

Barrierer for anvendelse af IKV i AMU

En analyse inden for Træets Efteruddannelsesudvalg



Oktober 2012

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4

4174 Jystrup

Tlf. 35 13 22 77

E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk

www.maersk-nielsen.dk

ISBN: 978-87-92324-30-6

Rapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
Analysens formål	5
Analysemetoder og -design.....	5
Organisering	6
Analyserapport.....	7
2. BARRIERER FOR IKV I AMU	8
Barrierer blandt AMU-målgruppen	8
Barrierer i virksomhederne	11
Barrierer på skolerne	16
3. IDÉER TIL AT FÅ FLERE TIL AT DELTAGE I IKV I AMU	21
4. OPSUMMERING OG KONKLUSION	23
Opsummering af barriererne for IKV i AMU	23
Konklusion.....	24
LITTERATURLISTE	26



1. Indledning

Analysens formål

Formålet med analysen er at afdække barriererne for anvendelse af IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Træets Efteruddannelsesudvalg ønsker en større gennemslagskraft af IKV inden for træ- og møbelindustrien, da udvalget vurderer, at de individuelle kompetencevurderinger bl.a. kan bidrage til, at flere af branchens ufaglærte kan få et kompetenceløft. Efteruddannelsesudvalget har arbejdet på at få udbredt brugen af IKV igennem længere tid, men dette har været uden større effekt. Det har derfor været vigtigt for efteruddannelsesudvalget at få afdækket de forskellige barrierer, der kan være for, at flere deltager i individuel kompetencevurdering.

Træets Efteruddannelsesudvalg havde ved analysens start en hypotese om, at den beskudte anvendelse af IKV i AMU inden for branchen kunne skyldes, at de to udbydere af AMU inden for uddannelsesområdet, Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole, ikke havde tradition for at gennemføre individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Efteruddannelsesudvalget mente desuden, at det kunne være en barriere, at der ikke var et brancherettat vejledningsmateriale til de undervisere, der skulle stå for gennemførelsen af kompetencevurderingerne.

Analysemetoder og -design

Efter et indledende projektmøde er der gennemført fokusgruppeinterview med de to udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien.

Deltagerne i interviewene har været uddannelsesledere, faglærere og uddannelseskonsulenter. Formålet med interviewene har været at få afdækket eventuelle barrierer for IKV i AMU internt på skolerne. Desuden har formålet været at få skolernes bud på barrierer i AMU-målgruppen og blandt virksomhederne. Der har været fokus på at afdække muligheder og barrierer for, at skolerne kan hjælpe AMU-målgruppen og virksomhederne til at finde motivationen til at benytte sig af de muligheder, der ligger i IKV i AMU.

Der er desuden gennemført telefoninterview med repræsentanter fra AMU-målgruppen for at afdække målgruppens mulige barrierer for at deltage i individuelle kompetencevurderinger.

Det var ikke en del af det oprindelige analysedesign, at der skulle gennemføres interview med virksomheder inden for træ- og møbelindustrien.

Mærsk Nielsen HR har dog som led i gennemførelse af en anden analyse for Træets Efteruddannelsesudvalg skullet interviewe virksomheder, og derfor blev der i disse interview også spurgt ind til virksomhedernes kendskab til og anvendelse af IKV i AMU.

Der er i alt 15 virksomheder, der har deltaget i interview. I alle interviewene har der deltaget ledere, og der har desuden deltaget medarbejderrepræsentanter i tre af interviewene. Se liste over virksomheder, der har deltaget i interview, i boksen herunder.

Følgende virksomheder har deltaget i interview om deres kendskab til og anvendelse af IKV i AMU:

- Aggersvold Savværk, Jyderup
- Brødrene Andersen Møbelsnedkeri A/S, Hinnerup
- Carl Hansen & Søn, Aarup
- Dolle A/S, Frøstrup
- HTH Køkkener, Ølgod
- JELD-WEN, Herning, Løgstør og Sdr. Felding
- Junckers Industries A/S, Køge
- Kvist Industries A/S, Aare
- Lundum Savværk ApS, Horsens
- Midform A/S, Middelfart
- Montana Møbler A/S
- Outline Vinduer – Inwido DK – Storke Vinduer, Farsø
- Raaschou Inventarsnedkeri A/S, Rødovre
- Rold Skov Savværk A/S, Sabro
- 3 TOP, Føvling

Projektet er afsluttet med udarbejdelsen af denne rapport, der opsummerer analyseresultaterne og de afdækkede barrierer for IKV i AMU.

Analysen er gennemført i perioden april-september 2012.

Organisering

Analyseprojektet er gennemført i et samarbejde mellem konsulenter i sekretariatet for Træets Efteruddannelsesudvalg og konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Der er blevet afholdt et indledende møde om analyseprojektet. Konsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg har deltaget i fokusgruppe-interview med skolerne, og han har desuden deltaget i et møde med skolerne, hvor projektets resultater kort blev præsenteret. Endelig har der været afholdt et afsluttende møde om analysen.

Analyserapport

Rapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Udkast til rapporten er blevet præsenteret på et møde med Træets Efteruddannelsesudvalg inden den endelige færdiggørelse.

Analyserapporten vil kunne downloades fra websiderne www.traefremtid.dk og www.maersk-nielsen.dk.

Analysen er gennemført med tilskud fra Undervisningsministeriets pulje til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne.

I analyserapportens 2. kapitel beskrives en række barrierer for IKV i AMU inden for træ- og møbelindustrien. Der er fokus på barrierer blandt AMU-målgruppen, i virksomhederne og på skolerne. Endelig berøres ganske kort barrierer i forhold ledige og jobcentre.

Kapitel 3 opridser en række idéer til, hvordan der kan arbejdes for at få gennemført flere individuelle kompetencevurderinger inden for træ- og møbelindustrien.

I kapitel 4 opsummeres barriererne for IKV i AMU inden for træ- og møbelindustrien, og der konkluderes på efteruddannelsesudvalgets hypotese om, at den beskedne anvendelse af IKV i AMU kan forklares med skolernes manglende tradition for at gennemføre kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Litteraturlisten indeholder nogle aktuelle henvisninger til vejledninger, ministeriets håndbog til IKV i AMU m.m.

2. Barrierer for IKV i AMU

Analysens afdækning af barrierer for IKV i AMU har ud over fokus på barrierer på skolerne også haft fokus på de barrierer, der er i AMU-målgruppen og i virksomhederne.

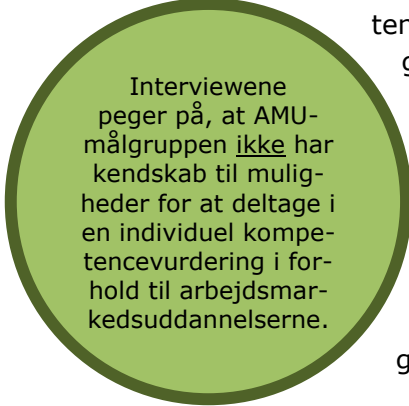
I det følgende sættes der først fokus på barrierer blandt AMU-målgruppen og i virksomhederne. Derefter sættes der fokus på barrierer på skolerne. Endelig berøres barrierer blandt ledige og i jobcentrene ganske kort.

Barrierer blandt AMU-målgruppen

Der er gennemført interview med repræsentanterne fra AMU-målgruppen.

Nogle af interviewene er gennemført blandt personer, der har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Andre interview er gennemført som led i interview i virksomheder.

Interviewene peger på, at AMU-målgruppen ikke har kendskab til muligheder for at deltage i en individuel kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne. Nogle enkelte deltagere har kendskab til de kompetencevurderinger, der gennemføres som led i Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU), men de har ikke kendskab til, at der også kan gennemføres kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.



Interviewene peger på, at AMU-målgruppen ikke har kendskab til muligheder for at deltage i en individuel kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Efter at interviewpersonerne har fået nogle informationer om, hvad IKV i AMU er, er de stort set alle positivt overraskede over de muligheder, der ligger i de individuelle kompetencevurderinger.

Nogle af de interviewede repræsentanter fra AMU-målgruppen mener, at det vil være en oplagt mulighed for dem at deltage i en kompetencevurdering forud for deres deltagelse i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.

Der er også interviewpersoner, der peger på, at det kan være en fordel for dem – og for deres kollegaer – at få papir på de realkompetencer, de har tilegnet sig gennem arbejdslivet, i tilfælde af, at de mister deres job og skal søge beskæftigelse i en anden virksomhed.

De fleste interviewede repræsentanter fra AMU-målgruppen peger dog også på, at det kan være svært for nogle af medarbejderne at finde motivationen til at deltage i individuelle kompetencevurderinger, bl.a. fordi mange af dem stort set ikke har erfaringer med at deltage i efteruddannelse.

Den samme barriere påpeger flere ledelsesrepræsentanter fra de interviewede virksomheder.

En virksomhedsleder siger:



"Det kunne godt være relevant, men det kræver i høj grad motivation af medarbejderne."

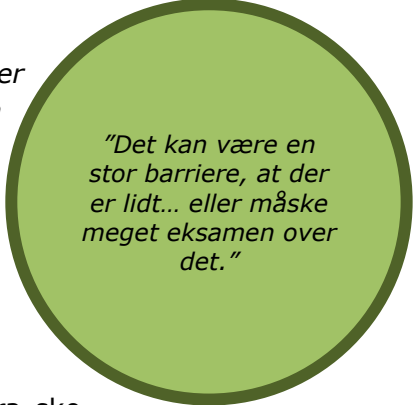
"Det kunne godt være relevant, men det kræver i høj grad motivation af medarbejderne. Umiddelbart er de ikke motiverede for at deltage i efteruddannelse. De deltager primært i AMU, når de bliver presset til det, selvom virksomheden også opfordrer til, at medarbejderne benytter sig af deres overenskomstmæssige ret til efteruddannelse. Mange er ikke klar over, hvad det betyder for dem selv, at de ikke deltager i efteruddannelse."

Denne leder peger altså på, at en forudsætning for at IKV i AMU skal give mening for medarbejderne er, at de i det hele taget kan finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling.

En medarbejderrepræsentant tror, at der vil være kolleger, der er nervøse for at deltage i en individuel kompetencevurdering, fordi det skal afprøves og vurderes, hvad de kan.

Medarbejderen siger:

"Det kan være en stor barriere, at der er lidt... eller måske meget eksamen over det. Ingen har lyst til at komme tilbage til virksomheden og fortælle, at man faktisk ikke havde nogle af de kompetencer, der skulle til for at få et (eller flere) AMU-beviser."



"Det kan være en stor barriere, at der er lidt... eller måske meget eksamen over det."

Ovenstående udsagn sætter fokus på, at man fra skolerne side skal være opmærksom på den sårbarhed, som nogle af IKV-deltagerne vil have i forhold til at skulle deltage i en vurdering, der kan afdekke deres kompetencer.

Interview med repræsentanter fra skolerne viser, at de er opmærksomme på deltagernes sårbarhed.

En repræsentant fra en af skolerne siger:

"Vi ser ofte kursister, der ikke har været på skolebænken i mange år, og de kan være meget nervøse. Når de først er kommet i gang med en arbejdsmarkedsuddannelse, er de ikke længere bekymrede, og det er nok her, vi skal tilbyde dem en IKV."

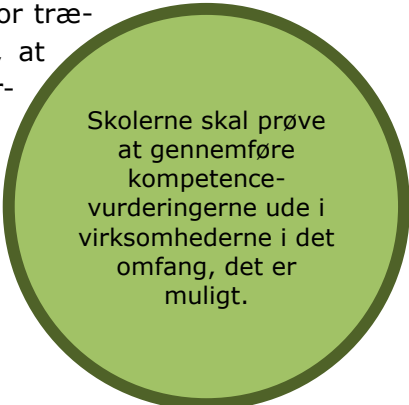
Såvel skolerne som virksomhederne kan desuden lægge vægt på medarbejdernes muligheder for at få udarbejdet en uddannelsesplan som led i kompetencevurderingerne, når de skal informere om IKV i AMU.

Hvis der i informationen af medarbejderne lægges mindre vægt på den vurdering, der kan føre til uddannelses- og kompetencebeviser, kan det bidrage til at mindske presset på de medarbejdere, der bliver utrygge. Der kan i informationen lægges stor vægt på, hvordan den uddannelsesplan, der kan udarbejdes i forbindelse med kompetencevurderingen, kan bidrage til en målrettet efteruddannelse.

Nogle af interviewpersonerne fortæller, at de også kan se nogle muligheder for IKV i AMU i relation til deres deltagelse i selvvalgt uddannelse. IKV i AMU kan gennem udarbejdelse af uddannelsesplaner bidrage til en mere målrettet efteruddannelse, der både kan kvalificere i forhold til udvikling af jobfunktioner i deltagernes nuværende job og i forhold til beskæftigelse i andre virksomheder – både inden for og uden for branchen.

Der er interviewpersoner, der peger på, at det kan være en barriere for IKV i AMU, at kompetencevurderingerne foregår på skolerne. Mange medarbejdere bor langt fra de to udbydere af AMU inden for træ- og møbelindustrien, og mange synes i forvejen, at det er uoverskueligt, at de skal til Skive eller Herning for at deltage i AMU.

Derfor foreslå nogle af interviewpersonerne, at skolerne skal prøve at gennemføre kompetencevurderingerne ude i virksomhederne i det omfang, det er muligt.



Skolerne skal prøve at gennemføre kompetencevurderingerne ude i virksomhederne i det omfang, det er muligt.

En medarbejderrepræsentant siger:

"De fleste af mine kollegaer vil foretrække, at det kan gennemføres på arbejdspladsen, så de kan undgå transporten til skolen."

Transporten til skolen er også en barriere, som nogle af virksomhedslederne peger på. Mange ledere synes i forvejen, at det kan være svært at få medarbejderne til at deltage i efteruddannelse, hvis der er lang transporttid til skolen.

Barrierer i virksomhederne

Der er gennemført interview med repræsentanter fra 15 virksomheder. I alle interviewene har der deltaget ledere, og der har desuden deltaget medarbejderrepræsentanter i tre af interviewene, der er gennemført som fokus-gruppeinterview i virksomhederne.

Desuden har interview med AMU-deltagere også bidraget med informationer om barrierer for anvendelse af IKV i AMU i deres virksomheder.

Kun få virksomheder med kendskab til IKV i AMU

Der er kun fem virksomheder ud af de 15 interviewede virksomheder, der har kendskab til IKV i AMU, og der er kun tre af virksomhederne, der har erfaringer med IKV i AMU i en eller anden form. De øvrige 12 virksomheder har altså ikke erfaringer med IKV i AMU.



Der er kun fem virksomheder ud af de 15 interviewede virksomheder, der har kendskab til IKV i AMU, og der er kun tre af virksomhederne, der har erfaringer med IKV i AMU.

En virksomhedsleder siger:

"Jeg har ikke kendskab til det. Det er mit indtryk, at virksomhederne mangler kendskab til muligheden – og til AMU generelt. Det er svært at komme på efteruddannelse, når man ikke ved, hvad der er."

Der er ingen af de interviewede AMU-deltagere, der har kendskab til IKV i AMU.

Når virksomhedsrepræsentanterne får fortalt, hvad IKV i AMU, og hvad det kan bruges til i virksomheden, er der flere der giver udtryk for, at det måske kunne være en god idé for medarbejderne i deres virksomheder. Som tidligere nævnt er der dog også interviewpersoner, der peger på, at det kan være svært for medarbejderne at finde motivationen til at deltage i individuelle kompetencevurderinger, da de generelt ikke er interesserede i at deltage i efteruddannelse.

En virksomhedsleder fortæller, at de i virksomheden gennemfører medarbejderudviklingssamtaler med alle medarbejderne en gang om året, og at der hver gang sættes fokus på kompetenceudvikling af medarbejderne. Efterfølgende udarbejdes der handleplaner for hver enkelt medarbejder. Virksomhedslederen har ikke tidligere hørt om IKV i AMU, men han mener, at det kunne være en god mulighed at lade medarbejderne deltage i individuelle kompetencevurderinger på en skole.

En anden virksomhedsleder synes ligeledes, at der ligger nogle gode muligheder i IKV i AMU.

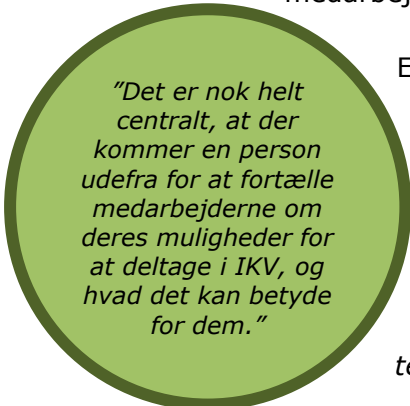
Virksomhedslederen siger:

"Det kunne måske være relevant for nogle af vores ufaglærte medarbejdere at deltage i en kompetencevurdering, inden de starter på AMU. De skal på AMU-kurser, for de mangler viden om CNC. Nogle har været her i 10 år. Vi har nogle dygtige mennesker, som går her hver dag, hver uge. De udvikler sig selv i løbet af deres 37 timers arbejdsuge, og de bruger det hele tiden, så det kunne være godt for dem at få mulighed for at vise, hvad de kan."

En anden virksomhedsleder fortæller ligeledes, at han ikke tidligere har hørt om IKV i AMU. Han fortæller, at han ikke vil opfordre medarbejderne til at deltage. Hans forklaring er, at det kan betyde, at medarbejderne vælger at deltage i efteruddannelse, mens de er ansat ved ham, og at de så efterfølgende vil søge arbejde hos konkurrenten, fordi de kan få mere i løn der.

Behov for hjælp fra skolerne, hvis der skal fokus på IKV i AMU

Der er interviewpersoner, der peger på, at det kan være en god idé med individuelle kompetencevurderinger for medarbejderne, men at det kræver, at der kommer en person, der ikke er tilknyttet virksomheden, og fortæller medarbejderne om deres muligheder.



"Det er nok helt centralt, at der kommer en person udefra for at fortælle medarbejderne om deres muligheder for at deltage i IKV, og hvad det kan betyde for dem."

En leder siger:

"Det er nok helt centralt, at der kommer en person udefra for at fortælle medarbejderne om deres muligheder for at deltage i IKV, og hvad det kan betyde for dem. Der er også behov for at tale om selve kompetenceudviklingen. Jeg kan ikke løfte opgaven alene, og jeg tror, at medarbejderne vil lytte mere til en person, der kommer udefra."

Ovenstående udsagn viser, at det formentlig er nødvendigt, at virksomhedskonsulenterne fra skolerne kommer i direkte dialog med de medarbejdere, der kan have gavn af at deltage i IKV i AMU.

En tillidsrepræsentant lægger ligeledes vægt på, at skolerne fortæller medarbejdere og ledere om IKV i AMU.

Medarbejderen siger:

"Det har jeg hørt om, men vi har ikke benyttet os af det. Det er vigtigt at få papir på det, du kan, det er jo genialt. Jeg har ikke før hørt om 'Min kompetencemappe', men det er nok noget, der kunne være en god hjælp for vores virksomhed."

AMU må komme ud af busken, og de må komme ud til virksomhederne og fortælle om mulighederne for IKV."

En leder peger på, at det måske kan motivere nogle af medarbejderne til at deltage i IKV, hvis de får udarbejdet uddannelsesplaner, der også sætter fokus på deres muligheder for at deltage i videregående uddannelse. Dette er noget, som skolerne kan have fokus på både i forhold til markedsføring af IKV i AMU og i forhold til den konkrete udarbejdelse af uddannelsesplaner, der ud over forslag til arbejdsmarkedsuddannelser og almen kvalificering også kan indeholde idéer til videregående uddannelse.

Medarbejderrepræsentanter, der har deltaget i interview, tror også, at det kan blive svært at overbevise medarbejderne om, at det kan være en god idé at deltage i IKV i AMU.

En medarbejderrepræsentant siger:

"IKV er en god idé, men det vil være en stor udfordring at overbevise kollegaerne om, at de skal deltage i IKV. Typisk vil medarbejderne kun deltage i det kursus, de lige aktuelt har behov for."

Nogle af de interviewede ledere fra virksomhederne fortæller, at de dels ikke anvender IKV i AMU, og at de heller ikke synes, at det er en god idé, da der ikke er behov for det. Det drejer sig primært om virksomheder, der heller ikke har fokus på kompetenceudvikling af deres medarbejdere.

Andre virksomhedsledere fortæller, at det er en stor udfordring for dem at undvære medarbejderne, hvis de skal deltage i IKV i AMU eller i arbejdsmarkedsuddannelser. Derfor benytter de sig hverken af AMU eller af IKV i AMU.



Skolerne synes, at det er svært at få sat IKV på dagsordenen

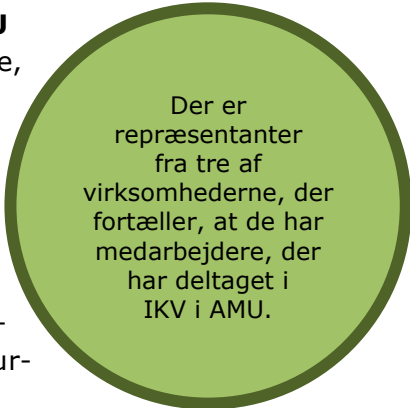
Skolerne oplyser, at der er en del virksomheder i branchen, der ikke har fokus på kompetenceudvikling af deres medarbejdere. Der er mange virksomheder, der synes, at de har travlt til at lade deres medarbejdere deltage i efteruddannelse. Desuden er det vanskeligt for skolerne at overbevise virksomhederne om det udbytte, de kan få af, at medarbejderne deltager i AMU. Virksomheder benytter sig i vid udstrækning af sidemandsoplæring, og nogle af dem synes ikke, at det giver mening med den lidt bredere kvalificering, der sker i arbejdsmarkedsuddannelserne.

I forhold til de mange virksomheder, der enten slet ikke benytter sig af AMU, eller som kun gør det i meget begrænset omfang, kan det være meget svært for skolerne at få virksomhederne til at benytte sig af IKV i AMU.

Virksomhedernes erfaringer med IKV i AMU

Der er repræsentanter fra tre af virksomhederne, der fortæller, at de har medarbejdere, der har deltaget i IKV i AMU. Det er dog lidt svært at afklare, om det reelt er IKV i AMU, der er gennemført.

En af de interviewede virksomheder kan ikke fortælle præcist, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser medarbejderne er blevet kompetencevurderet i forhold til.



Der er repræsentanter fra tre af virksomhederne, der fortæller, at de har medarbejdere, der har deltaget i IKV i AMU.

En leder fra virksomheden siger:

"Det har været en 'bred' kompetencevurdering."

Lederens besvarelse af spørgsmålet kan tyde på, at kompetencevurderingerne i denne virksomhed mere har været en form for vejledningssamtale om efteruddannelsesmuligheder end en egentlig IKV i AMU, hvor deltagerens kompetencer er blevet målt op imod konkrete arbejdsmarkedsuddannelser.

En leder fra en af de øvrige virksomheder fortæller, at de i mindre grad anvender IKV i AMU. Der gennemføres dog primært kompetencevurderinger internt på virksomheden uden inddragelse af skolerne.

Lederen fortæller:

"Vi bruger kompetencevurderinger i mindre grad. Vi laver en uddannelsesplan for medarbejderne, og det varetages af vores dygtige driftsleder. Kompetencevurderingerne har f.eks. fokus på at vurdere medarbejdernes kompetencer i forhold til at bruge CNC maskiner og Kawasaki robotter."

En lederrepræsentant fra den tredje virksomhed, der har erfaring med IKV i AMU, siger:

"Vi har benyttet af os IKV i AMU. Vi har dog kun holdt to kurser."

Selvom lederen omtaler kompetencevurderinger som 'kurser', kan der sagtens være tale om reel IKV i AMU. Det er dog lidt bemærkelsesværdigt, at ingen af de tre virksomheder har erfaringer med, at medarbejderne på baggrund af kompetencevurderingerne har fået AMU-uddannelsesbeviser, AMU-kompetencebeviser eller AMU-uddannelsesplaner.

Anvendelse af kompetencevurderinger i relation til GUV

Flere af de interviewede virksomhedsrepræsentanter har kendskab til begrebet 'individuel kompetencevurdering', da de har haft medarbejdere, der har fået gennemført en kompetencevurdering i forbindelse med deltagelse i Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU).

En leder fra en af virksomhederne fortæller, at de bruger GUV rigtig meget i forhold til maskinsnedkeruddannelsen. De har som følge deraf også kendskab til, at medarbejderne deltager i en kompetencevurdering på skolen forud for starten på uddannelsen.



Barrierer på skolerne

Både Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole har erfaringer med at gennemføre IKV i AMU for ansatte i træ- og møbelindustrien, men det er et meget begrænset antal personer, der har deltaget i kompetencevurderinger. Skolerne peger på en række barrierer internt på skolerne, som f.eks. manglende viden om IKV i AMU og manglende økonomisk incitament.

Svært at se målet med IKV i AMU

Nogle faglærere har svært ved at se idéen i IKV i AMU. I fokusgruppeinterviewene er der faglærere, der påpeger, at de ikke synes, at det giver mening at gennemføre en kompetencevurdering i forhold til f.eks. en arbejdsmarkedsuddannelse på tre dage, hvis man skal bruge en hel dag på kompetencevurderingen.

Virksomhedskonsulenterne på skolerne oplyser virksomhederne om mulighederne for IKV i AMU, men det er vanskeligt for dem at få budskabet igennem, da mange virksomheder i branchen kun benytter sig af AMU i meget begrænset omfang.

Manglende AMU-uddannelsesstruktur

Hvis såvel faglærere som deltagere skal se et mål med IKV i AMU, er det vigtigt at planlægge gennemførelse af IKV i AMU i relation til en gruppe af AMU-mål.



Hvis såvel faglærere som deltagere skal se et mål med IKV i AMU, er det vigtigt at planlægge gennemførelse af IKV i AMU i relation til en gruppe af AMU-mål.

En tillidsrepræsentant siger:

"Hvis man kan blive kompetencevurderet og deltage i AMU i forhold til flere AMU-mål, der er sat sammen på en eller anden måde, kan det nok få flere til at deltage. I det gamle TIB havde man sådanne uddannelsesstrukturer, og det var rigtig godt. Det er meget nemmere at arbejde med, når man har et overblik over uddannelsesmulighederne."

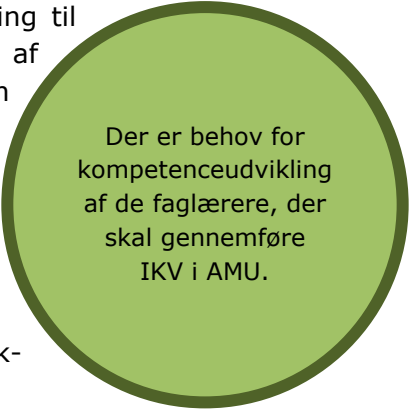
Det sætter fokus på udvikling af AMU-uddannelsesstrukturer, der både kan være en fordel i forbindelse med deltagelse i AMU, men som også kan danne grundlag for kompetencevurderinger, der tager udgangspunkt i en gruppe af AMU-mål, der indgår i en AMU-uddannelsesstruktur.

Manglende viden om muligheder i IKV i AMU

Det fremgik af fokusgruppeinterviewene med skolerne, der blev gennemført i april 2012, at der er behov for mere information til faglærerne om, hvordan IKV i AMU kan gennemføres i praksis. Der var på dette tidspunkt endnu ikke udarbejdet en praktisk vejledning til IKV i AMU målrettet Træets Efteruddannelsesudvalg. Arbejdet med udarbejdelsen af en vejledning var dog

igangsat, og ved en faglærerkonference i juni 2012 blev den praktiske vejledning til IKV i AMU præsenteret og udleveret til lærerne.

Træets Efteruddannelsesudvalg og skolerne vurderer dog, at det ikke er tilstrækkeligt, at der er udviklet en praktisk vejledning til IKV i AMU. Der er behov for kompetenceudvikling af de faglærere, der skal gennemføre IKV i AMU, og en tæt dialog mellem faglærerne og virksomhedskonsulenterne om det organisatoriske. Derfor har Træets Efteruddannelsesudvalg søgt – og fået – økonomiske tilskud til gennemførelse af et udviklingsprojekt for faglærere og virksomhedskonsulenter på Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole. Udviklingsprojektet igangsættes i oktober 2012.



Der er behov for kompetenceudvikling af de faglærere, der skal gennemføre IKV i AMU.

Der er desuden behov for en vis form for fælles standardisering og kvalitets sikring af IKV-forløbene, herunder udvikling af procedurer og retningslinjer for gennemførelse af IKV i AMU på skolerne.

Ressourcekrævende og manglende økonomisk incitament

Det er ressourcekrævende for skolerne at få sat gang i IKV i AMU. Dels skal der bruges mange ressourcer til at få sat temaet på dagsordenen i forhold til AMU-målgruppen og virksomheden, og dels skal der bruges ressourcer på at udarbejde opgaver og materialer, der kan anvendes ved kompetencevurderingerne, samt procedurer for gennemførelse og kvalitetssikring.

Derfor påpeger skolerne, at der ikke er et økonomisk incitament for dem for gennemførelse af kompetencevurderingerne – især set i lyset af, at der indtil nu kun er blevet gennemført IKV i AMU for ganske få deltagere. For skolerne kan der dog være et økonomisk incitament ved at fokusere på IKV i AMU, hvis der satses mere massivt på det, og hvis kompetencevurderingerne kan føre til en øget deltagelse i AMU efterfølgende.

Flere kompetencevurderinger – større efterspørgsel på AMU

I forlængelse af IKV i AMU vil det være oplagt for mange deltagere at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, der er beskrevet i de uddannelsesplaner, de får udleveret, hvis de har ønsker herom.

Det kan dog være en udfordring for skolerne at tilgodese IKV-deltagernes ønsker og behov for deltagelse i AMU efterfølgende, da der gennemføres meget få arbejdsmarkedsuddannelser på skolerne som følge af den manglende efterspørgsel.

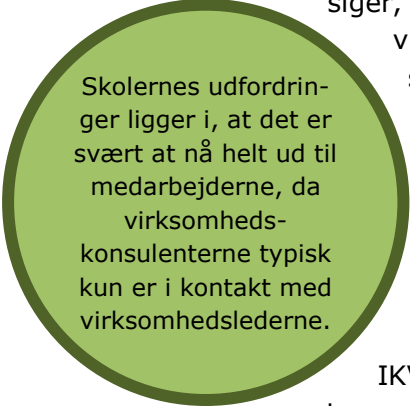
AMU-målgruppen inden for træ- og møbelindustrien er lille, og selv ved brug af en åben værkstedsmodel kan det bliver en stor udfordring for skolerne, hvis deltagernes ønsker og behov for efteruddannelse går i mange forskellige retninger. Omvendt kan en større efterspørgsel på arbejdsmarkedsud-

dannelserne som følge af IKV i AMU bidrage til, at flere arbejdsmarkedsuddannelser rent faktisk gennemføres.

Endelig kan det være en udfordring for skolerne at tilgodese virksomhedernes ønsker om arbejdsmarkedsuddannelser, da virksomhederne har meget svært ved at planlægge deres kursusaktiviteter og derfor ofte har en meget kort tidshorisont.

Markedsføring af IKV i AMU

Den ene af skolerne markedsfører IKV i AMU på skolens webside og i brochurer. Erfaringen er dog, at ingen af virksomhederne kommer af sig selv og



Skolernes udfordringer ligger i, at det er svært at nå helt ud til medarbejderne, da virksomhedskonsulenterne typisk kun er i kontakt med virksomhedslederne.

siger, at de har medarbejdere, der gerne vil deltage i individuelle kompetencevurderinger. Det er kun, når virksomhedskonsulenterne sætter IKV på dagsordenen over for virksomhedslederne, at det nogle gange lykkes dem at få deltagere. Generelt oplever skolerne, at det er svært at motivere virksomhederne til at tilbyde IKV i AMU.

Det er kun, når virksomheder på baggrund af skolernes præsentation af muligheder for deltagelse i IKV tilbyder det til medarbejderne, at der kommer deltagere. Erfaringen er, at når det er virksomhederne, der foreslår medarbejderne, at de skal deltage i IKV, så er der mange, der gerne vil deltage.

Skolernes udfordringer ligger i, at det er svært at nå helt ud til medarbejderne, da virksomhedskonsulenterne typisk kun er i kontakt med virksomhedslederne.

En repræsentant fra en af skolerne siger:

"Det er en udfordring at nå helt ud til medarbejderne. Vi skal først have fat i virksomhedens ledelse, og det kan være svært at få en folder ud til de enkelte medarbejdere, der kunne have glæde af at deltage i IKV i AMU."

Når medarbejderne deltager i arbejdsmarkedsuddannelser, vil det være oplagt for skolerne at benytte sig af lejligheden til at markedsføre IKV i AMU. Det er dog ofte en udfordring, da virksomhederne ofte har en meget kort planlægningshorisont i forhold til AMU. Det betyder, at der ofte er AMU-deltagere, der ikke har fået en ordentlig information om, hvorfor de skal på AMU, og hvad de skal undervises i – og så kan det være meget svært for skolerne også at sætte IKV i AMU på dagsordenen.

En repræsentant fra en af skolerne fortæller:

"Der kommer kursister på kursus, som ikke aner, hvorfor de er der, og hvad de skal med kurset. Så er det svært at starte med

at tale om IKV, for vores primære opgave bliver at overbevise dem om, at det giver mening for dem at deltage i dette kursus! ... AMU-kursisterne er kunder i butikken, og vi kan se, at det er nemmere at videresælge kurser – og vi vil gerne have flere kunder!”

Skolerepræsentanterne peger på, at de faglige organisationer i høj grad bliver nødt til at bidrage til at få flere til at deltage i uddannelse. Mange kortuddannede er nervøse ved at deltage i uddannelse, og for dem giver det så ofte heller ikke mening at deltage i kompetencevurderinger. Derfor vil det være godt, hvis de faglige organisationer bidrager mere til at markedsføre både uddannelse og IKV i AMU.

En skolerepræsentant siger:

”De faglige organisationer er blevet mere opmærksomme på nødvendigheden af, at medarbejderne uddanner sig. Der er mange medarbejdere, der er bange for at deltage i uddannelse, men når de faglige organisationer indleder et samarbejde med medarbejderne og er fortalere for det, så er det nemmere at få medarbejderne med.”



De faglige organisationer kan bidrage til at synliggøre mulighederne.

De faglige organisationer kan bidrage til at synliggøre mulighederne for, at medlemmerne gennem deltagelse i individuelle kompetencevurderinger og efterfølgende AMU kan kvalificere sig til nye jobområder.

Skolerne kunne vælge at markedsføre IKV i AMU i forhold til ledige. Det er dog skolernes vurdering, at der ikke er mange ledige, der ønsker at fokusere på træ- og møbelindustrien, når de søger nyt job – og evt. ønsker at kvalificere sig i forhold hertil. Branchen har ry for at være på vej ned – også selvom der faktisk er virksomheder, der står og efterspørger kvalificeret arbejdskraft – og derfor er der ikke så mange ledige, der ønsker at blive ansat i branchen.

Anvendelse af individuelle kompetencevurderinger i relation til GVU

Mens virksomhederne har et meget begrænset kendskab til IKV i AMU, er der en del virksomheder, der har kendskab til, at der gennemføres kompetencevurderinger som led i medarbejdernes deltagelse i Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU).

Fra skolernes side kan der være en vis synergieffekt i at sætte fokus på kompetencevurderinger både i forhold til AMU og GVU.

IKV i AMU for ledige

Skolerne oplever ikke en efterspørgsel på IKV i AMU fra ledige eller fra jobcentre.

Det er uvist, hvorfor jobcentrene ikke i højere grad tilbyder de ledige kompetencevurderinger i relation til AMU, da dette kunne medføre en mere målrettet kompetenceudvikling efterfølgende. For eksempel må det kunne forventes, at mange ledige ville få et større udbytte af deres mulighed for 6 ugers selvvalgt uddannelse, hvis de indledte den med en kompetencevurdering.

Som tidligere nævnt har skolerne en formodning om, at de ledige ikke selv tænker på at efteruddanne sig inden for træ- og møbelindustrien, da de mener, at det kan være vanskeligt at finde beskæftigelse.



3. Idéer til at få flere til at deltage i IKV i AMU

I forbindelse med fokusgruppeinterviewene af faglærere, uddannelseskonsulenter og ledere på skolerne og på faglærerkonferencen i april 2012 blev det drøftet, hvordan der kunne arbejdes med udbredelsen af IKV i AMU inden for træ- og møbelindustrien.

Det blev også drøftet, hvordan det kunne blive mere overskueligt for skolerne at gennemføre de individuelle kompetencevurderinger, og hvordan skolens medarbejdere kunne kvalificeres til at planlægge og gennemføre IKV i AMU.

Idéerne er ganske kort beskrevet herunder:

- Kompetenceudvikling af faglærere, der skal gennemføre IKV i AMU
- Kompetenceudvikling af virksomhedskonsulenter, der skal informere om IKV i AMU
- Sikre et organisatorisk beredskab på skolerne, så der i alle led er medarbejdere, der har kendskab til IKV i AMU samt til de regler, der gælder for IKV i AMU
- Markedsføre IKV i AMU
 - På skolen blandt AMU og EUD-deltagere
 - I virksomhederne – både ledere og medarbejdere
 - I jobcentrene i relation til ledige
- Udvikle procedurer og metoder til IKV i AMU
- Udarbejde 'hjælpekemaer' til kompetencevurderingerne
- Skabe nogle gode cases om IKV i AMU-forløb, der kan:
 - inspirere AMU-målgruppen til deltagelse i IKV i AMU
 - inspirere virksomhederne til at sætte IKV i AMU på dagordenen over for deres medarbejdere
 - inspirere ledige og jobcentre til at sætte fokus på IKV i AMU
 - inspirere de medarbejdere på skolerne, der bliver involveret i kompetencevurderingerne

- Udarbejdelse af nogle ganske korte eksempler på, hvordan IKV i AMU gennemføres, og på hvad medarbejdere/virksomheder/ledige/jobcentre kan få ud af det
 - "Få papir på det du kan"
 - En uddannelsesplan
 - 1. skridt mod faglært uddannelse
 - IKV i AMU som et skridt på vej mod videregående uddannelse
 - Bruge IKV i AMU som led i selvvalgt uddannelse
 - Etc.
- Bidrage til udvikling af AMU-uddannelsesstrukturer, der både kan gennemføres AMU og IKV i AMU i forhold til
- Introducere 'Min kompetencemappe', der også kan bruges internt i virksomhederne som led i gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler
- Gennemførelse af IKV i AMU på arbejdspladserne

Træets Efteruddannelsesudvalg fik i juni 2012 udarbejdet en praktisk vejledning til IKV i AMU, der kan bidrage til faglærernes og virksomhedskonsulenternes viden om planlægning og gennemførelse af individuelle kompetencevurderinger inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Den praktiske vejledning indeholder to opdigtede casebeskrivelser, der fortæller om to kompetencevurderinger – én for en medarbejder i beskæftigelse og én for en ledig.

I lyset af behovet for kompetenceudvikling af faglærere og virksomhedskonsulenter i relation til IKV i AMU, valgte Træets Efteruddannelsesudvalg i maj 2012 at søge Ministeriet for Børn og Undervisning om midler fra den Tværgående Udviklingspulje til gennemførelse af et udviklingsprojekt for faglærere og virksomhedskonsulenter på Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole. Udviklingsprojektet igangsættes i oktober 2012.

Fremadrettet kan Træets Efteruddannelsesudvalg desuden facilitere f.eks. følgende aktiviteter, der kan bidrage til kvalitetsudvikling af IKV i AMU:

- En løbende opdatering og udbygning af den praktiske vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg
- Indsamling af casebeskrivelser på faktisk gennemførte IKV i AMU-forløb
- Gennemførelse af en evaluering af IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg i 2. halvår 2013 med henblik på at afdække praksis, erfaringer, resultater og tilfredshed med kompetencevurderingsforløbene.

4. Opsummering og konklusion

Analysen har vist en række forskellige barrierer for udbredelsen af IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. I dette kapitel opsummeres barriererne under følgende tre temaer:

- Manglende viden om IKV i AMU
- Manglende synliggørelse af, hvad IKV i AMU kan bidrage til
- Manglende fokus på kompetenceudvikling = manglende deltagelse i IKV i AMU

Desuden svares i konklusionen på den hypotese, som Træets Efteruddannelsesudvalg havde opstillet ved analyseprojektets start, og som havde fokus på, at den beskudne anvendelse af IKV i AMU inden for branchen kunne skyldes, at de to udbydere af AMU inden for uddannelsesområdet, Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole, ikke havde tradition for at gennemføre individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Opsummering af barriererne for IKV i AMU

Manglende viden om IKV i AMU

- **AMU-målgruppen:** De fleste ved ikke, hvad IKV i AMU er, og hvilke muligheder der ligger i det.
- **Virksomhederne:** En stor del af virksomhederne kender ikke til muligheder i IKV i AMU, og til hvordan det kan bidrage til målrettet kompetenceudvikling af medarbejderne. Andre virksomheder synes ikke, at IKV i AMU er interessant, da de slet ikke – eller kun i meget begrænset omfang – har medarbejdere, der deltager i formel kompetenceudvikling
- **Jobcentrene:** Skolerne har ikke en oplevelse af, at jobcentrene har et tilstrækkeligt kendskab til de muligheder, der er for, at ledige kan deltage i IKV i AMU
- **AMU-udbydere:** En del faglærere har ikke tilstrækkeligt kendskab til IKV i AMU, og er derfor ikke i stand til at sætte det på dagsordenen over for AMU-målgruppen. Der er også faglærere, der har behov for kompetenceudvikling i forhold til at planlægge og gennemføre forløb med IKV i AMU. Endelig er der behov for udvikling af procedurer og retningslinjer for gennemførelse af IKV i AMU på skolerne samt udvikling af metoder og redskaber, der kan anvendes i kompetencevurderingerne

Manglende synliggørelse af, hvad IKV i AMU kan bidrage til

- **AMU-målgruppen:** De fleste har ikke adgang til informationer om IKV i AMU, og de kender ikke til de muligheder, der er for at få AMU-uddannelsesbeviser, AMU-kompetencebeviser og uddannelsesplaner.
- **Virksomhederne:** Det er ikke synligt for de fleste virksomheder, hvordan medarbejdernes deltagelse i IKV i AMU kan være et gode for virksomhederne, herunder især målrettet efteruddannelse af medarbejderne
- **Jobcentre:** De efterspørger ikke IKV i AMU på trods af, at mange ledige kunne have stor glæde af at deltage i en kompetencevurdering forud for deltagelse i AMU, f.eks. som led i 6 ugers selvvalgt uddannelse.
- **AMU-udbydere:** Der er behov for, at det internt på skolerne synliggøres, at IKV i AMU er et tilbud til AMU-målgruppen, og at det på sigt kan bidrage til flere AMU-deltagere eller flere voksne, der går i gang med en erhvervsuddannelse, f.eks. gennem deltagelse i Grundlæggende Voksenuddannelse

Manglende fokus på kompetenceudvikling = manglende deltagelse i IKV i AMU.

- **AMU-målgruppen:** Hvis AMU-målgruppen ikke kan finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling, f.eks. fordi de ikke ønsker at komme på 'skolebænken', kan det også være svært for dem at finde motivationen til at deltage i IKV i AMU. Nogle kan dog netop motiveres til at deltage i kompetencevurdering, fordi de kan få papir på det, de kan – og når de først har prøvet at være i kontakt med skolen, kan de nogle gange finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling. Den fysiske afstand til skolerne er en barriere for en del potentielle AMU- og IKV i AMU-deltagere.
- **Virksomhederne:** Mange har ikke fokus på AMU som led i målrettet faglig kompetenceudvikling, bl.a. fordi de ikke kan/vil undvære medarbejderne, og dermed har de heller ikke fokus IKV i AMU.
- **Jobcentre:** Jobcentrene har ifølge skolerne ikke tilstrækkeligt fokus på kompetenceudvikling af de ledige, og de har heller ikke fokus på den form for kompetencevurdering, der ligger i IKV i AMU.

Konklusion

Træets Efteruddannelsesudvalg havde ved projektets start en hypotese om, at den beskudte anvendelse af IKV i AMU inden for branchen kunne skyldes, at de to udbydere af AMU inden for uddannelsesområdet, Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole, ikke havde tradition for at gennemføre individuelle kompetencevurderinger i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Analysen har vist, at skolerne kun i meget begrænset omfang har erfaringer med at gennemføre IKV i AMU. Analysen har også vist, at skolerne ikke har faste procedurer og retningslinjer for gennemførelse af kompetencevurde-

ringerne, og at der ikke er udviklet metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU.

Hypotesen om, at den beskedne anvendelse af IKV i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg skyldes manglende tradition på skolerne kan derfor siges at være delvis rigtig. En styrkelse af det interne beredskab til at gennemføre IKV i AMU på skolerne må formodes at kunne bidrage til, at flere deltager i kompetencevurderinger.

Når hypotesen kun er delvis rigtig skyldes det, at der er mange andre faktorer, der spiller ind. To af de allervæsentligste årsager er det manglende kendskab til IKV i AMU blandt AMU-målgruppen, i virksomhederne og i jobcentre samt den manglende efterspørgsel på kompetencevurderingsforløb. Hvis der var kendskab til og efterspørgsel efter IKV i AMU, er der ingen tvivl om, at der var gennemført mange flere kompetencevurderinger.

En øget anvendelse af IKV i AMU kræver altså i første omgang et øget kendskab blandt AMU-målgruppen, i virksomheder og i jobcentre.

Ministeriet for Børn og Undervisning har i oktober 2012 igangsat en kampagne for realkompetencevurderinger med titlen "Fra det, du kan – til det, du vil". Kampagnen gennemføres i samarbejde med VEU-centrene, og der er bl.a. fremstillet en 3-minutters video, der fortæller om mulighederne for at deltage i realkompetencevurderinger.

Det er dog ikke tilstrækkeligt med en landsdækkende kampagne om IKV i AMU, hvis man skal have IKV i AMU-deltagere inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Det kræver også, at skolerne gør en aktiv indsats for at informere om mulighederne for at deltage i kompetencevurderinger – både i forhold til AMU-deltagere og ved besøg i virksomhederne. Desuden har sekretariatet for Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer også en central rolle i at markedsføre IKV i AMU, der kan bidrage til øgede kompetencer i træ- og møbelindustrien.



Litteraturliste

Casebeskrivelser om IKV i AMU

Fem casebeskrivelser om mulighederne for at gennemføre IKV i AMU i forhold til flere AMU-mål på én gang:

<http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/Individuel-kompetencevurdering-i-AMU>

Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU - realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 – 2008.

<http://pub.uvm.dk/2008/ikviamu/>

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU. Træets Uddannelsesområde.

Mærsk Nielsen HR og Træets Efteruddannelsesudvalg, juni 2012.

www.maersk-nielsen.dk

Strukturer i arbejdsmarkedsuddannelserne - inspirationsmateriale

Kontor for arbejdsmarkedsuddannelser, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse, Undervisningsministeriet, august 2010:

<http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120306%20Strukturer%20i%20arbejdsmarkedsuddannelserne%20inspirationsmateriale.ashx>

Vejledning til institutionernes arbejde med individuel kompetencevurdering i arbejdsmarkedsuddannelserne (IKV i AMU).

Ministeriet for børn og undervisning, 30. januar 2012:

<http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx>

Fra det, du kan – til det, du vil. Find dit guld.

Video om realkompetencevurdering.

Ministeriet for Børn og Undervisning samt VEU-centrene, oktober 2012:

<http://www.veu-center.dk/shared/findditguld.html>