



**SNEDKERNES  
UDDANNELSER**  
& TRÆETS EFTERUDDANNELSESUDVALG

**Mærsk Nielsen HR**

- en konsulentvirksomhed med fokus på kompetenceudvikling

# **ANALYSE AF ERFARINGER MED AMU-UDDANNELSESSTRUKTURER**

**Analyserapport**

**Juni 2014**

## **Mærsk Nielsen HR**

Jystrup Bygade 4

4174 Jystrup

Tlf. 35 13 22 77

E-mail: [lizzie@maersk-nielsen.dk](mailto:lizzie@maersk-nielsen.dk)

[www.maersk-nielsen.dk](http://www.maersk-nielsen.dk)

Juni 2014

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR  
for Træets Efteruddannelsesudvalg

# Indholdsfortegnelse

<b>1. INDLEDNING .....</b>	<b>5</b>
1.1 Analysens formål .....	5
1.2 Projektets baggrund .....	5
1.3 Begrebsafklaring .....	6
1.4 Analysemetoder og analysedesign .....	6
1.5 Rapportens indhold .....	7
<b>2. AMU-UDDANNELSESSTRUKTURER .....</b>	<b>9</b>
2.1 Etablerede uddannelsesstrukturer .....	9
2.2 Kendskab til og erfaringer med uddannelsesstrukturer ....	13
<b>3. KENDESKAB TIL OG ANVENDELSE AF AMU .....</b>	<b>16</b>
3.1 Kendskab til AMU .....	16
3.2 Anvendelse af AMU .....	18
3.3 Selvvalgt uddannelse .....	19
3.4 Årsager til manglende deltagelse i AMU .....	21
3.5 Tilfredse ledere og medarbejdere .....	30
<b>4. VIRKSOMHEDERNES BEHOV FOR AMU OG UDDANNELSESSTRUKTURER.....</b>	<b>32</b>
4.1 Behov for AMU .....	32
4.2 Behov for uddannelsesstrukturer .....	37
4.3 Virksomhedernes interesse i IKV i AMU .....	40

<b>5. FORSLAG TIL NYE UDDANNELSESSTRUKTURER .....</b>	<b>42</b>
5.1 Udvikling af medarbejdernes kvalitetskompetencer .....	42
5.2 Udvikling af medarbejdernes innovative kompetencer .....	45
<b>6. IDÉER TIL SYNLIGGØRELSE AF AMU OG AMU- UDDANNELSESSTRUKTURER.....</b>	<b>49</b>
6.1 Øget information om og inspiration til deltagelse i AMU ...	50
6.2 Mere aktiv brug af amukurs.dk .....	56
6.3 Information om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU.....	57
6.4 Endnu mere direkte kontakt mellem erhvervsskolerne og virksomhederne .....	58
6.5 Etablering af og samarbejde med virksomhedsnetværk ...	62
<b>7. KONKLUSION OG HANDLEPLAN .....</b>	<b>63</b>
7.1 Analysens konklusion .....	63
7.2 Handleplan for synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturer .....	67
<b>BILAG 1. INTERVIEWGUIDE .....</b>	<b>70</b>
<b>BILAG 2. ET EKSEMPEL PÅ EN INFORMATIONSSKRIVELSE TIL EN ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSE.....</b>	<b>72</b>

# 1. Indledning

## 1.1 Analysens formål

Analysens formål har været at afdække erfaringer med anvendelse af uddannelsesstrukturer bestående af to eller flere arbejdsmarkedsuddannelser relaterede til medarbejdere i træ- og møbelindustrien.

Analysen har desuden skullet bidrage til at afdække mulighederne for yderligere markedsføring af uddannelsesstrukturerne i forhold til AMU-målgrupperne og virksomhederne.

## 1.2 Projektets baggrund

Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskole er de to erhvervsskoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser specifikt til træ- og møbelindustrien. Desuden udbyder EUC Syd arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på robotteknik og -programmering, hvilket også er relevant for nogle af virksomhederne.

Erhvervsskolerne har i samarbejde med Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer udviklet uddannelsesstrukturer bestående af to eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. Uddannelsesstrukturerne markedsføres på websites og i fysiske brochurematerialer, men det er desværre erfaringen, at mange af branchens virksomheder ikke benytter sig af arbejdsmarkedsuddannelserne til at opkvalificere deres medarbejdere. Derfor har Træets Efteruddannelsesudvalg set et behov for yderligere synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturer.

Der er mange ufaglærte i branchen, som kan få et stort kompetenceløft gennem deltagelse i AMU og/eller GUV. Ligeledes er der mange faglærte, der kan få opdateret deres faglige kompetencer gennem deltagelse i AMU. Det har dog været uvist, i hvilket omfang virksomhederne og AMU-målgruppen er opmærksomme på de udviklede AMU-uddannelsesstrukturer, og hvilke erfaringer de evt. har med deltagelse heri.

Dette har været baggrunden for Træets Efteruddannelsesudvalgs ønske om at gennemføre denne analyse, der har skullet afdække erfaringerne med anvendelse af uddannelsesstrukturerne ude i virksomhederne.

Analysen har desuden skullet afdække, i hvilket omfang uddannelsesstrukturerne har været med til at synliggøre AMU i forhold til virksomhederne og AMU-målgruppen. Endelig har analysen skullet afdække mulighederne for at øge markedsføringen af uddannelsesstrukturerne i forhold til virksomhederne og AMU-målgruppen.

## 1.3 Begrebsafklaring

I denne analyse er der anvendt begrebet "AMU-uddannelsesstruktur" – eller blot "uddannelsesstruktur". Begrebet anvendes som et udtryk for en "gruppe" af arbejdsmarkedsuddannelser, som anbefales at gennemføre i en sammenhæng. AMU-uddannelsesstrukturerne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er ofte af fem dages varighed.

På amukurs.dk kaldes AMU-uddannelsesstrukturer for kursuspakker, og andre steder anvendes der bl.a. følgende begreber for det samme: "AMU-pakker" og "AMU-strukturer".

Der er i analysen ikke fokus på længerevarende AMU-forløb bestående af f.eks. 4 x 1 uges arbejdsmarkedsuddannelse, hvor hver kursusuge består af en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. Ingen af skolerne udbyder sådanne forløb i deres informationsfoldere eller på deres websites. Som det fremgår af handleplanen i kapitel 7 vil et kommende analyseprojekt arbejde med udvikling af sådanne længerevarende uddannelsesforløb, der bl.a. vil kunne bidrage til, at flere ufaglærte deltager i kompetenceudvikling, der kan bringe dem nærmere et faglært uddannelsesniveau.

## 1.4 Analysemetoder og analysedesign

Analyseprojektet blev indledt med et styregruppemøde. Efterfølgende blev der afholdt et arbejdsseminar med deltagelse af faglærere og uddannelseskonsulenter fra Skive Tekniske Skole og Herningsholm Erhvervsskoler, uddannelseskonsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg samt konsulent Lizzie Mærsk Nielsen fra konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR.

På arbejdsseminaret var der fokus på forberedelse af virksomhedsinterviewene/-besøgene, på hvordan skolerne markedsfører uddannelsesstrukturerne samt på skolernes erfaringer med at udbyde og gennemføre arbejdsmarkedsuddannelserne i uddannelsesstrukturer/uddannelsespakker.

Der blev på arbejdsseminaret udarbejdet en skitse til en interviewguide for virksomhedsinterviewene. Det blev også drøftet, hvordan rollefordelingen i interviewene skulle være mellem faglærerne/konsulenterne fra skolerne og den eksterne konsulent fra Mærsk Nielsen HR.

Det blev også drøftet, hvilke virksomheder der evt. kunne deltage i interview, og hvem fra virksomhederne der skulle deltage i interviewene. Det blev besluttet, at der i udvælgelsen af virksomheder til interview både skulle udvælges virksomheder, der anvender AMU til kompetenceudvikling af deres

medarbejdere inden for snedkerområdet, og virksomheder der ikke har tradition for at anvende AMU til disse medarbejdergrupper.

Faglærerne og uddannelseskonsulenterne fra Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole foretog efterfølgende den endelige udvælgelse af, hvilke virksomheder der skulle deltage i interview.

Der blevet gennemført 12 virksomhedsbesøg og -interview. De 10 besøg/interview blev gennemført i Midt- og Nordjylland, mens de sidste to blev gennemført på Sjælland. Interviewene blev gennemført med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide, der blev udarbejdet efter det første arbejdsseminar. Se interviewguiden i bilag 1.

Der deltog 2-3 repræsentanter fra hver virksomhed i interview, og i de fleste af interviewene var der deltagelse af såvel leder- som medarbejderrepræsentanter. Der deltog 1-2 repræsentanter fra skolerne i hvert interview, der er gennemført med deltagelse af den eksterne konsulent fra Mærsk Nielsen HR.

Efter gennemførelse af hvert interview skrev den eksterne konsulent referat, og faglærerne/uddannelseskonsulenterne supplerede efterfølgende referaterne med yderligere bemærkninger og kommentarer.

På det andet arbejdsseminar var der fokus på analyse af virksomhedsinterviewene/-besøgene. Det blev desuden drøftet, hvordan der kunne arbejdes for en øget synliggørelse af AMU gennem markedsføring af uddannelsesstrukturer og andre relevante tiltag. Efter arbejdsseminaret har den eksterne konsulent fra Mærsk Nielsen HR udarbejdet denne analyserapport, der også indeholder et forslag til en handleplan for øget synliggørelse af AMU.

Analyseprojektet er blevet afsluttet med gennemførelse af et styregruppemøde, hvor analysens resultater og analyserapporten er blevet drøftet.

## **1.5 Rapportens indhold**

Rapportens kapitel 2 starter med at beskrive de AMU-uddannelsesstrukturer, der er udviklet af erhvervsskolerne i samarbejde med Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer. Derefter beskrives virksomhedernes kendskab til og erfaringer med uddannelsesstrukturer i AMU.

Kapitel 3 sætter fokus på virksomhedernes kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne. Der er desuden fokus på anvendelse af selvvalgt uddannelse.



De forskellige årsager til den begrænsede anvendelse af AMU inden for træ- og møbelindustrien belyses, og der sættes fokus på tilfredsheden med AMU blandt de ledere og medarbejdere, der rent faktisk benytter sig af AMU.

I det 4. kapitel beskrives virksomhedernes behov for AMU og AMU-uddannelsesstrukturer. Der er også fokus på virksomhedernes interesse i individuel kompetencevurdering i AMU.

Der er i kapitel 5 beskrevet nogle forslag til nye uddannelsesstrukturer, som virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien og deres medarbejdere kan have interesse i.

I kapitel 6 præsenteres nogle idéer til synliggørelse af såvel AMU som AMU-uddannelsesstrukturer.

Kapitel 7 indeholder analysens konklusion samt en handleplan for synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturer.

Bilag 1 indeholder den interviewguide, der er anvendt ved gennemførelse af interview i virksomhederne.

Bilag 2 indeholder et eksempel på en informationskrivelse til en arbejds-markeuddannelse.





## 2. AMU-uddannelsesstrukturer

I dette kapitel beskrives de AMU-uddannelsesstrukturer, der er udviklet af erhvervsskolerne i samarbejde med Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer. Derefter beskrives virksomhedernes kendskab til og erfaringer med uddannelsesstrukturer i AMU.

### 2.1 Etablerede uddannelsesstrukturer

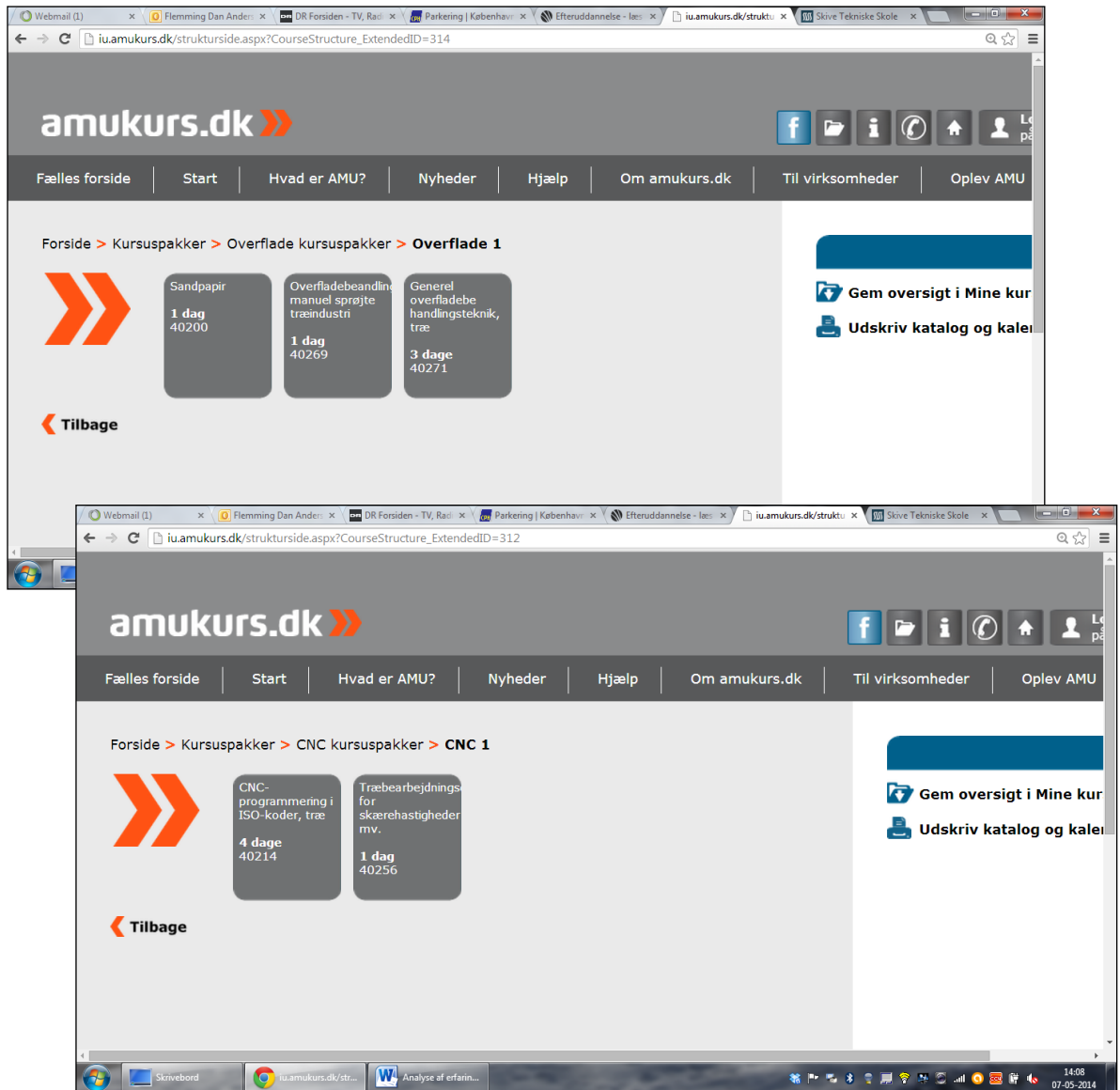
De uddannelsesstrukturer – eller uddannelsespakker – der udbydes specifikt målrettet træ- og møbelindustrien er synliggjort på følgende websites:

- [Herningsholm Erhvervsskoles website](#)
- [Skive Tekniske Skoles website](#)
- [Træets Efteruddannelsesudvalgs website](#)
- [Amukurs.dk](#)
- Kompetencefondenes websites.

Se et eksempel på, hvordan Skive Tekniske Skole har synliggjort nogle af uddannelsesstrukturerne på deres website herunder.

The image shows a screenshot of the Skive Tekniske Skole website. The browser address bar shows the URL: [efteruddannelse.skivets.dk/kursus/kurser.asp?AktivitetGuid=67178](http://efteruddannelse.skivets.dk/kursus/kurser.asp?AktivitetGuid=67178). The website header includes the school logo and navigation links: [Hjem](#), [Kontakt](#), [Print](#), [English](#), and [Læs højt](#). A secondary navigation bar lists: [Erhvervsuddannelser](#), [Teknisk Gymnasium](#), [Efteruddannelser](#), and [Om skolen](#). The main content area features a large heading "EFTERUDDANNELSER" and a search bar. Below this, there is a list of course categories: [KURSER](#), [OM EFTERUDDANNELSE](#), [AMU-KVALITET](#), [UDLAGTE AMU-KURSER](#), [ENKELTFAG](#), and [INDIVIDUEL KOMPETENCEVURDERING](#). The featured course is "Maskinpasser 2" (Fagkode 40248), described as "Træbearbejdning på bordfræser" with a duration of 3 days. The description states: "Deltagerne kan udføre fræsning af træemner efter forskudt land, gennemgående forland med og uden fremtræk, bagland med fremtræk, skabelon- og profilfræsning efter anlæsning med og uden fremtræk. Deltagerne kan endvidere udføre sidsning, tapning og anden endprofilering med tapslæderullerbord. Deltagerne kan udvælge og fremstille indsatslære, stødbæret, forlænget anlæg og hjælpelænd mv. Deltagerne kan ud fra tegninger fremstille delelønner på fræser/tapfræser med en given tolerance og kan under vejledning udvælge værktøjer til almindeligt forekommende arbejdsopgaver. Deltagerne kan foretage den daglige vedligeholdelse af fræsemaskinen og tilhørende udstyr og kan anvende regler og love i henhold til AT-meddelelser og arbejdsmiljølovgivningen." The price is listed as "AMU-pris: Kr. 1.708,00" and "Uden for målgruppe: Kr. 9.767,15". A map shows the location at Egerisvej 1, 7800 Skive. The footer includes the text: "Fagkode 40251 Kantimer, opstilling og betjening".

Herunder vises et eksempel på, hvordan uddannelsesstrukturerne er synliggjort på amukurs.dk.



Udover at synliggøre AMU-uddannelsesstrukturerne på websites, har erhvervsskolerne også udarbejdet foldere/brochurer, der informerer om forskellige uddannelsesstrukturer.

Herningsholm Erhvervsskole har udarbejdet folderen "Efteruddannelse, 1. halvår 2014, TRÆ-INDUSTRIEN", som udover at informere om uddannelsesstrukturer bestående af to eller flere arbejdsmarkedsuddannelser også informerer om enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser.

Udbuddet af uddannelsesstrukturer i folderen svarer stort set overens med folderen "En lys fremtid i træ", der er udgivet af organisationerne TMI Træ- og Møbelindustrien og 3F Industri.

Se et udsnit af folderen herunder.

## EFTERUDDANNELSE :: 1. HALVÅR 2014 TRÆINDUSTRIEN

**CNC / CNC-teknik, CAD-tegning**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40227	Tegningstegning CAD, 3D-modeller	3	3
40228	3D-CAD / Visualisering i browser	3	3
40229	Visualisering af design i 3D-CAD software	3	3

**CNC 1, Grundlæggende CNC-CNC**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40224	CNC-programmering i 2D-indsats	4	4
40225	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4

**CNC 2, Grundlæggende CNC-teknik**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40220	CNC-programmering i 2D	4	4
40221	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4
40222	3D-teknik, 3D-modeller	4	4

**CNC 3, Optimering af CNC-teknik 1**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40223	Optimering af programmer på CNC	4	4
40224	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4

**CNC 4, Optimering af CNC-teknik 2**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40225	3D-teknik, 3D-modeller	4	4
40226	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4
40227	3D-teknik, 3D-modeller	4	4
40228	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4

**CNC 5, 3D-teknik, 3D-modeller**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40229	3D-teknik, 3D-modeller	4	4
40230	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4
40231	3D-teknik, 3D-modeller	4	4
40232	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4

**3D-teknik, 3D-modeller**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40233	3D-teknik, 3D-modeller	4	4
40234	1-2D-CNC-metode med avanceret CNC	4	4

**Overfølelse, vækst**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40235	Overfølelse af træ og miljø	1	1
40236	Medarbejder	2	2
40237	Problemløser	2	2
40238	Medarbejder	2	2
40239	Medarbejder	2	2

**Medarbejder**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40240	Medarbejder	2	2
40241	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 2**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40242	Medarbejder	2	2
40243	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 3**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40244	Medarbejder	2	2
40245	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 4**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40246	Medarbejder	2	2
40247	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 5**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40248	Medarbejder	2	2
40249	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 6**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40250	Medarbejder	2	2
40251	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 7**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40252	Medarbejder	2	2
40253	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 8**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40254	Medarbejder	2	2
40255	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 9**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40256	Medarbejder	2	2
40257	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 10**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40258	Medarbejder	2	2
40259	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 11**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40260	Medarbejder	2	2
40261	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 12**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40262	Medarbejder	2	2
40263	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 13**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40264	Medarbejder	2	2
40265	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 14**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40266	Medarbejder	2	2
40267	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 15**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40268	Medarbejder	2	2
40269	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 16**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40270	Medarbejder	2	2
40271	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 17**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40272	Medarbejder	2	2
40273	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 18**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40274	Medarbejder	2	2
40275	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 19**

AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40276	Medarbejder	2	2
40277	Medarbejder	2	2

**Medarbejder 20**


AMU nr.	Titel	Dage	Uge
40278	Medarbejder	2	2
40279	Medarbejder	2	2

**FAGLÆRT OG HVAD SÅ?**  
Udbildningen i træindustrien går hurtigt. Tag en dialog med os om, med hvilke kurser du har gennemført. På de avancerede kurser vil selv nyuddannede snaskere kunne blive udfordret!

**FÅ PAPIR PÅ DET DU KAN**  
Er du faglært, men har erfaring i dit fag? Så blev faglært - vil ikke dig hvortiden.  
• Kontakt os  
• Vi mødes og tager en snak  
• Vi finder ud af, om du har mulighed for en CMU uden læreplads eller at blive vekselslærling  
• Vi fortæller om økonomien i det

**ØKONOMI UNDER DIN UDDANNELSE**  
• Almindelig AMU  
• Kompensationsfonden  
• Jobrotation  
Ring til din virksomhedskonsulent og få en snak om, hvordan du kommer videre.

**VI SAMARBEJDER OM:**  
• Kurser som passer til jeres behov og planlægning.  
• Udbud og afvikling af kurser som ikke figurerer på planen. Kontakt os for oplysninger om holdbare kurser, kapaciteter osv.  
• Jeres specifikke og konkrete ønsker iht. afvikling af kurser indenfor træ.  
• Afvikling og gennemførelse af kurser og efteruddannelse inden for næsten alle områder - eksempelvis ledelse, teamudvikling, IT og språk. Så længe et af virksomhedskonsulent.  
Vi kommer gerne ud til jer på virksomheden til en uforpligtende snak.



# Efteruddannelse

## 1. halvår 2014

### TRÆ-INDUSTRIEN

HERNINGSHOLM  
VIRKSOMHEDSCENTER

11

Herningsholm Erhvervsskole har desuden udarbejdet en folder med uddannelsespakker, der er målrettet faglærte maskinsnedkere inden for træindustrien. Folderen er udarbejdet i samarbejde med VEU-center Midtvest.

Folderen indeholder uddannelsesforløb på 9, 10, 11 og 13 dage, der er sammensat af 2-5 arbejdsmarkedsuddannelser målrettet f.eks. "Specialmaskiner træindustrien" og "Robotteknologi". Der er desuden beskrevet et 32 dage langt uddannelsesforløb inden for CNC. Dette forløb består af i alt 17 forskellige arbejdsmarkedsuddannelser. Endelig fremgår det af folderen, at det kan være en god idé at starte et uddannelsesforløb med en individuel kompetencevurdering.

Se et udsnit af folderen herunder.

Uddannelsespakke

## BLIV OPKVALIFICERET

### Maskinsnedker



<b>10 dage - Produktionsgrundlag</b>		
Kurstitel	AMU nr.	Varighed
Tegningsfremstilling i Cad, træindustri	40227	5
Visualisering af design i 3D CAD software træ	40228	5

<b>9 dage - IT i træindustrien</b>		
Kurstitel	AMU nr.	Varighed
Anvend informationer til internettet til jobbrug	46491	1
Brug af PC på arbejdspladsen	45565	3
Informationssøgning på internettet til jobbrug	46489	1
E-mail til jobbrug	47293	2
Anvendelse af regneark til enkle beregninger	47218	2

<b>11 dage - Specialmaskiner træindustrien</b>		
Kurstitel	AMU nr.	Varighed
Kehling af lister og brædder	40197	4
Værktøjsnorm EN847-1	40195	0,5
Skæredata kebler	40196	0,5
Kantlimer, opstilling og betjening	40251	3
Dobbeltapper, plademøbler	40253	3

Desuden har organisationerne TMI Træ- og Møbelindustrien samt 3F Industri i samarbejde med skolerne og efteruddannelsesudvalget udarbejdet folderen "En lys fremtid i træ", der informerer om de forskellige muligheder for at deltage i AMU, herunder også de uddannelsespakker, der er sammensat af flere arbejdsmarkedsuddannelser, og som enten har en varighed på én eller to uger.

Folderen "En lys fremtid i træ" udarbejdes for ½ år af gangen og udsendes af organisationerne til arbejdsgivere inden for træ- og møbelindustrien og til medarbejdernes faglige organisationer. Se et udsnit af folderen herunder.

EFTERUDDANNELSE I TRÆ- OG MØBELINDUSTRIEN





**KURSER UNDER TRÆETS EFTERUDDANNELSER**

DU FÅR HER ET UDPLUK AF DE MANGE EFTERUDDANNELSESKURSER INDEN FOR TRÆ- OG MØBELINDUSTRIEN. De nævnte kurser opstartes uanset antal tilmeldte, og udbydes frem til 2. halvår 2014. Du kan se hvornår og læse mere på [www.amukurs.dk](http://www.amukurs.dk) eller [www.træfremtid.dk](http://www.træfremtid.dk) under Efteruddannelse. Her er også mange andre interessante kurser inden for træ- og møbelindustrien.

**ROBOTKURSER**  
 Robotkurser gennemføres på EUC Syd. Bemærk ventligst, at der kan være stort pres på disse kurser, så fyldte hold kan forekomme.

Planlagte ugekursus. Kan tages enkeltvis		Enkeltkurser	
<b>Elektronisk tegnekursus i CAD</b>			
Varighed	Titel	Kursus nr.	
5 dage	Tegningfremstilling i CAD, træindustri	40227	
Skive Tekniske Skole = uge 5, 10, 15 og 21 Herringsholm Erhvervs-skole = uge 10 og 25			
<b>Elektronisk tegnekursus i 3D CAD</b>			
Varighed	Titel	Kursus nr.	
5 dage	Visualisering af design i 3D CAD software	40228	
Skive Tekniske Skole = uge 5, 10, 15 og 21			
<b>CNC 1 Grundlæggende NC-CNC</b>			
Varighed	Titel	Kursus nr.	
4 dage	Programmering i ISO-koder, træ	40214	
1 dag	CNC styret overfræser, maskinlære, træ	40211	
Herringsholm Erhvervs-skole = uge 10 og 25			
<b>CNC 1 Grundlæggende NC-CNC</b>			
<b>Maskinteknik, standardmaskiner</b>			
Varighed	Titel	Kursus nr.	
2 dage	Maskinteknik, træ, afl. Plade, rund	40244	
1 dag	Maskinteknik, træ, høvlmaskiner	40245	
2 dage	Maskinteknik, træ, bore-stemme	40246	
Herringsholm Erhvervs-skole = uge 14			
<b>Kølemaskiner, fliser og brædder</b>			
Varighed	Titel	Kursus nr.	
4 dage	Køling af lister, brædder	40197	
1 dag	Køling med NC styrede maskiner	40198	
Herringsholm Erhvervs-skole = uge 14			
<b>Maskinteknik, fræsere</b>			
Varighed	Titel	Kursus nr.	
2 dage	Maskinteknik, træ, fræser	40247	
3 dage	Træbearbejdning på bordfræser	40248	
Herringsholm Erhvervs-skole = uge 23			

# EN LYS FREMTID I TRÆ

Kompetencer er afgørende for at sikre både virksomheder og medarbejdere på længere sigt. Her er efteruddannelse et nøgleord, og AMU-kurser er en oplagt mulighed.

## 2.2 Kendskab til og erfaringer med uddannelsesstrukturer

Kun ganske få af de ledere og medarbejdere fra træ- og møbelindustriens virksomheder, der er blevet interviewet i forbindelse med analysen, havde på forhånd kendskab til uddannelsesstrukturer, som efteruddannelsesudvalget har skabt i samarbejde med bl.a. Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer.

På trods af de ret massive forsøg på at synliggøre arbejdsmarkedsuddannelserne i almindelighed og uddannelsesstrukturerne i særdeleshed, så er det tilsyneladende vanskeligt at få budskabet ud til de potentielle deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser og til virksomhedslederne.

De interviewpersoner, der har kendskab til uddannelsesstrukturerne, synes, at det kan være en god hjælp til at synliggøre relevante arbejdsmarkedsuddannelser for virksomhedslederne og medarbejderne. En virksomhedsleder siger:

*”Det er godt med AMU-pakker, for det giver mere struktur på efteruddannelsen. Det er fint med pakker af fem dages varighed, da det er til at overskue for både medarbejdere og virksomhed.”*

Lederen fortæller, at virksomheden har haft både erhvervsskolens uddannelseskonsulent og en udbyder af læse- og skriveundervisning samt almen uddannelse til at hjælpe sig med at komme med nogle forslag til AMU-pakker og andre uddannelsesstilbud på baggrund af medarbejdernes ønsker.

Interviewene med andre virksomhedsledere viser, at flere gennem interviewene får en god forståelse af, at det er vigtigt, at de som ledere meget konkret bidrager til at opfordre medarbejderne til at deltage i AMU-uddannelsesstrukturer i stedet for blot enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser. Det er dog tydeligt, at der er behov for et meget stærkere fokus på såvel ledernes som medarbejdernes systematiske og strukturerede kompetenceudvikling, hvis dette skal blive virkelighed.

Der er ingen medarbejdere fra de virksomheder, som har deltaget i interview, der har deltaget i nogle af de AMU-uddannelsesstrukturer, der består af to eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.



Det er desuden kun få af interviewpersonerne, der har et godt kendskab til de arbejdsmarkedsuddannelser, der er udviklet af Træets Efteruddannelsesudvalg. Når virksomhedernes ledere og medarbejdere desuden kun har få erfaringer med at anvende AMU, kan det være meget vanskeligt at få igangsat flere uddannelsesforløb, der omfatter grupper af AMU-mål. Derfor sættes der i det næste kapitel fokus på AMU-målgruppens og virksomhedernes kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser.



## 3. Kendskab til og anvendelse af AMU

Kapitel 3 sætter fokus på virksomhedernes kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne. Der er desuden fokus på anvendelse af selvvalgt uddannelse. Endelig belyses forskellige årsager til den begrænsede anvendelse af AMU inden for træ- og møbelindustrien samt på tilfredsheden blandt de ledere og medarbejdere, der benytter sig af AMU.

### 3.1 Kendskab til AMU

Interviewene af ledere og medarbejdere i virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien viser, at deres kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne er meget begrænset. Dette på trods af, at flere af de virksomheder, som interviewpersonerne kommer fra, rent faktisk har benyttet sig af arbejdsmarkedsuddannelser inden for de seneste år.

I de fleste af de virksomheder, der tidligere har anvendt AMU til kompetenceudvikling af medarbejderne, har såvel ledere som medarbejdere kun et sporadisk kendskab til nogle få af de arbejdsmarkedsuddannelser, der kan være relevante for medarbejdere og ledere inden for træ- og møbelindustrien.

Dette kendskab har de typisk fået gennem samarbejde med en af de to skoler, der gennemfører arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien. En interviewperson fortæller:

*“Når vi skal finde relevante arbejdsmarkedsuddannelser, så ser vi på skolens hjemmeside, eller vi kontakter skolens uddannelseskonsulent eller efteruddannelseschefen... Andre gange ser vi på kompetencefondens website.”*

En del af interviewpersonerne peger dog på, at det kan være relevant for dem at få en større viden om indholdet i relevante arbejdsmarkedsuddannelser.

I udvælgelsen af virksomheder til interview er der også udvalgt virksomheder, der IKKE hidtil har benyttet sig af AMU inden for træ- og møbelindustrien. Flere af disse virksomheder har dog elever inden for træ- og møbeluddannelserne, og derigennem har nogle af dem også samarbejdet med de to erhvervsskoler, der udbyder AMU inden for branchen.

På trods af dette samarbejde med skolerne om elever, har de fleste af virksomhedernes ledere og medarbejdere ikke kendskab til de arbejdsmarkedsuddannelser, der løbende kan opkvalificere såvel faglærte som ufaglærte medarbejdere i branchen. En leder siger:

*"Jeg har overhovedet ikke kendskab til AMU."*

Andre interviewpersoner har kun et sporadisk og overfladisk kendskab til arbejdsmarkedsuddannelser. En interviewperson siger:

*"Mit kendskab til AMU er meget lille, og jeg har aldrig rigtig benyttet mig af de AMU-kurser."*

Nogle af interviewpersonerne peger på, at de ikke har viden om, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der findes. En interviewperson siger:

*"Vi har ikke viden om, hvilke muligheder der er inden for AMU. Jeg har ikke selv deltaget i efteruddannelser efter min uddannelse som møbel-snedker for en del år siden... der har ikke været et konkret behov. Jeg vil dog gerne vide mere om mulighederne, for der kan godt være nogle af kollegaerne, der har behov for det."*

Andre interviewpersoner ved godt, at der eksisterer en række arbejdsmarkedsuddannelser målrettet branchen, men de har ikke et nærmere kendskab til uddannelserne. En interviewperson siger:

*"Jeg har kun et overordnet kendskab til AMU. Når vi modtager informationer om AMU-kurserne, bliver de hængt op på opslagstavlen, så medarbejderne kan læse om det, men jeg kender ikke til det nærmere indhold i kurserne."*

Dette peger på, at det kan være en udfordring for ledere og medarbejdere i virksomhederne, at de kun kender til titlerne på arbejdsmarkedsuddannelserne – og ikke til de handlingsorienterede målformuleringer for uddannelserne.

Nogle få af interviewpersonerne ved, at de kan finde flere oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelserne på Skive Tekniske Skoles- og Herningsholm Erhvervsskoles websites. Der er desuden ledere fra tre af 12 virksomheder, der har deltaget i interview, der har et sporadisk kendskab til amukurs.dk. Der er dog ingen af dem, der har benyttet amukurs.dk til at finde relevante arbejdsmarkedsuddannelser målrettet træ- og møbelindustrien. En af de interviewede ledere siger:

*"Jeg kender godt til mulighederne for at få oplysning om AMU på amukurs.dk, men det er ikke noget, jeg har benyttet mig af endnu."*

Langt de fleste interviewpersoner har ikke kendskab til amukurs.dk, men da de fik det præsenteret ved interviewene syntes de, at det gav dem et godt overblik over arbejdsmarkedsuddannelserne.

Kun en enkelt af interviewpersonerne nævner en anden kilde til informationer om AMU, nemlig [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk). Ingen af interviewpersonerne nævner [www.ug.dk](http://www.ug.dk).

Stort set alle de interviewpersoner, der kommer fra virksomheder, der **ikke** benytter sig af AMU, kender heller ikke rammerne og de økonomiske betingelser for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelserne. Nogle af dem efterlyser flere og mere tilgængelige informationer herom.

## 3.2 Anvendelse af AMU

Anvendelsen af arbejdsmarkedsuddannelserne er i de fleste af de interviewede virksomheder sporadisk eller helt fraværende.

Ud af de 13 virksomheder, der har deltaget i interview, er der kun én virksomhed, der inden for de seneste to år har benyttet sig af arbejdsmarkedsuddannelser, der er udviklet af Træets Efteruddannelsesudvalg.

Tre andre virksomheder har inden for de seneste ca. 3-5 år haft medarbejdere, der har deltaget i træ- og møbelindustriens arbejdsmarkedsuddannelser, mens de resterende ni virksomheder aldrig – eller for mange år siden – har benyttet sig af disse arbejdsmarkedsuddannelser.

Nogle af virksomhederne har haft nogle kompetenceudviklingsbehov inden for CNC, som de ikke mener, har kunnet tilgodeses gennem deltagelse i AMU, og derfor har disse virksomheder benyttet sig af en privat kursusudbyder.

En del af de interviewede virksomheder har benyttet sig af arbejdsmarkedsuddannelser til kompetenceudvikling af medarbejderne i forhold til bl.a. LEAN, it, kørsel med truck, kommunikation og samarbejde.

En leder fortæller følgende om deltagelse i LEAN-kurser:

*”Der er 22 medarbejdere, der har været på LEAN-kursus i år, og der var 18 medarbejdere, der var på det samme kursus før jul. Der er 14 medarbejdere, der udelukkende bruger en skuetrækker, og derfor er der for denne gruppe primært behov for LEAN-kurser, samarbejdskurser med fokus på, hvordan man samarbejder i grupper og på andre ”bløde” kurser.”*



En leder fra en anden virksomhed fortæller om virksomhedens anvendelse af "bløde" kurser:

*"Vores medarbejdere har deltaget i "bløde" kurser, f.eks. en slags 'Kend dig selv'-kurser og i kurser om kommunikation. Kurserne er blevet afholdt her i virksomheden, for det er mere trygt for medarbejderne at deltage i uddannelse, når det foregår i virksomheden."*

Endelig er der i et par af virksomhederne medarbejdere, der har deltaget i AMU som led i selvvalgt uddannelse med støtte fra en af kompetencefonde. Dette vil der komme eksempler på i næste afsnit.

### **3.3 Selvvalgt uddannelse**

I nogle af de interviewede virksomheder har hverken medarbejdere eller ledere kendskab til mulighederne og betingelserne for at deltage i selvvalgt uddannelse. I andre virksomheder er der både ledere og medarbejdere, der har kendskab til medarbejdernes muligheder for at deltage i selvvalgt uddannelse med støtte fra en af kompetencefonde.

En af de interviewede virksomheder har haft besøg af repræsentanter fra såvel 3F, en af erhvervsskolerne og AOF, som har fortalt ledere og medarbejdere om deres muligheder. På mødet fik deltagerne også informationer om, hvordan de kunne søge kompetencefonden. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

*"Medarbejderne er blevet orienteret om, hvordan de skal søge kompetencefonden. Det kan dog stadig være lidt vanskeligt for en del af medarbejderne at finde ud af, og derfor hjælper vi dem med at søge. Vi får en fuldmagt fra dem, og så er der en medarbejder i vores administration, der klarer ansøgningen."*

I andre virksomheder har medarbejderne fået udleveret en brochure fra 3F om selvvalgt uddannelse, og det er også blevet taget op på tavlemøder i virksomheden.

Nogle af de medarbejdere, der har deltaget i selvvalgt uddannelse, har deltaget i kompetenceudvikling, der relaterer til deres nuværende beskæftigelse som faglært eller ufaglært i træ- og møbelindustrien. Der er bl.a. medarbejdere, der har deltaget i arbejdsmarkedsuddannelser inden for it og LEAN.

Af ét af interviewene fremgår det dog, at den anvendte kompetencefond ikke længere vil give støtte til de valgte LEAN-kurser i den form, de tidligere er blevet gennemført.

En leder fra den pågældende virksomhed fortæller:

*"Vi har lige fået besked om, at kompetencefonden ikke vil give støtte til LEAN-kurserne, selvom de er på positivlisten. Begrundelsen er, at kompetencefonden mener, at kurserne er for virksomhedsrelateret, og det handler måske om, at kurserne bliver gennemført i virksomheden. Det er ærgerligt, at vi ofte først får svar efter 2-3 uger på grund af travlhed i kompetencefonden, når de ellers skriver, at man får svar efter 2-3 dage."*

Fire medarbejdere fra den samme virksomhed har valgt at tage stort kørekort. Lederen fortæller:

*"Det er ikke kun "hårde" kurser, som medarbejderne ønsker at deltage i. Der er også nogle, der gerne vil lære noget om madlavning... måske kan det gennemføres i kombination med et samarbejds kursus. Vi er ved at få undersøgt, om det kan lade sig gøre. "*

I andre virksomheder, hvor medarbejderne ligeledes er blevet orienteret om muligheder for at deltage i selvvalgt uddannelse, har medarbejderne ikke deltaget. En leder fortæller:

*"Jeg har talt med medarbejderne om selvvalgt uddannelse, og jeg var indstillet på, at de skulle deltage, men det er ikke blevet til noget. Der var nedgang i produktionen, men det vendte, og vi fik travlt, og så blev det ikke til noget."*

Dette er ét blandt flere eksempler på, at selvvalgt uddannelse i nogle virksomheder primært tænkes, som noget medarbejderne kan deltage i, hvis der er nedgang i produktionen.

En leder fra en anden virksomhed fortæller, at han hverken har ønsker eller forventninger om medarbejdernes deltagelse i selvvalgt uddannelse. Han siger:

*"Selvvalgt uddannelse blev præsenteret for medarbejderne, da det var nyt, og der var ingen af medarbejderne, der havde lyst til at deltage... Hvis mine medarbejdere skal deltage i selvvalgt uddannelse, så skal det i hvert fald være noget virksomhedsrelateret!"*

Det er således ikke alle medarbejdere, der synes, at det er interessant at deltage i selvvalgt uddannelse, og det kan i nogle tilfælde hænge sammen med, at medarbejderne ikke føler, at de har en reel mulighed for selv at vælge den eller de uddannelser, de skal deltage i.



En af interviewpersonerne peger på, at det kan være en barriere for medarbejdernes anvendelse af selvvalgt uddannelse, at de først får penge fra kompetencefonden efter uddannelsens afslutning – dette kan især være en udfordring ved deltagelse i længerevarende uddannelsesforløb.

### 3.4 Årsager til manglende deltagelse i AMU

De helt overvejende grunde til, at der ikke er flere inden for træ- og møbelindustrien, der deltager i arbejdsmarkedsuddannelser, kan henføres til følgende to årsager:

- Medarbejderne efterspørger ikke selv kompetenceudvikling, herunder AMU
- Virksomhedslederne har ikke fokus på medarbejdernes formelle kompetenceudvikling, f.eks. i form af deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Det fremgår således tydeligt af interviewene, at der i en del af virksomhederne ikke er en uddannelseskultur, der gør det naturligt for såvel ledere som medarbejdere at tænke på den løbende kompetenceudvikling af medarbejderne. En af de interviewede virksomhedsledere siger:

*”Der er en dårlig uddannelsestradition i virksomheden. Det er ikke kun i forhold til de timelønnede, men også blandt funktionærerne. Det var lidt af nød, at vi kom i gang sidste år... vi havde ikke nok at lave, og mulighederne var uddannelse eller afskedigelse... vi er ved at komme i gang nu, og der skal skabes en tradition.”*

Nogle af de forskellige årsager til manglende deltagelse i AMU uddybes i nedenstående under følgende overskrifter:

1. Medarbejderne efterspørger ikke AMU
2. Manglende virksomhedsfokus på AMU
3. Aflysning af AMU-kurser
4. Vanskeligt for skolerne at tilgodese virksomhedernes ønske om AMU med kort varsel
5. Manglende synlighed af AMU
6. Manglende overensstemmelse mellem udbuddet af AMU og virksomhedernes behov
7. Tidligere dårlige oplevelser med AMU

## Medarbejderne efterspørger ikke AMU

Interviewene viser, at medarbejderne typisk ikke selv efterspørger AMU. Hverken de faglærte eller ufaglærte medarbejdere er opmærksomme på deres muligheder for at deltage i AMU, og mange er heller ikke opmærksomme på betydningen af at deltage i kompetenceudvikling, f.eks. i relation til udviklingen inden for branchen, eller på at det vil øge deres muligheder for beskæftigelse i andre virksomheder, når/hvis dette bliver relevant.

Nogle af de interviewede virksomhedsledere fortæller, at det kan være svært at få medarbejderne til at deltage i formel kompetenceudvikling. En virksomhedsleder siger:

*"Jeg har prøvet at få medarbejderne til at deltage i AMU, men de er ikke til at jage på kursus! Der bliver nødt til at blive gjort noget for at motivere medarbejderne. 3F gør noget for det, men det er ikke nok. Det er i hvert fald ikke virksomheden, der er bremseklodsen."*

En anden leder fortæller ligeledes, at medarbejderne mangler motivation til at deltage i AMU, og at nogle af dem nærmest frygter at deltage, fordi de ikke tror, at de kan klare kravene. Lederen siger:

*"Medarbejderne føler ikke, at de har behov for at deltage i AMU, men det er en fejl. Vi har en meget dygtig og flittig medarbejder, som vi gerne vil have til at deltage i AMU, men han er meget nervøs for at deltage i uddannelse, så derfor vil han ikke."*

Det er ofte små hindringer som transport til uddannelsessteder, der gør, at medarbejderne ikke deltager i AMU. En lederrepræsentant fra en af de interviewede virksomheder i Jylland fortæller, at de derfor primært kun anvender arbejdsmarkedsuddannelser, der udbydes af den ene af skolerne. Han fortæller:

*"Medarbejderne har deltaget i robotkurser på Herningsholm Erhvervsskole. Vi har også behov for, at de deltager i pudsningkurser, men disse kurser kan kun gennemføres på Skive Tekniske Skole, og medarbejderne vil helst ikke køre så langt..."*

Ovenstående udsagn peger på den udfordring, det kan være at få AMU-målgruppen til at deltage i AMU, når de synes, at der er for lang transport til uddannelsesstedet. I dette tilfælde er transporttiden i bil fra virksomheden til Skive Tekniske Skole ca. 1 1/4 time (over 80 km). Alt afhængig af medarbejdernes bopæl vil det betyde, at en del af dem har så lang transport til skolen, at de har behov for at bo på skolen under uddannelsen, og det er ikke alle, der er interesserede i dette.

Det samme er tilfældet for medarbejderne i alle de virksomheder, der ligger endnu længere væk fra en af de to skoler, der udbyder AMU inden for træ- og møbelindustrien. Virksomheder på Sjælland har således 3-4 timers transport til en af skolerne!

Selv i virksomheder, der gennemfører medarbejderudviklingssamtaler, hvor kompetenceudvikling er på dagsordenen, kan det være svært at få medarbejderne til at deltage i kompetenceudvikling. En leder fortæller:

*"Medarbejderne stiger i løn, når de deltager i fagrettede kurser, men ikke engang dét kan få dem til at deltage i uddannelse. De vil hellere gå derhjemme, end de vil efteruddanne sig, hvis vi har nedgang i produktionen."*

Interviewpersonen peger desuden på, at én af årsagerne til medarbejdernes manglende lyst til at deltage i AMU nogle gange hænger sammen med, at de er ordblinde eller har andre udfordringer med at læse og skrive.

## **Manglende virksomhedsfokus på AMU**

Selvom medarbejderne ikke efterspørger AMU, er det i virksomhedernes interesse, at medarbejderne deltager i denne form for kompetenceudvikling. Deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser kan bidrage til, at medarbejderne bliver dygtigere til at løse deres arbejdsopgaver. Når medarbejderne gennem deltagelse i AMU får viden og inspiration til nye metoder, værktøjer etc., kan de dels blive bedre til at løse arbejdsopgaverne, og dels kan de bidrage til en konstruktiv udvikling af virksomheden.

Interviewene viser dog, at en del af virksomhedslederne ikke har viden om, hvilke kompetenceudviklingsmuligheder der er i AMU, og dermed undersøger de heller ikke mulighederne for at få dækket medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov gennem deltagelse i AMU.

En del af de interviewede virksomheder giver udtryk for, at de kun oplever begrænset behov for AMU inden for Træets Efteruddannelsesudvalg. En af interviewpersonerne siger:

*"Vi har aldrig rigtig benyttet os af de AMU-kurser. Alle medarbejderne har et højt faglært niveau, og det er nok derfor, at vi ikke har benyttet os af AMU."*

Interview af en anden virksomhedsleder viser, at lederen har fortalt medarbejderne om deres muligheder for at deltage i AMU, men at det ikke er noget, han har gjort meget ud af.

Han siger:

*"Vi kan jo selv lære medarbejderne op. Jeg har fortalt dem om mulighederne... Der har ikke været tid til uddannelse, for vi har hele tiden ligge i underkanten af det antal medarbejdere, vi har behov for... Det er også en udfordring for os at have lærlinge, der skal være på skolen i fem uger af gangen."*

Flere interviewpersoner fortæller, at medarbejdernes deltagelse i AMU ikke prioriteres, når der er travlt i produktionen. En leder siger:

*"Vi har haft så travlt de sidste 2-3 år, så vi kører med underbemanding. Det er kun, hvis der virkelig er noget, vi har brug for, at medarbejderne skal deltage i AMU. Jeg er også utilfreds med det papirarbejde, jeg skal udføre for, at medarbejderne kan deltage i AMU... det er meget omstændeligt."*

Denne leder er den eneste af de interviewede, der giver udtryk for, at det er besværligt rent administrativt, når medarbejderne skal deltage i AMU. Udsagnet fra denne leder kan dels hænge sammen med, at det er meget sjældent, at der er medarbejdere i virksomheden, der deltager i AMU, og at det derfor er "nyt" hver gang, medarbejderne skal tilmeldes. Dels kommer lederen fra en mindre virksomhed, der ikke har administrative medarbejdere, der kan varetage denne arbejdsopgave med tilmelding til AMU, og derfor er det lederen, der primært er produktionsleder, der selv må udføre opgaven.

## **Aflysninger af AMU-kurser**

Nogle af interviewpersonerne fortæller, at de faktisk har ønsket at igangsætte AMU, men at de pågældende kurser, som medarbejderne har været tilmeldt, er blevet aflyst, og at kompetenceudviklingen derfor ikke er blevet til noget.

Nogle af virksomhedernes dårlige erfaringer med aflysning af kurser kommer ikke fra AMU inden for træ- og møbelindustrien. En virksomhedsleder fortæller, at de f.eks. fra oplevet det inden for it-området. Han fortæller:

*"Når vi søger uddannelserne på [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk), er der masser af kurser på mange forskellige skoler, men de fleste bliver ikke gennemført pga. manglende deltagere. Der er ofte kun to tilmeldte i alt, og så bliver kurserne ikke til noget. Dette har vi bl.a. været ude for inden for it... Det er vigtigt, at man skaber et fælles sted, hvor man kan søge kurser, så der også er større sandsynlighed for, at de bliver gennemført."*

Ovenstående viser nogle af de udfordringer, der er ved manglende koordinering af AMU-udbuddet mellem skolerne. Der kan være op til flere skoler,

der udbyder den samme arbejdsmarkedsuddannelse i den samme periode, men ingen af kurserne bliver gennemført, fordi ingen af skolerne har deltagere nok til hele hold.

## **Vanskeligt for skolerne at tilgodese virksomhedernes ønske om AMU med kort varsel**

Mange virksomheder forventer, at skolerne kan gennemføre arbejdsmarkedsuddannelserne, når virksomhederne og deres medarbejdere har behov for det, og når de kan afse tid til det.

Nogle interviewpersoner peger på, at det kan være udfordring, at de ikke kan få medarbejdere på en arbejdsmarkedsuddannelse med kort varsel.

En virksomhedsleder siger:

*"Vores virksomhed er ordreproducerende, og det kan være svært at planlægge produktionen. Derfor er det relevant for os, at vores medarbejdere kan komme til at deltage i AMU med kort varsel, men det stemmer dog ikke overens med skolerne udbud af uddannelserne."*

Der er stort set ingen af interviewpersonerne, der er opmærksomme på, at Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole i de seneste år har udbudt en del af arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien som garantikurser.

I garantikursusugerne tilbyder skolerne en række af de mest anvendte arbejdsmarkedsuddannelser inden for bl.a. CNC og overfladebehandling. Kurserne bliver gennemført i "åbent værksted", hvor der kan undervises på flere hold samtidigt, og kurserne bliver gennemført, selvom der kun er ganske få – eller evt. én enkelt deltager.

### **Efteruddannelsesgaranti**

Efteruddannelsesgaranti betyder - kort fortalt - at du altid kan være sikker på, at dit ønskede kursus gennemføres, uanset antallet af tilmeldte! Og at der højst går 3 uger, før du kan komme på kursus.

Det er Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole, som på skift udbyder alle efteruddannelseskurser efter denne "åbent værksted"-model. Disse to skoler er de eneste i Danmark, som tilbyder efteruddannelse på træ- og møbelområdet.

*Kilde: En lys fremtid i træ.*

Det kan ganske rigtigt være en udfordring for skolerne at tilgodese virksomhedernes ønsker om gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelser med få dages varsel, hvis tidspunktet for afvikling og/eller uddannelsernes indhold ligger ud over dét, der udbydes i garantikurserne. Skolernes faglærere og lokaler anvendes også til uddannelse af elever inden for branchen, og det kan derfor forekomme, at såvel faglærere og lokaler er booket på dét tidspunkt, som virksomhederne ønsker at gennemføre uddannelse.

Problematikken sætter fokus på behovet for, at virksomhederne planlægger medarbejdernes uddannelse i god tid, så de så vidt muligt benytter sig af deltagelse i AMU i de garantiuger, som skolerne udbyder.

## **Manglende synlighed af AMU**

Som det også fremgår af kapitel 3.1, Kendskab til AMU, er der en del interviewpersoner, der kun har et meget begrænset kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne. Flere interviewpersoner giver desuden udtryk for, at de ikke ved, hvor de kan finde informationer om arbejdsmarkedsuddannelserne, og dette kan være én af årsagerne til det manglende kendskab til AMU.

På trods af skolernes, efteruddannelsesudvalgets og de faglige organisationers indsats med at informere om AMU, er uddannelserne ikke tilstrækkeligt synlige for AMU-målgruppen og virksomhedernes ledere, og dette er en barriere for deltagelsen i AMU.

En del af medarbejderne tænker heller ikke over, at det kan få betydning for deres fremtidige arbejdsliv, hvis de ikke deltager i efteruddannelser. En virksomhedsleder siger:

*”Medarbejderne kender ikke til uddannelsesmulighederne, og de tænker ikke over, at det om 5 år vil vise sig, at det ikke er nok, det de kan!”*

Nogle få interviewpersoner fortæller, at de modtager en folder om mulige arbejdsmarkedsuddannelser fra en af skolerne eller folderen ”En lys fremtid” fra organisationerne, men det er kun på ganske få af de interviewede virksomheder, at disse informationer bliver givet videre til medarbejderne – enten ved ophæng af foldere på en opslagstavle eller ved dialog på medarbejderudviklingssamtaler.

Flere ledere efterlyser et større kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien. De fleste har dog ikke aktivt gjort noget for at søge informationer, men ved interviewene har nogle af interviewpersonerne undret sig over, at de ikke automatisk har fået informationer fra skolerne.

Nogle enkelte interviewpersoner fortæller, at de har søgt informationer om AMU på skolernes website. Dette gælder dog primært interviewpersoner fra



de virksomheder, der har elever fra Skive Tekniske Skole eller Herningsholm Erhvervsskole. Andre har lavet søgninger på internettet – dog uden at vide specifikt, hvor de skulle søge efter arbejdsmarkedsuddannelserne, og derfor er de ofte endt med at "Google" på søgeord, der kendetegner de arbejdsmarkedsuddannelser, de er interesserede i. Dette er en faldgrube, da de ofte vil få en række "hits", som leder til informationer, der kan være flere år gamle.

## **Manglende overensstemmelse mellem udbuddet af AMU og virksomhedernes behov**

Nogle enkelte interviewpersoner har givet udtryk for, at skolernes udbud af arbejdsmarkedsuddannelser ikke stemmer overens med virksomhedernes behov.

En nærmere uddybning af disse udsagn viser dog, at det ofte ikke er fordi, der mangler relevante arbejdsmarkedsuddannelser, men mere fordi virksomheden vurderer, at medarbejdernes behov for kompetenceudvikling ikke kan dækkes gennem formel kompetenceudvikling i AMU-regi, da behovet for kompetenceudvikling er så specielt, at virksomhederne mener, at medarbejderne kun kan tilegne disse kompetencer gennem sidemandsoplæring i virksomhederne. En interviewperson siger:

*"Produktionen er meget specialiseret, og derfor er det også svært at se et konkret AMU-behov, der kan dække de kompetencer, medarbejderne skal have."*

Det hører dog med til dette udsagn, at interviewpersonen samtidig erkender, at han ikke har kendskab til de kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU.

Nogle interviewpersoner giver udtryk for, at den tekniske udvikling inden for branchen går så langsomt, at virksomhederne normalt kan udvikle medarbejdernes kompetencer gennem sidemandsoplæring. En af de interviewede ledere siger:

*"Der er en del af arbejdsopgaverne, hvor der er ikke er behov for specifikke faglige kompetencer. Det kræver kun en kort oplæring at varetage opgaverne, og derfor har disse medarbejdere ikke behov for specifik faglig udvikling på AMU."*

En anden interviewperson siger:

*“Når der bliver ansat nye medarbejdere, bliver de koblet på en erfaren medarbejder, som kan bidrage til at oplære dem. Der er rigtig meget, som de nye medarbejdere skal lære, når de bliver ansat, og der går to år, før vi har fuld udnyttelse af en ny mand.”*

Der er ingen af interviewpersonerne, der har peget på kompetenceudviklingsbehov i virksomhederne, som ikke kan tilgodeses i AMU – når der altså lige ses bort fra nogle meget specifikke krav til CNC-kurser. Se mere herom i kapitel 4.1, Behov for AMU.

## **Tidligere dårlige oplevelser med AMU**

Nogle ganske få interviewpersoner fortæller, at de haft nogle få uheldige erfaringer med AMU. En af interviewpersonerne fortæller:

*“For nogle år siden havde vi nogle medarbejdere, der deltog i AMU, og de syntes, at der skete alt for lidt. Det var ineffektivt, og det kunne have været organiseret bedre. Der var f.eks. lang ventetid på at sprøjtemale i lakrummet, fordi der blev gennemført flere kurser samtidig i det samme værksted.”*

Interviewene viser, at det for nogle ledere og medarbejdere kan være tilstrækkeligt med én dårlig erfaring med AMU, for at de fremadrettet ikke ønsker at benytte sig af AMU. Det viser sig også, at dårlige erfaringer med AMU inden for f.eks. it smitter af på lederes og medarbejderes motivation for at benytte sig af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet træ- og møbelindustrien. Dette gælder også selvom uddannelserne **ikke** er gennemført på en af de to skoler, der udbyder AMU inden for træ- og møbelindustrien.

Dette har bl.a. været tilfældet, hvor medarbejdere fra en virksomhed har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse inden for it, som ikke havde det indhold, som virksomheden troede. Der ligger derfor en opgave for skolerne i at få virksomhedens ledere og medarbejdere til at læse og forstå den handlingsorienterede målformulering for den eller de arbejdsmarkedsuddannelser, de gerne vil tilmelde sig.

Dette kan ofte være en udfordring, hvis virksomhederne/medarbejderne tilmelder sig uddannelsen uden forudgående kontakt til skolen. Skolerne kan dog sikre, at AMU-deltagerne kender målformuleringen inden uddannelsens start ved at udsende målformuleringen suppleret med lidt flere informationer om, hvordan uddannelsen gennemføres, inden deltagerne starter på uddannelsen.

Eksemplet viser, hvor vigtigt det er, at skolerne går i dialog med de virksomheder, der har dårlige erfaringer med AMU – også selvom det slet ikke er inden for træ- og møbelindustriens arbejdsmarkedsuddannelser, at virksomhederne har dårlige erfaringer. Interviewene har i nogle tilfælde afdækket utilfredshed, der bunder i forhold, som de pågældende skoler ikke har haft nogen indflydelse på, og det er vigtigt, at virksomhederne får en forståelse heraf, så det ikke blokerer for medarbejdernes fremtidige deltagelse i AMU inden for træ- og møbelindustrien.

En anden udfordring i forhold til deltagernes og virksomhedernes dårlige erfaringer med AMU kan være, når virksomhederne primært lader medarbejderne deltage i AMU, fordi der er nedgang i produktionen.

En virksomhedsleder siger:

*“Vi bruger overhovedet ikke AMU nu. Der er tidligere medarbejdere, der har deltaget i AMU, fordi vi ikke havde noget at lave i virksomheden... det er nok for 3-4 år siden. Alternativet var arbejdsfordeling – og det vil jeg foretrække en anden gang!”*

En anden virksomhed har i en periode med nedgang i produktionen valgt at lade medarbejderne deltage i en arbejdsmarkedsuddannelse med fokus på kommunikation og samarbejde. En af virksomhedens ledere fortæller, at det ikke har været så stor en succes. Han siger:

*“Vi har gennemført noget AMU om kommunikation og samarbejde, men medarbejderne har ikke været vildt begejstret for det. De har dog heller ikke været direkte utilfredse. Der har både været plusser og minusser. Underviseren var nok lidt kedelig... og mange har svært ved at sidde stille.”*

Lederens udtalelse viser, at det kan være en udfordring at gennemføre AMU, hvis det primært sker for at fylde tiden, når der er nedgang i produktionen.

Det kræver ofte en høj grad af ledelsesinvolvering, hvis det skal lykkes at få medarbejderne til at finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling, der enten ikke er direkte relateret til løsning af de faglige opgaver i virksomheder, eller som ikke er en udløber af en specifik virksomhedsindsats, som f.eks. uddannelse af medarbejderne i forhold til LEAN. En virksomhedsleder fortæller:

*“Der er ca. 40 medarbejdere, der har deltaget i LEAN-kurser på AMU, og det blev igangsat, da der ellers ville ske afskedigelser.”*

Det kan være en god mulighed at benytte sig af AMU i perioder, hvor der er nedgang i produktionen, men hvis medarbejderne skal have det fulde udbytte af at deltage, er det vigtigt, at ledelsen før, under og efter uddannelsen er med til at vise medarbejderne, hvordan de kan anvende de nye kompetencer i virksomheden. Ellers kan deltagelsen i AMU få meget negativ betydning i forhold til medarbejdernes fremtidige ønsker om at deltage i AMU.

Heldigvis viser analysen, at langt de fleste af de ledere og medarbejdere, der har benyttet sig af AMU, har gode erfaringer hermed. Dette sættes der fokus på i næste afsnit.

### **3.5 Tilfredse ledere og medarbejdere**

Man kunne måske tro, at den begrænsede anvendelse af AMU inden for træ- og møbelindustrien kunne hænge sammen med, at ledere og medarbejdere ikke har været tilfredse med deltagelsen i AMU. Dette er dog ikke tilfældet! Langt de fleste ledere og medarbejdere, der har erfaringer med at anvende AMU, har primært gode erfaringer.

Såvel ledere som medarbejdere udtrykker stor tilfredshed med de arbejdsmarkedsuddannelser, der er gennemført i relation til træ- og møbelindustrien. En virksomhedsleder siger:

*“Vi har udelukkende gode erfaringer, og vi får kun gode tilbagemeldinger fra medarbejderne... Vi har en tæt dialog og nem adgang til skolen, og vi oplever stor imødekommenhed og fleksibilitet fra skolens side.”*

En anden virksomhedsleder fortæller:

*“De af vores medarbejdere, der har deltaget i AMU, har alle været tilfredse med det! Det gælder f.eks. de medarbejdere, der har været på kursus i møbelrenovering og møbelpolstring. De synes både, at de har lært noget, og at det har været hyggeligt.”*

Såvel ledernes som medarbejdernes tilfredshed hænger meget naturligt sammen med, at deltagelsen i AMU har bidraget til, at medarbejderne har tilegnet sig kompetencer, de har skullet anvende i virksomheden efterfølgende. Dette uanset om arbejdsmarkedsuddannelsen har været direkte relateret til træ- og møbelindustrien, eller om den har knyttet sig til supplerende kompetencer, som medarbejderne har behov for.

En leder fortæller:

*"Vores medarbejdere har f.eks. også været tilfredse med at deltage i andre arbejdsmarkedsuddannelser. Det gælder f.eks. en af medarbejderne, der har deltaget i et svejsekursus, og en anden medarbejder der har deltaget i et truckkursus... Disse kurser var noget, der var nødvendigt... noget medarbejderne virkelig havde brug for."*

Medarbejdere fra én enkelt virksomhed har ved deltagelse i en arbejdsmarkedsuddannelse for flere år siden oplevet, at der på grund af mange uddannelsesdeltagere var ventetid på at komme til det udstyr, de skulle anvende i undervisningen.

En anden virksomhed har haft mindre gode erfaringer med en arbejdsmarkedsuddannelse inden for it, da uddannelsens indhold ikke ramte de behov, som virksomhedens medarbejdere havde. Virksomhedslederen siger:

*"Undervisningen i tekstbehandling tog udgangspunkt i Word, og det er ikke det program, vi anvender her i virksomheden. Der var også en hel del af det, som medarbejderne blev undervist i, de ikke kunne bruge til noget bagefter."*

Ovenstående citat sætter fokus på vigtigheden af, at virksomhedens ledere og medarbejdere læser den handlingsorienterede målbeskrivelse for arbejdsmarkedsuddannelsen inden tilmeldingen, og/eller at de kontakter uddannelsesstedet for at få flere oplysninger.

Interviewpersonernes udsagn om deres erfaringer med AMU viser en tydelig sammenhæng mellem stor tilfredshed med AMU-deltagelsen, og at uddannelsen har bidraget til at dække nogle kompetenceudviklingsbehov, der har været i virksomheden.

Hvis medarbejderne primært deltager i AMU, fordi der er nedgang i produktionen, er det svært at sikre tilfredshed, når det ikke samtidigt er sikret, at medarbejderne reelt har behov for de uddannelser, de deltager i.

Skolernes virksomhedskonsulenter bidrager i høj grad til en dialog med virksomhederne om, hvordan de kan få tilgodeset medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov gennem deltagelse i AMU. I flere af interviewene udtrykker virksomhedsledere og medarbejdere stor tilfredshed med samarbejdet med skolernes konsulenter.

## 4. Virksomhedernes behov for AMU og uddannelsesstrukturer

Der sættes i dette kapitel fokus på virksomhedernes behov for arbejdsmarkedsuddannelser og for AMU-uddannelsesstrukturer. Der er også fokus på virksomhedernes interesse i individuel kompetencevurdering i AMU.

### 4.1 Behov for AMU

Som det fremgår af kapitel 3.4, Årsager til manglende deltagelse i AMU, er der nogle af de interviewede ledere og medarbejdere, der **ikke** mener, at virksomhedens medarbejdere har behov for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.

Der er dog også ledere og medarbejdere, der er opmærksomme på vigtigheden af løbende kompetenceudvikling, og som derfor er begyndt at gennemføre medarbejderudviklingssamtaler. En interviewperson fortæller:

*”Vi har netop sat gang i MUS for første gang. Det bliver i første omfang en ’light’-model, hvor der er afsat 20 minutter til hver samtale. Vi har udarbejdet et skema, som skal anvendes i forbindelse med samtalerne.”*

Punkterne i det skema, som virksomheden anvender til medarbejderudviklingssamtalerne, ses i boksen herunder.

#### MUS-skema

1. Hvordan trives du i dit job
2. Har du nogle ønsker i fremtiden?
  - a. Omplacering
  - b. Tilegne sig ny viden
3. Driftslederens forventninger til medarbejderne.

Notater: .....

Konklusion og opfølgning:

1. ...
2. ...
3. ...

Det er dog ikke altid nok at gennemføre medarbejderudviklingssamtaler, hvis man gerne vil have medarbejderne til at deltage i kompetenceudvikling. En leder fortæller:

*”Vi gennemfører MUS, hvor der også er fokus på efteruddannelse, men der er aldrig nogen, der ønsker at deltage i kurser!”*

Det samme udsagn går igen fra andre interviewede ledere, som ved medarbejderudviklingssamtalerne opfordrer medarbejderne til at deltage i efteruddannelse, men som gang på gang oplever, at ingen af medarbejderne viser interesse for at deltage.

En virksomhedsleder fortæller, at han har planer om at igangsætte medarbejderudviklingssamtaler, der skal bidrage til at sætte kompetenceudvikling på dagsordenen i virksomheden. Lederen synes, at det er en udfordring, at medarbejderne ikke selv efterspørger efteruddannelser. Han siger:

*”Vi skal igangsætte MUS, hvor der skal være fokus på kompetencer, der efterspørges af virksomheden... ting, der giver værdi for virksomheden. Der skal være tre medarbejdere, der kan varetage hver plads i virksomheden, så der er fleksibilitet. Der skal være flest mulige kompetencer på tværs af virksomheden, men det er et problem, at medarbejderne ikke efterspørger efteruddannelse.”*

En tillidsrepræsentant, der deltager i det samme interview, siger derefter til lederen:

*”Du skal sig til dem: ’Jeg vil gerne have dig og dig på uddannelse’, så de føler, at de er udvalgte, for så tror jeg også, at de gerne vil.”*

Tillidsrepræsentanten peger dermed på noget centralt i forhold til faglærte og ufaglærtes deltagelse i kompetenceudvikling, nemlig at det ofte kræver en klar og tydelig udmelding fra ledelsen, for at medarbejderne kan finde motivationen til at deltage i kompetenceudvikling.

Erfaringer fra analyser i såvel træ- og møbelindustribranchen som inden for andre brancher viser, at virksomhedsledere, der kontinuerligt forventer og kræver, at medarbejderne deltager i kompetenceudvikling, rent faktisk får medarbejderne til at deltage i bl.a. AMU. Det kræver primært, at ledelsen bidrager til at synliggøre, at virksomheden har behov for de kompetencer, som medarbejderne kan tilegne sig på AMU – ellers vil der ofte være medarbejdere, der kan have vanskeligt ved at finde motivationen til at deltage.

Analysen af de interview, der er gennemført i virksomhederne, peger på, at der er behov for, at virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien sætter mere fokus på en systematisk og struktureret kompetenceudvikling af deres medarbejdere. Dette gælder uanset, om medarbejderne har behov for formel kompetenceudvikling, der bl.a. kan gennemføres i AMU-regi, eller om der er tale om struktureret kompetenceudvikling på arbejdspladsen, f.eks. i form af sidemandsoplæring.

Nogle af virksomhederne gennemfører medarbejderudviklingssamtaler med deres medarbejdere. Dette sker typisk én gang om året. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

*“Vi er netop startet med at gennemføre MUS igen. De gjorde vi også tidligere, men det har været stoppet i en periode. I samtalerne er der, udover fokus på trivsel og de daglige arbejdsopgaver, også fokus på medarbejdernes kvalifikationsløb.”*

En anden virksomhed har netop besluttet, at der fremover skal gennemføres medarbejderudviklingssamtaler to gange om året i stedet for som hidtil én gang om året. En interviewperson fra virksomheden fortæller:

*“Vi vil nu til at gennemføres MUS to gange om året. Pt. er det én gang om året. Vi har udarbejdet et skema, som skal bruges til samtalerne, der gennemføres af den nærmeste leder. I samtalerne har vi bl.a. fokus på følgende temaer: Egen indsats, nye muligheder, rotation, psykisk og fysik arbejdsmiljø, kommunikation, udviklingsønsker og udviklingsmuligheder.”*

En forholdsvis nyansat leder i en af de interviewede virksomheder fortæller, at han udover at sætte fokus på medarbejdernes fremtidige kompetenceudvikling har brugt samtalerne til at få et større indblik i medarbejderne uddannelsesbaggrund. Dette kan være et centralt element i udviklingen af virksomheden.

Nogle af de interviewede ledere ønsker ikke at anvende medarbejderudviklingssamtaler, da de ikke mener, at der er behov for det. En leder siger:

*“Vi taler jo sammen på værkstedet hver dag, så det har vi ikke behov for.”*

Gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler i virksomhederne kan bidrage til at afdække nye behov for kompetenceudvikling, der ikke kan tilgodeses med de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser. Virksomhederne kan gennem dialog med skolernes faglærere, konsulenter og ledere, de lokale uddannelsesudvalg og/eller Træets Efteruddannelsesudvalg bidrage til, at der bliver udviklet nye arbejdsmarkedsuddannelser, der kan tilgodeses branchens behov for kompetenceudvikling.



Interviewpersonerne har peget på følgende kompetenceudviklingsbehov i deres virksomhed, som de evt. kan få tilgodeset gennem deltagelse i AMU:

- Overfladebehandling
- Produktionsstyring
- Kvalitetsstyring
- Robotter
- Produktforståelse
- Kundeforståelse
- Markedsforståelse
- LEAN
- CNC

En interviewperson fortæller, at virksomheden vil i gang med at etablere to nye linjer, der skal køre serieproduktion, og at det skaber nogle nye uddannelsesbehov i virksomheden.

En anden interviewperson fortæller, at virksomheden gerne vil have indkøbt både en ny CNC-maskine og en sprøjterobot, men at det kræver flere kompetencer hos medarbejderne. Han siger:

*"Maskinerne bliver mere og mere avancerede, og folk bliver lært op løbende. Vi har pt. 2½ medarbejder, der kan betjene en CNC-maskine... Opkvalificering er også vigtig, inden de nye maskiner kommer... Vi har en fantastisk god arbejdsstyrke. Uddannelse er vigtigt, og det er også noget, vi skal tage fat på som virksomhed, ellers bliver det ikke til noget!"*

Det er faktisk kun inden for ét fagligt område, at nogle af interviewpersonerne har peget på nye behov for kompetenceudvikling, som de ikke mener kan dækkes af de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser. Det drejer sig om nogle specifikke kompetenceudviklingsbehov i forhold til programmering og betjening af nye CNC-maskiner. En interviewperson siger:

*"Vi kunne overveje at gennemføre nogle CNC-kurser på skolen, men vores CNC-maskiner er så specifikke, at det ikke giver mening at gennemføre 'generelle' CNC-kurser inden for AMU."*

En anden interviewperson fortæller, at virksomhedens medarbejdere har fået tilgodeset disse kompetenceudviklingsbehov hos en privat kursusleverandør. Interviewpersonen siger:

*"Nogle af vores medarbejdere har deltaget i CNC-kurser hos Østjydske Cad-Cam A/S, fordi vi ikke kan få det samme i AMU. Der vil komme øget fokus på automatisering af produktionen, da en del opgaver skal hjemtages fra udlandet, og det vil skabe nogle flere uddannelsesbehov inden for CNC."*

En dialog med skolernes konsulenter og faglærere viser, at skolerne rent faktisk godt kan tilgodese virksomhedernes behov for efteruddannelse inden for CNC. Når nogle af virksomhederne alligevel vælger private uddannelser i stedet for arbejdsmarkedsuddannelser, hænger det i høj grad sammen med, at virksomhederne hos de private leverandører kan få helt korte kurser, hvor medarbejderne specifikt undervises i lige dét, der er den enkelte virksomheds behov.

I en enkelt af de interviewede virksomheder har der udover afdækning af behov for arbejdsmarkedsuddannelser også været fokus på udvikling af medarbejdernes læse- og skrivekompetencer.

Som det fremgår af det foregående, er der nogle af interviewpersonerne, der mener, at virksomhedens medarbejdere ikke har behov for at deltage i AMU. Af ét af interviewene fremgår det dog, at interviewpersonerne gennem besøg på en af erhvervsskolerne har fået indblik i de muligheder, der ligger for kompetenceudvikling i AMU, og at virksomheden som følge heraf er begyndt at anvende AMU. En interviewperson fortæller:

*”Vi har som tillidsrepræsentanter været på besøg på Herningsholm Erhvervsskole, hvor vi har fået værkstederne at se, og hvor vi har fået præsenteret, hvordan der arbejdes på skolen. De gør det rigtig godt, og det har været med til at afmystificere AMU.”*

Interviewpersonen fortæller, at besøget på skolen har øget virksomhedens fokus på, hvordan de kan bruge arbejdsmarkedsuddannelserne. Interviewpersonen fortsætter:

*”... så vi er i gang med en god proces! Uddannelse skal blive en naturlig del af vores hverdag! Det er vigtigt at have fokus på, hvad uddannelse skal resultere i... hvad formålet skal være med et uddannelsesprojekt i virksomheden.”*

Det fremgår videre af interviewet, at virksomhedsrepræsentanterne mener, at medarbejdernes deltagelse i AMU skal opfylde følgende formål:

- Skabe en helhedsforståelse af produktionen
- Bidrage til at øge fleksibiliteten
- Sikre en endnu bedre kvalitet i løsning af opgaverne
- Vidensniveauet skal løftes.

Ifølge interviewpersonerne kan ovenstående bidrage til, at virksomheden kommer til at stå stærkere.

En af lederne siger:

*”Mere uddannelse vil også skabe øget tryghed for medarbejderne. ... det kan give en sikkerhed for, at man kan noget mere. Vi skal synliggøre, hvad vi forventer af medarbejderne... og det kan være meget forskelligt, for det afhænger af den enkelte medarbejder... Den menneskelige del er vigtig... vi kommer til at stille større krav til hinanden.”*

Der vil altså også fremadrettet være behov for AMU inden for træ- og møbelindustrien. Det er blot endnu ikke alle ledere og medarbejdere, der er opmærksomme på disse kompetenceudviklingsbehov og -muligheder.

## **4.2 Behov for uddannelsesstrukturer**

Flere af interviewpersonerne kan godt se idéen i AMU-uddannelsesstrukturer, selvom de ikke konkret kan pege på, hvilke uddannelsesstrukturer der kunne være behov for i deres virksomhed.

Ingen personer i de interviewede virksomheder kan pege på helt specifikke behov for AMU-uddannelsesstrukturer sammensat af to eller flere arbejdsmarkedsuddannelser, der kan tilgodese medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov. Dette hænger i høj grad sammen med interviewpersonernes manglende viden om AMU. Nogle af interviewpersonerne peger dog på, inden for hvilke temaer der kan være behov for AMU-uddannelsesstrukturer.

Analysen viser, at det er kendetegnende for branchen, at det er en udfordring at få såvel de faglærte som de ufaglærte medarbejdere til at deltage i kompetenceudvikling.

I et af interviewene er der en interviewperson, der mener, at der er behov for kompetenceudvikling af de maskinsnedkere, der har et ”gammelt” svendebrev. Især inden for CNC er der sket en stor udvikling, der kan pege på et behov for kompetenceudvikling – også for de faglærte medarbejdere.

Som det fremgår af kapitel 2.1, Etablerede uddannelsesstrukturer, har Herningsholm Erhvervsskole udviklet forskellige uddannelsesstrukturer, der er målrettet faglærte maskinsnedkere.

En anden interviewperson peger på, at virksomhedens medarbejdere kunne have behov for efteruddannelse inden for overfladebehandling. Interviewpersonen siger:

*"Vi kunne godt have behov for AMU inden for overfladebehandling... Der er behov for uddannelse, der sætter fokus på kvalitet og finish, da der er mange omkostninger, hvis det ikke fungerer... der er et stort behov for at sætte fokus på helhedsbetragtning samt på konsekvenser af de fejl, der bliver begået..."*

Interviewpersonen mener, at der udover det rent teknisk faglige fokus på overfladebehandling er behov for, at uddannelsesforløbet sætter fokus på:

- Holdninger
- Hvilke konsekvenser det har i virksomheden, når der er noget, der ikke fungerer
- Hvad den enkelte medarbejder kan gøre for at ændre på det, når noget ikke fungerer

En anden interviewperson peger på et behov for uddannelsesstrukturer, der sætter fokus på kvalitet og flow i produktionen.

Der er dermed behov for uddannelsesstrukturer, der indeholder en kombination af arbejdsmarkedsuddannelser, der sætter fokus på udvikling af såvel de teknisk faglige kompetencer som på de mere almene og personlige kompetencer, der relaterer sig til udførelsen af de faglige opgaver.

Ved nogle af virksomhedsinterviewene har skolernes faglærere og konsulenter præsenteret nogle af de AMU-uddannelsesstrukturer, som skolerne allerede har etableret. Dette er primært sket i de virksomheder, hvor interviewpersonerne udtrykte en interesse for, at medarbejderne skulle deltage i arbejdsmarkedsuddannelser. Det giver tydeligvis god mening for disse interviewpersoner at se, hvordan arbejdsmarkedsuddannelserne på denne måde kan sættes ind i en sammenhæng.

En interviewperson siger:

*"Det giver god mening for mig, at der er en sammenhæng mellem kurserne. Jeg kan også se en fidus i, at AMU kan være første start på en erhvervsuddannelse – og at det hele kan startes med en kompetencevurdering."*

Der er i den pågældende virksomhed et stort behov for, at alle medarbejderne på sigt bliver faglærte maskinarbejdere. Interviewpersonen siger:

*"Vi har et behov for, at alle medarbejderne på sigt bliver maskinsnedkere. Der er mange dygtige medarbejdere i produktionen, hvor 70-80 % arbejder med specialproduktion, og der er behov for, at der altid er medarbejdere, der er i stand til at 'tage over'. I øjeblikket foregår oplæring ved sidemandsoplæring, men det kan være en fordel, at medarbejderne har mere uddannelse."*

Der blev ved interviewet talt om, at der kunne sammensættes andre uddannelsesstrukturer end de præsenterede, når og hvis virksomheden og/eller medarbejderne har nogle andre ønsker. Dette vil kræve en nærmere analyse af kompetenceudviklingsbehovene, hvilket skolen kan hjælpe virksomheden med, men umiddelbart mener interviewpersonerne, at der kan være behov for at gennemføre AMU-uddannelsesstrukturer inden for bl.a.:

- Overfladebehandling
- Maskinpasser
- CNC

Interview i en anden virksomhed peger på et behov for uddannelsesstrukturer, der kombinerer udviklingen af teknisk faglige kompetencer og kompetencer i at deltage i udvikling- og innovation i virksomhederne.

Som beskrevet i kapitel 2.1, Etablerede uddannelsesstrukturer, har erhvervsskolerne etableret AMU-uddannelsesstrukturer i samarbejde med Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer, men på baggrund af interview med de 13 virksomheder i denne analyse må det antages, at det kun er et fåtal af ledere og medarbejdere i træ- og møbelindustriens virksomheder, der har kendskab til disse uddannelsesstrukturer.

Dette sætter fokus på et stort behov for at sikre en øget synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturerne i forhold til virksomhederne. En øget synliggørelse kan desuden også bidrage til, at flere medarbejdere på jobcentre, i arbejdsløsheds-kasserne og i de faglige organisationer får kendskab til AMU-uddannelsesstrukturerne. Der bliver i kapitel 6, Idéer til synliggørelse af AMU og AMU-uddannelsesstrukturer, sat fokus på, hvor synligheden kan øges.

### 4.3 Virksomhedernes interesse i IKV i AMU

I interviewene med virksomhedsrepræsentanterne har der også været fokus på individuelle kompetencevurderinger i relation til arbejdsmarkedsuddannelserne – IKV i AMU.

Nogle af de interviewede virksomheder er tidligere blevet introduceret til mulighederne for IKV i AMU af konsulenter fra erhvervsskolerne. Ingen af medarbejderne fra de interviewede virksomheder har dog endnu benyttet sig af IKV. Ifølge såvel ledere som medarbejdere begrundes det med travlhed i virksomheden, men flere giver udtryk for, at de godt kan se idéen med kompetencevurderingerne – og i en enkelt virksomhed munder det ud i en aftale om en efterfølgende dialog med erhvervsskolen om gennemførelse af kompetencevurderinger af 10-12 medarbejdere.

I flere af de virksomheder, hvor ledere og medarbejdere ikke tidligere har hørt om IKV i AMU, giver det god mening for dem, at medarbejderne kan starte et kompetenceudviklingsforløb med en kompetencevurdering. Mange medarbejdere har været ansat i mange år, uden at de har deltaget i efteruddannelse, og de har givetvis tilegnet sig en række kompetencer, som de kan få AMU-uddannelsesbeviser for. Det giver også god mening for interviewpersonerne, at erhvervsskolernes faglærere og konsulenter kan udarbejde uddannelsesplaner for medarbejderne, så de netop deltager i de arbejdsmarkedsuddannelser, der er relevante for dem.

En interviewperson siger:

*”Det lyder interessant, og det kan være en god mulighed for medarbejderne at deltage i en kompetencevurdering.”*

En leder i en anden virksomhed bliver straks lidt mere konkret i forhold til, hvilke kompetencer virksomheden kunne have interesse i, at medarbejderne fik afdækket. Lederen siger:

*”Hos os kunne det være relevant med kompetencevurdering i forhold til den ’pakke’, som skolen har med arbejdsmarkedsuddannelser inden for standardmaskiner.”*

Der er dog også eksempler på virksomheder, som allerede har tilbudt medarbejderne, at de kunne deltage i IKV i AMU, men hvor ingen af medarbejderne har udtrykt ønske herom. En leder fortæller:

*”Vi har også tidligere hørt om IKV i AMU, og vi har også præsenteret det for medarbejderne, men der er ikke nogen af dem, der har meldt tilbage, at de er interesserede.”*

Ovenstående udsagn viser, at ligesom det forholder sig med tilbud om deltagelse i AMU, så er det ikke nok, at virksomhedens ledere informerer og tilbyder medarbejderne, at de kan deltage i AMU. Tilbuddet skal sættes ind i en sammenhæng, hvor medarbejderne kan se både deres egen interesse samt virksomhedens interesse i at deltage i kompetencevurderingerne.

Desuden sætter det fokus på, at det kan være vanskeligt for virksomhedsledere og/eller tillidsrepræsentanter at have tilstrækkelig indsigt i de muligheder, der ligger i IKV i AMU, til, at de selv kan svare på medarbejdernes eventuelle spørgsmål. Det kan derfor være en god idé, at der afholdes et informationsmøde på virksomheden, hvor en konsulent fra en af erhvervsskolerne kan bidrage til at belyse mulighederne.

Det kan desuden være en god idé, hvis der er medarbejdere på virksomheden, der allerede har deltaget i IKV i AMU, der kan være med til at informere om deres erfaringer.

Ved nogle af de gennemførte interview valgte erhvervsskolernes konsulenter og faglærere at præsentere eksempler på de vurderingsmaterialer, de har udarbejdet til planlægning og gennemførelse af individuelle kompetencevurderinger. Materialerne var i høj grad med til at konkretisere idéen med IKV i AMU. En af de virksomhedsledere, der deltog i interview, sagde:

*"Det kunne være en god idé for nogle af vores medarbejdere, og de her materialer giver et godt overblik over, hvordan det foregår!"*

I en anden af de interviewede virksomheder har lederen en konkret medarbejder i tankerne, der vil kunne få stor glæde af at deltage i en individuel kompetencevurdering. Det drejer sig om en medarbejder, der er indvandret fra udlandet, som har arbejdet i branchen i mange år, men som ikke har deltaget i nogen former for uddannelse/efteruddannelse inden for faget.



## **5. Forslag til nye uddannelsesstrukturer**

Der præsenteres i dette kapitel nogle forslag til nye uddannelsesstrukturer, som virksomheder inden for træ- og møbelindustrien og deres medarbejdere kan have interesse i.

Som det fremgår af kapitel 4 har virksomhederne stort set ikke selv nogen konkrete ønsker og forslag til udvikling af nye uddannelsesstrukturer. Analysen viser dog, at der implicit ligger nogle behov for kompetenceudvikling i virksomhederne, som kunne tilgodeses ved etablering af nye uddannelsesstrukturer bestående af f.eks. 2-4 arbejdsmarkedsuddannelser, der udover udvikling af medarbejdernes teknisk-faglige kompetencer også sætter fokus på udvikling af medarbejdernes kvalitetskompetencer samt på medarbejdernes kompetencer til at bidrage til innovation i virksomhederne.

### **5.1 Udvikling af medarbejdernes kvalitetskompetencer**

Der synes at være et behov for en eller flere AMU-uddannelsesstrukturer, der sætter fokus på udvikling af medarbejdernes kompetencer i relation til øget kvalitetsbevidsthed, f.eks. ved udførelse af opgaver med overfladebehandling.

Manglende kvalitetsbevidsthed hos medarbejderne kan koste virksomheden mange penge, og derfor kan det være en fordel, at medarbejderne deltager i arbejdsmarkedsuddannelser, der både sætter fokus på kvalitetsbevidsthed og på teknisk-faglige kompetencer i relation til overfladebehandling.

Skolerne har allerede udviklet uddannelsesstrukturer med fokus på de teknisk-faglige kompetencer inden for overfladebehandling. Det handler f.eks. om uddannelsesstrukturerne, der er beskrevet i boksen herunder.

### **Overfladebehandling / maling, møbel**

Maskinel pudsning, 2 dage (46867)

Manuel overfladebehandling i træindustrien, 2 dage (46866)

Produkter til overfladebeh. af møbler/inventar, 0,5 dag (46868)

Overfladebehandling af træ og pladematerialer, 0,5 dag (46864)

### **Overfladebehandling / maling, døre og vinduer**

Maskinel pudsning, 2 dage (46867)

Manuel overfladebehandling i træindustrien, 2 dage (46866)

Produkter til overfladebehandling af vinduer/døre, 1 dag (46866)

De ovennævnte uddannelsesstrukturer kunne suppleres med arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på udvikling af medarbejdernes kompetencer i forhold til f.eks. kvalitetsbevidsthed og kvalitetsstyring i virksomheden.

Der eksisterer bl.a. følgende 3-dages arbejdsmarkedsuddannelse, der har til formål at udvikle deltagerens kompetencer til at arbejde kvalitetsbevidst ved industriel produktion. Se den handlingsorienterede målformulering i boksen herunder.

### **Kvalitetsbevidsthed ved industriel produktion (45370)**

På baggrund af kendskab til total kvalitet og bevidsthed om kvalitetsomkostninger kan deltageren vedligeholde og forbedre arbejdet med virksomhedens kvalitetsmålsætninger. Med baggrund i bevidsthed om betydningen af kollegers og egne holdninger til kvalitet kan deltageren medvirke til at løse kvalitetsproblemer i virksomheden, herunder informere og kommunikere korrekt med såvel interne som eksterne kunder og leverandører.

Uddannelsens varighed er 3 dage.

Der er ligeledes udviklet arbejdsmarkedsuddannelser, der har fokus på kvalitetsstyring i virksomhederne. Se et eksempel herpå i boksen herunder.

### **Kvalitetsstyring i virksomheden (45371)**

Med baggrund i kendskab til et kvalitetsstyringssystem kan deltageren anvende specifikke kvalitetsstyringsprocedurer i forhold til eget arbejde. Deltageren kan med baggrund i procedurerne fremkomme med forslag til forbedringer, herunder anvende principperne PGKH - planlægge, gennemføre, kontrollere og handle, med henblik på kontinuerlige kvalitetsforbedringer. Deltageren kan med udgangspunkt i specifikke kvalitetsstyringsprocedurer medvirke til udarbejdelse af en instruktion og med baggrund i egne arbejdsinstruktioner deltage ved auditering.

Uddannelsens varighed er 3 dage.

Den ene eller begge arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på udvikling af deltagernes kompetencer i relation til kvalitet kan kombineres med en af de to uddannelsesstrukturer med temaet "overfladebehandling". De kan naturligvis også kombineres med alle andre arbejdsmarkedsuddannelser, der har fokus på udvikling af medarbejdernes kompetencer inden for andre teknisk-faglige temaer.

Der findes desuden en række andre arbejdsmarkedsuddannelser i relation til kvalitetsudvikling, som kunne være relevante for virksomheder inden for træ- og møbelindustrien. Det gælder f.eks. følgende arbejdsmarkedsuddannelser:

- Kunde/leverandørforhold for operatører, 1 dag (45363)
- TQM for operatører i industrien, 1 dag (42854)

Det vil være op til skolernes virksomhedskonsulenter og faglærere at gå i dialog med virksomhederne og AMU-målgruppen om, hvilke af arbejdsmarkedsuddannelserne, der vil være mest relevante for dem. Dette vil kræve en nærmere beskrivelse af, hvordan de teknisk-faglige arbejdsmarkedsuddannelser og arbejdsmarkedsuddannelserne med fokus på kvalitet kan kombineres og bidrage til øget kvalitet i udførelse af arbejdsopgaverne i virksomhederne.

## 5.2 Udvikling af medarbejdernes innovative kompetencer

Interview i en af de virksomheder, der har deltaget i denne analyse, har peget på et behov for uddannelsesstrukturer, der kombinerer udviklingen af teknisk-faglige kompetencer og kompetencer i at deltage i udviklingsprocesser og innovation i virksomheden.

Der eksisterer mange forskellige definitioner af begrebet innovation. Definitionerne har i forskellig grad fokus på, at innovation handler om nyskabelse, om at få idéer, samt om at afprøve og gennemføre idéerne for derigennem at skabe værdi. Se et eksempel på en definition af innovation i boksen herunder.

### **Definition af begrebet innovation**

Innovation er resultatet af en kreativ proces, hvor man ser muligheder, får en idé, afprøver den, gennemfører den og skaber værdi i et fagligt, kommunikativt og læringsmæssigt samspil med kollegaer og ledelse i virksomheden samt eventuelt med kunder og brugere.

*Kilde: Udvikling af elevernes innovative kompetencer i erhvervsuddannelserne, Mærsk Nielsen HR & Industriens Uddannelser, 2011.*

Medarbejdernes innovative kompetencer kan f.eks. både være relevante i forhold til udvikling af nye tekniske løsninger og i forhold til udvikling af arbejdsprocesser og arbejdsorganisering. Der findes en række forskellige mål for innovation, herunder f.eks.:

- Udvikling af nye produkter (produktinnovation)
- Nye måder at tilrettelægge arbejds- eller produktionsprocessen på (procesinnovation)
- Nye måder at udvikle kunderelationer på (marketinginnovation og serviceinnovation)
- Ny teknologi (teknologiinnovation)
- Nye måder at organisere virksomheden på (organisatorisk innovation)
- Nye måder at bedrive ledelse på (ledelsesinnovation).

Der er forskellige former for innovation, f.eks. forskningsdrevet innovation, brugerdrevet innovation, kundedrevet innovation, medarbejderdrevet innovation og prisdrevet innovation.

De fleste af de virksomheder, der har bidraget til gennemførelsen af denne analyse, indgår løbende i udviklings- og innovationsprocesser i dialog med kunderne, som stiller nye ønsker og krav til produkterne. Oftest inddrages virksomhedernes medarbejdere i dialogen med kunderne, da det er medarbejderne, der har kompetencerne til at løfte de mere tekniske opgaver i forbindelse med arbejdets udførelse.

Det er vigtigt, at virksomhedernes medarbejdere kan indgå i de udviklings- og innovationsprocesser, der kan bidrage til løbende udvikling af virksomheden og dens produkter, som kan styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Medarbejdernes innovative kompetencer kan udvikles gennem deltagelse i en af de specifikke arbejdsmarkedsuddannelser, der har fokus på innovation, men det kan også ske gennem mere innovativ undervisning på de mere teknisk-faglige arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet træ- og møbelindustrien.

Den mest relevante "innovations"-arbejdsmarkedsuddannelse for træ- og møbelindustrien er en 3-dages uddannelse med titlen: "Innovationsegneede produktionsområder". På uddannelsen får deltagerne tilegnet sig kompetencer til at identificere, hvilke områder og/eller processer i virksomheden der har været målet for innovation. Deltagerne får også kompetencer til at udarbejde handleplaner for implementering og evaluering af løbende forandringer og forbedringer af virksomhedens produkter og ydelser, og de kan derigennem bidrage til virksomhedens udvikling og vækst. Læs den handlingsoverrettede målformulering for arbejdsmarkedsuddannelsen i boksen herunder.

#### **Innovationsegneede produktionsområder (40157)**

Operatøren kan med baggrund i viden om medarbejderdrevet innovation og i samarbejde med kollegaer og ledelse bidrage til at identificere, hvilke områder og/eller processer i industrivirksomheder som er egnede og eller mulige til innovation. Operatøren kan udarbejde handleplaner for at kunne implementere og evaluere løbende forandringer og forbedringer af produkter/ydelser inden for eget jobområde. Operatøren kan i processen inddrage planer for ændringer i arbejdsprocesser, ny teknologi, arbejdsmiljø samt arbejdets organisering.

En anden relevant arbejdsmarkedsuddannelse kunne være arbejdsmarkedsuddannelsen "Innovation og kreativ idégenerering", der har en varighed på to dage. På uddannelsen får deltagerne viden om de forskellige faser og metoder til idégenerering og analytisk problemløsning, der bl.a. kan bidrage til udvikling af nye forretningsområder i virksomheden. Se den handlingsorienterede målformulering for uddannelsen i boksen herunder.

#### **Innovation og kreativ idégenerering (47845)**

Gennem viden om innovationsprocessens forskellige faser og metoder kan deltageren selvstændigt anvende de enkelte faser til analytisk problemløsning. Deltageren kan endvidere aktivt vurdere og anvende kreative metoder til at finde løsninger på problemer i forbindelse med nuværende eller kommende aktiviteter til udvikling af nye forretningsområder.

Nogle interviewpersoner har peget på et behov for en øget forretningsforståelse hos medarbejderne, samt en forståelse for hvordan de generelt kan bidrage til virksomhedens udvikling. Der findes også arbejdsmarkedsuddannelser, der kan bidrage hertil.

Dette gælder f.eks. arbejdsmarkedsuddannelsen "Forretningsforståelse for produktionsmedarbejdere", der har en varighed på to dage. Uddannelsen udvikler deltagernes kompetencer i relation til en forståelse af de faktorer, der påvirker en virksomheds økonomi, og hvordan de kan bidrage til at sikre og udvikle konkurrencefordele i egen virksomhed. Læs den handlingsorienterede målformulering for arbejdsmarkedsuddannelsen i boksen herunder.

#### **Forretningsforståelse for produktionsmedarbejdere (46541)**

Deltageren kan anvende en grundlæggende forretningsforståelse i forbindelse med operatøropgaver i produktionen herunder udvise forståelse for de faktorer, der påvirker en virksomheds økonomi i en globaliseret verden. På baggrund af viden om en virksomheds forretningsmodel og dens forskellige bestanddele kan deltageren bidrage til at sikre og udvikle konkurrencefordele inden for operatørers arbejdsområder i fremstillingsvirksomheder.

De nævnte arbejdsmarkedsuddannelser inden for såvel innovation som forretningsforståelse kan kombineres på forskellig vis med nogle af de uddannelsesstrukturer, der har et mere teknisk-fagligt fokus.

Én af de mere teknisk-faglige uddannelsesstrukturer på fem dage inden for CNC, overfladebehandling eller møbelrenovering kan f.eks. kombineres med de to tidligere nævnte arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på innovation, der tilsammen også har en varighed på fem dage:

- Innovationsegneede produktionsområder (40157) – 3 dages varighed
- Innovation og kreativ idégenerering (47845) – 2 dages varighed

Der kan derved sammensættes en uddannelsesstruktur af i alt 10 dages varighed.

Det vil givetvis kræve en fælles målrettet markedsføring fra såvel skolernes som efteruddannelsesudvalgets/organisationernes side at få gennemført et sådan uddannelsesforløb.

Selvom det er en af de mindre virksomheder, der har deltaget i interview, der har givet udtryk for et behov for arbejdsmarkedsuddannelser med fokus på udviklingsprocesser og innovation, vil det nok oftest være de større virksomheder, der vil være lettest at få interessede i et sådan uddannelsesforløb.

Det er meget vigtigt, at de virksomheder, som deltagerne kommer fra, har en reel interesse i at benytte sig af medarbejdernes nye kompetencer til deltagelse i udvikling og innovation efterfølgende. Nogle enkle metoder til at vise medarbejderne, at virksomheden er interesseret i at få nye idéer fra dem, er ved at systematisere indsamlingen ved opstilling af en "idépostkasse" i virksomheden, ved at aftale hvem der gennemgår og vurderer idéerne – samt ved et belønningssystem for de idéer, der bliver implementeret i virksomheden.



## 6. Idéer til synliggørelse af AMU og AMU-uddannelsesstrukturer

I dette kapitel præsenteres nogle idéer til synliggørelse af AMU og AMU-uddannelsesstrukturer i forhold til AMU-målgruppen og virksomhedsledere inden for træ- og møbelindustrien. De ideer, der er beskrevet i kapitlet, kan også anvendes i forhold til jobcentre, a-kasser, faglige organisationer.

Som det fremgår af kapitel 2.1, Etablerede uddannelsesstrukturer, er der mange forskellige informationskilder, der kan bidrage til viden om de AMU-uddannelsesstrukturer, der eksisterer inden for træ- og møbelindustrien. Det fremgår også af de forskellige kilder, at de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser, der indgår i uddannelsesstrukturerne, også kan gennemføres som enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser.

Det kan således synes, at der er rigtig gode muligheder for, at medarbejdere og virksomhedsledere kan få de informationer om AMU-uddannelsesstrukturer – og AMU i almindelighed, de er interesserede i.

Som det fremgår af kapitel 2.2, Kendskab til og erfaringer med uddannelsesstrukturer, og kapitel 3.1, Kendskab til AMU, er de nuværende informationskilder tilsyneladende ikke tilstrækkelige. Heller ikke selvom de forskellige skriftlige informationskilder kombineres med besøg af skolernes virksomhedskonsulenter ude i virksomhederne. Dette sætter fokus på et stort behov for øget synliggørelse af AMU og AMU-uddannelsesstrukturerne.

En øget synliggørelse kan desuden målrettes medarbejdere på jobcentrene, i arbejdsløshedskasserne og i de faglige organisationer, som kan bidrage til, at såvel AMU-målgruppen som virksomhedsledere får kendskab til de mange kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU.

I det følgende præsenteres en række idéer til, hvordan AMU og AMU-uddannelsesstrukturer kan synliggøres yderligere. Dette gøres under følgende overskrifter:

- Øget information om og inspiration til deltagelse i AMU
- Mere aktiv brug af amukurs.dk
- Information om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU
- Endnu mere direkte kontakt mellem erhvervsskolerne og virksomhederne
- Etablering af og samarbejde med virksomhedsnetværk



## 6.1 Øget information om og inspiration til deltagelse i AMU

Forudsætningen for at få deltagere til AMU og AMU-uddannelsesstrukturer er, at AMU-målgruppen og virksomhedslederne har et godt kendskab til de kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU. Derfor er det centralt, at der er en klar og tydelig information om uddannelsesmulighederne. Dernæst er den største udfordring at få AMU-målgruppen og virksomhedslederne til at forholde sig til uddannelsesmulighederne og rent faktisk tilmelde sig AMU.

Det er vigtigt, at informationerne er så fyldestgørende, at det er muligt at vurdere, om deltagelsen i AMU kan være relevant. Det er dog en balanceakt at sikre, at informationsmængden ikke bliver for overvældende, for så vil det kun være et fåtal, der læser informationerne.

Det er fint med anvendelse af forskellige informationskilder, og det kan især i forhold til de mindre virksomheder være problematisk helt at fravælge fremsendelse af informationer med almindelig post.

I det følgende sættes der fokus på forskellige metoder til øget information om og inspiration til deltagelse i AMU og AMU-uddannelsesstrukturer.

### **Markedsføring af ALLE arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien**

Både Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole har udarbejdet foldere, der giver et godt overblik over de planlagte arbejdsmarkedsuddannelser/uddannelsesstrukturer for et halvår ad gangen. Det ville være fint, hvis folderne bliver udvidet med korte informationer om nogle af de øvrige arbejdsmarkedsuddannelser, der relaterer sig til træ- og møbelindustrien, men som ikke fremgår af folderne. Erhvervsskolerne skal jo alligevel udbyde alle arbejdsmarkedsuddannelserne mindst én gang om året.

Ovenstående kunne f.eks. være relevant for arbejdsmarkedsuddannelser inden for:

- Værktøjs- og beregningsdata, herunder bl.a. uddannelserne:
  - Høvleværktøjer, træindustrien (402333)
  - Træbearbejdningsdata, effektberegning (40258)
- Materiale lære, herunder bl.a. uddannelserne:
  - Træarter (40189)
  - Kunstig tørring (40194)
- Boligmontering, herunder bl.a. uddannelserne:
  - Opbygning og polstring af siddemøbler (40305)
  - Solafskærmning, motorisering og reparation (40971)

Der er givetvis mange medarbejdere og ledere i virksomhederne, som ikke har kendskab til disse uddannelsesmuligheder, og skolerne kunne ved hjælp af eksempler skabe interesse for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Der kunne i folderen være en direkte henvisning til det sted på [amukurs.dk](http://amukurs.dk), hvor arbejdsmarkedsuddannelserne inden for Træets Efteruddannelsesudvalg er beskrevet, så interesserede kan finde de præcise informationer om arbejdsmarkedsuddannelserne.

Når skolerne sender mails ud til virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien kan det være en fast procedure, at skolens informationsfolder om arbejdsmarkedsuddannelserne inden for branchen vedhæftes. Det vil desuden være en idé også at sætte overstående link til ALLE arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien ind i mailen.

### **Behov for overensstemmelse mellem forskellige informationskilder**

For ikke at skabe forvirring for de mange potentielle brugere af AMU-uddannelsesstrukturer er det vigtigt, at der er overensstemmelse mellem de forskellige kilder til information.

Hvis man f.eks. søger informationer om den uddannelsesstruktur, der på amukurs.dk hedder CNC 1, så fremgår det af amukurs.dk, at uddannelsesstrukturen/uddannelsespakken består af følgende to arbejdsmarkedsuddannelser:

- CNC-programmering i ISO-koder, træ (40214)
- Træbearbejdningsdata for skærehastigheder mv. (40256)

I Herningsholm Erhvervsskoles folder består den samme uddannelsesstruktur CNC 1 af følgende to arbejdsmarkedsuddannelser:

- CNC-programmering i ISO-koder, træ (40214)
- CNC-styret overfræser, maskinlære, træ (40211)

Af folderen "En fælles fremtid i træ" fremgår det, at der er to CNC 1 uddannelsesstrukturer. Den ene er identisk med den ovenstående i folderen fra Herningsholm Erhvervsskole. Det andet CNC 1-uddannelsesforløb består af følgende to arbejdsmarkedsuddannelser:

- CNC-programmering i ISO-koder, træ (40214)
- Skaftværktøjer, træindustrien (40236)

Uddannelsesstrukturen fremgår dog hverken af folderen fra Herningsholm Erhvervsskole eller af skolens website.

Umiddelbart kan overstående synes ubetydeligt i forhold til den samlede information om AMU-uddannelsesstrukturer, men det bør overvejes, om der kan og bør sikres en fuldstændig overensstemmelse mellem de forskellige informationskilder.

Ved en eventuel gennemgang af de forskellige uddannelsesstrukturer bør der være fokus på at sikre, at uddannelsesdeltagere, der udelukkende ønsker at deltage i én af de arbejdsmarkedsuddannelser, der indgår i en uddannelsesstruktur, har mulighed for at tilmelde sig til det på [efteruddannelse.dk](http://efteruddannelse.dk). Som det er nu, skal deltagerne kontakte skolen, hvis de kun ønsker at deltage i én af uddannelserne.

### **Nyhedsbreve og anvendelse af de sociale medier**

Skolerne kan overveje muligheden for hvert kvartal – eller evt. et par uger før gennemførelse af garantikurserne – at udarbejde og udsende korte nyhedsbreve om arbejdsmarkedsuddannelserne til kontaktpersoner i virksomhederne, jobcentre, faglige organisationer etc.

I forbindelse med en eventuel udsendelse af nyhedsbreve til virksomhederne er det vigtigt, at disse både sendes til ledere og til de medarbejderrepræsentanter, som skolens medarbejdere har været i kontakt med. Skolen kan evt. tilbyde alle AMU-deltagere inden for træ- og møbelindustrien, at de får tilsendt nyhedsbrevet til enten deres arbejdsmail eller deres private mailadresse.

Skolerne kan desuden overveje at oprette Facebookgrupper, som er målrettet AMU-området i inden for træ- og møbelindustrien. En sådan Facebook-gruppe kan både være et sted for deling af informationer om kommende arbejdsmarkedsuddannelser og for deling af erfaringer med deltagelse i uddannelserne, faglig sparring og jobsøgning. Voksenplastmagerne, der har deltaget i uddannelse på AMU Syd i Ribe har en sådan [Facebookgruppe](#), som også benyttes af faglærerne.

### **Korte informationsskrivelser om arbejdsmarkedsuddannelserne og AMU-uddannelsesstrukturerne**

Det er undertiden en udfordring, at AMU-deltagere og de virksomheder, de kommer fra, ikke har et tilstrækkeligt kendskab til de handlingsorienterede målformuleringer for arbejdsmarkedsuddannelserne. Dette kan aflæses af deltagerne besvarelse af evalueringsspørgsmål i Viskvalitet.dk, der spørger til, i hvilken grad deltagerne havde kendskab til uddannelsens formål, inden de startede på uddannelsen. Det er ofte dét evalueringsspørgsmål, der scorer lavest i Viskvalitet.dk.

Der kan derfor være en god grund til at udarbejde korte informationsskrivelser om arbejdsmarkedsuddannelserne, som kan sendes til deltagerne sammen med indkaldelsesbrevet. De samme informationsskrivelser kan desuden anvendes i dialogen med potentielle AMU-deltagere og virksomhedsledere om AMU.

Informationsskrivelserne kan udover en gengivelse af selve AMU-målformuleringen f.eks. indeholde en beskrivelse af, hvordan deltagerne på uddannelsen skal arbejde for at tilegne sig kompetencerne, samt information om uddannelsens start og afslutning. Se et eksempel herpå i boksen (kan også ses i bilag 2).

### **CNC-programmering i 3D, træindustri (nr. 40217)**

#### **Kursets mål:**

Deltagerne kan fremstille CNC-programmer i 3D ved hjælp af automatisk programmering på CAD/CAM-anlæg og kan anvende ISO-koderne G17, G18 og G19 til programmering af 4 akser og kan opmåle og tegne værktøj til den givne simuleringsopgave i CAD/CAM-anlægget ud fra korrekte beregninger af bearbejdningsdata. Deltagerne kender til formspændte materialers, pladematerialers og massivtræs egenskaber så de bliver i stand til at vælge det optimale værktøj og bearbejdningsmetode til de givne simuleringsopgaver.

#### **Efter kurset kan du/har du:**

- Fremstille CNC-programmer i 3D ved hjælp af programmering på CAD/CAM-anlæg
- Anvende ISO-koderne G17, G18 og G19 til programmering af 4 akser
- Opmåle og tegne værktøj i CAD/CAM-anlægget ud fra konkrete beregninger af bearbejdningsdata
- Kendskab til formspændte materialers, pladematerialers og massivtræs egenskaber
- Vælge det optimale værktøj
- Vælge den optimale bearbejdningsmetode.

#### **På kurset arbejder vi sådan:**

- Faglæreren holder korte oplæg
- Kursisterne stiller spørgsmål
- Kursisterne løser teoretiske opgaver i små grupper
- Praktisk demonstration ved CNC-maskinen
- Kursisterne arbejder med konkrete opgaver ved CNC-maskinen
- Faglæreren støtter og hjælper deltagerne
- Fælles drøftelser af udfordringer.

#### **Ved kursets start:**

- Vil du få information om dine muligheder for at deltage i en vurdering af dine færdigheder i læsning og/eller matematik
- Vil du blive orienteret om den evaluering, der gennemføres ved uddannelsens afslutning.

#### **Ved kursets afslutning:**

- Får du udleveret et AMU-uddannelsesuddannelsesbevis, hvis du har opnået de kompetencer, der fremgår af kursets mål
- Skal du deltage i en mundtlig og skriftlig evaluering af uddannelsen.

#### **Kursets varighed:**

3 dage

På samme måde kan skolerne udarbejde korte informationsskrivelser, der fortæller om specifikke AMU-uddannelsesstrukturer, som de ønsker at gøre en særlig indsats for at få deltagere til.

### **Få virksomhedsledere til at tænke med på uddannelsesplanlægning**

Skolerne prøver i deres virksomhedsrettede informationsarbejde at bidrage til, at lederne i træ- og møbelindustriens virksomheder får en god indsigt i AMU-uddannelsesstrukturerne.

For at få virksomhedernes ledere til at sætte fokus på medarbejdernes deltagelse i uddannelserne kræver det, at lederne rent faktisk stiller krav og forventninger om, at medarbejderne løbende deltager i kompetenceudvikling.

Det er derfor vigtigt, at lederne får en forståelse for, hvilken positiv betydning det kan få for virksomheden, at medarbejdernes deltagelse i uddannelse bliver planlagt. Ofte deltager lederne heller ikke selv i efteruddannelse, men her kan skolerne måske gøre en indsats.

Der eksisterer en AMU-uddannelsesstruktur, der er målrettet ledere, nemlig Den Grundlæggende Lederuddannelse (GLU). Uddannelsen består af følgende fem arbejdsmarkedsuddannelser

- Medarbejderinvolvering i ledelse (47750)
- Kommunikation som ledelsesværktøj (47751)
- Lederens konflikthåndtering og vanskelige samtaler (47752)
- Ledelse og samarbejde (47753)
- Mødeledelse (47754)
- Anvendelse af situationsbestemt ledelse (47755)

Uddannelsens varighed er på 13 dage, og den gennemføres i fem moduler fordelt over 4-6 måneder.

Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole kunne eventuelt prøve at få etableret et hold, der udelukkende består af ledere fra træ- og møbelindustrien. Ellers kan uddannelsen gennemføres sammen med ledere fra andre brancher. En evaluering af uddannelsesstrukturen viser, at det også kan være meget udbytterigt for lederen at deltage i uddannelsen på tværs af forskellige brancher.

En anden mulighed for at få ledere i træ- og møbelindustrien til at sætte mere fokus på uddannelsesplanlægning kunne være at få dem til at deltage i arbejdsmarkedsuddannelsen "Uddannelsesplanlægning for medarbejdere" (45367), der har en varighed på fire dage. Se uddannelsens målbeskrivelse i boksen herunder.

### **Uddannelsesplanlægning for medarbejdere**

Deltageren kan gennem kendskab til enkle kompetenceudviklingsmetoder medvirke til sikring af sammenhængen mellem en virksomheds strategiske mål og anvendelse af metoder til uddannelsesplanlægning. Deltageren kan aktivt og i samarbejde med andre medarbejdergrupper indgå i processen omkring sikring af optimale jobbeskrivelser, herunder beskrivelse af de arbejdsopgaver og kvalifikationskrav der afdækker den enkelte og en afdelings totale uddannelsesbehov. Deltageren kan endvidere medvirke ved planlægning af medarbejderudviklingssamtaler i forbindelse med uddannelsesplanlægning.

Gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne kan lederne bl.a. få indsigt i betydningen af, at medarbejdernes deltagelse i AMU kan være et supplement til den sidemandsoplæring, der typisk er fokus på i virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien.

### **Information af medarbejder- og tillidsrepræsentanter**

Når AMU og AMU-uddannelsesstrukturer skal synliggøres ude i virksomhederne, er det vigtigt at samarbejde med medarbejder- og tillidsrepræsentanter i virksomhederne.

Det giver en langt større mulighed for at få budskabet om de fordele, der kan være ved at deltage i AMU-uddannelsesstrukturer, ud til medarbejderne, at der er en kollega, der kan være med til at informere om mulighederne. Det er derfor også vigtigt, at skolerne ved virksomhedsbesøg opfordrer til, at der så vidt muligt deltager medarbejder- eller tillidsrepræsentanter i møder med ledelsen.

I de større virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, kan skolerne eventuel tilbyde at deltage med informationer om uddannelsesmulighederne ved et af udvalgets møder.

Skolerne kan evt. invitere medarbejder- og tillidsrepræsentanter til at besøge skolen for at få informationer om de uddannelsesmuligheder, der ligger i AMU. Informationsmøderne kan evt. gennemføres i samarbejde med arbejdstagernes faglige organisationer.

Inden for andre brancher har nogle virksomheder etableret ordninger med uddannelsesambassadører, hvor tillids- og/eller medarbejderrepræsentanter har en formel rolle med at informere de øvrige medarbejdere om forskellige kompetenceudviklingsmuligheder. Dette sker ofte i et tæt samarbejde med arbejdstagerorganisationerne. Skolerne kan bidrage til at "uddanne" disse uddannelsesambassadører, så de står bedre rustede til opgaven.

### **Casebeskrivelser af udbytterige uddannelsesforløb**

For at bidrage til, at flere får kendskab til deltagernes og virksomhedernes udbytte af AMU-uddannelsesstrukturer, kan det være en idé, at skolerne udarbejder casebeskrivelser, der kort fortæller om de gode erfaringer.

Hvis casebeskrivelserne indeholder AMU-deltagernes navne og/eller virksomhedsnavne kan det være lettere for læserne at identificere sig med de personer, der indgår i casebeskrivelserne. Det er i sådanne tilfælde vigtigt at få personernes/virksomhedernes godkendelse af casebeskrivelserne.

Der kan dog også udarbejdes fiktive casebeskrivelser, og dette kan bl.a. være nødvendigt ved udbud af nye uddannelsesstrukturer.

I udarbejdelse af casebeskrivelserne kan skolerne evt. få hjælp af deres markedsføringsafdelinger.

## **6.2 Mere aktiv brug af amukurs.dk**

Det er vigtigt, at skolerne bidrager til en mere aktiv brug af amukurs.dk ude i virksomhederne. Skolerne kan bl.a. gøre dette ved altid at henvise til amukurs.dk på skolens website, i foldere om AMU og AMU-uddannelsesstrukturer og i alle e-mails, der udsendes til ledere og medarbejdere inden for træ- og møbelindustrien.

Som tidligere nævnt, vil det være en fordel, hvis linket til [amukurs.dk](http://amukurs.dk) går direkte til de arbejdsmarkedsuddannelser, der er rettet mod træ- og møbelindustrien.

Det er vigtigt, at alle de uddannelsesstrukturer, skolerne udbyder, fremgår af amukurs.dk. Dette kræver mindst en halvårlig opdatering af de "kursuspakker", der beskrives i amukurs.dk (svarende til skolernes halvårlige foldere for AMU og AMU-uddannelsesstrukturer). Helt aktuelt (juni 2014) er der flere af de uddannelsesstrukturer, skolerne udbyder, der IKKE er på amukurs.dk. Det er vigtigt, at der udvikles procedurer og tidsplaner for løbende opdatering af informationerne på amukurs.dk.

Træets Efteruddannelsesudvalg kan desuden overveje at revidere de temaoverskrifter, der anvendes til at gruppere arbejdsmarkedsuddannelserne på amukurs.dk. Her kan efteruddannelsesudvalget søge inspiration i bilag 3 i

analyserapporten: "Uddannelsesstrukturer inden for Træets Efteruddannelsesudvalg", december 2012.

Den nye facilitet på amukurs.dk, "Oplev AMU", giver mulighed for, at AMU-deltagerne via Instagram kan dele deres billeder og oplevelser med AMU med andre. Dette kan de gøre ved at bruge #oplevelsamu, når de uploader billeder.

"Oplev AMU" kan således anvendes af skolerne til, at de i samarbejde med AMU-deltagerne, markedsfører skolens arbejdsmarkedsuddannelser. "Oplev AMU" er en landsdækkende kampagne, der løber i perioden januar 2014 til og med juni 2015.

### **6.3 Information om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU**

En del af synliggørelsen af AMU og AMU-uddannelsesstrukturer handler også om at bidrage til information om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i uddannelserne.

Der er et stort behov for at informere medarbejdere og ledere i virksomhederne om f.eks.:

- Hvem har ret til at deltage i AMU?
- Hvor lang tid i forvejen kan/skal man tilmelde sig AMU?
- Hvad er åbent værksted, og hvordan foregår AMU i åbent værksted?
- Hvad er de økonomiske betingelser for medarbejdere og virksomheder ved deltagelse i AMU?
- Hvad er VEU-godtgørelse – og hvem kan få den?
- Hvad er mulighederne for deltagelse i selvvalgt uddannelse med økonomisk støtte fra kompetencefondene?
- Hvordan kan erhvervsskolerne hjælpe medarbejdere og virksomhedsledere med at få igangsat AMU?

Informationerne kan samles i en lille folder, som dels kan ligge på skolernes websites, og som dels kan udleveres ved skolernes besøg i virksomhederne og til deltagere i AMU.

Skolerne kan desuden informere virksomhederne om, at de via amukurs.dk kan få informationer om, hvem der kan få VEU-godtgørelse (link til Undervisningsministeriets website) i forbindelse med deltagelse i AMU.





## **6.4 Endnu mere direkte kontakt mellem erhvervsskolerne og virksomhederne**

Analysen har peget på et stort behov for en direkte og intensiv kontakt mellem konsulenter og faglærere fra erhvervsskolerne og repræsentanterne fra virksomhederne, hvis det skal lykkes at øge AMU-aktiviteten for træ- og møbelindustriens medarbejdere.

Selvom virksomhederne modtager informationer om arbejdsmarkedsuddannelserne fra organisationerne eller fra erhvervsskolerne, så er den direkte kontakt helt nødvendig.

I nogle tilfælde kan virksomhedsbesøgene gennemføres med deltagelse af både en af skolens virksomhedskonsulenter og en faglærer. Dette vil kunne bidrage til, at faglærerne fastholder en tættere kontakt til branchen.

I de fleste tilfælde er ét besøg i virksomhederne ikke tilstrækkeligt til at få igangsat AMU og AMU-uddannelsesstrukturer. Der skal typisk flere besøg til, før der er etableret en fælles forståelse af virksomhedernes behov, og de muligheder som erhvervsskolerne har for at tilgodese disse behov.

Det er desuden vigtigt, at der sker en høj grad af konkretisering af, hvad erhvervsskolerne kan tilbyde virksomhederne, og under hvilke rammer og betingelser det kan ske.

Ved besøgene i virksomhederne er det helt centralt, at konsulenterne medbringer alle relevante informationer, som virksomhedernes ledere og/eller medarbejdere kan have behov for at få udleveret. Dette kan f.eks. være:

- Foldere om de konkrete planer for gennemførelse af uddannelsesstrukturer og enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser, f.eks. "En fælles fremtid i træ" og skolernes foldere samt links til skolernes websites.
- Foldere om rammerne og de økonomiske betingelser for deltagelse i AMU samt links til yderligere informationer
- Informationsskrivelser om konkrete arbejdsmarkedsuddannelser og/eller uddannelsesstrukturer (jf. eksemplet i bilag 2)
- Den lille folder eller postkort om amukurs.dk
- Informationsfoldere om selvvalgt uddannelse og kompetencefondene samt links til yderligere informationer
- En skabelon for en AMU-uddannelsesplan
- Informationsfoldere om IKV i AMU
- IKV-vurderingsmaterialer til de uddannelsesstrukturer, som skolerne har udviklet vurderingsmaterialer til
- Folder om vurdering af basale færdigheder i læsning og matematik
- Informationer om mulighederne for jobrotation

Skolerne kunne udarbejde et mappeomslag til de skriftlige informationer, der udleveres ved virksomhedsbesøgene. Det kan laves i karton med en fortrykt forside med skolens navn og kontaktinformationer.

På forsiden kunne der desuden være mulighed for afkrydsning af nogle felter, der samler op på, hvad der er blevet talt om ved mødet. Der kan desuden være nogle felter om, hvilke skriftlige informationer der er udleveret til virksomheden ved mødet. Endelig er det vigtigt, at det ganske kort fremgår, hvilke aftaler der er indgået mellem skolen og virksomheden. Se et eksempel på næste side.



Konsulent:

Mobil:

E-mail:

Virksomhedens navn:

Deltagere i mødet:

Dato for mødeafholdelse

Ved mødet er følgende blevet drøftet:

- Arbejdsmarkedsuddannelser
- AMU-uddannelsesstrukturer
- Websitet amukurs.dk
- Rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU
- Individuel kompetencevurdering i AMU (IKV i AMU)
- Vurdering af basale færdigheder i læsning og matematik
- Jobrotation
- Erhvervsuddannelser – herunder også Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU)
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Ved mødet er der udleveret følgende materialer til virksomheden:

- Skolens folder om AMU inden for træ- og møbelindustrien
- Folderen "En fælles fremtid i træ"
- Folder om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU
- Informationskrivelser om følgende arbejdsmarkedsuddannelser og/ eller uddannelsesstrukturer: \_\_\_\_\_
- Information om amukurs.dk
- Informationsfolder om selvvalgt uddannelse og kompetencefondene
- Skabelon for en AMU-uddannelsesplan
- Informationsfoldere om IKV i AMU
- IKV-vurderingsmaterialer til: \_\_\_\_\_
- Folder om vurdering af basale færdigheder i læsning og matematik
- Informationer om mulighederne for jobrotation

Der er aftalt opfølgning på mødet således:

- Telefonisk kontakt
- Nyt besøg i virksomheden
- Andet \_\_\_\_\_

Inden ovenstående "omslag" med indhold udleveres til virksomheden, kan skolens konsulent tage et foto af forsiden, så konsulentens derved har alle oplysningerne med tilbage til skolen. Det er vigtigt, at konsulenterne sikrer, at der sker en målrettet opfølgning på besøgene i virksomheder.

Skolernes konsulenter kan ved møderne i virksomhederne medbringe en tablet med et simkort, så de kan præsentere, hvordan amukurs.dk fungerer. Alternativt kan skolens medarbejdere lave screendumps af relevante sider fra amukurs.dk, så de på denne måde kan vise, hvilke informationer virksomhedsrepræsentanterne kan finde på amukurs.dk.

Skolerne kan bidrage til et endnu tættere samarbejde med virksomhederne ved, at der indgås aftaler mellem skolerne og udvalgte virksomheder om, at en faglærer kommer i praktik i virksomheden. Faglærerne vil derigennem få et øget kendskab til de udfordringer, virksomhederne står over for, og det vil optimere deres muligheder for at planlægge og gennemføre arbejdsmarkedsuddannelserne, så disse tilgodeser virksomhedernes behov.

### **Invitation til besøg på skolen**

Det koster mange ressourcer for skolerne at gennemføre virksomhedsbesøg, og derfor kan det synes hensigtsmæssigt, at skolerne i et vist omfang prioriterer de mellemstore eller store virksomheder, der kan "levere" nogle AMU-kursister.

For også at give de mindre virksomheder muligheder for at få viden om AMU-uddannelsesstrukturer og AMU i almindelighed, kan skolerne indbyde virksomhederne til møder på skolerne. Dette vil være langt mindre ressourcekrævende, og det kan samtidig give repræsentanterne fra virksomhederne – gerne både ledere og medarbejdere – konkret viden om, hvor og hvordan arbejdsmarkedsuddannelserne gennemføres.

### **Frokostmøder og fyraftensmøder**

Skolernes konsulenter kan tilbyde at afholde frokostmøder og fyraftensmøder, hvor virksomhedens medarbejdere får informationer om de AMU-uddannelsesstrukturer, skolerne udbyder.

Ved sådanne møder, der reelt foregår i medarbejdernes fritid, kan det være en udfordring, at medarbejderne kan få en oplevelse af, at virksomhedens ledere ikke interesserer sig for medarbejdernes deltagelse i AMU-uddannelsesstrukturer. Dette kan imødekommes ved, at ledere fra virksomheden også deltager i mødet, og at de f.eks. kort orienterer om, at de sætter pris på og vil prioritere medarbejdernes deltagelse i kompetenceudvikling.

### **Dialog med virksomhederne om EUD bør også omfatte AMU**

Erhvervsskolerne er forholdsvis ofte i dialog med de virksomheder inden for træ- og møbelindustrien, der har erhvervsuddannelseselever. Det er vigtigt, at skolerne i denne dialog også benytter sig af muligheden for at fortælle om de AMU-uddannelsesstrukturer, der kan tilgodese såvel faglærtes som ufaglærtes kompetenceudviklingsbehov.

Dette gælder også de erhvervsskoler, der IKKE har udbudsretten til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for træ- og møbelindustrien. Hvis de får sat AMU-uddannelsesstrukturer på dagsordenen for især ufaglærte medarbejdere i virksomhederne, kan disse medarbejdere på sigt blive potentielle kunder til f.eks. GVU.

Endelig kan erhvervsskolerne i erhvervsuddannelseselevernes sidste skoleperioder informere eleverne om, hvordan de efter afsluttet uddannelse løbende kan deltage i kompetenceudvikling gennem deltagelse i AMU og AMU-uddannelsesstrukturer. Dette kan f.eks. ske ved ledighed, ved anvendelse af den overenskomstmæssige ret til efteruddannelse betalt af arbejdsgiveren og ved deltagelse i selvvalgt uddannelse med støtte fra en af kompetencefondene.

For at de erhvervsskoler, der ikke udbyder AMU inden for træ- og møbelindustrien, kan informere om AMU og AMU-uddannelsesstrukturer, er det vigtigt, at de får tilsendt informationer fra Skive Tekniske Skole og Herningholm Erhvervsskole samt fra organisationerne.

## **6.5 Etablering af og samarbejde med virksomhedsnetværk**

Det er en udfordring for erhvervsskolerne at få gennemført AMU-uddannelsesstrukturer og AMU, som ikke er en del af skolernes garantikurser.

Hvis virksomhederne hver især kun har 1-2 medarbejdere, der ønsker at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, der ligger uden for garantikurserne, kan det være vanskeligt for skolerne at samle hele hold, så uddannelserne kan blive gennemført.

Erhvervsskolerne kan med fordel samarbejde med virksomhedsnetværk inden for træ- og møbelindustrien, som har fælles interesser for AMU, og som er villige til at koordinere og forpligtige hinanden til at lade medarbejderne til at deltage i AMU på specifikke dage.

Skolerne kan desuden selv bidrage til at etablere og facilitere nye virksomhedsnetværk inden for træ- og møbelindustrien.

## 7. Konklusion og handleplan

I dette kapitel præsenteres analysen konklusion samt en handleplan for synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturer.

### 7.1 Analysens konklusion

Erhvervsskolerne har i dialog med Træets Efteruddannelsesudvalg og de faglige organisationer udviklet AMU-uddannelsesstrukturer målrettet træ- og møbelindustrien. Uddannelsesstrukturerne markedsføres f.eks. på skolernes websites, på amukurs.dk og på Træets Efteruddannelsesudvalgs website. Der er desuden udarbejdet forskellige foldere, der præsenterer uddannelsesstrukturerne.

Informationerne om AMU-uddannelsesstrukturerne sendes og mailes ud til virksomheder, faglige organisationer og andre interessenter. Desuden udleveres informationerne til de forskellige interessenter ved f.eks. virksomhedsbesøg og ved besøg i jobcentre.

Analysen har vist, at på trods af indsatsen for at informere om uddannelsesstrukturerne, er kendskabet til disse strukturer – og til AMU som helhed – ofte fraværende blandt såvel medarbejdere som ledere i virksomhederne. Dette betyder også, at anvendelsen af AMU-uddannelsesstrukturer og af AMU er meget begrænset.

Kendskabet til medarbejdernes muligheder for at deltage i selvvalgt uddannelse er langt fra udbredt til alle virksomheder, og i de fleste virksomheder anvendes selvvalgt uddannelse udelukkende, når der er nedgang i produktionen, og hvor alternativet er afskedigelse af medarbejdere.

Analysen har peget på en række andre årsager til den manglende deltagelse i AMU blandt medarbejdere i træ- og møbelindustrien. En helt central årsag er, at der mangler en uddannelseskultur i branchen. Dette betyder, at der i mange virksomheder hverken er virksomhedsledere eller medarbejdere, der har fokus på AMU eller på andre former for kompetenceudvikling for de voksne medarbejdere. Det kan undre, at en del af de interviewede virksomheder uddanner erhvervsuddannelseselever, men at de ikke efteruddanner de faglærte og ufaglærte voksne medarbejdere i virksomhederne.

Andre årsager til, at der ikke i højere grad anvendes AMU-uddannelsesstrukturer og AMU inden for branchen, er ifølge interviewpersonerne bl.a., at skolerne har vanskeligt ved at tilgodese virksomhedernes ønske om gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelser med kort varsel.

Skolerne har forsøgt at tilgodese virksomhedernes og medarbejdernes ønsker og behov ved at oprette "garantikurser", hvor skolerne gennemfører udvalgte arbejdsmarkedsuddannelser uanset antallet af deltagere. Desværre er dette ikke tilstrækkeligt. Dels er der virksomheder, der ikke har kendskab til disse "garantikurser", og dels er der enkelte virksomheder, der ikke mener, at garantikurserne i tilstrækkelig grad opfylder deres behov for AMU med kort varsel. Det er vanskeligt for skolerne at tilgodese disse virksomheders ønsker, da skolerne ikke kan have et beredskab af faglærere og lokaler til rådighed til potentielle AMU-deltagere i mange uger om året.

Enkelte virksomheder peger på, at der er en manglende overensstemmelse mellem udbuddet af AMU og virksomhedernes behov for kompetenceudvikling. Oftest hænger disse udsagn sammen med, at virksomhedslederne mener, at det er vanskeligt for medarbejderne at tilegne sig kompetencerne gennem deltagelse i formel efteruddannelse, da virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov er så specifikke, at disse kun kan tilegnes gennem sidemandsoplæring i virksomhederne.

Analysen peger på, at det kan være en udfordring at få AMU-målgruppen til at deltage i AMU, når de synes, at der er for lang transport til uddannelsesstedet. På den ene side må dette siges være en udfordring, som træ- og møbelbranchen deler med mange andre mindre brancheområder, hvor der ikke gennemføres så mange arbejdsmarkedsuddannelser. Erfaringerne fra andre brancheområder viser, at medarbejderne deltager i AMU på trods af afstandene, hvis virksomhedslederne bidrager til at synliggøre virksomhedens behov for, at medarbejderne deltager i AMU. Inden for de mindre brancheområder er det nødvendigt, at medarbejderne "flytter sig" for at deltage i kompetenceudvikling.

På den anden side må det siges at være en reel udfordring, at de to eneste skoler, der udbyder Træets Efteruddannelsesudvalgs arbejdsmarkedsuddannelse, begge er placeret i Midtjylland – og det med en afstand på kun godt 50 km.

En sidste årsag til manglende deltagelse i AMU-uddannelsesstrukturer og AMU relaterer sig lederes og medarbejderes tidligere dårlige erfaringer med AMU. Der er dog kun ganske enkelte interviewpersoner, der peger på denne årsag, og det drejer sig om deltagelse i AMU, der ligger flere år tilbage.

Interviewpersonerne har peget på to temaer, som kunne danne grundlag for udvikling af nye AMU-uddannelsesstrukturer, der kan tilgodese nogle af virksomhedernes behov.

Det ene tema har fokus på udvikling af medarbejdernes kompetence i relation til øget kvalitetsbevidsthed, f.eks. ved udførelse af opgaver med overfladebehandling. Interviewpersonerne peger på, at manglende kvalitetsbevidsthed hos medarbejderne kan koste virksomheden mange penge, og derfor kan det være en fordel, at medarbejderne deltager i arbejdsmarkedsuddannelser, der både sætter fokus på kvalitetsbevidsthed og på teknisk-faglige kompetencer i relation til overfladebehandling.

Det andet tema, interviewpersonerne har peget på, er udvikling af medarbejdernes kompetencer i relation til deltagelse i udviklingsprocesser og innovation. Også dette tema kan ifølge interviewpersonerne kobles med udvikling af forskellige teknisk-faglige kompetencer.

Analysen peger på en række forslag til, hvordan AMU-uddannelsesstrukturer og AMU i almindelighed kan synliggøres for AMU-målgruppen og virksomhederne. De mest centrale forslag har fokus på en øget information om og inspiration til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Uddannelsesstrukturerne skal markedsføres endnu mere end hidtil, og det samme gælder de mange arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, som kun anvendes meget sjældent. For ikke at skabe forvirring blandt AMU-målgruppen og blandt virksomhedsledere er det vigtigt, at der er god overensstemmelse mellem de forskellige informationskilder.

Erhvervsskolerne kan overveje at udarbejde nyhedsbreve om AMU-deltageres og virksomheders gode erfaringer med at deltage i AMU. Desuden kan skolerne overveje at oprette en Facebookgruppe målrettet medarbejdere i træ- og møbelindustrien. Via Facebook kan skolerne reklamere for uddannelsesstrukturerne og for øvrige arbejdsmarkedsuddannelser, ligesom de f.eks. kan formidle faglige nyheder.

Det kan være vanskeligt for AMU-målgruppen og virksomhedsledere at forstå, hvad de kan bruge AMU til, når de oftest kun kender titlerne på arbejdsmarkedsuddannelserne. Det kan derfor være en idé, at erhvervsskolerne udarbejder informationsskrivelser om såvel enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser som AMU-uddannelsesstrukturer.

Udover en beskrivelse af målene for uddannelserne kan informationsskrivelserne f.eks. også indeholde beskrivelser af, hvordan der arbejdes på uddannelserne. Informationsskrivelserne kan desuden sendes til alle aktuelle deltagere i de pågældende uddannelser eller uddannelsesstrukturer sammen med indkaldelsesbrevet, så de på forhånd er orienteret om uddannelsens/uddannelsesstrukturens mål og arbejdsformer.



Der forestår et stort informationsarbejde af medarbejder-/tillidsrepræsentanter og virksomhedsledere, hvis det skal lykkes af få gennemført flere AMU-uddannelsesstrukturer inden for træ- og møbelindustrien. Begge parter skal blive langt bedre til at forstå hensigten med en systematisk og strategisk uddannelsesplanlægning, der kan tilgodese såvel virksomhedernes som medarbejdernes ønsker og behov.

En god motivationskilde til AMU-målgruppen og virksomhedslederne kan være casebeskrivelser, der fortæller om andre medarbejders og virksomheders udbytte af AMU.

Endelig kan erhvervsskolerne bidrage til en mere aktiv anvendelse af amukurs.dk ude i virksomhederne. Amukurs.dk bør være dét centrale sted, hvor alle arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-uddannelsesstrukturer kan findes. Den nye facilitet på amukurs.dk, "Oplev AMU", hvor AMU-deltagere kan dele deres billeder og oplevelser med AMU, kan være til inspiration for andre.

Der er behov for øget, enkel information om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU. De medarbejdere og virksomhedsledere, der ikke tidligere har anvendt AMU, er meget usikre på, hvordan det foregår, og i hvilket omfang de kan få hjælp fra erhvervsskolerne hertil.

Det er helt centralt, at der er en endnu mere direkte kontakt mellem erhvervsskolerne og virksomhederne, hvis AMU-uddannelsesstrukturerne skal synliggøres yderligere. Der skal oftest gennemføres flere besøg i samme virksomhed, før det lykkes skolerne at få aftaler hjem om gennemførelse af AMU. Det er vigtigt, at skolernes konsulenter medbringer alle relevante materialer ved besøgene, så de kan udlevere dem efter behov. Det er desuden vigtigt, at skolerne har en strategi for opfølgning på virksomhedsbesøgene.

Det er optimalt, hvis der ved møderne i virksomhederne er deltagelse af både ledere og medarbejder-/tillidsrepræsentanter. Erhvervsskolerne kan desuden afholde møder, der primært er rettet mod medarbejderne, f.eks. frokostmøder og fyraftensmøder, men det er vigtigt, at virksomhedens ledelse støtter op omkring arrangementet, for ellers er der ringe chance for, at det resulterer i AMU-aktivitet efterfølgende.

Endelig er det en mulighed, at erhvervsskolerne retter deres informationsindsats om AMU-uddannelsesstrukturerne mod virksomheder, der indgår i et netværk med andre virksomheder inden for træ- og møbelindustrien. Skolerne kan også selv bidrage til at etablere og facilitere virksomhedsnetværk. Netværksvirksomhederne kan i fællesskab ønske, koordinere og forpligtige hinanden på at lade medarbejderne fra virksomhederne deltage i fælles arbejdsmarkedsuddannelser på erhvervsskolerne.

## 7.2 Handleplan for synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturer

På baggrund af de idéer til synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturer, der er beskrevet i kapitel 6 og konklusionen på analysen i kapitel 7.2, er der udarbejdet en handleplan for, hvordan Træets Efteruddannelsesudvalg vil arbejde for at synliggøre AMU-uddannelsesstrukturerne.

Udover Træets Efteruddannelsesudvalg er der en række forskellige aktører, der kan bidrage til at synliggøre AMU-uddannelsesstrukturerne:

- De to erhvervsskoler, der udbyder de arbejdsmarkedsuddannelser, der er udbudt af Træets Efteruddannelsesudvalg
- De øvrige erhvervsskoler, der har elever inden for branchen
- Alle landets VEU-centre
- De faglige organisationer.

Aktørerne kan hver især gøre deres for synliggørelse af AMU-uddannelsesstrukturerne, men Træets Efteruddannelsesudvalg har en særlig rolle i forsøget på at få sat fokus herpå. Projektets styregruppe har derfor udarbejdet en handleplan for de kommende 1½ år. Handleplanen vil blive drøftet med udvalget, inden den vil blive sat i værk.

### 2. halvår 2014

Der vil i 2. halvår 2014 blive arbejdet med følgende elementer:

- Træets Efteruddannelsesudvalg går i dialog med Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole om udvikling af de nye AMU-uddannelsesstrukturer, der er foreslået i denne analyserapport. Dialogen vil desuden indeholde en drøftelse af de øvrige idéer til synliggørelse af uddannelsesstrukturerne, der er beskrevet i denne analyse.
- Træets Efteruddannelsesudvalg foretager en revidering af amukurs.dk, således at de AMU-uddannelsesstrukturer, der fremgår af folderen "En lys fremtid i træ", skolernes øvrige informationsmaterialer samt skolernes websites, også fremgår af amukurs.dk.
- Træets Efteruddannelsesudvalg går i dialog med de øvrige erhvervsskoler, der har elever inden for træ- og møbelindustrien, og VEU-centrene om, hvordan de kan bidrage til at informere branchens medarbejdere og ledere samt elever på det sidste skoletrin om AMU-uddannelsesstrukturerne, f.eks. ved hjælp af informationer fra amukurs.dk.

Udvalget kan bl.a. komme i dialog med repræsentanterne fra erhvervsskolerne på faglærerkonferencen i juni 2014.

- Træets Efteruddannelsesudvalg tager initiativ til udarbejdelse af en kort informationsskrivelse om rammer og økonomiske betingelser for deltagelse i AMU.

Skrivelsen udarbejdes i dialog med konsulenter fra Herningsholm Erhvervsskole og Skive Tekniske Skole, og den vil efter en endelig godkendelse blive forsynet med skolernes og efteruddannelsesudvalgets logo.

Informationsskrivelsen lægges på efteruddannelsesudvalgets samt skolernes website, og skolernes konsulenter udleverer skrivelsen ved virksomhedsbesøg og ved øvrig kontakt med interessenterne.

- Træets Efteruddannelsesudvalg anmoder organisationerne om at udarbejde et kortfattet skriftligt materiale om medarbejdernes muligheder for at få støtte til selvvalgt uddannelse via en kompetencefond. Organisationernes materialer sendes til erhvervsskolerne, så de kan anvende det i dialog med medarbejdere og ledere inden for træ- og møbelindustrien.

Dialogen med organisationerne vil desuden have fokus på organisationernes muligheder for etablering af virksomhedsnetværk, der bl.a. sætter fokus på organisering af medarbejdernes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser. Skolerne inddrages i overvejelser om, hvordan de kan bidrage til at facilitere virksomhedsnetværkene.

## **1. halvår 2015**

Der vil i 1. halvår 2015 blive arbejdet med følgende elementer:

- De nye AMU-uddannelsesstrukturer, der er blevet udviklet i 2. halvår, markedsføres sammen med de uddannelsesstrukturer, der fastholdes fra 2014.
- Træets Efteruddannelsesudvalg gennemfører en analyse af mulighederne for at udvikle nye horisontale og vertikale AMU-uddannelsesstrukturer.

De horisontale AMU-uddannelsesstrukturer vil have fokus på kompetenceudvikling på "samme niveau", f.eks. inden for teknologisk udvikling, arbejde med nye materialer etc.

De vertikale AMU-uddannelsesstrukturer vil have fokus på kompetenceløft, der kan føre ufaglærte op mod faglært niveau, og de vil derfor kunne bestå af længerevarende uddannelsesforløb, der gennemføres i split. De vertikale uddannelsesstrukturer vil kunne bidrage til, at flere ufaglærte får erfaringer med at deltage i efteruddannelse, og derigennem eventuelt også finder motivationen til at tage en faglært uddannelse.

- Resultatet af analysen drøftes med skolerne og med udvalget, og det besluttet, hvilke AMU-uddannelsesstrukturer der skal udbydes og markedsføres.

## **2. halvår 2015**

Der vil i 2. halvår 2015 blive arbejdet med markedsføring af de nye horisontale og vertikale uddannelsesstrukturer, der er udviklet i 1. halvår 2015.

# Bilag 1. Interviewguide

## 1. Kendskab til AMU og anvendelse af AMU

- Har I kendskab til de arbejdsmarkedsuddannelser, der er inden for træ- og møbelindustrien (ledere og medarbejdere)?
- I hvilket omfang benytter I jer af AMU? Hvornår (aktuelt eller for flere år siden)?
- Hvilke kurser har medarbejderne deltaget i?
- Er det både faglærte og ufaglærte, der benytter sig af AMU?
- Hvilke erfaringer har I med AMU?
- Har medarbejderen/virksomheden været tilfreds med kurserne? Især hvad – eller hvorfor ikke?
- Hvad kan skolerne gøre mere for at tilfredsstille virksomheds/medarbejdernes behov?

## 2. Kendskab til og anvendelse af AMU-uddannelsesstrukturer ('En lys fremtid' og AMUKURS.dk)

- Har I haft medarbejdere, der har deltaget i flere kurser i forlængelse af hinanden? Hvilke kurser var det – og hvad var varigheden? Hvordan var jeres tilfredshed med det? Er det bedre end enkeltstående kurser? Var der andre kurser, der kunne have indgået i strukturen? Hvilke?
- Hvilket kendskab har I til de AMU-uddannelsesstrukturer, som skolerne udbyder?
- Ved I, hvor I kan finde dem henne?
- Har I set folderen 'En lys fremtid'? (Hvis ikke: Vis den)
- Har I kendskab til AMUKURS.dk (Hvis ikke: Vis det evt. online eller PP eller printet ud på papir)?

## 3. Behov for nye arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-uddannelsesstrukturer

- Horisontale – 'almindelig' kompetenceudvikling, f.eks. pga. teknologisk udvikling, arbejde med nye materialer etc. Man kan sige, at det er kompetenceudvikling på samme niveau.
- Vertikal – kompetenceløft, der f.eks. giver medarbejderne et kompetenceløft fra et kompetenceniveau til et andet. F.eks. når en ufaglært, der aldrig har set en CNC-maskine på en arbejdsmarkedsuddannelse, lærer at anvende en CNC-maskine. Det er et vertikalt kompetenceløft hver gang den ufaglærte tilegner sig kompetencer, der på sigt kan bidrage til faglært status.
- Hvilke behov har jeres faglærte medarbejdere for efteruddannelser (f.eks. i forhold til arbejde med nye materialer, overbygning til CNC etc.)?
- Hvilke behov har jeres ufaglærte medarbejdere for efteruddannelse?
- Har I nogen særlige ønsker til sammensætning af AMU-kurser? Hvilke?
- Ønsker i forhold til korte/lange kurser, ugekurser, splitkurser etc.

#### **4. Selvvalgt uddannelse**

- I hvilket omfang har medarbejderne kendskab til mulighederne for selvvalgt uddannelse?
- Benytter medarbejderne sig af selvvalgt uddannelse? Hvordan er erfaringerne?

#### **5. Ledelsens opbakning til medarbejdernes deltagelse i AMU**

- Hvordan støtter ledelsen, at medarbejderen deltager i AMU?
- Holder virksomheden medarbejderudviklingssamtaler, hvor der er fokus på AMU?
- Hvordan stiller ledelsen sig, hvis der er medarbejdere, der ønsker at deltage i AMU (virksomhedsrelateret AMU og/eller selvvalgt uddannelse i relation til medarbejdernes egne specifikke ønsker).

## Bilag 2. Et eksempel på en informationskrivelse til en arbejdsmarkedsuddannelse

### Velkommen til AMU-kurset:

### CNC-programmering i 3D, træindustri (nr. 40217)

#### Kursets mål fremgår af boksen herunder:

Deltagerne kan fremstille CNC-programmer i 3D ved hjælp af automatisk programmering på CAD/CAM-anlæg og kan anvende ISO-koderne G17, G18 og G19 til programmering af 4 akser og kan opmåle og tegne værktøj til den givne simuleringsopgave i CAD/CAM-anlægget ud fra korrekte beregninger af bearbejdningsdata. Deltagerne kender til formspændte materialers, pladematerialers og massivtræs egenskaber så de bliver i stand til at vælge det optimale værktøj og bearbejdningsmetode til de givne simuleringsopgaver.

#### Efter kurset kan du/har du:

- Fremstille CNC-programmer i 3D ved hjælp af programmering på CAD/CAM-anlæg
- Anvende ISO-koderne G17, G18 og G19 til programmering af 4 akser
- Opmåle og tegne værktøj i CAD/CAM-anlægget ud fra konkrete beregninger af bearbejdningsdata
- Kendskab til formspændte materialers, pladematerialers og massivtræs egenskaber
- Vælge det optimale værktøj
- Vælge den optimale bearbejdningsmetode.

#### På kurset arbejder vi sådan:

- Faglæreren holder korte oplæg
- Kursisterne stiller spørgsmål
- Kursisterne løser teoretiske opgaver i små grupper
- Praktisk demonstration ved CNC-maskinen
- Kursisterne arbejder med konkrete opgaver ved CNC-maskinen
- Faglæreren støtter og hjælper deltagerne
- Fælles drøftelser af udfordringer.

#### Ved kursets start:

- Vil du få information om dine muligheder for at deltage i en vurdering af dine færdigheder i læsning og/eller matematik
- Vil du blive orienteret om den evaluering, der gennemføres ved uddannelsens afslutning.

#### Ved kursets afslutning:

- Får du udleveret et AMU-uddannelsesbevis, hvis du har opnået de kompetencer, der fremgår af kursets mål
- Skal du deltage i en mundtlig og skriftlig evaluering af uddannelsen.

**Kursets varighed:** 3 dage