

Evaluering af AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg



November 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: 978-87-92324-32-0

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

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
Evalueringsens formål	5
Evalueringsmetoder og -design	5
Organisering	6
Evalueringsrapport	7
2. AMU-STATISTIK	8
3. RESULTATER I VISKVALITET.DK.....	9
Deltagerevalueringerne	9
Virksomhedsevalueringerne	17
4. ÅRSAGER TIL LAV DELTAGELSE I AMU.....	22
Uddannelseskultur i virksomhederne	22
Afstand til skolerne	28
Økonomisk pres og travlhed i virksomhederne	29
AMU modsvarer ikke alle virksomhedernes behov	30
Begrænset kendskab til AMU.....	32
Utilstrækkelig synlighed af AMU	33
Få oprettede AMU-hold – og ikke på rette tid	38
5. DELTAGELSE I KOMPETENCEUDVIKLING	39
Øvrig AMU-deltagelse.....	39
Anvendelse af sidemandsoplæring	40
Leverandørkurser	41
Andre uddannelsesaktiviteter	41
Selvvalgt uddannelse	42
Fra ufaglært til faglært	44
Nye kompetenceudviklingsbehov	45

6. KENDSKAB TIL ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSERNE	46
7. OPSUMMERING OG KONKLUSION	49
BILAG 1. INTERVIEWGUIDE	53

1. Indledning

Evalueringsens formål

Formålet med evalueringen har været at afdække årsagerne til den manglende søgning til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Evalueringen har bl.a. haft fokus på, om den manglende søgning skyldes virksomhedernes og AMU-målgruppens utilfredshed med de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser, eller om der kan findes andre årsager. Der har bl.a. været fokus på, om årsager kunne findes i uddannelsernes indhold, længde eller afholdelsesformer.

Endelig har evalueringens formål været at belyse, i hvilket omfang virksomhederne og AMU-målgruppen har kendskab til og overblik over de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser.

Evalueringsmetoder og -design

Evalueringen har taget udgangspunkt i en desk research af resultaterne fra Viskvalitet.dk. Desk researchen har taget udgangspunkt i de resultater, som efteruddannelsesudvalget har adgang til, og der har efterfølgende været en dialog med skolerne om resultaterne.

Desk researchen har desuden afdækket, hvordan arbejdsmarkedsuddannelserne er synliggjort på skolernes og efteruddannelsesudvalgets websider samt i brochurer og andet markedsføringsmateriale.

Der er gennemført interview med ledere og medarbejdere fra virksomheder for at afdække deres erfaringer med de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser samt deres ønsker til nye eller revidering af eksisterende AMU-mål. Der har i interviewene desuden været fokus på respondenternes tilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Der er gennemført telefoninterview med repræsentanter fra 15 virksomheder, samt fokusgruppeinterview med repræsentanter fra tre virksomheder.

Fra alle virksomheder 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 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

Evalueringens resultater er løbende blevet drøftet med konsulenter fra sekretariatet for Træets Efteruddannelsesudvalg. Evalueringsrapporten vil blive præsenteret for Træets Efteruddannelsesudvalg og repræsentanter fra skolerne i december 2012.

Analysen er gennemført i perioden april-november 2012.

Analysen er gennemført med tilskud fra Ministeriet for Børn og Undervisnings pulje til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne.

Organisering

Projektet gennemføres i et samarbejde mellem sekretariatet for Træets Efteruddannelser og eksterne konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Der har løbende været dialog mellem sekretariatet og Mærsk Nielsen HR om evalueringens resultater. Der har været afholdt et indledende møde om analyseprojektet, og uddannelseskonsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg har deltaget i fokusgruppeinterview med skolerne. Han har desuden deltaget i et møde med skolerne, hvor evalueringens resultater fra Viskvalitet.dk er blevet fremlagt og drøftet, og hvor de foreløbige resultater af interview med virksomhederne er blevet præsenteret og drøftet.

Evalueringsrapport

Evalueringsrapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Rapporten kan downloades fra websiderne www.traefremtid.dk og www.maersk-nielsen.dk.

I evalueringsrapportens 2. kapitel præsenteres der ganske kort en statistik over AMU-kursister inden for Træets Efteruddannelsesudvalg inden for de sidste fire år.

Kapitel 3 sætter fokus på evalueringsresultaterne fra Viskvalitet.dk. Kapitlet er opdelt i to hovedafsnit. Det første redegør for deltagerevalueringerne, mens det andet afsnit redegør for virksomhedernes evalueringer. Begge afsnit starter med en kort beskrivelse af evalueringsspørgsmålene, hvorefter der kommer en præsentation af evalueringsresultaterne.

Med udgangspunkt i de gennemførte interview i virksomhederne belyser kapitel 4 årsager til den manglende søgning til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

I kapitel 5 sættes der fokus på anvendelse af kompetenceudvikling inden for træ- og møbelindustrien.

Kapitel 6 belyser interviewpersonernes kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne.

I kapitel 7 opsummeres evalueringsresultaterne, og der konkluderes på årsagerne til den manglende søgning til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Bilaget sidst i rapporten indeholder den interviewguide, der er anvendt ved interviewene.



2. AMU-statistik

Træets Efteruddannelsesudvalg har gennem de senere år oplevet en stærk nedgang i antallet af AMU-deltagere inden for udvalgets uddannelsesområder.

AMU-statistikken fra Ministeriet for Børn og Undervisning viser, at der i 2009 var der 1.174 deltagere i AMU, mens der i 2011 kun var 945.

Se opgørelsen for de seneste år i boksen herunder.

Antal AMU-kursister inden for Træets Efteruddannelsesudvalg

2009:	1.714
2010:	1.479
2011:	945
2012:	561 - der er kun opgørelser for 1. og 2. kvartal

Kilde: AMU-statistik fra Ministeriet for Børn og Undervisning

Stort set alle efteruddannelsesudvalg har haft en markant nedgang i antallet af AMU-deltagere fra 2009 til 2011, hvilket primært er en følge af finanskrisen. Samlet set er nedgangen for alle efteruddannelsesudvalg 32 %, men for Træets Efteruddannelsesudvalg har nedgangen været på 45 %.

Der har altså været en ekstraordinær stor nedgang i antallet af AMU-deltagere inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Samtidig er Træets Efteruddannelsesudvalg det efteruddannelsesudvalg, der har langt de færreste gennemførte arbejdsmarkedsuddannelser.

Der har i de to første kvartaler af 2012 kun været aktivitet på 25 ud af alle de mange arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

3. Resultater i Viskvalitet.dk

I dette kapitel sættes der fokus på deltagernes og virksomhedernes tilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne.

Som led i analysen er der blevet gennemført en analyse af evalueringsresultater i Viskvalitet.dk. Desuden har interviewene bidraget til at afdække tilfredsheden med arbejdsmarkedsuddannelserne. Dette kapitel sætter udelukkende fokus på resultaterne i Viskvalitet.dk.

Viskvalitet.dk er et webbaseret værktøj, som er udviklet af Ministeriet for Børn og Undervisning¹, og som anvendes til dokumentation og evaluering af kvaliteten i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Oprindeligt var det planen, at analysen skulle tage udgangspunkt i både resultaterne af de fælles spørgsmål i Viskvalitet.dk² og i resultaterne af efteruddannelsesudvalgets egne spørgsmål til de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser.

Desværre har det vist sig, at en stor del af efteruddannelsesudvalgets egne spørgsmål i Viskvalitet.dk ikke har været aktiveret, og at der derfor ikke kan trækkes svar på disse.

Analysen af evalueringsresultaterne fra Viskvalitet.dk blev gennemført i starten af evalueringsprojektet. Der er i analysen taget udgangspunkt i evalueringsresultater i perioden fra 1. kvartal 2010 til og med 2. kvartal 2012.

Det første underafsnit i kapitlet analyserer resultaterne af deltagerevalueringerne, mens det andet afsnit analyserer resultaterne af virksomhedsevalueringerne i Viskvalitet.dk.

Deltagerevalueringerne

Evalueringsresultaterne viser deltagernes tilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne.

¹ Viskvalitet.dk blev igangsat af Undervisningsministeriet i 2000, og det har været under løbende udvikling. På baggrund af en evaluering af systemet blev der i 2004 udviklet nye evalueringsspørgsmål til både deltagere og virksomheder.

² De fælles spørgsmål er de spørgsmål i Viskvalitet.dk, der er fælles for alle deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser.

Der har i den udvalgte periode været 2.208 AMU-deltagere, der har besvaret spørgsmål i Viskvalitet.dk i relation til arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

I det følgende kommer først en kort introduktion til de fælles spørgsmål i Viskvalitet.dk, hvorefter der sættes fokus på resultaterne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

De fælles deltager spørgsmål i Viskvalitet.dk

Alle deltagere i arbejdsmarkedsuddannelserne skal besvare syv spørgsmål. Spørgsmålene kan ses i boksen herunder.

Deltager spørgsmål i Viskvalitet.dk

Deltagerne bliver bedt om at svare på følgende spørgsmål:

1. Hvor tilfreds er du med det kursus, du netop har gennemført?
2. I hvilken grad kendte du kursets formål, inden du startede?
3. I hvilken grad har du lært det, der er kursets formål?
4. Hvor tilfreds er du med din egen indsats på kurset?
5. I hvilken grad mener du, at læreren/lærerne har tilrettelagt undervisningen, så du har haft mulighed for at lære det, der er kursets formål?
6. Hvor tilfreds er du med kursets faglige niveau?

Hvis deltageren svarer 'Utilfreds' eller 'Meget utilfreds' på spørgsmålet om kursets faglige niveau, bliver deltageren også bedt om at svare på følgende spørgsmål:

For højt?

For lavt?

7. I hvilken grad mener du, at det, du har lært på kurset, kan anvendes i dit arbejde fremover?

Ved spørgsmålene om tilfredshed har deltagerne mulighed for at svare:

- Meget tilfreds
- Tilfreds
- Hverken tilfreds eller utilfreds
- Utilfreds
- Meget utilfreds
- Ved ikke / Ikke relevant

Ved 'gradsspørgsmålene' har deltagerne mulighed for at svare:

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I begrænset grad
- Slet ikke
- Ved ikke / Ikke relevant

Hvert af de syv svar tæller mellem 0 og 5 point – jo større tilfredshed/grad, jo flere point. Der udregnes et gennemsnit ud fra alle syv svar, men det er også muligt at se gennemsnitsresultater med udgangspunkt i de enkelte spørgsmål.

Efteruddannelsesudvalget – og alle andre interesserede – har mulighed for at se evalueringsresultaterne. Der er blot det krav, at der inden for det dagtaggrundlag, man søger resultater på, skal være mindst 35 respondenter. Skolerne kan altid se resultaterne af deres egne kursisters svar, uanset hvor få der er.

Ved spørgsmål 5, hvor deltagerne bliver bedt om at forholde sig til lærerens/lærernes tilrettelæggelse af undervisningen, har deltagerne mulighed for at skrive kommentarer. Denne mulighed er især givtig i de tilfælde, hvor deltagerne har haft flere lærere, men erfaringen viser, at der også er mange deltagere, der skriver kommentarer, selvom de kun har haft én lærer.

I slutningen af evalueringsskemaet har deltagerne desuden mulighed for at skrive nogle kommentarer i forhold til det 'Gode ved kurset og kursusstedet' og det 'Mindre gode ved kurset og kursusstedet'. Det er kun de enkelte skoler, der har mulighed for at se disse skriftlige kommentarer.

Resultater af deltagerevalueringerne

Resultaterne af alle deltagerevalueringerne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg i perioden fra 1. kvartal 2010 og til og med 2. kvartal 2012 viser et gennemsnitsresultat for alle spørgsmål på 3,8.

Det er et tal, der kan være svært at forholde sig til, hvis man ikke kan holde det op imod noget. Det forholder sig således, at landsgennemsnittet ligger på 4,0, og at de øvrige efteruddannelsesudvalgs gennemsnit ligger mellem 3,9 og 4,1. Træets Efteruddannelsesudvalg er det eneste efteruddannelsesudvalg, der ligger på 3,8.

Der er i perioden evalueringsresultater fra fire af skolerne. På de øvrige skoler er der færre end 35 deltagerevalueringer. Der er kun få deltagerevalueringer fra Erhvervsskolen Nordsjælland og fra Roskilde Tekniske Skole, hvilket er naturligt, da de ikke har udbudsgodkendelsen for efteruddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Evalueringresultaterne fra de fire skoler kan ses i boksen herunder.

Resultater af deltagerevalueringer i Viskvalitet.dk
- fordelt på skoler

Point	Skole
4,0	Roskilde Tekniske Skole
3,9	Herningsholm Erhvervsskole
3,7	Skive Tekniske Skole
3,7	Erhvervsskolen Nordsjælland

Kilde: Viskvalitet.dk

En analyse af resultaterne opgjort i forhold til de syv spørgsmål viser, at deltagerne svarer mest positivt på spørgsmålet om deres egen indsats på kurset (4,2), mens de svarer mindst positivt på spørgsmålet om, hvorvidt de kendte kursets formål, inden de startede.

Se resultaterne af alle deltagerevalueringerne for Træets Efteruddannelsesudvalg i boksen herunder. I parentes står landsgennemsnittet.

Resultater af deltagerevalueringer i Viskvalitet.dk
- fordelt på de enkelte spørgsmål

Point	Spørgsmål
4,1 (4,3)	Hvor tilfreds er du med det kursus, du netop har gennemført?
3,1 (3,2)	I hvilken grad kendte du kursets formål, inden du startede?
3,8 (4,0)	I hvilken grad har du lært det, der er kursets formål?
4,2 (4,2)	Hvor tilfreds er du med din egen indsats på kurset?
3,9 (4,2)	I hvilken grad mener du, at læreren/lærerne har tilrettelagt undervisningen, så du har haft mulighed for at lære det, der er kursets formål?
4,1 (4,2)	Hvor tilfreds er du med kursets faglige niveau?
3,5 (3,9)	I hvilken grad mener du, at det, du har lært på kurset, kan anvendes i dit arbejde fremover?

Kilde: Viskvalitet.dk

På nær spørgsmålet om tilfredshed med egen indsats på kurset, ligger evalueringresultaterne lavere for Træets Efteruddannelsesudvalg, end det er tilfældet for landsgennemsnittet.

Resultatet af det første spørgsmål vedrørende deltagerens generelle tilfredshed med kurset ligger 0,2 point lavere end landsgennemsnittet. Det samme gør sig gældende for spørgsmålet vedrørende deltagernes oplevelse af at have lært det, der er kursets formål.

Det er dog især spørgsmålene om lærernes tilrettelæggelse af undervisningen, og i hvilken grad deltagerne mener, at de kan anvende det, de har lært på kurset i deres arbejde fremover, der scorer lavt – sammenlignet med landsgennemsnittet. For disse to spørgsmål er differencen henholdsvis 0,3 og 0,4 point.

En nærmere analyse af, hvorfor evalueringresultaterne ligger lavere for Træets Efteruddannelsesudvalg end for de øvrige efteruddannelsesudvalg – og lavere end landsgennemsnittet som helhed – kan gå to veje:

- En analyse af de enkelte skolars evalueringresultater
- En analyse af de enkelte uddannelsers evalueringresultater

Skolernes analyse af evalueringresultaterne

En analyse af skolernes resultater kan bygge på evalueringresultaterne af de enkelte svar, af de enkelte uddannelser, af de enkelte hold og af de skriftlige kommentarer, som deltagerne har skrevet i evalueringsskemaerne, og som kun de enkelte skoler har adgang til at se.

Dette bør naturligvis kombineres med den viden, som lærerne får ved gennemførelse af de mundtlige evalueringer, som gennemføres med AMU-deltagerne ved afslutning af kurserne.

På baggrund af analysen kan den enkelte skole få viden om årsagerne til, at deltagerne i arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er mindre tilfredse med deltagelsen end landsgennemsnittet. Denne viden kan danne grundlag for kvalitetsudvikling i gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelserne på den enkelte skole.

Skolerne kan løbende overvåge evalueringresultaterne fra Viskvalitet.dk, og de kan drøfte resultaterne med lærerne, der kan komme med forslag til, hvad der kan gøres for at højne resultaterne. Der kan vise sig at være nogle åbenlyse udfordringer, som skolerne måske kan have svært ved at imødekomme, men alene viden omkring, hvad disse udfordringer består i, kan bidrage til kvalitetsudvikling.

Der er skoler inden for andre uddannelsesområder, der har sat sig et fast mål for, hvor evalueringresultaterne fra Viskvalitet.dk som udgangspunkt

bør ligge. Nogle skoler har sat dette mål til, at evalueringsresultaterne af henholdsvis de enkelte hold og af gennemsnittet af hold over en periode skal være på mindst 4,0. Resultater på under 4,0 giver anledning til en nærmere analyse af evalueringsresultaterne, så årsagerne hertil kan afdækkes.

De enkelte uddannelsers evalueringsresultater

En analyse af evalueringsresultaterne af de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg kan bidrage til at belyse, om der er uddannelser, som deltagerne er mindre tilfredse med end andre.

En eventuel mindre tilfredshed på nogle uddannelser kan give anledning til en analyse af årsagerne hertil. I denne sammenhæng ville det have været en stor hjælp, hvis der kunne have været gennemført en analyse af resultaterne af efteruddannelsesudvalgets spørgsmål til de faglige delmål på uddannelserne, men som tidligere nævnt er dette desværre ikke muligt.

Der kan dog gennemføres en analyse af tilfredsheden med de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser. En sådan overordnet analyse af evalueringsresultaterne for de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg viser, at resultaterne svinger fra 3,3 til 4,2. Se resultaterne i boksen på næste side.

Som tidligere nævnt er den gennemsnitlige tilfredshed på alle arbejdsmarkedsuddannelser for alle efteruddannelsesudvalg på 4,0.

På samtlige arbejdsmarkedsuddannelser er der gennemsnitlig 6 % af deltagerne, der svarer i kategorierne 'utilfreds'/'i begrænset grad' eller 'meget utilfreds'/'slet ikke'.

På arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er det mellem 3 og 20 % af deltagerne, der svarer 'utilfreds'/'i begrænset grad' eller 'meget utilfreds'/'slet ikke'. Gennemsnitligt er det 9 % af deltagerne, der svarer således inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Det forholdsvis lave evalueringsresultat af en del af arbejdsmarkedsuddannelserne bør give anledning til en nærmere analyse af årsagerne hertil.

En dialog med skolerne om deres erfaringer med gennemførelse af de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser kan i større eller mindre grad bidrage til at belyse, om det er kompetencebeskrivelserne i AMU-målene, der ikke lever op til deltagernes ønsker og behov. Der kan altså være behov for revidering af AMU-målbekrivelserne, hvis det viser sig, at der ikke er overensstemmelse mellem arbejdsmarkedets behov og de aktuelle AMU-mål.

I nogle tilfælde kan skolerne have bud på årsager til de lave evalueringsresultater, mens det i andre tilfælde kan være nødvendigt, at skolerne går i nærmere dialog med deltagerne på de kommende arbejdsmarkedsuddannelser.

Evalueringsresultater af de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser

Resultat	AMU-mål nummer
3,7	40215 CNC-programmering i 2d, træ
3,7	40214 CNC-programmering i ISO-koder, træ
3,5	40211 CNC-styret overfræser, maskinlære, træ
4,0	40302 Fremstilling af skabeloner til polstermøbler
3,6	40272 Industriel overfladebehandling, bygningsindustri
3,7	40245 Maskinteknik, træ. Høvlemaskiner
3,7	40244 Maskinteknik, træ. Afkorter, plade- og rundsav
3,7	40246 Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner
3,8	40247 Maskinteknik, træ. Fræsere
4,0	40300 Materialer til bundsystemer i polstermøbler
3,6	40226 Optimering af processer på CNC-overfræser
3,8	40269 Overfladebehandling, manuel sprøjte, træindustri
3,3	40278 Produktionsgrundlaget i træindustrien
4,1	40269 Renovering af ældre møblers overflade
3,5	40200 Sandpapir
4,2	40181 Styrkesortering af brædder og planker i nåltræ
4,0	40306 Symaskiner og værktøjer til fremstilling af betræk
4,0	40308 Syning af møbelbetræk til siddemøbler
3,7	40227 Tegningsfremstilling i CAD, trindustri
4,0	40304 Tilskæring af betræk til siddemøbler
3,6	40992 Træ og Aluminium – Døre/vinduer i træindustrien
3,7	40248 Træbearbejdning på bordfræser
3,4	40189 Træsvind, udvidelse og opskæringsformer

Kilde: Viskvalitet.dk

Der er en lang række arbejdsmarkedsuddannelser, der ikke kan ses resultater for. Der skal være mindst 35 besvarelser inden for søgeområdet, og selvom der er udvalgt resultater for perioden fra 1. kvartal 2010 til og med 2. kvartal 2012, er der mange arbejdsmarkedsuddannelser, hvor der ikke er mindst 35 besvarelser.

Hvis skolerne gennemfører en tilsvarende analyse af evalueringsresultaterne, kan de se resultaterne for egen skole, selvom der er færre end 35 besvarelser. Dermed kan skolerne bidrage til at belyse evalueringsresultaterne af de øvrige arbejdsmarkedsuddannelser.

Opsamling

Det kan således konkluderes ud fra en analyse af de tilgængelige resultater fra Viskvalitet.dk, at evalueringsresultaterne af arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg ligger betydeligt lavere, end det er tilfældet for arbejdsmarkedsuddannelser inden for andre efteruddannelsesudvalg.

Resultatet gør sig gældende både med udgangspunkt i de enkelte spørgsmål, i de enkelte uddannelser og med udgangspunkt i de enkelte skoler.

I det følgende analyseres resultaterne af virksomhedernes evalueringer i Vis.kvalitet.dk.



Virksomhedsevalueringerne

En repræsentativ del af de virksomheder, hvis medarbejdere deltager i arbejdsmarkedsuddannelser, skal deltage i en evaluering med Viskvalitet.dk. Skolerne skal sende skemaet til virksomhederne enten i papirform eller i en mail med et link direkte til Viskvalitet.dk.

Der har i den udvalgte periode i alt kun været 33 virksomheder, der har besvaret spørgsmål i Viskvalitet.dk i relation til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

I det følgende kommer først en kort introduktion til de fælles spørgsmål i Viskvalitet.dk, hvorefter der sættes fokus på resultaterne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

De fælles virksomhedsspørgsmål i Viskvalitet.dk

Virksomhederne bliver bedt om at besvare fire spørgsmål, der vedrører medarbejderens deltagelse i kurset.³

Spørgsmålene kan ses i boksen herunder.

Virksomhedsspørgsmål i Viskvalitet.dk

Virksomhederne bliver bedt om at svare på følgende spørgsmål:

1. I hvilken grad fik virksomhedens medarbejder/medarbejdere plads på kurset på det ønskede tidspunkt?
2. I hvilken grad svarer udbyttet af kurset til virksomhedens behov?
3. I hvilken grad har medarbejderen/medarbejderne haft mulighed for at anvende udbyttet af kurset?
4. Vil du anbefale dette kursus til andre?

³ Virksomhederne bliver desuden bedt om at svare på fire baggrundsspørgsmål, f.eks. om hvor mange medarbejdere virksomheden beskæftiger.

Ved de tre første spørgsmål har virksomhederne mulighed for at svare:

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I begrænset grad
- Slet ikke
- Ved ikke / Ikke relevant

Ved det sidste spørgsmål har virksomhederne mulighed for at svare:

- Ja, helt sikkert
- Ja, sandsynligvis
- Måske
- Sandsynligvis ikke
- Nej, helt sikkert ikke
- Ved ikke / Ikke relevant

Hvert af de fem første svar tæller mellem 0 og 5 point – jo højere grad (positivt svar), jo flere point. Der udregnes et gennemsnit ud fra alle fire svar, men det er også muligt at se gennemsnitsresultater med udgangspunkt i de enkelte spørgsmål.

Efteruddannelsesudvalget – og alle andre interesserede – har mulighed for at se evalueringresultaterne. Der er blot det krav, at der inden for det datagrundlag, man søger resultater på, skal være mindst fem respondenter. Skolerne kan altid se resultaterne af de evalueringsskemaer, de selv har udsendt til virksomhederne, uanset hvor få svar der er.

I slutningen af evalueringsskemaet har virksomhederne mulighed for at uddybe deres svar i to felter. De kan uddybe deres svar i forhold til 'Hvad der er positivt ved kurset og uddannelsesstedet' og 'Hvis der er noget, der ønskes forbedret ved kurset og uddannelsesstedet'.

Resultater af virksomhedsevalueringerne

Det er vigtigt at være opmærksom på, at 33 virksomhedsevalueringer er et forholdsvist lille antal virksomhedsevalueringer at bygge en analyse på – især set i lyset af, at evalueringerne dækker en periode på 2½ år.

Resultaterne af alle virksomhedsevalueringerne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg i perioden fra 1. kvartal 2010 og til og med 2. kvartal 2012 viser et gennemsnitsresultat på 3,7.

Det er et tal, der kan være svært at forholde sig til, hvis man ikke kan holde det op imod noget. Således er landsgennemsnittet 4,2, og de øvrige efteruddannelsesudvalgs gennemsnit ligger mellem 3,8 og 4,4. Træets Efterud-

dannelsesudvalg er det eneste efteruddannelsesudvalg, der har et gennemsnit på 3,7.

Det er for perioden kun muligt at se evalueringsresultater fra Herningsholm Erhvervsskole. På de øvrige skoler er der færre end 5 virksomheder, der har deltaget i en evaluering i perioden, og derfor er det ikke muligt at se resultaterne.

Evalueringsresultatet for Herningsholm Erhvervsskoler er 3,8.⁴

En analyse af resultaterne opgjort på de fire spørgsmål viser, at virksomhederne svarer mest positivt på spørgsmålet om, hvorvidt virksomhedens medarbejder fik plads på kurset på det ønskede tidspunkt. Virksomhederne svarer mindst positivt på spørgsmålet om, i hvilken grad medarbejderen har haft mulighed for at anvende udbyttet af kurset.

Se evalueringsresultaterne for Træets Efteruddannelsesudvalg af alle fire spørgsmål i boksen herunder. I parentes står landsgennemsnittet.

Evalueringsresultater med udgangspunkt i virksomheds-spørgsmål i Viskvalitet.dk

- fordelt på de enkelte spørgsmål

4,3 (4,3)	I hvilken grad fik virksomhedens medarbejder/medarbejdere plads på kurset på det ønskede tidspunkt?
3,4 (4,1)	I hvilken grad svarer udbyttet af kurset til virksomhedens behov?
3,1 (3,8)	I hvilken grad har medarbejderen/medarbejderne haft mulighed for at anvende udbyttet af kurset?
4,2 (4,4)	Vil du anbefale dette kursus til andre?

På nær spørgsmålet om, hvorvidt virksomhedens medarbejder fik plads på kurset på det ønskede tidspunkt, så ligger evalueringsresultaterne på spørgsmålene lavere for Træets Efteruddannelsesudvalg, end det er tilfældet for landsgennemsnittet.

På spørgsmålet om, i hvilken grad udbyttet af kurset svarer til virksomhedens behov, svarer virksomhederne inden for Træets Efteruddannelsesud-

⁴ Evalueringsresultatet ligger højere end gennemsnittet for Træets Efteruddannelsesudvalg, da de andre skolars resultater tæller med, selvom det ikke er muligt at se skolernes resultater, fordi de har færre end fem besvarelser.

valg 0,7 point lavere end landsgennemsnittet, hvilket må siges at være et påfaldende lavt evalueringsresultat.

Der er også et påfaldende lavt evalueringsresultat i forhold til spørgsmålet om medarbejderens mulighed for at anvende udbyttet af kurset. Her er evalueringsresultatet ligeledes 0,7 point under landsgennemsnittet.

Evalueringsresultaterne peger således på, at de virksomheder, der har deltaget i evalueringen, ikke synes, at kurserne i tilstrækkelig grad tilgodeser virksomhedernes behov, og at medarbejderne som følge deraf ikke har haft mulighed for at anvende det, de har lært. Det kan virke lidt overraskende, at virksomhederne samtidig er positive over for at anbefale kurset til andre. Her gives 4,2 point, hvilket kun er 0,2 point under landsgennemsnittet.

En nærmere analyse af, hvorfor evalueringsresultaterne er så meget lavere for Træets Efteruddannelsesudvalg end for de øvrige efteruddannelsesudvalg – og lavere end landsgennemsnittet som helhed – kan gå to veje:

- En analyse af de enkelte skolars evalueringsresultater
- En analyse af de enkelte uddannelsers evalueringsresultater

Som tidligere nævnt er det dog kun muligt at se resultater af virksomheds-evalueringer i forhold til én skole, da de øvrige skoler ikke har fået mindst fem besvarede evalueringsskemaer. Skolerne kan dog selv se alle evalueringresultater – også selvom der f.eks. kun er 1-2 besvarelser. De har også mulighed for at se eventuelle skriftlige kommentarer fra virksomhederne.



Det har heller ikke været muligt at gennemføre en nærmere analyse af evalueringsresultater af de enkelte uddannelser, da der ikke på nogle af uddannelserne er gennemført mindst fem evalueringer.

En nærmere forklaring på de lave evalueringsresultater må søges i en dialog mellem skolerne og de virksomheder, hvis medarbejdere deltager i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Desuden kan skolerne i en periode vælge at sende evalueringsskemaer til alle de virksomheder, der har medarbejdere, der deltager i arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Desuden kan uddannelses-/virksomhedskonsulenter, uddannelsesledere og faglærere i deres dialog med virksomhederne gøre en ekstra indsats for at motivere virksomhedslederne til at besvare evalueringsskemaet.

En øget informationsindsats i forhold til virksomhederne kan evt. bidrage til, at der kommer så mange evalueringsresultater, at skolerne kan analysere resultaterne for de enkelte arbejdsmarkedsuddannelser.

Hvis virksomhederne skal finde motivationen til at besvare evalueringsskemaet, er det vigtigt, at skolerne viser virksomhederne, at de bruger såvel deltagerevalueringerne som virksomhedsevalueringerne aktivt i kvalitetsudvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne.

4. Årsager til lav deltagelse i AMU

Analysen af evalueringsresultaterne i Viskvalitet.dk, der er gennemført i kapitel 3, viser, at der er en lavere gennemsnitlig tilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne inden Træets Efteruddannelsesudvalg end det er tilfældet inden for andre efteruddannelsesudvalg.

Interviewene har afdækket nogle af årsagerne til, at træ- og møbelbranchen kun i begrænset omfang anvender arbejdsmarkedsuddannelserne.

Selvom det foregående kapitel har vist, at deltager- og virksomhedstilfredsheden er lavere inden for Træets Efteruddannelsesudvalg end inden for andre efteruddannelsesudvalg, er der ikke noget i interviewene med virksomhedsledere og medarbejdere, der peger på, at der er en dyb generel og grundlæggende utilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne. Flere af interviewpersonerne giver således udtryk for, at de er meget tilfredse med arbejdsmarkedsuddannelserne.

Med udgangspunkt i de gennemførte interview beskrives i det følgende nogle forskellige årsager til den lave deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien. Dette gøres under overskrifterne:

- Uddannelseskultur i virksomhederne
- Afstand til skolerne
- Økonomisk pres og travlhed i virksomhederne
- AMU modsvarer ikke virksomhedernes behov
- Begrænset kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne
- Utilstrækkelig synlighed
- Få oprettede AMU-hold

Uddannelseskultur i virksomhederne

Interviewene har afdækket store forskelle i virksomhedernes fokus på kompetenceudvikling af medarbejderne. I nogle af virksomhederne er der overhovedet ikke fokus på efteruddannelse af medarbejderne, mens der i andre virksomheder er en systematisk og struktureret tilgang til medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse.

Det er især en del af de små virksomheder, der er kendetegnet ved ikke at have fokus på kompetenceudvikling af deres medarbejdere, men der er også nogle af de større virksomheder, der ikke har fokus på kompetenceudvikling.

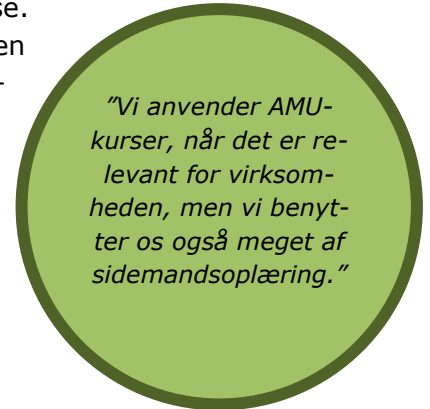
Ledelsesfokus på uddannelse

Et helt centralt element for uddannelseskulturen i virksomhederne er ledelsens tilgang. Hvis ledelsen ikke har fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, kan det være overordentligt svært for medarbejderne at få mulighed for at deltage i efteruddannelse. Dels har medarbejderne svært ved at finde motivationen til at deltage i efteruddannelse, og dels er det svært for dem at presse på for at deltage i efteruddannelse. Dette gælder også, selvom medarbejderne har en overenskomstmæssig ret til at deltage i efteruddannelse.

I en af de virksomheder, hvor ledelsen har fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, deltager medarbejderne i mange forskellige typer af arbejdsmarkedsuddannelser.

Lederen siger:

"Vi anvender AMU-kurser, når det er relevant for virksomheden, men vi benytter os også meget af sidemandsoplæring."



Medarbejderne i denne virksomhed deltager f.eks. i AMU, der kan lære dem mere om:

- Overfladebehandling
- Bearbejdning af træ
- Maskinstyring – betjening af maskinerne
- LEAN
- Kvalitetsstyring og kvalitetsbevidsthed
- Teambuilding/teamsamarbejde.

Der gennemføres kurser hvert år i lavsæsonen, som for denne virksomhed er i perioden fra januar til marts.

Der er også andre virksomheder, der har en stærk uddannelseskultur.

En leder fortæller:

"Alle medarbejdere er meget motiverede for at komme på kurser. Det ligger i hele kulturen på arbejdspladsen, at man deltager i uddannelse. "

Også i denne virksomhed deltager medarbejderne i mange forskellige arbejdsmarkedsuddannelser, de deltager i leverandørkurser, og der gennemføres også forskellige former for interne kurser i virksomheden.

Det er typisk sådan, at hvis en virksomhedsledelse melder ud, at det er vigtigt for virksomheden, at medarbejderne deltager i kompetenceudvikling, så

har medarbejderne typisk let ved at finde motivationen til at deltage – og de deltager rent faktisk også i kompetenceudvikling.

En leder fortæller:

"Allerede ved ansættelsen spørger vi medarbejderne, om de er klar på at deltage i udvikling af virksomheden og i kompetenceudvikling. Vi siger til dem, at de skal være klar over, at det er noget, vi lægger stor vægt på i virksomheden."

En anden virksomhedsleder lægger stor vægt på medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling af hensyn til fleksibiliteten. Lederen siger:

"Det er vigtigt at fastholde medarbejdernes deltagelse i uddannelse. Det giver en større fleksibilitet, og medarbejderne har meget med, når de går herfra."

I nogle af virksomhederne er det et krav, at medarbejderne deltager i kompetenceudvikling. Dette er et vigtigt 'signal', som den øverste virksomhedsledelse sender til både sine mellemledere og medarbejdere, og som bidrager til at flere deltager. Hvis det ikke er et krav, kan det i en del tilfælde betyde, at der ikke gennemføres efteruddannelse af medarbejderne, selvom ledelsen har intentioner om det.

En virksomhedsleder siger:

"Det er virksomhedens ansvar at få motiveret medarbejderne til at deltage i kompetenceudvikling, og hos os går det rigtig godt. Medarbejderne er meget interesserede i, hvad der foregår i virksomheden."

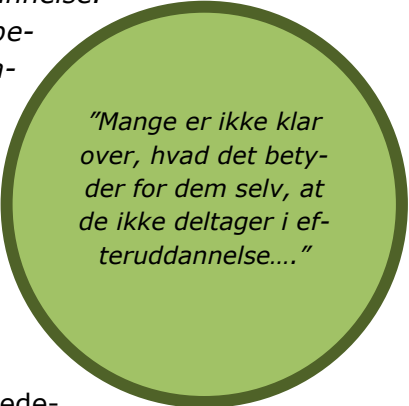
Når virksomhederne investerer penge og timer i kompetenceudvikling af medarbejderne, hænger det ofte sammen med, at de ser et helt nødvendigt behov herfor. En leder siger:

"Jo mere automatiseret produktionen bliver, desto mere skal medarbejdernes kompetencer styrkes, for de skal være med på vognen. Det er medarbejdernes ansvar at få lagt det [efteruddannelse, red.] på bordet. De er motiverede, og meget interesserede i, hvad der foregår i virksomheden. Vi må også ud og spørge medarbejderne, så vi kan komme i den rigtige retning. Vi får deres ærlige mening, og vi får en god dialog."

Andre virksomheder har ikke den samme succes med at hjælpe medarbejderne til at finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling.

En leder fortæller:

"Umiddelbart er medarbejderne ikke motiverede for at deltage i efteruddannelse. De deltager primært, når de bliver presset til det, selvom vi opfordrer til, at de 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... Måske hænger det sammen med, at vores arbejdsledere nok ikke er lige så positivt indstillede til medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse, fordi det er dem, der skal undvære medarbejderne."



"Mange er ikke klar over, hvad det betyder for dem selv, at de ikke deltager i efteruddannelse..."

Der er i interviewene eksempler på virksomhedsledere, der mener, at det er omsonst at efteruddanne medarbejderne. Der er også enkelte ledere, der mener, at det kan være en direkte ulempe for virksomheder, hvis medarbejderne deltager i efteruddannelse – enten fordi medarbejderne vil kræve mere i løn, hvis de får efteruddannelse, eller fordi medarbejderne vil søge job hos konkurrenterne, hvis de får øget deres kompetenceniveau.

Der er gennemført et interview med en leder fra en virksomhed, som fortæller, at virksomheden ofte kan rekruttere sig til de kompetencer, de har behov for, og at det mindsker behovet for, at medarbejderne deltager i kompetenceudvikling.

Lederen siger:

"Vi får nye medarbejdere med gode kompetencer gennem uopfordrede ansøgninger, så de nyansatte har slet ikke behov for at deltage i AMU."

Lederen fortæller dog, at virksomheden tidligere har benyttet sig meget af AMU, og at virksomheden også har flere ansatte, der har gennemført en uddannelse som produktionsassistent.

Ledelsesfokus på medarbejdernes kompetenceudvikling må altså siges at være den helt afgørende faktor for, at medarbejderne rent faktisk deltager i kompetenceudvikling, f.eks. gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Tillidsrepræsentanternes fokus på kompetenceudvikling

I nogle af de større virksomheder, hvor medarbejderne har tillidsrepræsentanter, gør disse typisk en indsats for, at kollegaerne deltager i kompetenceudvikling.

Dette ikke mindst med udgangspunkt i medarbejdernes ret til selvvalgt uddannelse.

Medarbejdernes ret til selvvalgt uddannelse med løntilskud⁵ giver mulighed for, at medarbejderne – inden for visse rammer – selv kan vælge, hvilke efteruddannelser de ønsker at deltage i.

Der er i interviewene eksempler på virksomheder, hvor tillidsrepræsentanterne i samarbejde med ledelsen hjælper medarbejderne til at finde de kurser, som medarbejderne ønsker at deltage i. Desuden er det tillidsrepræsentanter, der også hjælper kollegaerne med det administrative arbejde i forbindelse med ansøgning om løntilskud til selvvalgt uddannelse. I andre virksomheder er der en medarbejder i administrationen, der har sat sig ind i reglerne, så de kan hjælpe medarbejderne med at søge tilskud.

Uddannelsesplanlægning i nogle virksomheder

Gennemførelse af kompetenceudvikling i virksomhederne kræver i større eller mindre grad, at virksomhederne planlægger medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling.

Uddannelsesplanlægningen bør være systematisk, og den bør både tage udgangspunkt i virksomhedernes strategi og i medarbejdernes behov og ønsker. Endelig er det en fordel for såvel virksomheden som medarbejderne, at planlægningen er langsigtet.

I 2/3 af de interviewede virksomheder anvendes der medarbejderudviklingssamtaler (MUS). En leder fortæller:

”Hos os er det den nærmeste produktionsleder, der afholder MUS med medarbejderne. Vi afholder MUS på 1 ½ time, hvor vi snakker med medarbejderne om deres kompetencer, og vi laver en plan for hver enkelt medarbejder.”

⁵ Retten til selvvalgt uddannelse forudsætter, at medarbejderne er ansat på en virksomhed med en overenskomst, der giver denne ret, og at medarbejderen har arbejdet på virksomheden i mindst tre måneder.

Nogle af virksomhederne prøver at sikre en systematisk kompetenceudvikling af medarbejderne gennem afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler, der bl.a. har fokus på kompetenceudvikling.

En leder fortæller:

"Ved medarbejderudviklingssamtalerne tager vi stilling til medarbejdernes kompetenceudvikling, for punktet fremgår af den spørgeguide, vi anvender ved samtalerne, når vi gennemfører MUS."

Lederen fortæller dog også, at medarbejderne ofte ikke selv efterspørger efteruddannelse. Det er i praksis typisk kun, hvis de skal til at arbejde med et nyt produkt, at de synes, at de har behov for kompetenceudvikling. Under interviewet reflekterer lederen over denne kendsgerning, og han fortsætter med at sige:

"Når medarbejderne siger, at de kan det, de skal kunne, så accepterer vi det ofte... men vi har jo brug for kompetenceudvikling et eller andet sted, men vi gør bare ikke opmærksom på det..."

En anden virksomhedsleder fortæller, at de arbejder meget systematisk med kompetenceudvikling af medarbejderne, og at det bygger på medarbejderudviklingssamtaler.

Lederen fortæller:

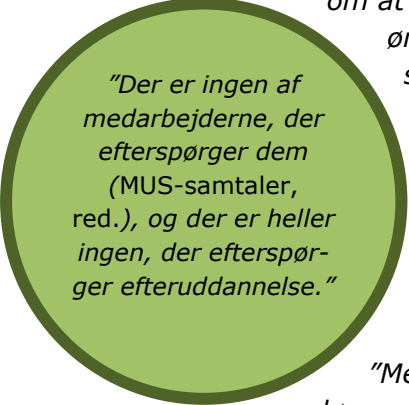
"Vi har i virksomheden indført et screeningsprojekt, hvor vi afholder medarbejderudviklingssamtaler med medarbejderne om, hvad deres mål skal være... hvad de kunne tænke sig at arbejde med. Vi har medarbejdere, der gerne vil videre til nye jobs og arbejdsområder for at få nye erfaringer, og deltagelse i nogle få kurser kan måske føre dem derhen".

Det fremgår af resten af interviewet, at medarbejderne deltager i en række forskellige kurser, der tilgodeser både virksomhedens behov og medarbejdernes ønsker.

Det er dog ikke således i alle virksomhederne, at medarbejderudviklingssamtalerne rent faktisk har et fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling. Det er heller ikke sådan, at samtalerne om medarbejdernes kompetenceudvikling automatisk betyder, at virksomhederne efterfølgende gennemfører en systematisk planlægning af medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse.

En interviewperson fortæller:

"Vi afholder medarbejderudviklingssamtaler i virksomheden, men vi bruger dem egentlig ikke til primært at tale om efteruddannelse. Vi kommer ind på efteruddannelse, da det er et punkt i det skema, vi bruger til MUS, men det er ikke det helt store. Til samtalerne spørger vi, om medarbejderen har ønsker om at deltage på kurser, og det er der ingen, der udtrykker ønske om... hvis medarbejderne ikke ved, hvad der er, så siger medarbejderne: 'Nej!'"



"Der er ingen af medarbejderne, der efterspørger dem (MUS-samtaler, red.), og der er heller ingen, der efterspørger efteruddannelse."

Andre virksomheder gennemfører ikke medarbejderudviklingssamtalerne, selvom medarbejderne ifølge lederen faktisk har krav på en samtale hvert år.

Lederen fortæller:

"Medarbejderne har krav på en samtale hvert år, og min dør er altid åben, men vi gennemfører ikke formelle samtaler... Der er ingen af medarbejderne, der efterspørger dem, og der er heller ingen, der efterspørger efteruddannelse."

Der er dog flere af virksomhederne, der har rigtig gode erfaringer med en langsigtet og systematisk planlægning af medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse. Den systematiske og langsigtede planlægning af medarbejdernes uddannelse betyder bl.a., at kompetenceudviklingen af medarbejderne foregår i perioder på året, hvor virksomhederne har nedgang i produktionen.

En virksomhedsleder fortæller:

"Vi udarbejder uddannelsesplaner for alle medarbejdere. De fleste vil gerne videre til nye jobfunktioner, og det hjælper vi dem med ved at sørge for, at de kommer på kurser".

Virksomheden er meget åben over for medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse, og de betaler fuld løn til de medarbejdere, der deltager i efteruddannelse, som virksomheden aktuelt har brug for, f.eks. CNC-kurser og kurser i overfladebehandling.

Afstand til skolerne

Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole er de eneste to udbydere af AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. De to skoler ligger i en afstand af ca. 50 km, hvilket betyder, at mange potentielle AMU-deltagere har lang transport til de to skoler.

Flere af interviewpersonerne peger på, at den lange afstand til de to AMU-udbydere inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er en væsentlig hindring for, at virksomhedernes medarbejdere benytter sig af de fagrettede arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien.

Mange medarbejdere er ikke interesserede i lang transporttid for at deltage i AMU, og ifølge interviewpersonerne er der også mange, der ikke er interesserede i at være væk hjemmefra, hvis de bor så langt fra skolerne, at det er nødvendigt for dem at bo på skolen under uddannelsen.

I nogle tilfælde er det dog også virksomhedslederne, der som udgangspunkt ikke mener, at virksomheden bør sende medarbejderne på AMU, hvis skolen ligger langt fra medarbejderens bopæl.

En leder fra en virksomhed, der ligger langt fra de to AMU-udbydere, siger:

"Jeg ved godt, hvad der findes af arbejdsmarkedsuddannelser, men vi sender ikke folk med familier af sted."

Her er det altså en leder, der giver udtryk for, at han ikke synes, at virksomheden kan være bekendt at bede medarbejderne om at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, fordi AMU-udbyderne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg ligger langt fra virksomheden.

Der er ingen tvivl om, at afstanden til uddannelsesstedet har betydning for, om nogle af medarbejderne i branchen kan finde motivationen til at deltage i AMU. Erfaringer fra andre brancher viser dog, at det er muligt for medarbejderne at acceptere, at de skal deltage i AMU, selvom de bor så langt fra uddannelsesstedet, at de bliver nødt til at bo på skolen under kurset.

Om medarbejderne kan finde motivationen på trods af lang afstand til skolen, hænger i høj grad sammen med, hvordan ledelsen sætter AMU på dagordenen over for medarbejderne. Fortæller ledelsen medarbejderne om hensigten med kurset, og hvad det betyder for virksomheden, at medarbejderne deltager i kompetenceudvikling, vil langt de fleste medarbejdere med glæde deltage i AMU.

Økonomisk pres og travlhed i virksomhederne

De senere års finanskrise har sat de fleste virksomheder inden for træ- og møbelindustrien under hårdt pres, og nogle har derfor valgt at nedprioritere medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse.

En virksomhedsleder siger:

"Siden 2009 har vi vejet efteruddannelsesbehovet for medarbejderne op mod virksomhedens økonomi, og derfor er der næsten ingen medarbejdere, der har deltaget i AMU siden da."

Virksomhederne har foretaget mange besparelser, og nogle har 'skåret helt ind til benet', så de kun lige har de medarbejdere ansat, de skal bruge i hverdagen.

Dette gør virksomhederne sårbare ved f.eks. sygdom og medarbejdernes deltagelse i uddannelse. Lederne oplever, at de simpelthen ikke kan undvære medarbejderne.

En virksomhedsleder siger:

"Vi benytter os ikke af AMU i øjeblikket, fordi vi har haft meget travlt de sidste par år."

En anden leder siger:

"Vi har for travlt til, at medarbejderne kan deltage i AMU, for vi har kun lige det antal medarbejdere, vi skal bruge. Vi klarer os med sidemandsoplæring."

Udfordringerne med den manglende fleksibilitet er særligt udbredte i de mindre virksomheder, der i visse tilfælde kun har én medarbejder eller evt. ganske få medarbejdere, der kan bestride de forskellige arbejdsfunktioner.

Der er dog også virksomheder, der på trods af økonomisk pres og travlhed sørger for kompetenceudvikling af medarbejderne. Stort set alle virksomheder har tidspunkter på året, hvor der er nedgang i produktionen, og nogle har endog perioder, hvor de helt har lukket produktionen. Disse lukkeperioder kan med fordel anvendes til kompetenceudvikling af medarbejderne, hvilket nogle af de interviewede virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de har rigtig gode erfaringer med.

AMU modsvarer ikke alle virksomhedernes behov

Som det fremgår af de foregående afsnit har interviewpersonerne mange forskellige forklaringer på, at nogle virksomheder kun i ringe grad eller slet ikke benytter sig af arbejdsmarkedetsuddannelserne.

En del af de årsager, som interviewpersonerne peger på, har både skolerne og Træets Efteruddannelsesudvalg svært ved at handle i forhold til. Andre af årsagerne kan skolerne og Træets Efteruddannelsesudvalg måske være med til at påvirke i positiv retning.

Nogle af interviewpersonerne giver udtryk for, at skolernes maskiner og udstyr er så forældede, at virksomhedens medarbejdere ikke kan have glæde af blive undervist på skolerne. Det er klart, at skolerne ikke på alle områder kan have det sidste nye udstyr og maskiner, for det er økonomien ikke til. Man må dog gå ud fra, at skolerne har det udstyr og de maskiner, der skal til for at gennemføre en kvalificeret undervisning i forhold til de arbejdsmarkedsuddannelser, der indgår i de FKB'er, som skolerne har fået udbudsretten til.

Interviewpersonernes udsagn peger dog på, at der kan være behov for, at virksomhederne bliver informeret om, at skolerne kan sikre, at deltagerne opnår de kompetencer, der er beskrevet i AMU-målene, også selvom udstyr og maskiner måske ikke er lige så nyt, som det nogle af virksomhederne har.

Flere virksomhedsledere fortæller, at de primært får gennemført de maskinrelaterede arbejdsmarkedsuddannelser ude i virksomheden. En af lederne siger:

"Hvis medarbejdere skal deltage på AMU, så skal maskinerne være opdateret og svare præcist til de maskiner, vi anvender i virksomheden. Derfor har vi flere gange afholdt kurser på virksomheden i samarbejde med skolen."

At afholde arbejdsmarkedsuddannelserne ude i virksomheder er primært en mulighed, som virksomheder med mange medarbejdere med samme efteruddannelsesbehov kan benytte sig af.

Nogle interviewpersoner fortæller, at AMU ikke kan tilgodese virksomhedens kompetenceudviklingsbehov, da de f.eks. har nogle helt specifikke behov for oplæring i betjening af maskiner, som ikke kan tilgodeses af AMU.

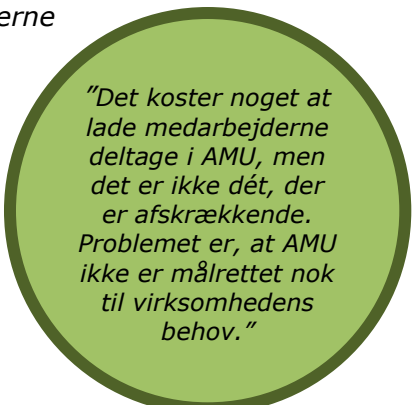
Andre er kritiske i forhold til nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne, fordi de mener, at der undervises i for meget, der ikke er relevant. En leder siger om virksomhedens erfaringer med AMU:

"Enkelte kurser var utilfredsstillende. Det var for lidt relevant for vores medarbejdere. Læreren kunne ikke relatere undervisningsstoffet til vores virksomhed og de behov, medarbejderne har for kompetenceudvikling. Når kurser bliver udbudt som hyldevarer for alle virksomheder, er det ikke godt."

En anden virksomhedsleder siger:

"Det koster noget at lade medarbejderne deltage i AMU, men det er ikke dét, der er afskrækkende. Problemet er, at AMU ikke er målrettet nok til virksomhedens behov."

En interviewperson mener, at medarbejderne ikke har glæde af at deltage i AMU, da faglærerne ikke er dygtige nok, og da faglærerne ikke har aktuelle praksiserfaringer.



"Det koster noget at lade medarbejderne deltage i AMU, men det er ikke dét, der er afskrækkende. Problemet er, at AMU ikke er målrettet nok til virksomhedens behov."

Endelig er der en interviewperson, der ikke ønsker at benytte sig af AMU, da han mener, at der er for mange useriøse AMU-deltagere, og at dette er demotiverende for de øvrige deltagere.

Kritikken kommer dog ikke kun fra virksomheder, der ikke benytter sig af AMU. En leder, fra en virksomhed, der jævnligt har medarbejdere, der deltager i AMU, siger:

"Der er for mange deltagere i AMU, der får et 'tilstedeværelsesbevis', selvom de reelt ikke har fået noget ud af at deltage i kurset, og det synes jeg er et stort problem".

Virksomhedslederen kommer med en påstand, som det både kan være svært at bevise og modbevise. Kommentaren er blot medtaget her for at sætte fokus på vigtigheden af at få videreformidlet, at faglærere og skoler står inde for kvaliteten af arbejdsmarkedsuddannelser, og at der kun udstedes AMU-uddannelsesbeviser til deltagere, der rent faktisk har opnået de faglige kompetencer, der er beskrevet i AMU-målene.

Begrænset kendskab til AMU

Interviewene har vist, at der er såvel ledere som medarbejdere i træ- og møbelindustrien, der kun har et begrænset kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne. Dette betyder f.eks., at de ikke har et tilstrækkeligt grundlag for at vurdere, om der er relevante arbejdsmarkedsuddannelser, som medarbejderne kan deltage i.

Desuden er der en del ledere og medarbejdere, der heller ikke har kendskab til de økonomiske muligheder og betingelser for deltagelse i AMU. Ligesom der er en del, der ikke har kendskab til muligheder og betingelser for, at medarbejderne kan bo på skolen under deltagelse i en arbejdsmarkedsuddannelse. En større viden herom kunne måske bidrage til, at flere ville benytte sig af muligheden.

I nogle virksomheder er der tillidsrepræsentanter, der har en rimelig viden om medarbejdernes forskellige muligheder for at deltage i kompetenceudvikling, f.eks. også om mulighederne for at deltage i selvvalgt uddannelse med løntilskud. Det kan dog også for tillidsrepræsentanterne være svært at have overblik over de mange forskellige kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger inden for AMU.

Interviewene har vist, at der er mange virksomhedsrepræsentanter, der ikke ved, hvor de skal finde relevante oplysninger om AMU. Nogle interviewpersoner har tæt kontakt til de to AMU-udbydere inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, f.eks. fordi de også har erhvervsuddannelseselever, der er tilknyttet en af de to skoler. Disse interviewpersoner ringer ofte til skolerne, når de skal have oplysninger om mulighederne for at deltage i AMU.

Utilstrækkelig synlighed af AMU

De virksomheder, der ikke har en tæt kontakt til skolerne, har forskellige strategier, når de skal søge efter medarbejdernes muligheder for at deltage i AMU. Nogle søger på Uddannelsesguiden (www.ug.dk), mens andre søger på Uddannelsesadministration (www.uddannelsesadministration.dk). Der er også nogle, der forsøger at 'google' sig frem til AMU-mulighederne på internettet, og dette afstedkommer nogle gange en masse søgeresultater, som de reelt ikke kan bruge til noget.

Som det fremgår af ovenstående er det ofte lidt tilfældigt, hvordan virksomhederne får oplysninger om de kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU. Virksomhederne får ikke en samlet oversigt over de forskellige muligheder, når de søger mere eller mindre tilfældigt efter arbejdsmarkedsuddannelser på nettet.

Der er dog også interviewpersoner, der søger oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelserne på Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskoles websider.

Træets Efteruddannelsesudvalg har valgt at synliggøre arbejdsmarkedsuddannelserne inden for deres uddannelsesområder gennem AMUKURS (www.amukurs.dk). Interviewene viser også, at der er nogle af interviewpersonerne, der har kendskab til AMUKURS. Det er typisk virksomhedsledere, der er involveret i uddannelsespolitisk arbejde, der har kendskab til AMUKURS, og som benytter sig af denne mulighed.

Oplysninger på skolernes websider

På Skive Tekniske Skoles webside er der oplistet samtlige 133 arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, som skolen udbyder. Se i boksen herunder, hvad der står på websiden.

Vi udbyder disse kurser inden for området Træ- og møbelindustri

På Skive Tekniske Skole gennemføres i alt 113 kurser inden for Træ- og møbelindustri. Derudover tilbyder vi kurser sammensat efter dit eget valg, for eksempel Åbent værksted, hvor du kan vælge mellem vore mere end 100 forskellige AMU forløb af varighed fra 1 til 5 dage.

Forhør om muligheder, så hjælper vi med at sammensætte det forløb, der passer dig. Vælg i listen herunder for at se kursusbeskrivelse, tidspunkter, varighed mv. for de enkelte kurser.

Når man vælger et kursus på listen kan man læse målbeskrivelsen for arbejdsmarkedsuddannelsen, og der er også oplysninger om varighed og brugerbetaling. Typisk er det dog sådan, at man ikke får konkrete oplysninger om, hvornår det pågældende kursus gennemføres. Der står blot, at kurset afvikles efter behov. Dette hænger naturligvis sammen med den meget lave søgning, der er til mange af arbejdsmarkedsuddannelserne, og som gør, at skolen ikke har mulighed for at oprette hold. Se teksten i boksen herunder.

40211 CNC-styret overfræser, maskinlære, træ

Varighed
1 dag
Min. antal deltagere
8
Afvikles
Efter behov
Brugerbetaling
118,-

Deltagerne kender bestykningsmulighederne på 3-aksede CNC-styrede overfræsere, motorer, spindler, optagelser, bordtyper, værktøjsvekslere og styringer og kan gennemføre kørsel til referencepunkt, udføre stop- og nødstop-procedure samt betjene maskinen til givne fræseopgaver.

Deltagerne kan endvidere udvælge, montere og udmåle værktøj og indtaste data i værktøjsbank samt udmåle em-nenulpunkt og indstille korrekt omdrejningshastighed i forhold til værktøj, sikkerhed og fræseopgave.

Deltagerne kan vurdere og tilrette indstillingerne på maskinen, så den overholder DS/EN 848-3.

På Herningsholm Erhvervsskoles webside kan man under overskrifterne 'Træ-industri' og 'Robot-kurser' finde relevante arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien på én lang alfabetisk liste.

Man kan desuden under overskriften 'Træ-industrien' søge arbejdsmarkedsuddannelser inden for følgende fem faglige områder:

- CNC teori
- CNC praktisk
- Overfladebehandling
- Maskin- og værktøjsteknik
- Styrkesortering

Ud for hver af de oplyste arbejdsmarkedsuddannelser er en angivelse af, hvor mange hold der er oprettet inden for de enkelte uddannelser. Det fremgår også, om der er ledige pladser på de oprettede hold, og er der ikke oprettet hold, står der 'Kontakt skolen'.



Hvis man f.eks. vælger oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelsen 'Optimering af processer på CNC overfræser' får man nedenstående skærmbillede. Se boksen herunder.

HERNINGSHOLM
VIRKSOMHEDSCENTER

↓ KURSER

EL OG VVS

FRISØR

IT OG REGNSKAB

LEDER- OG PERSONALKURSER

LOVPLIGTIGE-/SIKKERHEDSKURSER

METAL-INDUSTRI

METAL-KURSER HOS FLEKTEK

MURER-/STRUKTØR/ENTREPRENØR

ROBOT-KURSER

SPECIELT FOR LEDIGE

TANDKLINIKASSISTENT

TEKNIISK DESIGNER

TRANSPORT/LAGER/LOGISTIK

TRÆ-INDUSTRI

CNC teori

CNC praktisk

Overfladebehandling

Maskin- og værktøjsteknik

Styrkesortering

TØMRER

CNC PRAKTISK - OPTIMERING AF PROCESSER PÅ CNC OVERFRÆSER

Valgte hold

Kursussted	Herningsholm Erhvervsskole, Lillelundvej 21, 7400 Herning
Tilmeldingsfrist	6. december 2012
Startdato	6. december 2012
Slutdato	7. december 2012
Varighed	2,0 dage
Deltagerpris	238,00 kr.
Pris for ledige	1410,00 kr.
Pris udenfor AMU-målgruppe	1410,00 kr.
Undervisningstid	08:00-15:24
Beskrivelse	CNC Praktisk - Optimering af processer på CNC overfræser
Kontaktperson	Tinne Møller
Telefonnr	7213 4600
Email	kursus@herningsholm.dk
Kviknummer	657401ami12130pra0
Minimum antal deltagere	10
Maksimum antal deltagere	15

14 ledige pladser

Tilmeld

Fag til kurset:

Optimering af processer på CNC-overfræser

Skolefagkode: 40226

Varighed: 2,0 dage

Timer pr dag: 7,4

Målgruppe

Deltagerne skal have gennemført 40214 CNC-programmering i ISO koder, 40219 Opstilling og betjening af CNC-styret overfræser, 40227 Fremstilling af konstruktions- og deltegninger i CAD-software eller have tilsvarende kvalifikationer med 3 måneders relevant erhvervs erfaring med CNC-maskiner.

Formål:

Deltageren har kendskab til betjening og programmering af samt bearbejdning på CNC-styrede overfræsere.

Indhold:

Ved hjælp af CAD/CAM kan deltagerne udføre et helt arbejdsforløb CAD-CAM-CNC. Deltagerne kan anvende tegninger fremstillet i CAD-software, overføre tegninger til CAM-software, vælge værktøj, indlægge værktøjsbaner på tegning, simulere værktøjsbaner i CAM-software, vælge postprocessor til aktuell CNC-maskine, overføre CNC-program til overfræser, foretage prøvevæksel og bearbejde emne på CNC-maskine. Deltagerne kan anvende CAD/CAM-anlægget på en rationel måde, således at omstillingstiden minimeres på maskinen. Deltagerne kan dokumentere eget arbejde i form af udskrifter på printer og filer på diskette. Deltagerne kan arbejde efter Arbejdstilsynets love og regler om automatiserede maskiner og maskinanlæg.

Af skærmbilledet fremgår det, hvornår kurset afholdes, varighed, deltagerbetaling etc. Det fremgår også, at der maksimalt kan være 15 deltagere, og at der er 14 ledige pladser. Der er altså pt. (medio november) kun tilmeldt en deltager.

Det fremgår også af websiden, at der kun er ganske få, der har tilmeldt sig de øvrige hold, der er oprettet. Enten er der én deltager eller slet ingen.

På ingen af skolernes websider har det været muligt at finde oplysninger om de garantikurser, som skolerne udbyder (jf. næste afsnit).

Skolernes øvrige informationsindsats

Skolerne informerer løbende om muligheder for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser. Dette sker både i den direkte virksomhedskontakt, som skolernes uddannelseskonsulenter og faglærere har, og gennem folderen 'En lys fremtid i træ', som er udarbejdet i et samarbejde mellem Træets Efteruddannelsesudvalg, Træets Arbejdsgivere og 3F Industri.

Folderen informerer om de forskellige muligheder og rammer for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.⁶ Der er også en orientering om muligheder for at deltage i en individuel kompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne (IKV i AMU). Endelig indeholder folderen en liste over kurser, som de to skoler garanterer gennemførelsen af, uanset antallet af tilmeldte.

En række af kurserne er grupperet i forløb, således at hvert forløb svarer til ugekurser af fem dages varighed. Enkelte af arbejdsmarkedsuddannelserne har en varighed på fem dage, men de øvrige forløb består af 2-3 arbejdsmarkedsuddannelser, som hver er af ½-4 dages varighed. Se et eksempel på et 5-dages forløb i boksen herunder.

Overfladebehandling/maling, møbel

Varighed	Titel	Kursus nr.
1 dag	Sandpapir	40200
1 dag	Overfladebehandling, manuel sprøjte	40269
3 dage	Generel overfladebehandlingsteknik, træ	40271

Kilde: EN LYS FREMTID I TRÆ

Garantikurser

De to skoler har for 2. halvår 2012 udbudt garantikurser i ugerne 34, 36, 40, 44, 45, 46, 47 og 49. Nogle af forløbene gennemføres på begge skoler i forskellige uger, mens andre forløb kun gennemføres på én af skolerne. Der er desuden et enkelt forløb, der udbydes på begge skoler i den samme uge.

Der har desværre ikke været stor succes med garantikurserne i efteråret 2012. Skive Tekniske Skole udbød en række forskellige garantikurser i uge 34, og der var kun tre deltagere til forløbene. Da Herningsholm Erhvervsskole udbød garantikurser i uge 44, var ingen deltagere.

⁶ Der er i beskrivelsen taget udgangspunkt i pjecen, der vedrører 2. halvår 2012.

På trods af skolernes og efteruddannelsesudvalgets indsats for at informere virksomheder inden for træ- og møbelindustrien om kompetenceudviklingsmulighederne i AMU, er der i interviewene flere, der efterspørger informationer, skriftlige materialer etc. Interviewpersonerne har f.eks. ikke kendskab til folderen 'EN LYS FREMTID I TRÆ' samt de øvrige muligheder for at få information om arbejdsmarkedsuddannelserne, og dette viser, at der fortsat er behov for en informationsindsats.

Få oprettede AMU-hold – og ikke på rette tid

Flere interviewpersoner giver udtryk for, at det er vanskeligt for virksomhedens medarbejdere at deltage i AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, fordi der bliver gennemført så få kurser.

Hvis ikke virksomhederne har mulighed for at lade medarbejderne deltage i AMU i en af de få uger, hvor skolerne gennemfører de konkrete arbejdsmarkedsuddannelser, som virksomhederne har behov for, er der dog en mulighed for at benytte sig af et af garantikurserne. Det er dog langt fra alle arbejdsmarkedsuddannelserne, der bliver udbudt som garantikurser.

På grund af det lave antal potentielle AMU-deltagere, fremstår det som næsten en umulig opgave for skolerne at tilgodese virksomhedernes behov for AMU, når det drejer sig om enkelte medarbejdere, der har et specifikt kompetenceudviklingsbehov.

Arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien gennemføres derfor primært i hele virksomhedshold, når det kan passes ind i virksomhedernes produktionsplanlægning.

En virksomhedsleder siger:

"Når der er hul i produktionen, sender vi medarbejdere på AMU-kurser omkring robotstyring."

Det kan være en stor udfordring for skolerne at tilgodese virksomhedernes behov for AMU lige på det tidspunkt, hvor virksomhederne har nedgang i produktionen. Der er dog interviewpersoner, der fortæller, at de har langsigtede planer for medarbejdernes deltagelse i AMU, så de efter aftale med en af skolerne kan gennemføre AMU i nogle af de uger, hvor de typisk har indstillet produktionen.

Nogle af interviewpersonerne efterlyser en øget anvendelse af en åbent værkstedsmodel, der kan bidrage til, at virksomhederne kan få medarbejderne på AMU, når der er behov for det.

5. Deltagelse i kompetenceudvikling

Øvrig AMU-deltagelse

Som det fremgår af de foregående afsnit, er det begrænset, hvor meget virksomhederne benytter sig af arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien – og som det også fremgår, er der mange forskellige årsager hertil.

Interviewene har dog vist, at virksomhederne benytter sig af andre arbejdsmarkedsuddannelser. Der er i interviewene virksomhedsrepræsentanter, der fortæller, at de f.eks. benytter sig af AMU til kompetenceudvikling inden for:

- It
- Leankurser
- Stresshåndtering
- Konflikthåndtering
- Kommunikation
- Samarbejde
- Truckcertifikat
- Førstehjælp
- Sikkerhed
- Kvalitet
- Selvstyrende grupper
- Projektledelse
- Ledelse

En virksomhedsleder fortæller:

”Vi benytter os sjældent af enkeltstående AMU-kurser om f.eks. CNC maskiner. Når vores medarbejdere deltager i AMU, handler det mere om de ’bløde kurser’, som f.eks. personlig udvikling, samarbejde og kommunikation.”

En møbelproducent fortæller, at alle virksomhedens medarbejdere har været på et leankursus. Kurset blev gennemført af en lokal AMU-udbyder.

Nogle få interviewpersoner fortæller, at der i deres virksomheder også anvendes AMU til kompetenceudvikling af ledere. Lederne deltager primært i leankurser og i lederuddannelse. Der er f.eks. en virksomhed, som har flere ledere, der har deltaget i Den Grundlæggende Lederuddannelse. Uddannelsen består af fem arbejdsmarkedsuddannelser, der typisk gennemføres i et samlet forløb hen over ½ år.

Anvendelse af sidemandsoplæring

Det kan vække forundring, at ca. halvdelen af de interviewede virksomheder slet ikke – eller stort set ikke – har benyttet sig af formaliseret efteruddannelse af deres medarbejdere, f.eks. i form af deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, inden for de senere år.

Når der i interviewene bliver spurgt ind til, hvordan virksomhederne sikrer sig, at medarbejderne har de faglige kompetencer til at løse arbejdsopgaverne, så lyder svaret typisk, at virksomhederne i udstrakt grad benytter sig af sidemandsoplæring.

"Vi tænker ikke på AMU i dagligdagen. Vi benytter os af sidemandsoplæring, for vi har for travlt til andet."



"Vi tænker ikke på AMU i dagligdagen. Vi benytter os af sidemandsoplæring, for vi har for travlt til andet."

Som det fremgår af ovenstående vælges sidemandsoplæring i nogle tilfælde, fordi det kan være svært at afse medarbejderne til deltagelse i AMU.

En interviewperson fra et mindre savværk siger, at jobbet som udgangspunkt ikke kræver, at medarbejderne har en uddannelse. Oplæringen foregår som sidemandsoplæring.

Interviewpersonen siger:

"Som udgangspunkt skal medarbejderne have erfaring med at save, når de bliver ansat, men vi kræver ikke en egentlig uddannelse. Medarbejderne bliver sidemandsoplært, og så lærer de resten selv. Vi oplærer f.eks. blot medarbejderen i, hvilke knapper på computeren som han skal bruge, når træet skal skæres. Når træet er savet, skal det køres på lager, og så er der ikke så meget mere i det. Medarbejderne får den bedste uddannelse på stedet, så der er ikke behov for, at de deltager i AMU".

Andre interviewpersoner peger på, at de anvender sidemandsoplæring, fordi de synes, at arbejdsmarkedsuddannelserne er for lange. Interviewpersonerne giver udtryk for, at de i virksomhederne selv kan lære medarbejderne det samme på meget kortere tid ved at benytte sig af sidemandsoplæring. Der er i disse virksomheder ikke så stor opmærksomhed på, at den 'bredde', der ligger i de fleste arbejdsmarkedsuddannelser, kan komme både virksomhederne og medarbejderne til gode.

Sidemandsoplæring er en meget udbredt læringsform på alle typer af arbejdspladser. Det er i mange situationer en optimal læringsform, der sikrer læring, som er målrettet den enkelte arbejdsplads. Det kan dog være et problem, hvis sidemandsoplæring er den eneste læringsform på en arbejds-

plads, da det ikke giver mulighed for, at medarbejderne – og dermed virksomheden – får ny viden udefra.

En anden udfordring i anvendelse af sidemandsoplæring er, at den ofte foregår ustruktureret, så man rent faktisk ikke ved, hvad medarbejderne er blevet oplært i, og hvornår – eller om – oplæringen rent faktisk har fundet sted. Desuden er en af udfordringerne med en udbredt anvendelse af ustruktureret sidemandsoplæring, at man risikerer, at det er det forkerte, der bliver videregivet i oplæringen. F.eks. er det en risiko, at dårlige vaner i udførelsen af arbejdet bliver videregivet til nye medarbejdere.

Leverandørkurser

Nogle af de interviewede virksomheder benytter sig desuden af leverandørkurser til opkvalificering af medarbejderne. De fleste leverandørkurser har fokus på instruktion af nyindkøbte maskiner.

En virksomhedsleder fortæller:

"Hvis ikke medarbejderne kan komme på kursus i den samme CNC maskine, som bruges på virksomheden, så er der ingen overførselsværdi. Derfor er vi på kursus hos leverandørerne for at lære at betjene CNC maskinerne".

Andre eksempler på leverandørkurser er f.eks. kurser, der har fokus på anvendelse af lim og af lak til overfladebehandling.

Andre uddannelsesaktiviteter

Nogle få af de interviewede virksomheder har fokus på at udvikle medarbejdernes læse- og skrivekompetencer. Dette foregår typisk i samarbejde med VUC, og der har både været medarbejdere, der har deltaget i Forberedende Voksenundervisning (FVU) i læsning, og medarbejdere der har deltaget i ordblindeundervisning.

Interviewpersonerne peger på, at medarbejderne almindeligvis godt kan løse arbejdsopgaverne, uden at de er meget gode til læsning og skrivning, men at det er et problem for virksomheden, hvis medarbejderne ikke kan læse en ordre eller overlevere skriftligt. Derfor prøver virksomhederne at motivere medarbejderne til at deltage i forskellige former for læse- og skriveundervisning.

En virksomhedsleder fortæller:

"Til at starte med var det svært at få medarbejderne til at deltage i læse- og skrivekurser, men de medarbejdere, der har været af sted, har været meget begejstrede, og derfor er det lettere at få flere til at gå på kursus efterfølgende. "

I en anden virksomhed har der været samarbejde med VUC om undervisning i dansk og matematik. Der har indtil nu været fokus på erhvervsuddannelseseleverne, men ledelsen har besluttet, at det også skal være et tilbud for øvrige medarbejdere.

Samme virksomhed har mange forskellige nationaliteter ansat, så de tilbyder også medarbejderne, at de kan deltage i dansk for fremmedsprogede.

I nogle få virksomheder er der medarbejdere, der f.eks. deltager i fremmedsprogsundervisning og brandkurser.

Selvvalgt uddannelse

Som tidligere nævnt er der i nogle af virksomhederne medarbejdere, der deltager i selvvalgt uddannelse (jf. side 27). Medarbejdernes ret til selvvalgt uddannelse med løntilskud⁷ giver mulighed for, at medarbejderne – inden for visse rammer – selv kan vælge, hvilke efteruddannelser de ønsker at deltage i.

I nogle få af de interviewede virksomheder, er der medarbejdere, der deltager i selvvalgt uddannelse. I den ene virksomhed er det en tillidsrepræsentant, der hjælper kollegaerne med det praktiske i forhold til at søge tilskud til deltagelsen. I en anden virksomhed, er der en bogholder, der hjælper medarbejderne med at søge tilskud fra kompetencefonden, for det er svært for medarbejderne at finde ud, hvordan de skal gøre det.

En leder siger:

"En medarbejder skal komme til mig og efterspørge efteruddannelse. De skal styre det selv, og det er utrolig svært for dem. Derfor har bogholderen sat sig ind i, hvordan medarbejderne kan søge midler fra kompetencefonden, så han kan hjælpe dem med at søge."

⁷ Retten til selvvalgt uddannelse forudsætter, at medarbejderne er ansat på en virksomhed med en overenskomst, der giver denne ret, og at medarbejderen har arbejdet på virksomheden i mindst tre måneder.

Hvis det er virksomhedens behov, der skal dækkes med kompetenceudviklingen, er det virksomheden, der betaler deltagergebyr til AMU og udbetaler løn til medarbejderne. Hvis det er medarbejderens egne ønsker til kompetenceudvikling, der ikke er direkte virksomhedsrelevant, betragtes det som selvvalgt uddannelse, som medarbejderen kan søge tilskud til fra Kompetencefonden.

Medarbejderne deltager bl.a. i følgende kurser som selvvalgt uddannelse:

- It
- Truckkørekort
- Logistik
- Lastbilkørekort

Andre virksomheder oplyser, at medarbejderne ikke benytter sig af selvvalgt uddannelse. En leder fortæller:

"Medarbejderne efterspørger ikke selvvalgt uddannelse, da det betyder, at de går ned i løn."

Andre interviewpersoner fortæller, at medarbejderne stort set ikke går ned i løn ved deltagelse i AMU som selvvalgt uddannelse, da de ud over VEU-godtgørelsen får tilskud fra kompetencefonden, så de fleste medarbejdere mere eller mindre kommer op på deres normale løn.



Interviewene afdækker en vis uklarhed blandt interviewpersonerne om rammer og økonomiske betingelser og tilskud for deltagelse i selvvalgt uddannelse.

Der er andre interviewpersoner, der peger på, at medarbejderne ikke benytter sig af selvvalgt uddannelse, fordi de selv skal lægge gebyr ud til uddannelsen.

Interviewene afdækker en vis uklarhed blandt interviewpersonerne om rammer og økonomiske betingelser og tilskud for deltagelse i selvvalgt uddannelse, hvilket peger på behovet for en øget informationsindsats.

Som det fremgår af de foregående afsnit er det ca. halvdelen af de interviewede virksomheder, der ikke har fokus på kompetenceudvikling af deres medarbejdere. Dette peger på, at en forholdsvis stor andel af medarbejderne inden for træ- og møbelindustrien ikke får udviklet deres faglige kompetencer.

I de fleste overenskomster har medarbejderne en overenskomstmæssig ret til både virksomhedsrelateret kompetenceudvikling og til selvvalgt uddannelse. I de tilfælde, hvor virksomhederne ikke synes, at der er behov for virksomhedsrelateret kompetenceudvikling (som virksomhederne betaler), kunne medarbejderne vælge at benytte sig af selvvalgt uddannelse.

Det fremgår af det foregående, at medarbejderne primært benytter sig af selvvalgt uddannelse i forhold til udvikling af almenkvalificerende kompetencer, som f.eks. it, eller til kompetenceudvikling i forhold til teknisk-faglige kompetencer, som ikke er direkte relateret til deres nuværende arbejdsfunktioner, f.eks. truckkørekort. Det kunne dog være en fordel for medarbejderne, hvis de også blev opmærksomme på, at de kan anvende selvvalgt uddannelse til at udvikle sig mere brancherelateret, så de kan stå styrket ved jobskift inden for træ- og møbelindustrien.

Fra ufaglært til faglært

Næsten alle de interviewede virksomheder har erhvervsuddannelseselever, og det gælder også for nogle af de virksomheder, der ikke har fokus på efteruddannelse af deres medarbejdere.

Nogle virksomheder fortæller, at det er meget svært for dem at rekruttere faglært arbejdskraft, og at det derfor er meget vigtigt for dem at have elever, der løbende kan blive opkvalificeret. Virksomhederne fortæller også, at de ved ansættelse af medarbejdere er meget opmærksomme på ansørgernes faglige erfaringer og reelle kompetencer for at sikre, at de kan løse arbejdsopgaverne på en god og kvalificeret måde.

Flere af de interviewede virksomheder har ud over unge erhvervsuddannelseselever uden forudgående erhvervserfaringer også valgt at tilbyde nogle af deres voksne, ufaglærte medarbejdere, at de kan gå i gang med en erhvervsuddannelse.

Indtil videre er det primært 1. trin til erhvervsuddannelsen som maskinsnedker, altså uddannelsen som produktionsassistent, de voksne medarbejdere er i gang med. I en af de virksomheder, der har deltaget i interview, er der 15 voksne medarbejdere i gang med at tage en erhvervsuddannelse som produktionsassistent.

En virksomhedsleder fortæller om deres anvendelse af erhvervsuddannelse til deres voksne medarbejdere:

”Vi er begyndt at sætte mere fokus på EUD for vores nøglemedarbejdere, som vi vælger at uddanne til produktionsassistenter. Det giver meget mere end deltagelse i AMU – også fordi der er mere fokus på almen uddannelse. Det flytter medarbejderne meget mere.”

Som det fremgår af citatet er der to pointer for virksomhedens anvendelse af erhvervsuddannelse på bekostning af AMU:

- Det giver medarbejderne mere fagligt
- Medarbejderne får udviklet deres almene kompetencer.

Det er målet, at der skal være flere faglærte i virksomheden, bl.a. fordi det giver en større fleksibilitet, når der er flere medarbejdere, der har en uddannelse. Det er svært at rekruttere faglærte, og det er derfor, at virksomheden satser på at uddanne flere allerede ansatte medarbejdere til produktionsassistenter.

En anden interviewperson giver udtryk for, at de har valgt at uddanne deres medarbejdere til produktionsassistenter, fordi medarbejderne ikke får tilstrækkeligt udbytte af at deltage i AMU.

Interviewpersonen siger:

”Det er min oplevelse, at rigtig meget AMU har været spild af tid. Det skal være kvalitet frem for kvantitet, for ellers giver det ingen effekt i produktionen. Jeg vil sige, at der skal mere fokus på uddannelse af produktionsassistenter, for det er dem, der er nøglemedarbejdere i arbejdet med træ.”

En anden virksomhed, der også har mange voksne produktionsassistentelever fortæller, at de ligeledes bruger erhvervsuddannelsen som en erstatning for AMU.

Virksomheden ligger langt fra de to AMU-udbydere, mens der er kort afstand til en erhvervsskole, der har erhvervsuddannelsen, og det har haft betydning for, at de har sat mere fokus på erhvervsuddannelsen.

Nye kompetenceudviklingsbehov

I interviewene er der blevet spurgt ind til virksomhedernes og medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Som det fremgår af de foregående kapitler, har de fleste virksomheder ikke fokus på den fagrettede kompetenceudvikling, der kan foregå inden for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Interviewpersonerne er også blevet spurgt om deres eventuelle behov og ønsker til udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser. Der er dog ingen af interviewpersonerne, der er kommet med konkrete ønsker om kompetenceudvikling, der kan tilgodeses gennem deltagelse i AMU.

Nogle af virksomhedernes aktuelle behov for kompetenceudvikling af medarbejderne består f.eks. i oplæring i betjening af helt specifikke maskiner, som virksomhederne har indkøbt, hvilket ikke kan tilgodeses gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

6. Kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne

Evalueringen har haft fokus på at belyse interviewpersonernes kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne.

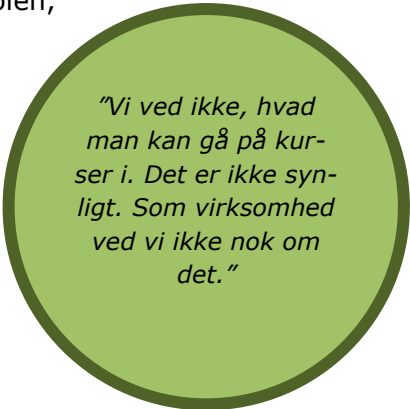
Interviewpersonerne har deres kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg fra flere forskellige kilder, f.eks. skolernes websider, brochurer fra skolerne, direkte kontakt med skolerne, de faglige organisationer, AMUKURS.dk og fra involvering i uddannelsespolitisk arbejde.

Det er kun få af interviewpersonerne, der har et godt overblik over arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Det er også de færreste, der ved, hvor de selv kan finde oplysninger om uddannelserne.

Mange interviewpersoner giver udtryk for, at de har et godt samarbejde med skolerne, og at de ved, at de kan ringe til skolen, hvis de mangler nogle oplysninger.

Der er også interviewpersoner, der fortæller, at de søger oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelserne på skolernes websider.

Nogle af interviewpersonerne ønsker at få et øget kendskab til AMU, men de synes, at det er svært at finde frem til mulighederne. En interviewperson siger:



"Vi ved ikke, hvad man kan gå på kurser i. Det er ikke synligt. Som virksomhed ved vi ikke nok om det."

"Vi ved ikke, hvad man kan gå på kurser i. Det er ikke synligt. Som virksomhed ved vi ikke nok om det."

En anden interviewperson håber at kunne finde frem til arbejdsmarkedsuddannelser, der kan være relevante for virksomheden. Interviewpersonen siger:

"Vi er ikke klar over, hvad der er af AMU. Det vi ved, der findes, er ikke interessant for os!"

En anden interviewperson efterlyser flere oplysninger fra skolerne om muligheder. Han siger:

"Skolerne skal være bedre til at informere om, hvad de kan tilbyde af efteruddannelse. Jeg vil gerne efteruddanne mine medarbejdere, men jeg kender ikke mulighederne."

Kendskabet til AMUKURS.dk er endnu meget begrænset ude i virksomhederne, men interviewpersonerne synes, at det er en rigtig god idé, at efteruddannelsesudvalget synliggør arbejdsmarkedsuddannelserne på denne måde.

En interviewperson siger:

"Det lyder som en rigtig god ting! Når vi nu har fået kendskab til det, kan vi selv søge efter informationer på siden, når vi har brug for det... så kan man jo sætte sig ned og kigge på det".

De interviewpersoner, der har kendskab til AMUKURS.dk, er meget positive. De synes, at uddannelserne er sat op på en overskuelig måde, der giver dem et godt overblik over arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

En virksomhedsleder, der har et godt kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne, lægger stor vægt på, at der skal mere information ud til ledere og tillidsrepræsentanterne om uddannelsesmulighederne. Det er ikke nok, at de ved, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der findes. De skal også vide, hvordan det fungerer med selvvalgt uddannelse, og hvordan de både kan få VEU-godtgørelse og midler fra Kompetencefonden.

Virksomhedslederen siger:

"Der bliver nødt til at være et større kendskab til mulighederne for at få midler fra Kompetencefonden. Det er godt nok lidt besværligt, fordi man skal sende kursusbeviser og bilag på udlæg til Kompetencefonden for at få pengene, men det er godt, at det er en mulighed.

Her i virksomheden har vi udviklet vores egen vejledning til medarbejderne. Vi har også en medarbejder, der kan hjælpe med ansøgningen, for der er mange, der har svært ved at finde ud af det."

Interview i de virksomheder, hvor medarbejderne benytter sig af selvvalgt uddannelse, viser, at der er centrale personer, der hjælper medarbejderne med at finde relevant uddannelse samt udfyldelse af papirer.

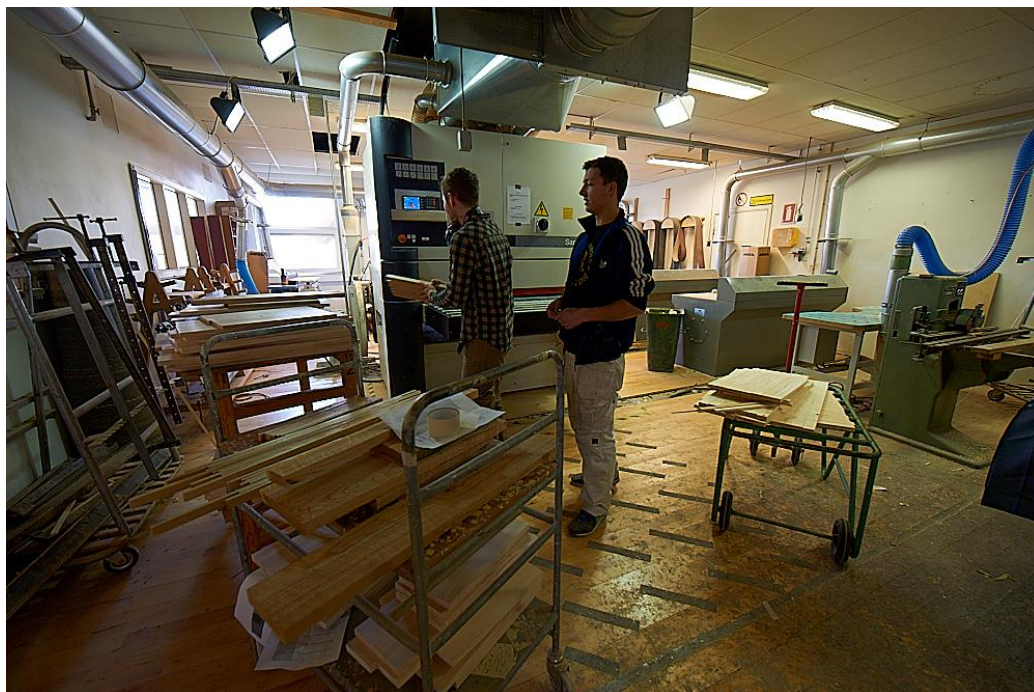
En interviewperson siger:

"Det er vigtigt med en større udbredelse af kendskabet til AMU... der er behov for en personlig kontakt, hvis selvvalgt uddannelse skal blive til noget. 3F, tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter kan uddannes bedre. Det er meget vigtigt med nogle ildsjæle!"

En anden virksomhedsleder lægger ligeledes vægt på tillidsrepræsentanternes rolle. Lederen siger:

"Vi har kendskab til 'det brede udvalg'... der findes jo AMU-kurser i alt mellem himmel og jord, men der er ingen medarbejdere, der kommer og efterspørger kurser. Tillidsmændene er gjort opmærksom på mulighederne for efteruddannelse, så medarbejderne burde overveje det."

Et godt overblik over de forskellige uddannelsesmuligheder i AMU kan være med til at motivere såvel faglærte som ufaglærte til at deltage i efteruddannelse.



7. Opsummering og konklusion

Evalueringsens formål har været at afdække årsagerne til den manglende søgning til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Antallet af arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er faldet fra 1.174 deltagere i 2009 til 945 deltager i 2011.

Årsagerne til faldet i anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne er blevet afdækket gennem afholdelse af interview med ledere og medarbejdere fra 15 virksomheder inden for træ- og møbelindustrien. Forud for interviewene er der gennemført en analyse af resultaterne i Viskvalitet.dk.

Evalueringens resultater i Viskvalitet.dk

Viskvalitet.dk er et evalueringsredskab, der er udviklet af Ministeriet for Børn og Undervisning. Alle deltagere i arbejdsmarkedsuddannelserne og et repræsentativt udsnit af de virksomheder, som deltagerne kommer fra, deltager i evalueringen.

Analysen af deltagerevalueringerne i Viskvalitet.dk viser, at AMU-deltagerne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er mindre tilfredse med arbejdsmarkedsuddannelserne, end det er tilfældet for deltagere inden for alle de andre efteruddannelsesudvalg.

Det er især spørgsmålene om *'lærernes tilrettelæggelse af undervisningen' og 'i hvilken grad deltagerne mener, at de kan anvende det, de har lært på kurset i deres arbejde fremover'*, der har en lav score.

Der er store variationer på evalueringens resultater for de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne har resultater, der ligger pænt over landsgennemsnittet, mens andre arbejdsmarkedsuddannelser ligger meget langt under landsgennemsnittet.

Der er gennemført meget få virksomhedsevalueringer inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. Resultaterne af virksomhedsevalueringerne inden for efteruddannelsesudvalget viser et meget lavere resultat end landsgennemsnittet. Arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg har det laveste gennemsnit af alle efteruddannelsesudvalg.

Årsager til manglende deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser

Evalueringen har bl.a. haft fokus på, om den manglende søgning skyldes virksomhedernes og AMU-målgruppens utilfredshed med de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser, eller om der kan findes andre årsager til den manglende søgning til AMU. Der er ved interviewene blevet spurgt ind til årsagerne.

En af de centrale årsager til den begrænsede anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne kan findes i en manglende efteruddannelseskultur i en del af virksomhederne.

I mange virksomheder er der ikke en kultur for, at medarbejderne deltager i efteruddannelse. Hverken ledere eller medarbejdere presser på for at få gennemført arbejdsmarkedsuddannelser, og derfor bliver det ikke til noget.

De to skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden Træets Efteruddannelsesudvalg, ligger begge i Jylland i en afstand af ca. 50 km. Dette betyder, at der er mange potentielle AMU-deltagere, der har lang transporttid til skolerne, og mange interviewpersoner peger på, at det er en barriere for deltagelse i AMU.

Der har gennem de seneste år været en økonomisk krise, og det har presset mange virksomheder. Der er meget fokus på øget produktivitet, og mange virksomheder har afskediget medarbejdere. Dette giver stor travlhed i virksomhederne, og de har svært ved at undvære medarbejderne.

Når medarbejderne skal deltage i arbejdsmarkedsuddannelser er der en forventning om, at de kan lære noget, som svarer præcist til de behov for kompetenceudvikling, der er i den enkelte virksomhed. Virksomhederne har f.eks. et behov for at få lært medarbejderne op i betjening af en konkret maskine, som virksomheden har indkøbt, men dette behov kan typisk ikke tilgodeses i arbejdsmarkedsuddannelserne, der ofte har et bredere sigte.

Som følge af den begrænsede søgning til AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg bliver der oprettet få hold, som enkeltdeltagere kan melde sig til. Dette gør det vanskeligt at komme til at deltage i AMU. Skolerne har oprettet garantikurser for gennemførelse af udvalgte arbejdsmarkedsuddannelser i nogle få specifikke uger, men søgningen til disse kurser er meget ringe.

Kendskab til og overblik over AMU

Endelig har evalueringens formål været at belyse, i hvilket omfang virksomhederne og AMU-målgruppen har kendskab til og overblik over de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser.

Mange ledere og medarbejdere inden for træ- og møbelindustrien har et begrænset kendskab til arbejdsmarkedsuddannelser. Dermed er det heller ikke muligt for dem at se, hvad de kan bruge arbejdsmarkedsuddannelserne til.

Træets Efteruddannelsesudvalg har gennem anvendelse af AMUKURS.dk forsøgt at gøre det mere synligt, hvilke kompetenceudviklingsmuligheder der er i AMU. Der er dog mange i branchen, der ikke har kendskab til AMUKURS.dk endnu. Nogle søger informationer om AMU på skolerne websider og andre steder på internettet, men ofte kan de ikke finde de oplysninger, de har behov for.

Deltagelse i kompetenceudvikling

Mens de fleste virksomheder inden for træ- og møbelindustrien kun i begrænset omfang eller slet ikke benytter sig af brancherelateret arbejdsmarkedsuddannelser, er der en del, der benytter sig af andre kompetenceudviklingsmuligheder.

Nogle af virksomhederne benytter AMU til kompetenceudvikling inden for f.eks. it, truckcertifikat, kvalitetsudvikling, stresshåndtering, konflikthåndtering, kommunikation, samarbejde og ledelse.

Virksomhederne benytter sig i udstrakt grad af sidemandsoplæring i forhold til udvikling af medarbejdernes faglige kompetencer. Nogle virksomheder gennemfører også leverandørkurser, og endelig er der virksomheder, der sætter fokus på udvikling af medarbejdernes læse-, skrive- regnekompetencer, ligesom der er medarbejdere, der deltager i sprogundervisning.

I nogle få af de interviewede virksomheder benytter medarbejdernes sig af selvvalgt uddannelse.

Stort set alle de interviewede virksomheder har erhvervsuddannelseselever, og det gælder også nogle af de virksomheder, der ikke har fokus på efteruddannelse af deres medarbejdere. Nogle af virksomhederne har ud over de unge erhvervsuddannelseselever også valgt at tilbyde deres voksne, ufaglærte medarbejdere, at de kan gå i gang med en kort erhvervsuddannelse til produktionsassistent.

Afsluttende bemærkninger

Evalueringen har bl.a. haft fokus på, om den manglende søgning skyldes virksomhedernes og AMU-målgruppens utilfredshed med de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser, eller om der kan findes andre årsager til den manglende søgning til AMU.

Som det fremgår af evalueringen er der en lang række årsager til den manglende søgning til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg.

Det kan ikke konkluderes, at nedgangen i anvendelse af AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg primært skyldes deltagerne utilfredshed med de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser.

Såvel resultaterne i Viskvalitet.dk som interviewpersonerne peger på, at arbejdsmarkedsuddannelserne ikke i tilstrækkelig grad tilgodeser medarbejdernes og virksomhedernes behov, men det er ikke nødvendigvis noget efteruddannelsesudvalget kan ændre på. I de tilfælde, hvor virksomhedernes primære behov er at få oplært medarbejderne i betjening af helt specifikke maskiner, kan arbejdsmarkedsuddannelserne ikke tilgodese dette behov.

Det er vigtigt, at skolerne løbende bidrager til at indsamle kompetenceudviklingsbehov i virksomhederne og videregiver disse oplysninger til Træets Efteruddannelsesudvalg. Dette giver udvalget mulighed for at analysere, om de kan udvikle arbejdsmarkedsuddannelser, der kan tilgodese virksomhedernes behov.

Evalueringsresultaterne i Viskvalitet.dk peger på, at deltagerne i arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg i mindre grad er tilfredse med lærernes tilrettelæggelse af undervisningen, end det er tilfældet inden for andre efteruddannelsesudvalg.

Som det fremgår af det forgående giver interviewpersonerne udtryk for, at arbejdsmarkedsuddannelserne ikke i tilstrækkelig grad kan tilgodese virksomhedernes behov for kompetenceudvikling, og det er klart, at dette også får en afsmittende virkning på deltagernes og virksomhedernes svar i evalueringsskemaerne.

Det markant lavere evalueringsresultat i forhold til lærernes tilrettelæggelse af undervisningen, bør dog alligevel danne grundlag for, at skolerne dels sikrer en forventningsafstemning med virksomhederne inden deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne og dels, at der ved afslutning af alle arbejdsmarkedsuddannelser gennemføres en mundtlig dialog med deltagerne om deres besvarelse af dette evalueringsspørgsmål.

Dialogen kan pege på mulige kvalitetsforbedringer, som kan bidrage til en højere tilfredshed med deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. En højere tilfredshed med arbejdsmarkedsuddannelserne kan på sigt bidrage til, at flere ønsker at benytte sig af arbejdsmarkedsuddannelserne til kompetenceudvikling.

Bilag 1. Interviewguide

Evaluering af AMU inden for TE

1. Virksomhedens anvendelse af AMU

- I hvilket omfang anvender I AMU for medarbejdere inden for træområdet?
- Hvilke medarbejdergrupper deltager i AMU (faglærte/ufaglærte)
 - Bearbejdning af råtræ på savværk
 - Fremstilling af halvfabrikata på savværk
 - Trætørring og imprægnering af træ på savværk
 - Design og produktudvikling (prototypefremstilling)
 - Produktion af døre og vinduer (lister til køkkenmoduler etc.)
 - Produktion af møbler
 - Polstring af siddemøbler, stole og sofagrupper
 - Restaurering af møbler
 - Udførelse af interiør til stole, biler og fly
 - Udførelse af gardindekorationer
 - Orgelbyggere
 - Ledelse i træ- og møbelindustrien
- Er der medarbejdergrupper, der ikke deltager i AMU? Hvorfor?

2. Tilfredshed med deltagelse i AMU

- Hvad er I (ledere/medarbejdere) i særlig grad tilfredse med? Hvorfor?
- Hvad er I (ledere/medarbejdere) i særlig grad utilfredse med? Hvorfor?
 - Indhold
 - Længde
 - Afholdelsesform
 - Åbent Værksted-modellen
 - Uddannelse når virksomheden kan
- Kan du nævne nogle specifikke AMU-mål, I har været tilfredse/utilfredse med?

3. Kendskab til arbejdsmarkedsuddannelser

- Hvordan er jeres kendskab til AMU?
- Hvor har I dette kendskab fra?
 - Brochurer fra skolerne
 - Direkte kontakt med skolerne
 - Websider (hvilke, f.eks. skolernes, TE's, www.ug.dk, www.efteruddannelse.dk)
 - Referencer
 - Andre virksomheder, kollegaer
 - Faglige organisationer (arbejdsgiver/arbejdstager)
 - Andre

4. Efteruddannelsesbehov i virksomhederne

- Hvilke efteruddannelsesbehov kan I pt. ikke få dækket af AMU?
- Har I ønsker til revidering af specifikke arbejdsmarkedsuddannelser (indhold/længde)? Hvilke?
- Har I ønsker til nye arbejdsmarkedsuddannelser? Hvilke?
- Benytter I jer af andre efteruddannelsesmuligheder (leverandørkurser, systematisk sidemandsoplæring, sidemandsoplæring)? Hvilke?