesplanen ikke praktik, som en EUD for unge indeholder. EUD, GUV og voksenlærlingeforløb afsluttes med samme type fagprøve og giver de samme formelle kompetencer.

EVA vurderede i sin evaluering af GUV i 2007, at GUV er en god idé for "personer med betydelig, relevant erhvervs erfaring", men også, at søgningen var lille blandt andet som følge af et begrænset kendskab til ordningen blandt virksomheder og potentielle GUV-deltagere (EVA 2007). Omfanget af GUV er fortsat meget begrænset (Undervisningsministeriet, 2011, s. 19), mens antallet af voksenlærlinge ligger noget højere (Undervisningsministeriet, 2011, s. 20). I forhold til antallet af ufaglærte i Danmark ligger antallet af GUV- og voksenlærlingeforløb dog begge relativt lavt.

Caseinstitutionerne passer ind i dette billede, på den måde at de også har en forholdsvis moderat GUV-aktivitet. Hertil kommer, at flere udbydere oplevede, at den aktuelle lavkonjunktur yderligere har svækket virksomhedernes interesse for GUV og voksenlærlingeforløb. På trods af den relativt lave GUV-aktivitet ser udbydere generelt GUV og voksenlærlingeforløb som gode muligheder for at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. Af interviewundersøgelsen fremgår det,

at der er voksne, der er i gang med GVU og/eller voksenlærlingeforløb på områder som mad og restauration, finans, ledelse, vindmølleindustri, service og transport.

Der er især tre iøjefaldende forhold i den måde, caseinstitutionerne rekrutterer til GVU og voksenlærlingeforløb på, som kan gøre en forskel i forhold til at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse:

- En uddannelsesstrategisk dialog med virksomheder kan gøre en forskel
- Uformelle møder med ufaglærte medarbejdere kan have betydning
- Mødet mellem kursister og faglærere i undervisningen kan gøre en forskel.

6.3.1 Rekruttering i forbindelse med dialog med virksomhederne

Det første forhold handler om, at udbyderne kan rekruttere til GVU og voksenlærlingeforløb i forbindelse med deres *dialog med virksomheder om strategier i forhold til uddannelse*. I denne dialog kan udbyderne forsøge at understøtte en mere langsigtet planlægning og brug af voksen- og efteruddannelse og herigennem fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

Det er forskelligt, om virksomhederne tænker på uddannelse i et strategisk perspektiv. Udbyderne kan derfor i deres dialog med virksomhederne understøtte strategiske satsninger på uddannelse i virksomhederne og i denne sammenhæng fremme de kortuddannedes brug af GVU og voksenlærlingeordningen.

Interviewundersøgelsen gav således et eksempel på en udbyder, som arbejdede sammen med en lokal virksomhed, der griber uddannelse af fabrikkens medarbejdere strategisk an. På basis af realkompetencevurderinger igangsættes der kortere uddannelsesforløb i form af GVU, der gør de ufaglærte medarbejdere faglærte. En uddannelseskonsulent fortalte:

Virksomheden har valgt at lave en plan, hvor de sender 20 mand herved [til AMU-udbyderen] i to forløb, hvor de så får en uddannelse. De skal nu være lærlinge, og det er folk, som har arbejdet i mange år. De kan det hele, men har bare ikke nogen papirer på det. De bliver så realkompetencevurderet. Og planen er, at de vil have en til to hvert år, der bliver lærlinge (konsulent).

Den pågældende virksomhed planlægger således, at dens ufaglærte medarbejdere skal løftes uddannelsesmæssigt til faglært niveau. Det kan gøre medarbejderne mere fleksible i forhold til en bredere vifte af arbejdsopgaver og mere omstillingsparate i forhold til forandringer. Samtidig kan medarbejderne opnå bedre vilkår som faglærte og styrke deres arbejdsmarkedsmobilitet.

6.3.2 Rekruttering i forbindelse med uformelle møder med ufaglærte medarbejdere

Det andet forhold handler om, at udbydere kan rekruttere til GVU og voksenlærlingeforløb i forbindelse med mere uformelle møder mellem AMU-udbydernes virksomhedskonsulenter og ufaglærte medarbejdere i virksomhederne og herigennem fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

Flere udbydere pointerede således, at rekruttering til uddannelse ofte afhænger af personlige relationer, fx er det vigtigt, hvilket forhold virksomhedskonsulenterne har til virksomhederne. Flere nævnte, at en tæt relation og en uformel tone virker tillidsvækkende især i forhold til ufaglærte medarbejdere. I forbindelse med besøg i virksomhederne kan der opstå mere eller mindre uventede situationer, der kan lægge op til diskussion af uddannelsesmuligheder:

Vi har to konsulenter, der er meget tæt på branchen, og det er nok i forbindelse med deres besøg i virksomhederne, at de siger [til de ufaglærte]: 'Hov, hvorfor går du her? ... Tror du ikke, du skulle komme op til os?', når de står ude i køkkenet over en kop kaffe eller et eller andet ... Det er meget relationsbetonet, for det er ikke en stor, tung brochure og en masse hjemmesider ... Det flytter ikke et klap! (ledelse).

Citatet understreger den pointe, at det er vigtigt at have fokus på personlige relationer, og at den form for rekruttering til uddannelse ofte giver mere end traditionel informationsvirksomhed.

6.3.3 Rekruttering i forbindelse med undervisningen

Det tredje forhold handler om, at udbydere kan rekruttere til GVU og voksenlærlingeforløb i forbindelse med det møde, der finder sted mellem kursister og faglærere i undervisningen, og herigennem fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

Udbydere, der fokuserer på at rekruttere til GVU eller voksenlærlingeforløb, bruger fx introduktionen på et undervisningsforløb til nye kursister til at gøre opmærksom på ordningerne. Nogle udbydere vinkler desuden rekrutteringen, så den har et særligt fokus på de kortuddannede ledige:

Det ligger i vores velkomstbøn, når vi starter nye hold op, at vi skal gøre det [tale om muligheden for GVU eller voksenlærlingeforløb]. Vi laver altid et stykke salgsarbejde i starten, hvor vi især har fokus på ledige (underviser).

Mødet mellem kursisterne og faglæreren giver en god anledning til at italesætte mulighederne for GVU og voksenlærlingeforløb. Og hvis faglæreren fremstår som en faglig autoritet, kursisterne lytter til, kan den uformelle dialog gøre en forskel:

Alle lærere her på stedet gør opmærksom på, hvad der ellers er af muligheder. Vi snakker om, hvad der kan bringe dem [de kortuddannede] videre, over en bred kam. Er det nok, at de får et gaffeltruckcertifikat? Eller hvad kunne være en god idé for at komme i job, der også har udsigter om 10 år? Der er det tit, vi kommer ind og snakker voksenlærling (underviser).

Hos en udbyder går de skridtet videre og tilbyder alle kortuddannede AMU-kursister at få lavet en GVU-plan:

På overfladebehandlingsområdet snakker vi altid erhvervsuddannelse, og på alle AMU-holdene får de tilbudt at få lavet en GVU-plan. Den kan man tage med sig og gøre brug af eller lade være. Det er for at få italesat, at der er en erhvervsuddannelse, og der er nogle muligheder, og det kan åbne nogle døre bagefter (ledelse).

At de kortuddannede får lavet en uddannelsesplan, gør det mere konkret for dem, hvad der skal til for at få et fagbrev. Udbyderen bidrager på denne måde til at bevidstgøre kortuddannede om deres muligheder, og det kan være et vigtigt første skridt i forhold til fortsat uddannelse.

7 Tiltag med fokus på tilrettelæggelse

Dette kapitel handler om, hvordan AMU-udbydere ved at tilrettelægge deres undervisning og uddannelser på fleksible og attraktive måder kan fremme kortuddannedes deltagelse i uddannelse. I kapitlet ser vi nærmere på to tiltag, der ser ud til at gøre en forskel. For det første udvikling af nye erhvervsuddannelser, der kan være attraktive muligheder for ufaglærte. For det andet brugen af konceptet åbent værksted, der i højere grad end almindelig holdundervisning gør det muligt at tage individuelle hensyn.

Kapitlets tema tager – ligesom forrige kapitels tema – udgangspunkt i opfattelser og overvejelser, som interviewundersøgelsen har afdækket. Udbydere er generelt opmærksomme på at skabe uddannelses tilbud, der tager højde for den modvilje og skepsis, som nogle kortuddannede har over for uddannelsesverdenen. Det gør de blandt andet ved at fokusere på, at undervisningen skal være praksisnær, vedkommende og brugbar. Ligesom udbydere oplever, at den rette blanding af fleksibilitet og håndfasthed kan fremme de kortuddannedes deltagelse og motivation.

7.1 Udvikling af nye erhvervsuddannelser

En måde at hæve uddannelsesniveaut på inden for brancheområder, der traditionelt har været præget af meget ufaglært arbejde, er at udvikle helt nye erhvervsuddannelser, der afspejler den samfundsmæssige og teknologiske udvikling.

Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser rådgiver på et overordnet niveau børne- og undervisningsministeren om oprettelse (og nedlæggelse) af nye erhvervsuddannelser (se bekendtgørelsen af lov om erhvervsuddannelser, LBK nr. 171 af 02.03.2011, § 35 og 37). Hertil kommer, at det samlede erhvervsuddannelsesområde er dækket af faglige udvalg (§ 37, stk. 1) og såkaldte udviklingsudvalg (§ 37, stk. 2), der følger "den erhvervs mæssige udvikling og udviklingsmuligheder inden for udvalgets område og tilgrænsende områder og efter behov tage(r) initiativ til nyetablering, omlægning og nedlæggelser af uddannelser" (§ 38, stk. 5).

Da såvel Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser som de faglige udvalg er sammensat, så de repræsenterer arbejdsmarkedets parter, har både virksomheder og faglige organisationer på denne måde en kanal, hvorigennem behov for nye uddannelser kan artikuleres. I praksis er det dog oplagt, at udbydere også spiller en vigtig rolle med hensyn til at identificere behov for nye uddannelser. Deres brede kontakthorisont og dialog med virksomheder, organisationer, politiske aktører og ikke mindst kursister placerer dem centralt i forhold til at opspore behov og bringe forskellige perspektiver sammen.

Der var stor forskel på, hvor optagede caseinstitutionerne var af mulighederne for at udvikle nye erhvervsuddannelser, men for nogle var det en udfordring, der fik stor opmærksomhed. I det følgende præsenteres en række eksempler på, hvordan udbydere arbejder med at udvikle nye erhvervsuddannelser.

I det omfang det lykkes at udvikle sådanne uddannelser, kan det være gunstigt både for uddannelsesinstitutionerne, der herigennem kan få flere kursister, og for de ufaglærte, der ønsker at styrke deres beskæftigelsesmuligheder inden for bestemte brancher. I det følgende skelnes mellem:

- Udvikling af nye erhvervsuddannelser på *gamle* brancheområder.
- Udvikling af nye erhvervsuddannelser på *nye* brancheområder.

7.1.1 Nye erhvervsuddannelser på gamle brancheområder

Interviewundersøgelsen viser, at særligt nogle udbydere har en skærpet opmærksomhed på muligheder for udvikling af nye erhvervsuddannelser. Udvikling af nye erhvervsuddannelser er især på dagsordenen i regioner, hvor særlige brancheområder er i vækst. Derfor ligger det for nogle udbydere mere lige for at udvikle nye uddannelser, men det innovative potentiale i at spotte brancheområder, hvor der kan være behov for at transformere ufaglært arbejde til faglært arbejde, kan alligevel være til inspiration i en større sammenhæng. Nedenfor følger tre eksempler på arbejde med udvikling af nye erhvervsuddannelser på gamle brancheområder:

Havnearbejderuddannelse (onshore)

Det første eksempel på en ny erhvervsuddannelse på et gammelt brancheområde er havnearbejderuddannelsen (onshore), som en udbyder har været med til at udvikle, og som nu også udbydes på denne institution. Den pågældende udbyder vurderer i øvrigt, at der inden for transport- og havneområdet har været fokus på at hæve de ufaglærte til faglært status.

Havnearbejderuddannelsen vedrører et fagområde, hvor der tidligere arbejdede mange ufaglærte, og hvor der har været en betydelig teknologisk udvikling. Ved at etablere en erhvervsuddannelse på området har man dels bidraget til at sikre et udbud af kvalificeret arbejdskraft, der svarer

til de nye vilkår, dels skabt et attraktivt tilbud til de ufaglærte, der gerne vil arbejde inden for havneområdet.

Produktøruddannelse

Det andet eksempel på en ny erhvervsuddannelse på et gammelt brancheområde er produktøruddannelsen, som en udbyder har arbejdet med at udvikle. Der er tale om en erhvervsuddannelse på industriområdet med fokus på opgaver som klargøring af maskiner, rengøring, kørsel med truck m.m. Eller med andre ord opgaver, der tidligere blev udført af et stort antal ufaglærte arbejdere.

Den teknologiske og økonomiske udvikling har gennem de senere år ændret på medarbejderprofilen i virksomhederne, sådan at antallet af ufaglærte er for nedadgående. Men ved at samle en række af de arbejdsfunktioner, der tidligere blev varetaget af ufaglærte arbejdere, er der blevet skabt grundlag for en ny erhvervsuddannelse.

Stilladsmontøruddannelse

Det tredje eksempel på en ny erhvervsuddannelse på et gammelt brancheområde er stilladsmontøruddannelsen, som en udbyder har arbejdet med at udvikle. Det er et brancheområde, hvor der traditionelt har været – og er – meget ufaglært arbejde. Her har man ikke etableret en egentlig erhvervsuddannelse (EUD), men derimod en såkaldt kontraktuddannelse.

Kontraktuddannelsen på stilladsområdet bygger på en aftale mellem byggeriets arbejdsgivere og 3F, der betyder, at stilladsbyggere inden for de første tre måneders ansættelse tilbydes en toårig stilladsmontøruddannelse. Uddannelsen består af en række kompetencegivende AMU-kurser, der er sammensat i et bestemt forløb med praktisk arbejde i en virksomhed. Den pågældende udbyder så dog gerne, at kontraktuddannelsen blev erstattet med en egentlig erhvervsuddannelse (EUD) for stilladsarbejdere, og er derfor i dialog med interessenterne om dette udviklingsarbejde.

Alle tre eksempler viser, hvordan beskæftigelsesområder, hvor der tidligere var mange ufaglærte ansat, er under forandring. Når vilkårene ændrer sig, stiller det andre og ofte større krav til medarbejdernes kompetencer. Eksemplerne viser samtidig også, at arbejdsopgaver, der tidligere blev løst af ufaglært arbejdskraft, ikke nødvendigvis forsvinder helt ud af billedet, men at arbejdet må finde nye former og kombineres med supplerende opgaver, så arbejdskraften udnyttes effektivt. Et uddannelsesløft kan derfor være nødvendigt for at bevare beskæftigelsen.

7.1.2 Nye erhvervsuddannelser på nye brancheområder

Et er at udvikle nye erhvervsuddannelser på gamle brancheområder, noget andet er at udvikle nye erhvervsuddannelser på nye brancheområder, i takt med at der opstår nye kompetencebehov.

Et eksempel på dette er vindmølleindustrien, hvor ledelsen hos en udbyder arbejder med at etablere enten et nyt ben på en eksisterende erhvervsuddannelse eller skabe en helt ny erhvervsuddannelse, som omfatter vingereparation og malingsreparation. Ledelsen vurderer, at der er tale om et betydeligt vækstområde inden for mølleindustrien, fordi en stadig større vindmøllepark i både Danmark og udlandet skal opgraderes og løbende vedligeholdes:

For vi og virksomhederne må erkende, at mølleindustrien, som inden for de næste 6-7 år i Nordeuropa skal have 350.000 medarbejdere beskæftiget med drift og vedligehold, ikke kan blive ved med at hive en bager og en mekaniker ind og klappe dem i facon til at klare driftsopgaverne. Der skal en mere formaliseret uddannelse til. Det, vi giver nu, er en hel masse basiskompetencer, som samlet set sammen med andre kompetencer, fx det mere almene – sprog og sådan noget – vil kunne blive til en erhvervsuddannelse (ledelse).

Informanten vurderede, at skolen allerede delvist har haft fokus på de relevante kompetencer på dette felt, og at dette kan danne grundlag for udviklingen af den ny erhvervsuddannelse. På forholdsvis nye brancheområder kan dette kræve en vis risikovillighed. Men hvis man satses på at være med i opløbet, og branchen ekspanderer, har man allerede vigtige erfaringer og dermed en god position for at tiltrække deltagere til en attraktiv uddannelse.

Flere udbydere arbejder altså aktivt med at udvikle erhvervsuddannelser på områder, hvor de allerede udbyder arbejdsmarkedsuddannelser. At udvikle en erhvervsuddannelse er en ressourcekrævende måde at forholde sig til udfordringen med at løfte de ufaglærte til faglært status på, fordi der er tale om et kollektivt løft, der involverer mange forskellige interessenter. Det forudsætter et heldigt samspil mellem en række aktører, herunder udbydere, virksomheder, faglige udvalg og organisationer.

Der kan imidlertid være meget at vinde ved at udvikle nye erhvervsuddannelser på vækstområder: Overordnet set kan man som udbyder være med i en dagsordensættende arbejdsmarkedsudvikling, og mere konkret vil man potentielt set kunne opleve en positiv omsætning på grund af et stigende antal kursister, der deltager i længere uddannelsesforløb. Endelig vil den ufaglærte arbejdskraft have mulighed for at blive faglært på et område, de allerede har erfaring med. Samlet set kan udvikling af nye erhvervsuddannelser derfor være et bidrag til at løfte kortuddannede uddannelsesmæssigt.

Eksempel 2: Udvikling af nye erhvervsuddannelser på vækstområder – på AMU-Vest

På AMU-Vest i Esbjerg har man fokus på at udvikle nye erhvervsuddannelser.

AMU-Vest har specialiseret sig i at udbyde uddannelser inden for onshore- og offshoreindustrien, og ifølge udbyderen afspejler udbuddet sammensætningen i regionens erhvervsliv. AMU-Vest holder sig opdateret om udviklingen i regionens beskæftigelsesområder ved at tilrettelægge arbejdsmarkedsuddannelser inden for fagområderne i tæt samarbejde med erhvervslivet og ved bl.a. at være i dialog med de relevante lokalpolitikere. På denne måde sikrer AMU-Vest sig et indtryk af interessen for og efterspørgslen på forskellige brancheområder. Hvis der er stor efterspørgsel på et specifikt fagområde, som er præget af ufaglært arbejde, er AMU-Vest opmærksom på eventuelle muligheder for at etablere erhvervsuddannelser. I samarbejde med interessenter overvejes det, hvorvidt der er grundlag for at konvertere arbejdsmarkedsuddannelser til en erhvervsuddannelse.

Et aktuelt eksempel er vindmølleindustrien, der i mange år har været for opadgående. Der er udviklet og produceret mange vindmøller, og nu mangler industrien i stigende grad dygtige folk, der kan reparere og vedligeholde møllerne. I et samarbejde mellem AMU-Vest, AMU-Syd og Industriens Uddannelser arbejdes der nu med at udvikle en ny erhvervsuddannelse – eller en gren på en eksisterende erhvervsuddannelse. I praksis vil etableringen af uddannelsen ske ved, at forskellige arbejdsmarkedsuddannelser, som AMU-Vest og AMU-Syd p.t. har i udbud, bliver sammensat og konverteret til en erhvervsuddannelse. De to AMU-udbydere har tilsammen kurser inden for plast, glasfiber og maling, og den nye uddannelse kan omfatte både vingereparation og maling af møller.

Udbyderen har også været med til at udvikle personbefordringsuddannelsen, der er en erhvervsuddannelse, hvor man bliver buschauffør. På samme måde har AMU-Vest været aktiv i etableringen af erhvervsuddannelsen for havnearbejdere. Disse jobområder har traditionelt været præget af ufaglært arbejde og/eller løsarbejde

7.2 Åbent værksted

Åbent værksted er en betegnelse, AMU-udbydere benytter om læringsmiljøer, hvor læringen er tilrettelagt med udgangspunkt i den enkeltes behov, forudsætninger og interesser. I modsætning til mere traditionel holdundervisning, hvor alle som udgangspunkt undervises i det samme stof, differentieres undervisningen på de åbne værksteder i forhold til deltagerens læringsbehov. Der er normalt løbende optag til de åbne værksteder, hvilket betyder, at kursusstart kan ske umiddelbart efter tilmelding. Undervisningen består typisk i, at den enkelte kursist arbejder selvstændigt eller i mindre grupper med konkrete opgaver, og underviserne yder støtter efter behov.

Her vil vi fremhæve to forhold, som karakteriserer åbent værksted som et redskab til at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse:

- Åbent værksted kan gøre det nemmere for kortuddannede at påbegynde undervisning
- Åbent værksted kan give den kortuddannede positive erfaringer med undervisning, der kan motivere til fortsat uddannelse

7.2.1 Flexibiliteten på de åbne værksteder

Det første forhold handler om, at åbent værksted ved at være et fleksibelt tilrettelagt tilbud kan tiltrække kortuddannede, der ellers ikke ville eller kunne påbegynde uddannelse. Som en underviser formulerer det:

Vi har folk, der kommer både fra Aalborg og Bornholm, fordi vi har fleksible rammer. Det vil sige, de skal ikke vente for at få kurser her, hvor de måske andre steder skal vente et halvt år på det. Så der kommer folk hertil, netop fordi vi har fleksible rammer (underviser).

Flexibiliteten på de åbne værksteder handler om, at de kører kontinuerligt til forskel fra de såkaldte plankurser (arbejdsmarkedsuddannelser, som udbyderne planlægger fremadrettet halv- eller helårligt). Åbent værksted oprettes, selvom der kun er få tilmeldte kursister. Selve mødetiden på kurset er også mere fleksibel end normalt. Som en kursist bemærkede: "Når det er åbent værksted, møder man, når man vil, og man kommer derfor ikke for sent".

Flexibiliteten handler desuden om antallet af kursister og lærere, der varierer efter behov. En informant fortalte, at en lærer typisk havde 14-15 kursister, men at der på et svejsehold kunne være op til 60-70 kursister med et passende antal lærere tilknyttet. Hver enkelt kursist får individuel vejledning og bliver sat i gang med opgaver, der svarer til den pågældendes niveau.

For ufaglærte, der ofte arbejder i virksomheder, som med kort varsel sender medarbejderne på kursus, er åbent værksted derfor en god mulighed. Udbyderne vurderede, at flexibiliteten og det, at der garanti for, at kurserne oprettes, er attraktive parametre med hensyn til at tiltrække kortuddannede.

7.2.2 Positive erfaringer med undervisning kan give lyst til mere uddannelse

Det andet forhold er, at undervisningens tilrettelæggelsesform er medvirkende til, at de kortuddannede får positive erfaringer med uddannelse. Undervisningen er individuelt tilrettelagt, hvad angår niveau og behov, og kan foregå i det tempo, som passer den enkelte kursist, og undervisningen foregår netop på et værksted frem for i et klasselokale. Og netop positive erfaringer med uddannelse kan være afgørende for, om kortuddannede får lyst til mere uddannelse

Flere udbydere påpegede således, at åbent værksted særligt appellerer til ufaglærte, fordi det er individuelt tilrettelagt og ikke forudsætter en erhvervsfaglig viden på et bestemt niveau. I forlængelse heraf fortalte flere kursister, der var kortuddannede, at de trivedes godt med undervisningsformen på de åbne værksteder. En kursist, der arbejdede med it og grafiske programmer på et åbent værksted, fortalte fx:

Man får stukket en opgave i hånden og skal ellers bare sidde og passe sig selv. Man tilkalder en lærer, hvis det går galt. Den måde kan jeg godt lide at lære på. Jeg kan ikke koncentrere mig, når jeg skal sidde i lang tid og kigge op på tavlen (kursist).

En kursist, som var ufaglært svejser, fortalte, at undervisningsformen motiverer ham til at stille større faglige krav til sig selv:

Det kommer an på, hvilke krav man stiller til sig selv. Jeg prøver at stille store krav til mig selv, fordi jeg gerne vil lære noget. Ellers kunne jeg lige så godt blive derhjemme (kursist).

En tredje kursist, som også var ufaglært svejser, fortalte om, hvordan åbent værksted har overrasket hende positivt og givet hende tiltro til egne evner:

Man har ikke forventninger om, at man kan, når man starter, men for mig er det blevet bedre og bedre. Jeg synes sgu, det er sjovt nok (kursist).

Citaterne peger på positive oplevelser med åbent værksted og den måde, hvorpå det er tilrettelagt. Det, der går igen blandt kursisterne, er, at undervisningsformen virker uforpligtende. At der er tale om øvelser på et værksted, får åbent værksted til at fremstå mindre "skoleagtigt".

Flere undervisere understregede dog, at åbent værksted på den anden side også kræver, at kursisterne har mod på at arbejde selvstændigt. Her er det afgørende, at tempoet sættes individuelt, hvilket betyder, at den enkelte ikke behøver at opleve at komme bagud eller blive hægtet af. Disse aspekter peger samlet set på, at åbent værksted kan være en god måde at få uddannelsesfremmede gjort mere uddannelsesvante på. Og dette er et vigtigt skridt på vejen til at åbne kortuddannedes øjne for muligheden for mere uddannelse.

8 Tiltag med fokus på aktørernes rolle

Dette kapitel er det sidste af de tre kapitler, der præsenterer tiltag på caseinstitutionerne, som kan have betydning for, om kortuddannede fortsætter med anden uddannelse. Hvor kapitel 7 handlede om tiltag rettet mod den enkelte, og kapitel 8 handlede om tiltag rettet mod tilrettelæggelse af udbud og undervisning, handler dette kapitel om tiltag, der fokuserer på samspillet mellem udbydere og andre aktører såsom virksomheder, jobcentre og andre.

En god dialog mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne er grundlæggende set vigtig, for at udbydere af AMU kan bidrage til den løbende kompetenceudvikling, som virksomhederne og medarbejderne har brug for. Men også bredere samarbejde mellem flere aktører, herunder uddannelsesinstitutioner, virksomheder, jobcentre, a-kasser, fagforeninger og andre aktører, er noget af det, AMU-udbydere peger på kan være med til at løfte ufaglærte op på et højere uddannelsesniveau.

8.1 Virksomhedsopsøgende arbejde

Der har i mange år været fokus på AMU-udbydernes virksomhedsopsøgende arbejde som et centralt omdrejningspunkt for, at AMU kan gøre sit til "at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer" – som der står i AMU-loven (LBK nr. 381 af 26.03.2010). EVA anbefalede i evalueringen af AMU fra 2007, at AMU-udbydere udarbejdede strategier for deres opsøgende arbejde med bud på, "hvilke typer virksomheder og deltagere de ønsker at nå med deres udbud" (EVA 2008, s. 82).

Interviewundersøgelsen giver ikke mulighed for at vurdere, hvor langt udbydere er kommet med deres strategier i forhold til det opsøgende arbejde, men giver interessante eksempler på, hvordan de griber samarbejdet med virksomhederne an, og hvad de gør for at fremme kortuddannedes uddannelse.

Der er især tre iøjefaldende forhold ved den måde, caseinstitutionerne samarbejder med virksomhederne på, som kan gøre en forskel i forhold til at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse:

- Når udbyderne i deres virksomhedsopsøgende arbejde nedbryder videns- og holdningsmæssige barrierer mellem arbejdsliv og uddannelse
- Når udbyderne præsenterer virksomhederne for et bredt uddannelsesstilbud
- Når udbyderne går i dialog med virksomhederne om mulighederne i mere langsigtet efter- og videreuddannelsesplanlægning.

8.1.1 Videns- og holdningsmæssige barrierer mellem arbejdsliv og uddannelse

Det første forhold er, at når udbyderne i deres virksomhedsopsøgende arbejde forsøger at nedbryde videns- og holdningsmæssige barrierer mellem arbejdsliv og uddannelse, kan det gøre det lettere for kortuddannede at komme i gang med uddannelse.

Et vigtigt aspekt af det virksomhedsopsøgende arbejde handler mere generelt om at fremme kendskabet til og fortroligheden med at bruge uddannelsessystemet. Ved at opbygge formelle samarbejder eller netværk som eksempelvis advisory boards bliver det muligt for udbyderne at vise virksomhederne, hvordan uddannelsessystemet fungerer:

Vi øver os også meget på at komme tæt på virksomhederne. Advisory boards er eksempelvis vigtigt, så de kan komme ind og se, hvad det er, fordi det kan være volapyk, hvis man står uden for uddannelsessystemet og skal finde ud af det. Det kræver et dybere kendskab til uddannelsesinstitutionen, og så skal du føle dig tryk i virksomheden eller som individ og kunne se, hvordan tingene hænger sammen, så du kan vandre i uddannelsessystemet, så det ikke bliver små laguner, du bliver fanget i hele tiden. De skal vide, at de helt naturligt kan vokse gennem uddannelsessystemet. Vi hjælper dem med at føle sig trygge. Det er en vigtig rolle for os at klæde dem godt på, så de også kan gøre noget for deres medarbejdere (ledelse).

Advisory boards er således et af de redskaber, som udbyderne anvender, for at virksomhederne skal blive fortrolige med, hvilke muligheder der findes, dels hos udbyderne, dels i uddannelsessystemet generelt. Samtidig får udbyderne et indblik i virksomhedernes praksis, kultur og uddannelsesbehov og hermed en chance for at præge/motivere virksomhederne til at sende deres medarbejdere på uddannelse. Så det bliver et spørgsmål om både at fortælle, hvad man som udbyder kan, og hvad uddannelsessystemet kan gøre for virksomheden, og at lytte til virksomhedens behov.

Kontakten til virksomhederne kan antage mange forskellige former. Nogle udbydere vælger fx at afholde inspirationsaftener på institutionen for både virksomheder, medarbejdere og andre aktø-

rer for at informere om og inspirere til uddannelse. Men der er også udbydere, der peger på, at helt uformelle samtaler med medarbejdere i virksomhederne kan være vigtige.

Hertil kommer, at kontakthypigheden er en vigtig dimension. En hyppig kontakt mellem udbydere og virksomheder kan således betyde, at de konkrete uddannelsesmuligheder kommer til at stå klarere for virksomhederne, også når de ikke har besøg af en uddannelseskonsulent. Som en informant udtrykker det:

Den vedvarende kontakt gør, at virksomheder og individer ved, at [vi] er der (ledelse).

8.1.2 Brede uddannelses tilbud

Det andet forhold er, at når udbyderne i deres virksomhedsopsøgende arbejde *præsenterer virksomhederne for et bredt uddannelses tilbud*, kan det gøre det lettere for kortuddannede at få øje på relevant uddannelse.

Der er forskel på, hvor omfattende et udbud af kurser og uddannelser udbyderne præsenterer for virksomhederne og deres ansatte. Mens virksomhedskonsulenterne hos nogle udbydere har ansvar for hvert deres specifikke uddannelsesområde, satser andre på at have konsulenter, der kan præsentere virksomhederne for en bredere vifte af uddannelsesmuligheder.

Hvis konsulenter, der normalt tilbyder AMU-kurser til virksomhedernes faglærte og ufaglærte medarbejdere, også tager fx FVU og avu såvel som GUV og voksenlærlingeforløb med i deres præsentationer, er der mulighed for, at virksomheder og enkeltpersoner herigennem får øjnene op for andre muligheder.

Nogle udbydere er specialiserede i forhold til uddannelses- og brancheområder, mens andre udbydere har en bred vifte af uddannelser i huset. Og tilhører man den sidste kategori af udbydere, kan man i sådanne situationer være mere gunstigt stillet, hvilket det følgende citat er et eksempel på:

Det gode, når man kommer ud i virksomhederne, er, at man kan vise dem hele uddannelsespaletten. Vi er heldige, at vi er i den situation, at vi har mange af de ting, som folk kan efteruddanne sig inden for (ledelse).

Det er dog ikke kun udbydere, der selv udbyder hele uddannelsespaletten, der ser fordele ved at præsentere et bredere udbud af uddannelse frem for et smallere AMU-fokus. Nogle udbydere gør brug af VEU-center-konstruktionen for på den måde at kunne præsentere et bredere udvalg af uddannelsesmuligheder. En virksomhedskonsulent udtrykker det således:

Fordelen er, at vi ikke kommer mange med en lille bid, men at vi kan dække hele virksomhedens behov med den viden, vi har. Samarbejdstanken er jo også, at vi kan lægge uddannelsesplaner med et langt sigte. (...) Jeg har ofte VEU-kasketten på, fordi jeg gerne som sælger vil have så meget på hylderne som muligt. (...) Det er bedre, at kunden får en god oplevelse, og vi oplever, at de er glade for den brede vejledning, og det skaber også tillid (konsulent).

8.1.3 VEU som alternativ strategi til afskedigelser og ansættelser

Det tredje forhold er, at når udbydere i deres virksomhedsopsøgende arbejde *går i dialog med virksomhederne om mulighederne i mere langsigtet efter- og videreuddannelsesplanlægning*, kan det gøre det lettere for kortuddannede at bevare deres beskæftigelse gennem uddannelse.

Nogle udbydere arbejder aktivt med at gøre virksomhederne mere interesserede i at satse på planlægning af langsigtet efter- og videreuddannelse af egne medarbejdere frem for kortsigtede alternativer. En mere kortsigtet måde er, når virksomhederne dækker her og nu-kompetencebehov gennem korte kurser. Eller simpelthen afskediger de medarbejdere, der ikke har de kompetencer, virksomheden har brug for, og i stedet ansætter andre medarbejdere, der har de ønskede kompetencer.

Sådanne måder at håndtere kompetencebehov på vil typisk især ramme kortuddannede. Omvendt vil mere VEU-baserede strategier især kunne være af stor betydning for kortuddannede medarbejdere med færre muligheder på arbejdsmarkedet. Men en forudsætning for, at virksomhederne vælger strategisk at satse på VEU, er, at de er parate til og har mulighed for at investere i deres medarbejdere, selvom sådanne investeringer måske først tjener sig hjem over en længere årrække. Det følgende citat illustrerer denne udfordring:

Vi bringer det [uddannelse af de kortuddannede] gerne på banen og forsøger at få dem til at tænke efteruddannelse i det længere perspektiv, hvor vi tænker uddannelse i stedet for oplæring og kurser. I VEU-center-samarbejdet kører vi et projekt i øjeblikket, hvor vi taler livslang læring over for vores virksomheder. Vi er meget inde omkring IKV og at få lavet en basis i forhold til, hvor langt man er i forhold til en erhvervsuddannelse. Vi forsøger også at få virksomhederne til at tage et medansvar for, at de har en kvalificeret arbejdskraft. Men i og med at fokusområdet meget er små- og mellemstore virksomheder, og at virksomhedernes tidshorizont meget er det samme som deres ordrebog, så er det det, der fylder rigtig meget. Så det langsigtede er ikke det, der fylder allermest (konsulent).

Med andre ord kan de forskellige tidshorisonter, hvor virksomhederne på den ene side er optaget af den aktuelle omsætning, og uddannelsesinstitutionerne på den anden side gerne vil fremme

mere langsigtede uddannelsesforløb, komme til at stå i et modsætningsforhold til hinanden. Og denne udfordring oplever nogle udbydere er blevet større under den aktuelle økonomiske krise:

De år, hvor det gik stærkt, og virksomhederne kæmpede for at få fat i de gode medarbejdere, brugte de også uddannelse til at fastholde medarbejdere. Der ville de gerne give dem lærlingekontrakter eller GVU-planer. Nu er virksomhedernes økonomi dårligere, og der er en større forskel på løn og godtgørelse, når de undværer folk. Og det gør, at nogle sæsonfyrrer i stedet for. De gode medarbejdere kan ikke bare springe over til andre virksomheder, for der er situationen den samme. Så det er meget konjunkturbestemt, hvordan virksomheder – og for den sags skyld også medarbejdere – agerer derude (konsulent).

I nedgangstider kan det med andre ord være vanskeligere at få virksomhederne til i samme omfang som under en højkonjunktur at investere mere langsigtet i medarbejdernes uddannelse. Det ændrer dog ikke ved, at når det lykkes, kan der være en særlig fordel for netop de kortuddannede.

8.2 Forberedende voksenundervisning (FVU)

Forberedende voksenundervisning (FVU) er et tilbud til kortuddannede og andre med læse-, skrive- og/eller regnevanskeligheder. FVU udbydes af VUC og institutioner, som VUC'erne har indgået driftsoverenskomst med, herunder AMU-udbydere. EVA har i 2012 offentliggjort en evaluering af FVU (EVA 2012), der blandt andet handler om samarbejdet mellem VUC'erne og deres overenskomstparter, herunder AMU-udbydere, om at få flere til at deltage i FVU. Som evalueringsrapporten påviser, er der et stort gab mellem de mål, der politisk er sat for FVU-aktiviteten, og hvor meget FVU der faktisk finder sted.

Når FVU også er en del af nærværende rapport, skyldes det dels, at FVU indgår i viften af undervisningstilbud, som AMU-deltagere kan gøre brug af både før, under og efter deres AMU-forløb, dels at mange AMU-deltagere, uden at det er muligt at sætte præcise tal på omfanget, har behov for FVU. FVU kan styrke den enkeltes faglige opgaveløsning, herunder fx læsning af manualer, instruktioner, opgavetekster m.m., og i det hele taget give færdigheder, der kan anvendes i mange forskellige livssammenhænge.

Interviewundersøgelsen giver en række eksempler på, hvordan caseinstitutionerne arbejder med tiltag for at fremme FVU blandt deres deltagere, og viser forskellige måder at gribe samspillet mellem AMU og FVU an på: Man kan, i det omfang man konstaterer, at der er deltagere, der har behov for FVU, henvise til det lokale VUC, eller man kan gennemføre FVU på egen institution tæt knyttet til det sted, hvor AMU-undervisningen foregår. Undervisningen kan så enten være forlagt undervisning fra det lokale VUC (det vil sige, at det er VUC'et, der står for undervisningen), eller

der kan være indgået en driftsoverenskomst med det lokale VUC, sådan at det er AMU-udbyderens egne undervisere, der står for FVU. Screening er en måde at rekruttere deltagere til FVU på, hvor man tester grupper af deltagere, fx for deres læsefærdigheder. De, som testen viser, tilhører målgruppen for FVU, tilbydes undervisning.⁹ (Se endvidere EVA 2012 om screening af behov for FVU).

Der er især fire forhold i den måde, caseinstitutionerne arbejder med FVU på – og samarbejder med andre aktører om FVU på – som kan fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse:

- Et godt samarbejde mellem AMU-udbyderne og VUC er afgørende for at fremme de kortuddannedes brug af FVU.
- Screening af behov for FVU kan gribes an på måder, der gør, at flere kortuddannede lader sig screene.
- Hvis screening skal føre til undervisning i FVU, er personlig og konkret opfølgning vigtig.
- Et godt samarbejde mellem AMU-udbyderne og virksomhederne kan fremme de kortuddannedes brug af FVU.

8.2.1 Samarbejdet mellem AMU-udbyderne og VUC

Det første forhold handler om, at et godt samarbejde mellem AMU-udbyderne og VUC er afgørende for at fremme de kortuddannedes brug af FVU.

En måde at udfolde samarbejdet mellem AMU-udbyderne og VUC på er at lade det lokale VUC stå for undervisningen, fordi det har kapaciteten og kompetencerne til det. Det følgende citat viser et eksempel på et samarbejde, der bygger på, at det er VUC'et, der står for undervisningen:

Vi har et fantastisk godt samarbejde med VUC. I stedet for selv at opbygge kompetencerne inden for FVU kunne vi lige så godt samarbejde med VUC. (...) Det var et strategisk valg, vi tog: Hvorfor opbygge kompetencerne, når de er ovre på den anden side af gaden? (ledelse).

Rationalet i citatet er, at VUC'erne har nogle kompetencer, som AMU-udbyderne ikke nødvendigvis har, hvorfor det giver god mening at overlade FVU til VUC, evt. tilrettelagt som forlagt undervisning hos AMU-udbyderen. For nogle AMU-kursister kan det imidlertid være et meget stort spring at skulle møde op på et VUC, som de har vanskeligt ved at identificere sig med. Og for

⁹ Når vi bruger ordet screening i forbindelse med FVU, dækker det over, at man udsætter hele grupper for test for på denne måde at nå personer, der måske ikke selv oplever, at de har behov for FVU, og ikke af sig selv ville opsøge FVU. Ud over screeninger bliver der lavet mange test for at afklare, om personer har behov for FVU. I 2009 blev der således i alt gennemført 31.398 FVU-test, heraf 1.950 hos AMU-udbydere o.l. (Undervisningsministeriet 2011, s. 25, tallene baserer sig på taxameterindberetninger).

dem vil det gøre en stor forskel, om FVU finder sted i de lokaliteter og med folk, de er fortrolige med. Som en leder udtrykte det:

Vores målgruppe føler sig mere trygge på et AMU-center, hvor der lugter lidt af olie, frem for på VUC, og det er også en mere homogen gruppe, de er sammen med. (...) Vi har også haft VUC her på stedet, fordi vi tænkte, at hurtighed var det vigtige i denne proces, men det gik lidt galt. Det har noget at gøre med vores forskellige kultur. Så kan de [kursisterne] komme på FVU, og så kan de komme på avu, så kan de få hf-enkeltfag, og når de er 76, kan de få en master! Altså, det kan de ikke bruge til en skid! Det bliver for langhåret for deltagerne. Livslang læring er godt, men det kan også blive for meget. Lad os starte med at få dem i gang og få dem ind i folden og få vakt interessen for læring (ledelse).

Citatet illustrerer, at en af de konkrete udfordringer, som opstår, når man forsøger at integrere FVU og AMU, er forskellen på, om undervisningens fokus er på specifikke faglige færdigheder og kompetencer, som dybest set er grunden til, at deltagerne søger AMU, eller mere almene læringsmål. Et godt samarbejde mellem AMU-udbydere og VUC må adressere denne indholdsmæssige og kulturelle udfordring, for at AMU og FVU kan spille hensigtsmæssigt sammen med henblik på at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

8.2.2 Måder at bruge screening på

Det andet forhold handler om, at screening af behov for FVU kan gribes an på måder, der gør, at flere kortuddannede lader sig screene.

Udbydere påpeger, at AMU-kurserne som regel er korte kurser af få dages varighed. Det kan derfor være svært at finde tid til at FVU-screene deltagerne, der er i gang med et kursus, der fx strækker sig over tre dage med en stram kursusplan. Nogle udbydere får screeninger til at fungere i forbindelse med bestemte kurser, fordi de har kursisterne i flere dage, og fordi de kan få kursisterne til at møde lidt før eller blive lidt længere. Men det spiller også ind, hvordan fx faglæreren præsenterer FVU-testen for deltagerne, dvs., om den præsenteres som et frivilligt tilbud, eller om faglæreren lægger op til, at testen er obligatorisk:

Vi er nået til den erkendelse, at det har meget at gøre med den måde, vi præsenterer det på. Det har jeg været lidt tilbageholdende med, men jeg tror nok, jeg ved, hvad de siger ude på truck og transport, hvor det kører godt. Så siger de [informanten hæver stemmen og lyder bestemt]: 'I morgen, drenge, der møder I kl. 7.00! Så får I et rundstykke, og så bliver I testet. Er der nogen, der har noget imod det?'. 'Nej, nej, nej!', siger de så. Vi skruer bissen på i stedet for at stå der og gnide os i hænderne og sige: 'Vi har et spændende tilbud ...', du ved ... Så er der nogle, der allerede er ved at dribble ud (ledelse).

Der er således forskellige muligheder for at øge interessen blandt kortuddannede for at lade sig screene for et behov for FVU. Disse muligheder omfatter måden, man præsenterer screeningstilbuddet på over for kursisterne, herunder om det præsenteres som noget, man bare gør, og om det har et omfang, hvor det er reglen og ikke undtagelsen, at kursisterne screenes for et behov for FVU. Hertil kommer, at der er udbydere, der tilbyder mere diskrete muligheder for at få lavet en test, fx anonymt via nettet.

8.2.3 Opfølgningen på screeninger er vigtig

Det tredje forhold handler om, at hvis screening, der viser, at nogle personer har behov for FVU, skal føre til undervisning i FVU, er personlig og konkret opfølgning vigtig.

Mange udbydere erkender, at der er et gab mellem antallet af personer, i hvis tilfælde testen har vist, at de har behov for FVU, og antallet heraf, der går i gang med FVU. Det er ikke muligt at sætte præcise tal på problemets omfang hverken i forhold til caseinstitutionerne eller blandt alle udbydere af AMU. Der findes tal for antallet af gennemførte test (Undervisningsministeriet 2011, s. 25), men dels er disse tal mangelfulde (fordi ikke alle skoler har indberettet deres aktivitet), dels er der ikke tal for, hvor mange der testes som værende i målgruppen for FVU. Det, vi dog ved, er, at der i skoleåret 2009/10 i alt var 14.094 personer, der gennemførte et FVU-forløb (EVA 2012). Når tallet ikke er større, skyldes det blandt andet, at der er et stort frafald på FVU¹⁰, men en anden vigtig årsag er, at mange af de personer, der har fået at vide, at de har behov for FVU, aldrig kommer i gang med FVU. Og dette kan der være flere forklaringer på.

En forklaring hænger sammen med deltageres manglende motivation. Som en informant forklarer det:

Alle bliver tilbudt det [screening for behov for FVU]. På langt de fleste hold holder underviserne et decideret oplæg, hvor de i dybden forklarer om, hvad FVU er, og hvad det kan bruges til. Nogle vil ikke måles og vejes, selvom de er ordblinde. De er trætte af det. Nogle har bokset med det siden skoletiden (underviser).

Den manglende motivation hos mange deltagere peger på behovet for en tæt personlig og konkret opfølgning på testresultaterne – eller hvis man på anden måde har identificeret behov for FVU, for vejledere, der kan motivere deltagerne.

En anden forklaring, som nogle udbydere var inde på, handler om, at man i et vist omfang overlader screeninger og test til faglærerne. Dette er positivt på den måde, at det kan fremme antallet

¹⁰ I 2009/10 faldt omkring hver femte tilmeldte FVU-deltager fra et forløb, mens omkring fire ud af fem gennemførte med eller uden prøve (EVA 2012).

af screeninger. Omvendt indebærer det en risiko for, at det svækker opfølgningen i form af vejledning, forstået som fremadrettet tilbagemelding på testresultatet og i sidste ende eventuelt undervisning.

En tredje forklaring, der også har med organisatoriske udfordringer at gøre, handler om manglende opfølgning i forhold til dem, der er blevet testet, og et utilstrækkeligt samspil mellem AMU-udbydere og VUC'erne:

Jeg får ikke tilbagemeldinger. Det er VUC, der skal kontakte dem [de personer, der har fået konstateret, at de har behov for FVU], hvis de ønsker det. Vi holder dem ikke i hånden igennem systemet, til de kommer i gang med noget uddannelse. Det tror jeg heller ikke, at vi må rent persondatamæssigt (underviser).

Besøgene hos AMU-udbydere efterlod det indtryk, at man er bevidst om dette ingenmandsland mellem AMU og VUC, men nogle udbydere finder samtidig, at de har svært ved at gøre noget ved det. Nogle undervisere og vejledere mente, at konkrete tiltag kunne gøre en forskel, fx at kursisterne konkret fik vist, hvor det nærmeste VUC ligger, eller at de møder FVU-undervisere og får sat ansigt på dem for at gøre det lettere at tage det næste skridt.

8.2.4 Samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomhederne

Det fjerde forhold handler om, at et godt samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomhederne kan fremme de kortuddannedes brug af FVU.

For at få FVU og AMU til at spille sammen kræves ikke bare et godt samarbejde mellem AMU-udbydere og VUC. Det er heller ikke i sig selv nok, at den enkelte AMU-deltager har motivation til at tage udfordringen op. At hæve kortuddannedes almene kompetencer kræver også, at virksomhederne bidrager. En udbyder fortalte om et konkret initiativ med henblik på at få virksomhederne til at tage medansvar. Det konkrete initiativ bygger på et samarbejde mellem udbyderen og VEU-centret, hvor to VEU-konsulenter, der har FVU som en del af deres fokus, hjælper udbyderen med at lave opfølgning på FVU-screeningerne. De to konsulenter kontakter kursister med behov for FVU og beder om deres tilladelse til at gå til deres virksomheder og undersøge, om det er et generelt problem i virksomheden. Denne tilgang åbner op for, dels at virksomheden gennem dialog med udbyderen tager den enkelte medarbejders læse-, skrive- og regnevanskeligheder alvorligt, dels at virksomheden overvejer, om FVU-behovet er mere kollektivt.

Virksomhederne kan være tøvende med at bruge ressourcer på almenkvalificering. Dette er imidlertid en udfordring, som nogle udbydere arbejder aktivt med:

Det, vi oplever mange gange, er, at selvom den enkelte kursist måske opfatter et behov og også beder om at blive kontaktet af VUC og rigtig gerne vil noget, så kan de godt blive bremset af virksomhederne, der ikke mener, at det er deres problem, fordi de ansatte godt kan udføre deres job [uden FVU] – på den korte bane. Vi skal have virksomhederne til at tage et medansvar for, at de basale færdigheder hos medarbejderne er til stede (konsulent).

Nogle udbydere forsøger at fremme FVU ved at specialisere det virksomhedsopsøgende arbejde, sådan at dette bliver en opgave for særlige FVU-konsulenter, der så kommer til at arbejde på tværs af den fagopdelte struktur:

Vi er decentralt organiseret (...), men har en central placering af FVU, der går på tværs af organisationerne. Vi burde nok blive bedre til at oplyse om FVU, men de er ikke interesserede i det i virksomhederne, og jeg sætter ikke hårdt mod hårdt. Men til gengæld har vi fået en konsulent på området, som gør det godt, og når der er møder med de ledige, har hun computer med, så hun kan lave en test. Ud af 20 får hun altid måske 3, der testes (konsulent).

Udbyderne har altså en række udfordringer med hensyn til at bruge FVU som en måde at styrke kortuddannedes fortsatte uddannelse på. Men selvom FVU-aktiviteten er begrænset i forhold til behovet, har udbyderne en række konkrete forslag til, hvordan aktiviteten kan fremmes.

8.3 Jobrotationsprojekter

Jobrotationsprojekter er kollektive uddannelsesprojekter, hvor en række aktører er involveret og samarbejder om at give kortuddannede et uddannelsesløft. De involverede parter er en eller flere uddannelsesinstitutioner, virksomheder, jobcentre, evt. a-kasser eller fagforeninger og sidst, men ikke mindst, en gruppe ufaglærte virksomhedsmedarbejdere samt en gruppe ledige kortuddannede. Rent praktisk foregår et jobrotationsprojekt således, at en virksomhed og en uddannelsesinstitution indgår en aftale om, at virksomhedens ufaglærte medarbejdere skal gennemgå et uddannelsesforløb. I medarbejdernes fravær fungerer ufaglærte ledige som vikarer i virksomheden.

Forudsætningen for at lave rotationsprojekter er, at der findes nogle virksomheder, som har lyst til at deltage. Virksomhedens motivation for at deltage vil typisk være, at dens kortuddannede medarbejdere får flere kompetencer, der kan styrke medarbejdernes opgaveløsning. Rotationsprojekter henvender sig til alle brancher og størrelser af virksomheder, men nogle udbydere vurderer, at de er særligt anvendelige for produktions- og servicevirksomheder. Konjunkturerne er en vigtig faktor, med hensyn til hvor let eller svært det er at få jobrotationsprojekter i stand. Lige

nu er det let at rekruttere ledige til projekterne, men sværere at få virksomheder med i projekterne. I perioder med højkonjunktur er det typisk omvendt.

I det følgende vil vi fremhæve tre forhold vedrørende jobrotationsprojekter, der kan være med til at fremme uddannelse af kortuddannede:

- Jobrotationsprojekter, der gennem samarbejde mellem aktører skaber nye uddannelses- og jobmuligheder for kortuddannede
- Jobrotationsprojekter, hvor det sociale element har afgørende betydning for, om de ufaglærte gennemfører uddannelsesforløbene
- Jobrotationsprojekter med tovholdere, der koordinerer og medierer samarbejdet samt følger de enkelte deltagere, gør, at flere gennemfører uddannelsesforløbet.

8.3.1 Et samarbejde, der skaber nye job- og uddannelsesmuligheder

Det første forhold vedrører samarbejdsaspektet mellem aktører i rotationsprojekter og samarbejdets betydning i forhold til at skabe nye job- og uddannelsesmuligheder.

Der er som nævnt en række aktører involveret i jobrotationsprojekter, herunder uddannelsesudbydere, virksomheder, jobcentre/kommuner, fagforeninger m.fl., som alle er sat i verden med forskellige formål. Forskellene aktørerne imellem er således et vilkår, men de kan udnyttes positivt. Informanterne påpegede, at et godt samarbejde aktørerne imellem er en forudsætning for, at projekterne lykkes og skaber nye muligheder:

Jeg ser mulighederne i det tværfaglige samarbejde: at respektere hinanden som institutioner og respektere hinandens styrker – og bruge dem. Tillid mellem de forskellige institutioner er altafgørende! Man skal give plads og rum til hinanden, og det er vigtigt, at man giver plads til, at alle kan tjene på det. For skolerne er det her også en forretning, der skal kunne køre rundt (konsulent).

I forbindelse med et aktuelt rotationsprojekt fremhævede de involverede aktører ligeledes, at koblingen mellem uddannelse og beskæftigelse er én af de helt store styrker ved tiltaget. Det tværinstitutionelle samarbejde skaber et mere sammenhængende billede af, hvad der er afgørende for, om kortuddannede får uddannelse og kommer i job. En informant fra et jobcenter fortalte om, hvordan rotationsprojekterne kvalificerer jobcenterets indsats over for de ledige kortuddannede, fordi det giver en indsigt i beskæftigelsesmuligheder, som mere konventionelle aktiveringsforløb ikke gør:

Perspektiverne er jo at få ledige i job. Godt nok får vi dem ind, men vi vil også gerne af med dem så hurtigt som muligt. Og så vil vi gerne give dem et ordentligt tilbud! Det at samarbejde med virksomhederne er interessant, for vi får kontakter til virksomhederne og

får et billede af, hvad der skal til for at få de ledige i arbejde, og på den måde kan vi bedre målrette vores indsats (repræsentant for jobcenter).

Projekterne styrker også samarbejdsrelationer mellem virksomhederne og udbyderne, og det kan gøre det nemmere fremadrettet at tale med virksomhederne om uddannelse af bl.a. kortuddannede medarbejdere. En ledelsesperson fortalte om sådan en oplevelse:

Jeg vil også sige, at det, vi oplever ved at samarbejde med virksomhederne, er, at næste gang, jeg sender en konsulent ud, så er det gode, gamle bekendte. Det letter indgangen til det næste. Det behøver så ikke være et rotationsprojekt, men det kan være en erhvervsuddannelse, en voksenuddannelse (...) og det er det netværk, der bliver bygget op, der gør, at vores hverdag bliver mere spændende at have med at gøre (AMU-ledelse).

Jobrotationsprojekterne betyder, at grupper af kortuddannede får en faglært uddannelse, og det kan potentielt set løfte et helt fag.

Det, vi kan bruge de her uddannelsesforløb til – de rotationsprojekter, der har været bygget op på en faglært uddannelse – er, at det er et løft til hele faget. I stedet for at man bare er rengøringsassistent, er man faglært serviceassistent, og det gør, at man kan hævde sig på sin arbejdsplads. Ligesom en smed er smadderstolt af at være smed, ikke? Det er et løft til faget med de her uddannelser, og det synes jeg er en meget vigtig pointe! (repræsentant for a-kasse).

Selvom mange individer, der over tid tager en erhvervsuddannelse inden for et fagområde, også ville kunne løfte et fag tilsvarende, har det en særlig betydning, når en ufaglært medarbejdergruppe uddanner sig samtidig. Det skal vi se på i næste afsnit.

8.3.2 Det sociale betydning for, om kortuddannede kommer videre

Det andet forhold handler om, at det sociale element i jobrotationsprojekter har afgørende betydning for, om de ufaglærte gennemfører uddannelsesforløbene.

En holdning, der kom frem i interviewene, var, at det sociale samspil i jobrotationsprojekterne mellem de ufaglærte er udslagsgivende for, om projekterne bliver en succes. Dette citat fra en projektkoordinator illustrerer tydeligt dette:

Det, jeg har oplevet, der har været væsentligt på projekterne, er kombinationen af det faglige – som skal være der – det almene, som også skal være der, og det tredje, som er det personlige! Lidt social massage. Kombinationen af de tre giver tilsammen et løft. Det er

mantraet for mig, som har en pædagogisk baggrund. Og det har virket på de her forløb, hvor det har ført fra noget AMU til noget videre uddannelse (projektkoordinator).

I tråd med dette fortalte en repræsentant for et jobcenter, at jobrotationsprojekter i højere grad end almindelig individuel aktivering lykkes med at bringe de ledige i job – netop pga. det sociale element:

Der er en synergieffekt i det at være flere sammen, et fællesskab. Det er det, man er vant til, det er det, man kommer fra med sin arbejdsidentitet. Det er at være en del af et fællesskab, og pludselig er man som ledig Palle alene i verden. (...) Så det at vende blikket hen på holdkøb i stedet for med de her jobrotationsprojekter tror vi på kan være med til at løfte den ufaglærte. Fordi det handler ikke kun om faglighed, men også om de sociale kompetencer, kontakter til arbejdspladser og berøring (...) om at komme ud af kuvøsen i at være ledig (repræsentant for jobcenter).

Også fra et udbydersynspunkt kan jobrotationsprojekterne give noget ekstra sammenlignet med ordinære AMU-forløb, fordi tidshorizonten i projekterne muliggør en tættere kontakt til og vejledning af de kortuddannede:

Vi synes selvfølgelig, det er spændende med rotationsprojekterne, fordi vi har dem i en længere periode. Så har vi helt andre muligheder for både at give noget fagligt, alment og socialt at gå videre med (AMU-ledelse).

Det allervigtigste er måske, at jobrotationsprojekter kan have en effekt på holdningen til uddannelse ude i virksomhederne. Når et større hold af medarbejdere er blevet faglærte, frem for at kun én medarbejder har været af sted på uddannelse, kan det lettere smitte af på de ufaglærte kolleger på arbejdspladsen. En deltager fra et rotationsprojekt, der også er tillidsrepræsentant, fortalte om en sådan udvikling i sin virksomhed:

Den [holdningen til uddannelse] er blevet meget mere positiv, siden vi begyndte at gå på kurser for 4 år siden. Det startede med, at folk ikke syntes, det var nødvendigt, og at de ikke kunne lære noget. Stemningen vendte, efter at de første kom hjem fra kursus og fortalte om, hvor godt det var. Så ville alle på kursus! Det giver jo også et afbræk i hverdagen, og det er dejligt at prøve noget andet og finde ud af, at det kan man godt, når det kom til stykket. Det gør, at det hele bliver mere positivt, så de næste venter spændt på at komme af sted (deltager og tillidsrepræsentant).

Den sociale dimension i jobrotation er altså vigtig i mere end en forstand: Det kan være mere motiverende for kortuddannede at påbegynde og gennemføre uddannelse sammen med andre frem

for alene. Ligesom det, at en gruppe af ufaglærte løftes samtidigt, kan have en større afsmittende virkning i virksomheden, frem for hvis det alene er enkeltpersoner, der får uddannelse.

8.3.3 En tovholders betydning

Det tredje forhold er, at det er vigtigt, at der i jobrotationsprojekter udnævnes en tovholder, der koordinerer og medierer samarbejdet samt følger den enkelte deltager tæt igennem forløbet. Det ser nemlig ud til at have betydning for, i hvilket omfang de kortuddannede gennemfører uddannelsesforløbet.

Når jobrotationsprojekter kræver en stor og koordineret samarbejdsindsats, hvis de skal lykkes, er det vigtigt, at der er en projektkoordinator, der fungerer som bindeled mellem de forskellige involverede aktører. Men det er også vigtigt, at deltagerne følges tæt:

Det betyder også meget, at der er en rotationskoordinator, så problemerne ikke hele tiden kommer over til os, men at koordinatoren opsamler problemstillingerne. Det er det, der er med til at få det til at lykkes (repræsentant for jobcenter).

Projektkoordinatoren kan have forskellige opgaver, men i et konkret eksempel hørte vi om en koordinator, der havde ansvar for dels at arrangere møder mellem aktørerne, dels at undervise de ledige/vikarerne, dels at fungere som fortrolig kontaktperson over for de ledige. En repræsentant for en a-kasse fortalte om koordinatorens rolle:

Fx på det personlige plan, hvis der er en ledig, der har svært ved at følge med i det her, så behøver de ikke bare at sygemelde sig, droppe ud og miste dagpengere osv. Koordinatoren har tavshedspligt og kan hjælpe den ledige ved at sige: 'Jamen, den her problemstilling kan du få løst ved at tale med den og den, og jeg går gerne med dig.' Altså, den der personlige støtte, der er til de ledige i koordinatorens rolle, den er guld værd! (...) Hele vejen igennem forløbet!(repræsentant for a-kasse).

Det kan således være en stor fordel at have en koordinator, der fungerer som uvildig vejleder for både de ledige og andre i rotationsprojektet. Koordinatoren kan være med til at afhjælpe eventuelle problemer, før de udvikler sig, og kan dermed være med til at fastholde deltagerne og sikre projektets fremdrift.

Eksempel 3: Jobrotationsprojekter på UCR

UCR har siden 2003 gennemført jobrotationsprojekter hovedsageligt inden for rengørings- og serviceområdet. Projekterne har bygget på et samarbejde mellem AMU-udbyderen, jobcentre, a-kasser, AOF, VUC og forskellige virksomheder.

I jobrotationsprojekterne på UCR kobles faglighed, teori og almenundervisning i fx dansk og it for på den måde at sikre, at det giver mening og bliver interessant for den enkelte. Forløbene kan være af forskellig længde, men er typisk på mellem tre og seks måneder. De første to uger er der et introforløb, hvor der er indlagt en bred faglig og almen kompetenceafklaring, og alle bliver screenet for eventuelle FVU-behov.

Til alle jobrotationsprojekterne er tilknyttet en koordinator. Koordinatoren har en tværgående funktion og opsamler alle de problemstillinger, der opstår undervejs på tværs af institution, virksomhed og andre parter, og har samtidig tavshedspligt. Koordinatoren ses som en vigtig brik, for at projekterne kan køre på skinner.

Efter hvert afsluttet projekt udarbejdes en opfølgingsrapport på 5-10 sider med særligt fokus på effekten for de ledige, der har deltaget i forløbet, hvor gennemsnitligt 50-70 % bliver i den pågældende virksomhed efterfølgende, men rapporten beskriver også effekten for virksomheden af, at de ansatte har fået mere uddannelse. Eksempelvis har rotationsprojekterne bl.a. ført til merituddannelsen som serviceassistent.

Parterne siger om jobrotationsprojekterne:

- Man skal være indstillet på at åbne rigtig mange døre, der måske bliver smækket i i sidste øjeblik, men virksomhederne skal føle, at de er med hele vejen og har ret til at sige stop.
- Rotationsprojekterne giver meget i forhold til virksomhedens syn på uddannelse. Det er med til at opbygge et netværk til virksomhederne, der letter indgangen til det næste mht. mere uddannelse.
- Jobrotationsprojekterne lykkes kun på grund af et netværk af ildsjæle
- Jobrotation skal ses som et tilbud til de ledige, der skal være drevet af motivation for at gennemføre
- Projekterne bliver til dels finansieret af projektmidler, hvor det ville være rart, hvis midlerne fandtes i systemet.

9 Konklusion

Projektet AMU som springbræt til fortsat uddannelse tager afsæt i en vigtig samfundsmæssig udfordring: Hvordan kan de kortuddannede løftes uddannelsesmæssigt? Dette er en vigtig udfordring både for den enkelte og for samfundet. For den enkelte er det vigtigt, fordi det bliver stadig sværere at finde job, som ikke kræver kvalifikationer på faglært eller videregående niveau. Og for samfundet er det vigtigt, fordi en forudsætning for, at virksomhederne kan klare sig i den internationale konkurrence, er, at de har adgang til arbejdskraft med de nødvendige kompetencer.

Fordi AMU er den del af uddannelsessystemet, som de kortuddannede gør mest brug af, efter at de har forladt grundskolen, har vi i dette projekt valgt at fokusere på, hvad netop AMU-udbydere gør for at fremme kortuddannedes uddannelse.

På baggrund af registerundersøgelsen konstaterede vi, at AMU som sådan ikke gør en forskel, i forhold til om kortuddannede fortsætter med uddannelse. Samtidig med at vi så, at hvis man én gang har deltaget i AMU, er der en større sandsynlighed for, at man søger AMU igen. Men vi konstaterede også, at der er enkelte AMU-udbydere, der ser ud til at gøre en forskel, i forhold til om deres kortuddannede deltagere fortsætter med anden uddannelse ud over AMU efter deres første arbejdsmarkedsuddannelse.

I de tre foregående kapitler har vi præsenteret resultatet af interviewundersøgelsen, med hensyn til hvad udbyderne gør, som kan have betydning for, om kortuddannede fortsætter med anden uddannelse. Der er i alt fremlagt otte tiltag, der hver især indeholder forskellige muligheder, som andre udbydere og aktører i øvrigt kan lade sig inspirere af. Ser man på tværs af de otte tiltag, er der en række forudsætninger, muligheder og udfordringer, der går igen:

Med hensyn til **forudsætningerne** på tværs af tiltagene vil vi fremhæve:

- At der er en positiv tilgang til udfordringen hos udbyderne, som følges op med konkrete tiltag på institutionen.

- At deltagernes motivation for uddannelse er vigtig, og at motivation hos mange kortuddannede er begrænset. Derfor er det vigtigt, at deltagerne møder faglærere og vejledere, der er i stand til at stimulere deltagernes motivation.
- At virksomhedernes opbakning og forståelse er en vigtig forudsætning for, at mange kortuddannede vælger uddannelse til.
- At et velfungerende samarbejde mellem flere aktører i mange tilfælde er helt nødvendigt. Det gælder samarbejde mellem den enkelte AMU-udbyder og andre uddannelsesinstitutioner, herunder fx i regi af et VEU-center-samarbejde. Og det gælder samarbejde med virksomheder, jobcentre og andre aktører.

Med hensyn til **muligheder** på tværs af tiltagene vil vi fremhæve:

- At det at tage udgangspunkt i den enkelte deltagers behov er en måde at gøre uddannelsesmuligheder interessante på. Åbent værksted er et eksempel på et tiltag, der tager afsæt i den enkeltes forudsætninger og læringsbehov og indebærer en tilrettelæggelse af undervisningen, der minder om de arbejdsprocesser, mange kortuddannede er fortrolige med fra de arbejdspladser, de har været på.
- At det kan åbne nye muligheder, når man kombinerer eller integrerer forskellige tiltag eller aktiviteter, fx vejledning og afklaring ved at få lov at deltage i undervisningsforløb, eller når man breder viften af tilbud ud i det virksomhedsopsøgende arbejde til også at omfatte fx FVU og realkompetencevurderinger.
- At det kan åbne nye muligheder at være opmærksom på og parat til at handle, i forhold til hvad der sker i virksomhederne, på markederne og på ens egen institution. Fx at man handler, hvis man oplever, at der mangler erhvervsuddannelser på nye vækstområder, eller at man forsøger at styrke tilbud om almen undervisning, hvis man oplever, at der er et sådant behov blandt ens egne kursister.
- At den aktuelle lavkonjunktur indebærer, at mange kortuddannede bliver ledige, og at dette giver uddannelsesinstitutionerne mulighed for i samarbejde med jobcentrene at få flere kortuddannede i gang med uddannelsesforløb.

Med hensyn til **udfordringer** på tværs af tiltagene vil vi fremhæve:

- At mange kortuddannede ofte mangler motivation for uddannelse, herunder særligt uddannelse af almen karakter. Et eksempel på dette er, at en stor del af dem, der testes til at have behov for FVU, ikke ender med at tage imod undervisning.
- At det kan være en udfordring at få virksomheder til at prioritere uddannelse af deres kortuddannede medarbejdere, der rækker ud over mere kortsigtede behov i virksomheden. Og at den aktuelle lavkonjunktur medfører, at mange virksomheder afskediger deres uflaglærte medarbejdere, samtidig med at der måske spares på investeringer i uddannelse.
- At nogle af tiltagene kan være ressourcekrævende eller organisatorisk udfordrende for institutionerne. Det gælder fx gennemførelse af realkompetencevurderinger, der fx forudsætter be-

stemte kompetencer hos de ansatte, og jobrotationsprojekter, der blandt andet indebærer megen koordination.

- At der kan være særlige udfordringer med hensyn til at få ledige i gang med og/eller til at gennemføre uddannelsesforløb. At få ledige i gang med uddannelsesforløb forudsætter ofte et konstruktivt samspil mellem et jobcenter, en ledig og en uddannelsesudbyder. Og en gennemførelse af uddannelsesforløbet kan være afhængig af, at der ikke pludselig kommer et job.

Samlet set er der således massive udfordringer at forholde sig til for de udbydere, der vil gøre en forskel for, at flere kortuddannede får en uddannelse. Men som rapporten også dokumenterer, er der mange muligheder for konkrete tiltag, der trods alt kan gøre en forskel. Hvis sådanne tiltag skal have den tilsigtede virkning, skal der ofte være en række forudsætninger til stede, herunder at udbydere samarbejder med virksomheder, jobcentre og andre aktører om, hvad man konkret kan gøre for at løfte de kortuddannede uddannelsesmæssigt. Hvad de kortuddannede angår, skal de klart og tydeligt kunne se formålet med at uddanne sig. Og her kan dygtige, engagerede og engagerende vejledere og faglærere såvel som fremsynede kolleger og ledere i virksomhederne gøre deres til, at kortuddannede tilvælger mere uddannelse.

Appendiks A

Projektbeskrivelse

AMU som springbræt til fortsat uddannelse

Baggrund

Uddannelse af kortuddannede¹¹ er et strategisk vigtigt tema for det danske samfund. AMU er den uddannelsesmulighed, som flest kortuddannede benytter¹², men der findes i dag ikke præcis viden om, hvor mange og hvilke kortuddannede der i forbindelse med AMU fortsætter med at uddanne sig.

Når uddannelse af kortuddannede er et strategisk vigtigt tema for det danske samfund, hænger det sammen med udviklingen på arbejdsmarkedet i disse år, hvor der hvert år nedlægges og oprettes i størrelsesordenen 300.000-400.000 job (Dansk Industri: "Indsigt", oktober 2009). Tendensen er, at nedlæggelsen af arbejdspladser i høj grad berører job, der forudsætter et lavere uddannelsesniveau, mens de nye job, der kommer til, i høj grad forudsætter et højere uddannelsesniveau. Problemstillingen forstærkes yderligere af, at tilgangen til arbejdsmarkedet i disse år mindskes i forhold til afgang fra arbejdsmarkedet, og at 15-20 % af tilgangen af arbejdskraft ikke vil have en kompetencegivende uddannelse. Der er derfor en risiko for et arbejdsmarked med mangel på arbejdskraft med erhvervsrettede og videregående uddannelser samtidig med et overudbud af ufaglært arbejdskraft (VEU-rådet: "Strategiske fokusområder", maj 2010).

Ifølge AMU-lovens § 1 skal de institutioner, der udbyder AMU, bl.a. "bidrage til deltagernes videre kompetenceudvikling". Hertil kommer, at regeringen i sin redegørelse til Europa-

¹¹ Kortuddannede defineres i dette projekt som personer, der har grundskolens 9. eller 10. klasse som højeste fuldførte uddannelse.

¹² I 2010 var der godt en million kursister (samme person kan have deltaget i flere kurser) på de i alt 179 institutioner, der udbød AMU. Omkring en fjerdedel af kursisterne var personer med grundskole som højeste uddannelse (Undervisningsministeriets AMU-statistik).

Kommissionen om Danmarks strategi for livslang læring¹³ understreger, at uddannelsesinstitutionerne skal bidrage til, at alle uddanner sig livet igennem, og i den forbindelse have et særligt fokus på de kortuddannede.

VEU-rådet påpeger i sin publikation "Strategiske fokusområder" fra maj 2010, at den aktuelle situation på arbejdsmarkedet øger behovet for at identificere særligt udsatte grupper og tilpasse indsatsen til disse. Det gælder fx de "ældre unge", der under højkonjunkturen kom i arbejde, men aldrig fik en uddannelse. En anden gruppe, der nævnes af VEU-rådet, er de kortuddannede mænd inden for industrien og bygge- og anlægssektoren, der er blevet ramt hårdt såvel af lavkonjunkturen som af mere strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet. En tredje udsat gruppe, som VEU-rådet fremhæver, er de unge og ofte tosprogede mænd, der falder fra på erhvervsuddannelserne, og som ikke får en ungdomsuddannelse.

For disse og andre udsatte kortuddannede grupper på arbejdsmarkedet vil fortsat uddannelse kunne have en afgørende betydning for deres fremtidige jobmuligheder og selvforsørgelse. Da AMU for mange kortuddannede er første gang, de igen møder uddannelsessystemet efter grundskolen og evt. efter en påbegyndt, men ikke fuldført ungdomsuddannelse, bliver det nærliggende at belyse, hvordan AMU bidrager til deltagernes videre kompetenceudvikling.

Undersøgelsen bygger på en antagelse om, at de kortuddannedes valg af uddannelse påvirkes af en lang række faktorer, herunder personlige og sociale forhold, om personen er ledig eller i beskæftigelse, og, hvis personen er i beskæftigelse, hvilken rolle virksomheden da spiller i forhold til medarbejdernes kompetenceudvikling. Men undersøgelsen bygger også på den antagelse, at den enkelte AMU-udbyder kan gøre en forskel, særligt hvis AMU-udbyderens indsats sker i et målrettet samspil med virksomheder og jobcentre. Undersøgelsen vil forsøge at undersøge, hvorvidt disse antagelser holder stik.

Formål og indhold

Undersøgelsens formål er at identificere udbydere af AMU, efter hvis kurser en relativt stor andel af de kortuddannede deltagere fortsætter med anden uddannelse, med henblik på at belyse, hvad disse institutioner gør for at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse.

¹³ Undervisningsministeriet: "Danmarks strategi for livslang læring. Uddannelse og livslang opkvalificering for alle", april 2007.

Undersøgelsen kan skabe viden om, i hvilken grad og hvordan AMU-systemet bidrager til uddannelse af kortuddannede, og kan bruges af AMU-udbydere og beslutningstagere på politiske niveauer til at styrke indsatsen for at fremme uddannelse af kortuddannede.

Undersøgelsens design

Undersøgelsen omfatter følgende delundersøgelser:

- en registerbaseret analyse af kortuddannede AMU-deltagere med henblik på at undersøge, i hvilket omfang de fortsætter med uddannelse,
- en analyse af, hvad udvalgte institutioner, der udbyder AMU, gør for at fremme fortsat uddannelse af kortuddannede.

Registerundersøgelse

Registerundersøgelsen omfatter en analyse af mønstre i kortuddannedes brug af uddannelse efter deres første arbejdsmarkedsuddannelse med særligt henblik på at undersøge, hvordan denne andel varierer på institutioner, der udbyder AMU. Deltagere i AMU inden for en periode, der skal afgrænses nærmere, vil blive kategoriseret i forhold til:

- personlige karakteristika, herunder køn, alder, herkomst, uddannelsesforhold, fx om de tidligere har påbegyndt, men ikke fuldført en ungdomsuddannelse, og forældres socioøkonomiske baggrund,
- arbejdsmarkedsrelaterede forhold, herunder beskæftigelsesstatus (ledige/beskæftigede),
- for personer, der var i beskæftigelse, da de påbegyndte deres arbejdsmarkedsuddannelse, en række virksomhedsoplysninger, herunder branche, virksomhedsstørrelse og beliggenhed

Analysen skal vise den samlede andel af AMU-deltagere, der fortsætter med uddannelse, såvel som andele af specifikke grupper ud fra de opstillede baggrundsvariable for at afdække, om nogle udbydere af AMU i højere grad end gennemsnittet af AMU-udbydere bidrager til at fremme fortsat uddannelse af kortuddannede. De specifikke grupper omfatter eksempelvis unge tosprogede (1.- og 2.-generations-indvandrere), der har påbegyndt, men ikke fuldført en ungdomsuddannelse, og ufaglærte mænd inden for industrien eller bygge- og anlægssektoren.

Datasættet udtrækkes via Danmarks Statistik med henblik på at belyse kortuddannede AMU-deltageres brug af uddannelsessystemet, før og efter at de har gennemført en arbejdsmarkedsuddannelse. På basis af registerdata analyseres betydningen af forskellige forhold i en helhedsorienteret analyse med henblik på at forklare kortuddannedes uddannelsesaktivitet, herunder den rolle, virksomheder og uddannelsessteder spiller.

Institutionsbesøg med interview

På basis af en statistisk analyse af registerdata udvælges 4-5 institutioner, hvor relativt mange AMU-deltagere fortsætter med anden uddannelse både samlet set og i forhold til specifikke

grupper. De udvalgte institutioner besøges for at undersøge, hvad man på disse institutioner gør for at fremme uddannelse af kortuddannede, herunder i forhold til særligt udsatte grupper.

Eksempler på aktiviteter, der i dag finder sted på institutioner, der udbyder AMU, og som kan have betydning for deltagernes fortsatte uddannelse, er fx:

- virksomhedsopsøgende arbejde
- omfang og kvalitet af samarbejde og dialog med virksomheder og jobcentre
- vurderinger og anerkendelser af realkompetencer,
- screeninger i forhold til læsefærdigheder,
- pædagogisk tilrettelæggelse af undervisningen,
- særlige vejledningstiltag,
- målrettet markedsføring og rekruttering.

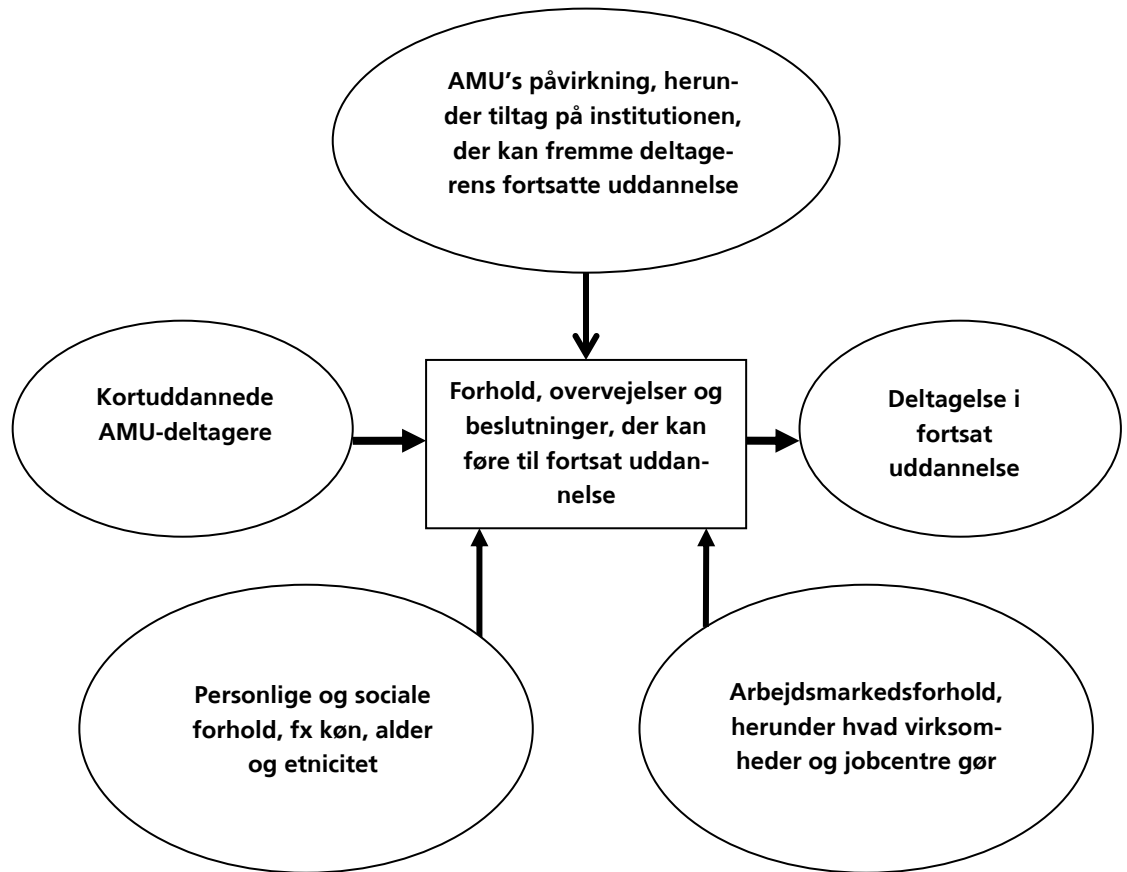
De udvalgte institutioner besøges for at gennemføre interview med følgende grupper af personer:

- Ledere, vejledere og undervisere interviewes om, hvad man på institutionen gør for at fremme kortuddannedes fortsatte uddannelse. Afhængigt af antallet af personer gennemføres der personlige interview eller gruppeinterview.
- Deltagere udvælges til fokusgruppeinterview for at belyse deres oplevelser af sammenhængen mellem AMU og anden uddannelse samt deres vurderinger af eventuelle tiltag på institutionen for at fremme deres fortsatte uddannelse.

Seminar

Der afholdes et seminar med deltagelse af repræsentanter for AMU-udbydere, efteruddannelsesudvalg, forskere, Undervisningsministeriet og andre interessenter for at drøfte, hvordan AMU kan bidrage til at fremme uddannelse af kortuddannede. På seminaret præsenteres udvalgte resultater af de gennemførte delundersøgelser (jf. ovenfor).

Figur 1
Illustration af sammenhænge mellem forhold, der kan have betydning for den enkelte kortuddannedes fortsatte uddannelse



Produkt og formidling

Projektet munder ud i en rapport, der skrives på grundlag af resultaterne af delundersøgelserne og drøftelserne på det afholdte seminar. Rapporten skal indeholde en række anbefalinger dels til institutioner, der udbyder AMU, dels rettet mod det politiske niveau om, hvordan kortuddannedes uddannelse kan fremmes gennem AMU-systemet.

I forlængelse af offentliggørelsen af rapporten tilbyder EVA at stå for et antal oplæg for interessenter, der er optaget af projektets tema.

Appendiks B

Referenceliste

- EVA 2007, *Grunduddannelse for voksne (GVU)*
- EVA 2008, *Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet*
- EVA 2010 a, *Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv. Undersøgelse som led i overvågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007*
- EVA 2010 b, *Virksomhedernes brug og vurdering af AMU – status i 2011 og udviklingen siden 2007*
- EVA 2012, *Evaluering af forberedende voksenundervisning (FVU)*
- LBK nr. 171 af 02.03.2011, bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010 med senere ændringer
- LBK nr. 381 af 26.03.2010, bekendtgørelse af lov om arbejdsmarkedsuddannelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 190 af 18. marts 2008 med senere ændringer
- Regeringen, 2011, *ET DANMARK, DER STÅR SAMMEN. Regeringsgrundlag udarbejdet af partierne Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre.*
- Undervisningsministeriet, 2007, *Danmarks strategi for livslang læring, uddannelse og livslang opkvalificering for alle. Redegørelsen til Europa-Kommissionen.*
- Undervisningsministeriet, 2011, *Mål for voksen- og efteruddannelserne – aktivitet og effekt. 3. opdatering*
- VEU-rådet, 2010, *Strategiske fokusområder*
- VEU-rådet, 2011, *Strategiske fokusområder*
- Vinsbøl, John, 2011. *Oplæg ved udviklings- og VEU-center-chef John Vinsbøl, VEU-center Vestsjælland, Selandia CEU, på VEU-konferencen 2011, forsøgs- og udviklingskonference arrangeret af NCK, Undervisningsministeriet, NVL og EVA, den 29.11.2011. PP-præsentationen er offentliggjort på <http://ncfk.dpu.dk>.*