

# Virksomhedernes brug og vurdering af AMU

Status i 2011 og udviklingen siden 2007



# Virksomhedernes brug og vurdering af AMU

Status i 2011 og udviklingen siden 2007

2011

## **Virksomhedernes brug og vurdering af AMU**

© 2011 Danmarks Evalueringsinstitut

Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

EVA sætter komma efter Dansk Sprognævns anbefalinger, dvs. at der som hovedregel ikke sættes komma foran ledsætninger.

Bestilles hos:

Danmarks Evalueringsinstitut

Østbanegade 55, 3.

2100 København Ø

T 35 55 01 01

F 35 55 10 11

E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)

H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

0,- kr. inkl. moms

ISBN 978-87-7958-629-1

# Indhold

Forord	7
1 Resume	9
2 Indledning	11
2.1 Formål	11
2.2 Metode	11
2.3 Organisering og tidsplan	12
2.4 Rapportens opbygning	12
3 Nye vilkår for AMU	13
4 Brug af AMU	15
4.1 AMU og andre former for kompetenceudvikling	15
4.2 Andelen af virksomheder der har brugt AMU	16
4.2.1 Brugen af AMU i forhold til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere	17
4.2.2 Brugen af AMU i forhold til virksomhedsstørrelsen	17
4.2.3 Brugen af AMU i forhold til beskæftigelsesområder	18
4.2.4 Brugen af AMU i forskellige dele af landet	20
4.3 Barrierer for brug af AMU	20
4.3.1 Vurderinger af barrierer i forhold til virksomhedsstørrelse	24
4.3.2 Vurderinger af barrierer i forhold til beskæftigelsesområder	25
4.3.3 Vurderinger af barrierer i forhold til regioner	25
5 Vurderinger af udbud	27
5.1 Virksomhedernes vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling	27
5.1.1 Vurdering af omkostninger og udbytte	27
5.1.2 Vurdering af fleksibilitet med hensyn til tid	27
5.1.3 Vurdering af fleksibilitet med hensyn til sted	28
5.1.4 Vurdering af om uddannelsesstilbuddet giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for	29
5.1.5 Vurdering af om undervisningen er niveaumæssigt tilpasset hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere	29
5.2 Udbudsvilkår	31
5.3 Udbuddets kvalitet og synlighed	31
5.4 Tidsdimensionen i udbuddet	32
5.5 Udbuddets geografiske dækning	32
6 Viden om AMU	35
6.1 Kilder til viden om AMU	35
6.2 Kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere	36
Appendiks	
Appendiks A 39	
Aftale om AMU-udbud og VEU-centre	39

## Appendiks

Appendiks B 41

Uddrag af skrivelse fra Undervisningsministeriet vedrørende ansøgning om godkendelse til udbud af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) 41

## Appendiks

Appendiks C 52

Sammenligning af spørgeskemaerne fra 2007 og 2011 52

## Appendiks

Appendiks D 54

Metoderedegørelse 54

# Forord

Denne rapport bygger på en virksomhedssurvey der blev gennemført i starten af 2011. Surveyen belyser virksomhedernes vurderinger af om det aktuelle udbud af arbejdsmarkedsuddannelser matcher virksomhedernes efter- og videreuddannelsesbehov i forhold til deres faglærte og ufaglærte medarbejdere. Samtidig kaster surveyen lys over virksomhedernes brug af og viden om AMU.

De fleste af surveyens spørgsmål er en gentagelse af spørgsmål som indgik i en tilsvarende virksomhedssurvey fra 2007. Undersøgelsen giver dermed mulighed for at belyse udviklingen i virksomhedernes vurderinger og brug af AMU. Virksomhedssurveyen fra 2007 indgik i Danmarks Evalueringsinstituts (EVA's) evaluering af AMU fra 2007-2008 som led i lovovervågningen af AMU-loven fra 2002.

EVA har gennemført undersøgelsen på opdrag fra Undervisningsministeriet.





# 1 Resume

Undersøgelsen viser at andelen af virksomheder der bruger AMU, i det store og hele er uændret fra 2007 til 2011. Det er fortsat knap en tredjedel af virksomhederne der inden for et år – og knap halvdelen der over en treårsperiode – har brugt AMU. Dette resultat skal ses i lyset af at der i perioden har fundet en overgang fra høj- til lavkonjunktur sted, og at der er gennemført vigtige ændringer i reglerne og vilkårene for udbuddet af AMU.

Udbuddet af AMU vurderes på flere måder positivt af virksomhederne. Et af de mest positive resultater er at to ud af tre virksomheder vurderer at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande, og udbuddets tilgængelighed vurderes generelt set også meget positivt. Det er dog kun et lille mindretal af virksomhederne der har oplevet at udbuddet er blevet forbedret eller tydeliggjort i løbet af 2010.

Det skal også fremhæves som et positivt resultat at virksomhederne – og her især brugerne af AMU – i en række vurderinger skønner at AMU ligger på samme høje niveau som for fire år siden. Det gælder således i forhold til vurderingen af at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden (dette vurderer 83 % af de virksomheder der brugte AMU i 2010), og at AMU tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvor og hvornår det passer virksomheden (dette vurderer hhv. 64 % og 67 % af de virksomheder der brugte AMU i 2010).

Et andet markant resultat er den konsistens der synes at gøre sig gældende i virksomhedernes vurderinger af AMU. Virksomhedernes vurderinger af såvel styrkerne ved AMU som barriererne for at bruge AMU er langt hen ad vejen de samme i 2011 som i 2007. De positive tendenser er generelt set så svage at de ikke er statistisk signifikante. Der er dog væsentlige undtagelser hvor der tegner sig et klart billede af en positiv udvikling:

- Andelen af virksomheder der vurderer at AMU i høj eller i nogen grad giver medarbejderne de kompetencer de har brug for, er steget fra 73 til 80 %.
- Andelen af virksomheder der vurderer at undervisningen på AMU i høj eller i nogen grad niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere, er steget fra 62 til 73 %.
- Andelen af virksomheder der svarer at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, er faldet fra 57 til 50 %.

Selvom det er positivt at flere virksomheder undersøger mulighederne for efter- og videreuddannelse, er der fortsat en stor gruppe der ikke gør det. Og det er i højere grad de mindre virksomheder der ikke undersøger mulighederne. Derfor er der stadig langt endnu før man kan sige at virksomhederne generelt set har et tilstrækkeligt kendskab til mulighederne inden for AMU-systemet.

Undersøgelsen viser at der er en række markante forskelle i såvel brugen af AMU som vurderingen af barriererne for at bruge AMU alt efter virksomhedernes geografiske placering, branche og størrelse.

Med hensyn til virksomheder af forskellig størrelse står AMU fortsat over for den udfordring at man ikke når de små og mellemstore virksomheder i samme grad som de store virksomheder. Dette udfordrer derfor AMU-udbydernes virksomhedsopbyggende arbejde med at gøre en særlig indsats over for de mindre virksomheder.

Det ligger uden for rammerne af denne undersøgelse at søge svar på hvorfor virksomhederne i bestemte brancher eller regioner i højere grad end andre virksomheder oplever bestemte barrierer.

*Virksomhedernes brug og vurdering af AMU*

rer, men undersøgelsens resultater giver forhåbentlig et godt grundlag for drøftelser i efteruddannelsesudvalg og blandt AMU-udbydere og andre der har særlige forudsætninger for at pege på mulige forklaringer.

## 2 Indledning

Undervisningsministeriet har bedt EVA om at gennemføre en undersøgelse af virksomhedernes brug og vurderinger af AMU. I det følgende redegøres der nærmere for undersøgelsens formål og metode og organiseringen af projektet.

### 2.1 Formål

Formålet med undersøgelsen er at belyse virksomhedernes brug af AMU og at få virksomhedernes vurderinger af om det aktuelle udbud af AMU matcher deres efter- og videreuddannelsesbehov for så vidt angår deres faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Undersøgelsen skal ses i forlængelse af EVA's evaluering af AMU der blev gennemført i 2007-2008, selvom den har et smallere fokus end denne. I evalueringen af AMU indgik der en virksomhedssurvey som blev gennemført i 2007. For at kunne belyse udviklingen i den mellemliggende periode er størstedelen af spørgsmålene de samme som dem der blev anvendt i 2007.

Siden 2007 er der indført en ny struktur for styring og udbud af AMU for at styrke kvaliteten i udbuddet og den regionale dækning i forhold til virksomhedernes behov. Det sidste er særligt understøttet af en indskærpelse af at der med en udbudsgodkendelse også følger en udbudsforpligtelse og en forpligtelse til at samarbejde med andre institutioner med samme udbud.

Undersøgelsen gør status over virksomhedernes brug og vurdering af AMU og belyser udviklingen siden 2007. Undersøgelsen giver dog ikke grundlag for at vurdere årsagerne til udviklingen der kan hænge sammen med både den nye styrings- og udbudsmodel og de ændrede konjunkturer på arbejdsmarkedet som følge af finanskrisen og AMU-udbydernes indsats.

### 2.2 Metode

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af virksomheder i Danmark med henblik på at belyse:

- Virksomhedernes brug af AMU
- Virksomhedernes vurdering af det aktuelle udbud af AMU i forhold til deres efteruddannelsesbehov, herunder tilgængelighed, geografisk spredning og fleksibilitet hos AMU-udbyderne
- Kendskabet til de uddannelsesstilbud som findes inden for AMU-systemet, og i hvilket omfang AMU-udbyderne aktivt bidrager til at øge kendskabet til dem.

Der er udtaget en stikprøve på 2.535 virksomheder via Danmarks Statistiks databaser. 1.289 virksomheder svarede, heraf 397 via nettet og 892 ved telefoninterview. Det giver en svarprocent på 50,8, hvilket EVA vurderer som tilfredsstillende. Indsamlingen af data er foretaget af Danmarks Statistik på grundlag af et spørgeskema udarbejdet af EVA. Spørgeskemaet er blevet pilottestet af Danmarks Statistik og herefter justeret af EVA. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som en kombination af internetbesvarelser og telefoninterview for at give virksomhederne mulighed for forskellige besvarelsesformer. Virksomhedernes størrelse, beskæftigelsesområde/branche og beliggenhed er indgået som baggrundsvariable for at belyse hvorvidt AMU dækker behovene inden for forskellige segmenter af virksomheder.

Det bør for en ordens skyld nævnes at når vi i rapporten taler om "statistisk signifikante sammenhænge" så bygger det på en gængs konvention om et konfidensniveau på 95 %. Det betyder at sandsynligheden for at den sande population ligger inden for det givne konfidensinterval,

er 95 %. I praksis betyder dette at forskelle der umiddelbart kan virke store, fx en stigning fra 70 til 75 % af virksomhederne, ikke behøver at være statistisk signifikante fordi de to procenttal skal ses i forhold til to stikprøver på hver omkring 1.000 virksomheder, hvorfor der for hvert af tallene er en usikkerhed på 2-3 procentpoint. Det vil af den løbende tekst fremgå hvilke sammenhænge der er signifikante.

## 2.3 Organisering og tidsplan

Projektet er gennemført af en projektgruppe bestående af specialkonsulent Michael Andersen som projektleder og (indtil marts 2011) Maria Mogensen som evalueringskonsulent.

EVA har leveret spørgeskemaet til Danmarks Statistik der har stået for pilottest og indsamling af data i januar og februar 2011. EVA har stået for bearbejdning og fortolkningen af data og udarbejdelse af rapport til Undervisningsministeriet i maj 2011 efter at Undervisningsministeriet har haft mulighed for at kommentere en foreløbig rapport.

## 2.4 Rapportens opbygning

Efter et baggrundskapitel der kort ridser nogle væsentlige politiske og styringsmæssige ændringer op, følger en præsentation og analyse af dataene i tre kapitler der omfatter undersøgelsens hovedtemaer. I det omfang det har været muligt, sammenlignes resultaterne af virksomhedssurveyen fra 2011 løbende med resultater fra virksomhedssurveyen fra 2007. Undersøgelsens resultater er sammenfattet i et resume der er anbragt forrest i rapporten. Til sidst i rapporten er der indsat en række appendikser der kan være til hjælp i forbindelse med læsningen af rapporten.

### 3 Nye vilkår for AMU

I 2006 og 2007 blev der indgået aftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter samt i 2009 mellem regeringen og et folketingsflertal om at styrke erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU) (se appendiks A). Blandt de vigtigste initiativer for at styrke udbuddet af AMU er der særligt grund til at nævne to initiativer, nemlig dels gennemførelsen af en ny AMU-udbudsrunde i foråret 2009 der skærpede kravene for hvilke institutioner der kunne godkendes til at udbyde AMU (se appendiks B), og dels etableringen af de nye VEU-centre fra 1. januar 2010 der skulle styrke koordineringen af det samlede AMU-udbud.

I forbindelse med udbudsrunderne lagde Undervisningsministeriet afgørende vægt på at sikre såvel fagligt bæredygtige uddannelsesmiljøer som et lokalt og/eller regionalt dækkende udbud af AMU. Institutionerne blev opfordret til at styrke deres samarbejde om udbuddet og etablere en hensigtsmæssig arbejdsdeling udbyderne imellem, ligesom ministeriet udmeldte en såkaldt "nul-tolerancepolitik" med henblik på at indskærpe at de gældende regler for udbud af AMU skal overholdes.

Der er i forbindelse med omtalte udbudsrunder sket en række ændringer i udbudskriterierne (jf. appendiks B):

- Udbudsretten bliver geografisk afgrænset til en eller flere regioner.
- Med udbudsretten følger en klar udbudsforpligtelse.
- Der opereres med en mindsteaktivitet inden for kernemålene i de fælles kompetencebeskrivelser hvis udbyderen skal opretholde sin udbudsgodkendelse.
- Tilskuddet udbetales til den af Undervisningsministeriet godkendte udbyder uanset om aktiviteten gennemføres af andre som udlagt undervisning.
- Alle godkendte udbydere skal medvirke i et VEU-center.

I skrivelsen understreger Undervisningsministeriet hvilke krav udbyderne skal opfylde for at blive godkendt til at udbyde AMU. Disse drejer sig om:

- Faglighed
- Lærernes faglige pædagogiske kvalifikationer, herunder et solidt voksenpædagogisk kendskab til og erfaring med erhvervsrettede uddannelser
- Ledelsesmæssig og strategisk prioritering af AMU
- En organisation der magter opsøgende arbejde i forhold til især små og mellemstore virksomheder samt har erfaring med rådgivning af både voksne og virksomheder
- Et system der kan håndtere de administrative opgaver i forbindelse med udbuddet.

Der er således iværksat en række tiltag igennem de seneste år med det sigte at styrke AMU-systemets kapacitet til at imødekomme virksomheders og voksnes behov for erhvervsrettede kompetencer. Det er i dette lys at denne undersøgelse skal læses.



## 4 Brug af AMU

Dette kapitel belyser brugen af AMU ved at se på hvor stor en andel af virksomhederne der har brugt AMU som led i kompetenceudviklingen af deres ufaglærte og faglærte medarbejdere. For at perspektivere billedet bliver brugen af AMU indledningsvist sammenlignet med brugen af andre former for kompetenceudvikling. Brugen af AMU bliver belyst i forhold til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere, virksomhedsstørrelser, beskæftigelsesområder/brancher samt hvilke regioner virksomhederne er beliggende i. Endelig belyser kapitlet virksomhedernes syn på barrierer for brug af AMU.

### 4.1 AMU og andre former for kompetenceudvikling

De følgende to tabeller sammenligner andelen af virksomheder der bruger seks forskellige former for kompetenceudvikling af deres faglærte og ufaglærte medarbejdere i 2007 og 2011.

**Tabel 1**

**Andel af virksomheder (i procent) der ofte eller nogle gange anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Sidemandsoplæring (n = hhv. 743 og 733)	85 %	82 %
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = hhv. 743 og 733)	44 %	36 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = hhv. 743 og 733)</b>	<b>29 %</b>	<b>31 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = hhv. 743 og 733)	25 %	33 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb I betaler for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = hhv. 743 og 733)	14 %	16 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = hhv. 743 og 733)	7 %	10 %

Kilde: Virksomhedssurvey i 2007 og 2011

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "Ofte", "Nogle gange", "Sjældent", "Aldrig" samt "Ved ikke".

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er det kun ændringerne i interne uddannelser og private kurser fra 2007 til 2011 der er signifikante. Tendensen er her at de private kurser har vundet frem, mens interne uddannelser er gået tilbage.

**Tabel 2**

**Andel af virksomheder (i procent) der ofte eller nogle gange anvender forskellige former for kompetenceudvikling af deres faglærte medarbejdere, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Sidemandsoplæring (n = hhv. 903 og1073)	80 %	73 %
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = hhv. 903 og1073)	51 %	40 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n= hhv. 903 og1073)</b>	<b>25 %</b>	<b>29 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = hhv. 903 og1073)	45 %	43 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb I betaler for, og som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = hhv. 903 og1073)	20 %	18 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = hhv. 903 og1073)	12 %	9 %

Kilde: Virksomhedssurvey i 2007 og 2011

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "Ofte", "Nogle gange", "Sjældent", "Aldrig" samt "Ved ikke".

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er det kun ændringerne i sidemandsoplæring og interne uddannelser fra 2007 til 2011 der er signifikante. Tendensen er her at begge er gået tilbage.

Det fremgår af talmaterialet at større virksomheder i højere grad anvender de forskellige former for kompetenceudvikling, med undtagelse af sidemandsoplæring og private kurser, til gruppen af ufaglærte medarbejdere. Hvad dette angår, følger AMU altså det generelle mønster.

## 4.2 Andelen af virksomheder der har brugt AMU

Den følgende tabel belyser hvor stor en andel af virksomheder i Danmark med mindst fem ansatte der har gjort brug af AMU i de senere år.

**Tabel 3**

**Andel af virksomheder der har brugt AMU i årene 2008-10, sammenholdt med årene 2004-2006 (i procent)**

	2004-2006	2008-2010
Andel af virksomheder der har brugt AMU i hhv. 2006 og 2010 (n = hhv. 985 og 1.182)	31 %	32 %
Andel af virksomheder der <u>ikke</u> har brugt AMU i hhv. 2006 og 2010, men i løbet af de to foregående år (n = hhv. 632 og 1.182)	14 %	14 %
Den samlede andel af virksomheder der har brugt AMU i de to treårsperioder	44 %	46 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og Virksomhedssurvey 2011

Bemærk at når summen af 31 % og 14 % ikke er 45 %, skyldes det afrunding.

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der ingen af ændringerne i tabellen fra 2007 til 2011 der er signifikante. Billedet er således fortsat at knap en tredjedel af virksomhederne i løbet af det seneste år har brugt AMU, og at knap halvdelen af virksomhederne har anvendt AMU i løbet af en treårsperiode.

Dette resultat er interessant i lyset af de ændringer der er sket fra 2004-2006 til 2008-2010, herunder overgangen fra høj- til lavkonjunktur i 2008 og de ændringer der er sket i forhold til regler og vilkår for udbud af AMU. Man kunne have haft en forventning om at virksomhederne på grund af den konjunkturelle afmatning i højere grad ville bruge ventetiden til at uddanne deres medarbejdere til det kommende opsving, ligesom man kunne have forventet at de tiltag der er iværksat for at gøre udbuddet af AMU mere tilgængeligt for virksomhederne, havde givet sig udslag i at flere virksomheder gjorde brug af AMU. Men som tallene altså viser, er ændringerne marginale.



#### 4.2.1 Brugen af AMU i forhold til hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere

De følgende to tabeller viser hvordan de virksomheder der bruger AMU, fordeler sig i forhold til hvor stor en andel af deres hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere der har brugt AMU.

**Tabel 4**

**Virksomheder der har brugt AMU i hhv. 2006 og 2010, fordelt på hvor stor en andel af deres ufaglærte medarbejdere der har brugt AMU (i procent)**

	2006	2010
Ingen af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	21 %	22 %
1-9 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	17 %	19 %
10-19 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	22 %	18 %
20-49 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	17 %	19 %
50-100 % af virksomhedens ufaglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	24 %	22 %
n =	309	266

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og virksomhedssurvey 2011

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der ingen af ændringerne i tabellen fra 2007 til 2011 der er signifikante. Billedet er således fortsat en relativt jævn fordeling af hvor stor en andel af virksomhedernes ufaglærte medarbejdere der deltager i AMU når man alene ser på brugerne af AMU.

**Tabel 5**

**Virksomheder der har brugt AMU i hhv. 2006 og 2010, fordelt på hvor stor en andel af deres faglærte medarbejdere der har brugt AMU (i procent)**

	2006	2010
Ingen af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	25 %	17 %
1-9 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	16 %	16 %
10-19 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	16 %	15 %
20-49 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	21 %	28 %
50-100 % af virksomhedens faglærte medarbejdere har deltaget i et AMU-forløb	21 %	24 %
n =	330	338

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og Virksomhedssurvey 2011

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der ingen af ændringerne i tabellen fra 2006 til 2010 der er signifikante. Fordelingen af andelen af virksomhedernes faglærte medarbejdere der deltager i AMU, når man alene ser på brugerne af AMU, ligner billedet for de ufaglærte. Dog med en tendens til at når man bruger AMU, gør man det for en større gruppe af medarbejdere. I omkring hver fjerde virksomhed der brugte AMU til sine faglærte medarbejdere i 2010, blev AMU således brugt til mindst halvdelen af de faglærte medarbejdere.

#### 4.2.2 Brugen af AMU i forhold til virksomhedsstørrelsen

Der er en signifikant sammenhæng mellem brugen af AMU og virksomhedens størrelse. Hvor 73 % af virksomhederne med 100 ansatte og derover brugte AMU i 2010, gjaldt dette kun 48 % af virksomhederne med 50-99 ansatte, 37 % af virksomhederne med 20-49 ansatte, 26 % af virksomhederne med 10-19 ansatte og 22 % af virksomhederne med 5-9 ansatte. Denne sammenhæng konstaterede vi også i 2007, om end andelen er steget lidt i de nævnte kategorier<sup>1</sup> uden at dette dog er statistisk signifikant.

De to følgende tabeller viser hvor ofte virksomheder af forskellig størrelse målt på antallet af ansatte bruger AMU til hhv. deres ufaglærte og deres faglærte medarbejdere.

<sup>1</sup> Andelen i de fem kategorier af virksomheder var i 2006 63 %, 44 %, 35 %, 24 % og 18 %. EVA 2008, Nyt AMU, s. 116.

**Tabel 6****Hvor ofte virksomhederne bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere i forhold til virksomhedens størrelse (i procent)**

	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig	Ved ikke	n
5-9 ansatte	6 %	16 %	19 %	57 %	2 %	218
10-19 ansatte	5 %	20 %	26 %	48 %	1 %	184
20-49 ansatte	10 %	24 %	25 %	39 %	3 %	191
50-99 ansatte	14 %	25 %	28 %	34 %	0 %	65
100 ansatte og derover	22 %	40 %	22 %	15 %	1 %	76
Samlet set	9 %	22 %	23 %	44 %	2 %	734

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Tabellen viser en signifikant sammenhæng mellem brugen af AMU og virksomhedens størrelse: Jo større virksomhed, desto oftere bruges AMU til de ufaglærte medarbejdere. Hvor fx 22 % af virksomhederne med 5-9 ansatte ofte eller nogle gange bruger AMU til deres ufaglærte medarbejdere, gælder dette for 62 % af virksomhederne med mindst 100 ansatte.

**Tabel 7****Hvor ofte virksomhederne bruger AMU til deres faglærte medarbejdere i forhold til virksomhedens størrelse (i procent)**

	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig	Ved ikke	n
5-9 ansatte	6 %	15 %	19 %	58 %	2 %	391
10-19 ansatte	6 %	19 %	25 %	50 %	0 %	276
20-49 ansatte	10 %	23 %	20 %	45 %	2 %	251
50-99 ansatte	7 %	30 %	19 %	43 %	1 %	74
100 ansatte og derover	14 %	44 %	20 %	21 %	0 %	84
Samlet set	8 %	21 %	21 %	49 %	1 %	1076

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Også i forhold til de faglærte medarbejdere er der en signifikant sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og brugen af AMU. Hvor fx 21 % af virksomhederne med 5-9 ansatte ofte eller nogle gange bruger AMU til deres faglærte medarbejdere, gælder dette for 58 % af virksomhederne med mindst 100 ansatte.

At der er en tendens til at jo flere ansatte en virksomhed har, desto mere bruger den AMU, giver af mange grunde god mening. For det første kan man lidt firkantet antage at hvis alle ufaglærte og faglærte personer havde samme sandsynlighed for at vælge en arbejdsmarkedsuddannelse, så ville sandsynligheden for at mindst en medarbejder på en virksomhed brugte AMU, tilsvarende stige, jo flere faglærte og ufaglærte personer virksomheden har ansat. For det andet skal der alt andet lige investeres flere ressourcer i opsøgende arbejde og rådgivning fra en AMU-udbyders side for at få fx 100 kursister fra små virksomheder end fra store virksomheder. Derfor kan man ikke udelukke at dette påvirker AMU-udbydernes prioriteringer. For det tredje kan store virksomheder ofte lettere få opfyldt deres uddannelsesbehov hos en AMU-udbyder fordi deres behov lettere kan omsættes til et større volumen der kan imødekommes gennem en rentabel holdoprettelse.

**4.2.3 Brugen af AMU i forhold til beskæftigelsesområder**

I det følgende er brugen af AMU delt op i beskæftigelsesområder der modsvarer opdelingen af efteruddannelsesudvalg inden for AMU-systemet. Begrebet beskæftigelsesområde er valgt fordi en virksomheds branche, som Danmarks Statistik bestemmer ud fra virksomhedens hovedaktivitet, ikke på samme måde giver et dækkende billede af de uddannelsesområder som hhv. de faglærte og de ufaglærte medarbejdere inden for forskellige dele af virksomheden orienterer sig mod. En virksomhed som er kategoriseret inden for en bestemt branche, kan således være i den situation at dens faglærte hhv. ufaglærte medarbejdere uddannelsesmæssigt i højere grad orienterer sig mod en eller flere andre brancher. Det er også grunden til at der er forskel på tallene for de to medarbejdergrupper i tabellen nedenfor.

**Tabel 8****Andel af virksomheder inden for forskellige beskæftigelsesområder der har brugt AMU til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, i 2006 hhv. 2010 (i procent)**

Beskæftigelsesområde hvor de fleste af virksomhedens hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere er beskæftiget	Andel af virksomheder der har brugt AMU i 2006		Andel af virksomheder der har brugt AMU i 2010	
	Ufaglærte	Faglærte	Ufaglærte	Faglærte
Mejeri- og/eller jordbrug (n = hhv. 58 og 58 i 2006 samt 18 og 20 i 2011)	50 %	48 %	59 %	60 %
Metalindustri (n = hhv. 46 og 86 i 2006 samt 25 og 58 i 2011)	38 %	36 %	44 %	44 %
Træindustri (n = hhv. 16 og 14 i 2006 og 25 og 31 i 2011)	43 %	35 %	42 %	35 %
Bygge/anlæg og industri (n = hhv. 116 og 129 i 2006 samt 84 og 134 i 2011)	36 %	32 %	54 %	38 %
Tekniske installationer og energi (n = hhv. 43 og 77 i 2006 samt 34 og 83 i 2011)	58 %	40 %	51 %	37 %
Serviceerhverv (n = hhv. 103 og 89 i 2006 samt 110 og 123 i 2011)	25 %	30 %	27 %	24 %
Køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen (n = hhv. 19 og 22 i 2006 samt 55 og 53 i 2011)	19 %	11 %	27 %	21 %
Handel, administration, kommunikation og ledelse (n = hhv. 63 og 208 i 2006 samt 103 og 229 i 2011)	24 %	24 %	27 %	31 %
Transport (n = hhv. 102 og 37 i 2006 samt 57 og 32 i 2011)	49 %	49 %	54 %	53 %
Pædagogik- og/eller social- og sundhedsområdet (n = hhv. 73 og 105 i 2006 samt 79 og 107 i 2011)	28 %	26 %	24 %	27 %
Anden industri (n = hhv. 75 og 38 i 2006 samt 141 og 207 i 2011)	52 %	49 %	41 %	32 %
Total*	38 %	32 %	38 %	33 %
n =	714	863	750	1.089

Kilde: Virksomhedssurvey 2006 og 2011. Bemærk at beskæftigelsesområderne svarer til opdelingen af efteruddannelsesudvalg inden for AMU.

Tabellen skal læses på den måde at fx 50 % af de 58 virksomheder hvor de fleste ufaglærte medarbejdere var beskæftiget inden for mejeri- og/eller jordbrug, brugte AMU i 2006. Bemærk også at totaltallet (\*) ikke umiddelbart kan sammenlignes med det samlede totaltal (jf. tabel 9) fordi kun de virksomheder hvor respondenterne har angivet et af ovennævnte beskæftigelsesområder for hhv. deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, indgår. Bemærk også at de beskæftigelsesområder der ligger mindst 20 % over totaltallet, det vil sige gennemsnittet for alle beskæftigelsesområder, er markeret. Det betyder fx at hvis gennemsnittet for alle beskæftigelsesområder er 38 %, er de tal der er større end 45 % ( $38 \cdot 120\%$ ), markeret.

Da der er tale om små absolutte tal når virksomhederne deles op i beskæftigelsesområder, er der en tilsvarende usikkerhed knyttet til tallene. Det ses dog at der er store branchemæssige forskelle på virksomhedernes brug af AMU. Det beskæftigelsesområde hvor den mindste andel af virksomhederne brugte AMU i 2006, var køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen hvor 19 % brugte AMU til de ufaglærte medarbejdere og 11 % brugte AMU til de faglærte medarbejdere. Det ses også at der her har været en stigning i andelen af virksomheder der bruger AMU.

Omvendt er der tre beskæftigelsesområder, hhv. mejeri- og/eller jordbrug, tekniske installationer og energi samt transport, der brugte AMU væsentligt mere end de øvrige beskæftigelsesområder både i 2006 og i 2010. Hertil kommer at der inden for bygge/anlæg og industri der lå under

gennemsnittet i 2006 hvad angår de ufaglærte medarbejdere, har været en stor fremgang fra 36 til 54 % af virksomhederne der bruger AMU.

#### 4.2.4 Brugen af AMU i forskellige dele af landet

Den følgende tabel viser andelen af virksomheder i landets fem regioner der brugte AMU i 2010.

**Tabel 9**

#### **Brugen af AMU fordelt på regioner (i procent)**

	Ja	Nej	Ved ikke
Nordjylland (n = 132)	40 %	55 %	5 %
Midtjylland (n = 323)	31 %	64 %	4 %
Syddanmark (n = 272)	36 %	61 %	2 %
Hovedstaden (n = 321)	23 %	74 %	4 %
Sjælland (n = 173)	32 %	67 %	1 %
I alt (n = 1221)	31 %	65 %	3 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Tabellen viser en signifikant sammenhæng mellem brugen af AMU og den region virksomheden er beliggende i: Hvor 40 % af virksomhederne i Region Nordjylland og 36 % af virksomhederne i Region Syddanmark brugte AMU i 2010, gjaldt dette 32 % af virksomhederne i Region Sjælland og 31 % i Region Midtjylland, men kun 23 % i region Hovedstaden. Disse forskelle kan skyldes mange forskellige forhold, herunder typen af virksomheder der er beliggende i regionen, AMU-udbydernes opsøgende arbejde mm samt adgangen til uddannelsesmæssige alternativer i regionen. En nærmere afdækning af disse årsager ligger uden for rammerne af denne undersøgelse. Men det skal dog alligevel bemærkes – som det fremgår på side 37 – at Region Hovedstaden også er den region hvor den laveste andel af virksomhederne (=25 %) er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år. Og det er sandsynligt at der kan være en sammenhæng mellem hvor stor en andel af virksomhederne AMU-udbyderne er i kontakt med, og så virksomhedernes brug af AMU.

### 4.3 Barrierer for brug af AMU

I dette afsnit er barriererne for at bruge AMU belyst på to måder: Dels er de virksomheder der ikke bruger en bestemt form for kompetenceudvikling, blevet spurgt om grunden dertil, og dels er virksomhederne blevet bedt om at forholde sig til en række potentielle barrierer.

De virksomheder der svarede at de aldrig benyttede en bestemt form for kompetenceudvikling, er blevet spurgt hvorfor. Spørgsmålet er stillet separat for ufaglærte og faglærte medarbejdere, og respondenterne har kunnet vælge mellem et fast antal svarmuligheder. Resultatet for hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere fremgår nedenfor.

**Tabel 10**  
**Årsager til at virksomhederne aldrig benytter bestemte former for kompetenceudvikling, herunder AMU, af uaglærede medarbejdere (i procent)**

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU (arbejdsmarkedsuddannelser)	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettede kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
De er for dyre	7 %	7 %	13 %	6 %	6 %
De er ufleksible i forhold til hvornår det passer vores virksomhed	1 %	4 %	2 %	3 %	3 %
De er ufleksible i forhold til hvor det passer vores virksomhed	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for	4 %	11 %	9 %	8 %	8 %
Vi har ikke behov for dem	75 %	72 %	73 %	74 %	76 %
Vi har ikke tid til dem	13 %	11 %	12 %	8 %	9 %
Vi har ikke kendskab til dem	7 %	12 %	8 %	14 %	11 %
Andet	4 %	5 %	3 %	2 %	1 %
Ved ikke	5 %	3 %	3 %	4 %	6 %
I alt	118 %	128 %	123 %	122 %	122 %
n =	330	321	296	458	532

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Bemærk at respondenterne har kunnet sætte flere kryds. Derfor udgør "I alt" over 100 % af n.

Tabellen viser at langt den vigtigste årsag til at virksomhederne ikke benytter AMU til deres uaglærede medarbejdere, er at de vurderer at de ikke har behov for AMU. Som det også ses, er dette også den vigtigste årsag til at fravælge de andre former for kompetenceudvikling. Det ses også at det kun er relativt få der fravælger AMU fordi AMU er for dyrt eller for ufleksibelt. 12 % af de virksomheder der aldrig bruger AMU, svarer at det er fordi de mangler kendskab til AMU.

**Tabel 11**

**Årsager til at virksomhederne aldrig benytter bestemte former for kompetenceudvikling, herunder AMU, af faglærte medarbejdere (i procent)**

	Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere	AMU (arbejds- markedsuddannelser)	Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører	Specifikt tilrettede kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner som afholdes af offentlige uddannelsesinstitutioner	Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner
De er for dyre	6 %	6 %	15 %	5 %	5 %
De er ufleksible i forhold til hvornår det passer vores virksomhed	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %
De er ufleksible i forhold til hvor det passer vores virksomhed	0 %	2 %	2 %	2 %	1 %
De giver ikke medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for	5 %	17 %	9 %	8 %	8 %
Vi har ikke behov for dem	76 %	68 %	75 %	74 %	76 %
Vi har ikke tid til dem	13 %	8 %	11 %	8 %	8 %
Vi har ikke kendskab til dem	7 %	14 %	8 %	14 %	12 %
Andet	3 %	4 %	2 %	2 %	2 %
Ved ikke	5 %	4 %	4 %	5 %	5 %
I alt	117 %	124 %	127 %	119 %	119 %
n =	456	528	321	659	804

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Bemærk at respondenterne har kunnet sætte flere kryds. Derfor udgør "I alt" over 100 % af n.

Resultatet for de faglærte medarbejdere ligner resultatet for de ufaglærte medarbejdere. Dette peger på at virksomhederne i vidt omfang ser ens på AMU til både deres faglærte og deres ufaglærte medarbejdere. Dog er andelen af virksomheder der svarer at de ikke har behov for AMU, lidt mindre, mens andelen af virksomheder der svarer at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for, er noget større. Det sidste kan skyldes at faglærte medarbejdere alt andet lige kan have mere specialiserede behov som AMU har sværere ved at dække.

Virksomhederne har vurderet en række mulige barrierer i form af en række udsagn hvor de skulle svare i hvilken grad de var enige i de pågældende udsagn. Da den samme fremgangsmåde og de samme formuleringer er blevet brugt i spørgeskemaerne fra 2007 og 2011, er det muligt at belyse udviklingen i perioden.

**Tabel 12****Andel af virksomheder der i høj eller i nogen grad har peget på bestemte barrierer for anvendelse af AMU, i 2007 og 2011 (i procent)**

	2007	2011
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (n er hhv. 985 og 1.182)	57 %	50 %
De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov (n er hhv. 985 og 1.182)	39 %	37 %
Det er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (n er hhv. 985 og 1.182)	35 %	30 %
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på hvad der er brug for i virksomheden (n er hhv. 985 og 1.182)	24 %	24 %
AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem (n er hhv. 985 og 1.182)	19 %	17 %
Det er administrativt besværligt at bruge AMU (n er hhv. 985 og 1.182)	13 %	13 %
AMU-hold oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding, eller de aflyses af anden årsag (n er hhv. 985 og 1.182)	12 %	12 %
Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vores virksomhed (n er hhv. 985 og 1.182)	15 %	12 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der kun en af ændringerne i tabellen fra 2007 til 2011 der er signifikant, og det er den barriere der skyldes at virksomhederne ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Denne barriere vurderer en mindre andel af virksomhederne at de i høj eller i nogen grad oplever.

Selvom det er et positivt resultat at det i 2011 er en mindre andel af virksomhederne der svarer at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, er der stadigvæk tale om en meget stor gruppe virksomheder. Dette resultat ligger desværre i klar forlængelse af det tilsvarende resultat af EVA's evaluering fra 2007-2008, der konkluderede at manglende kendskab til hvad AMU-systemet kan tilbyde, var en hovedbarriere for større brug af AMU (EVA 2008, s. 122).

Det springer i øjnene når man ser på tallene fra de to år, at de i øvrigt ligger så tæt på hinanden. Dette peger på en betydelig konsistens i virksomhedernes vurderinger af AMU som altså kan konstateres på trods af såvel et økonomisk konjunkturomslag som væsentlige ændringer i AMU's styringssystem og udbudsvilkår. Der synes dog at være en svag tendens til at virksomhederne opfatter de undersøgte barrierer som mindre, selvom omfanget af denne tendens som sagt ikke er statistisk signifikant.

Den følgende tabel sammenligner svarene fra de virksomheder der brugte AMU i 2010, med svarene fra de virksomheder der ikke gjorde dette.

**Tabel 13**

**Andel af virksomheder der i høj eller i nogen grad peger på bestemte barrierer for anvendelse af AMU, opdelt efter om virksomhederne har brugt AMU i 2010 eller ej (i procent)**

	Virksomheder der har brugt AMU i 2010	Virksomheder der <u>ikke</u> har brugt AMU i 2010
Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU (n = 1.177)	30 %	60 %
De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov (n = 1.177)	37 %	38 %
Det er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere (n = 1.178)	38 %	26 %
AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på hvad der er brug for i virksomheden (n = 1.178)	35 %	19 %
AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem (n = 1.176)	25 %	13 %
Det er administrativt besværligt at bruge AMU (n = 1.176)	26 %	7 %
AMU-hold oprettes ofte ikke på grund af manglende tilmelding, eller de aflyses af anden årsag (n = 1.177)	23 %	7 %
Undervisningen på AMU modsvarer ikke det teknologiske niveau i vores virksomhed (n = 1.177)	19 %	10 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke". Den andel der har svaret "Ved ikke", er i nogle tilfælde stor. Det gælder således barrieren "De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov" hvor 8 % af brugerne af AMU svarede "Ved ikke" og 55 % "I mindre grad" eller "Slet ikke", mens 42 % af ikkebrugerne svarede "Ved ikke" og 20 % "I mindre grad" eller "Slet ikke".

Tabellen viser at ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, gør et interessant mønster sig gældende, idet disse virksomheder, der alt andet lige har et bedre grundlag for at vurdere AMU, generelt vurderer barriererne i tabellen – bortset fra de to første – som større end de virksomheder der ikke har brugt AMU i 2010. Disse forskelle er statistisk signifikante.

Det viser sig således noget overraskende at AMU's omdømme i forhold til de undersøgte udsagn faktisk er bedre blandt de virksomheder der ikke bruger AMU, end blandt de virksomheder der har konkrete erfaringer med AMU.

#### 4.3.1 Vurderinger af barrierer i forhold til virksomhedsstørrelse

Ved to af de otte barrierer er der signifikante forskelle i forhold til virksomhedernes størrelse. Det drejer sig for det første om at jo større virksomhederne er, desto færre svarer at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Dette svarer 63 % af virksomhederne med under 20 ansatte, 51 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 30 % af virksomhederne med over 100 ansatte (når man ikke medregner dem der svarer "Ved ikke"). Dette resultat er ikke overraskende i lyset af at store virksomheder typisk har en større kapacitet til at afdække uddannelsesbehov og bedre muligheder for at imødekomme disse.

Den anden barriere hvor der er en signifikant sammenhæng med virksomhedens størrelse, handler om andelen af virksomheder der vurderer at det er administrativt besværligt at bruge AMU. Her svarer 23 % af virksomhederne med under 20 ansatte, 27 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 52 % af virksomhederne med over 100 ansatte at det er administrativt besværligt at bruge AMU (når man ikke medregner dem der svarer "Ved ikke"). Dette resultat er mere overraskende ud fra samme argument som før, nemlig at større virksomheder også på det administrative område har en større kapacitet. Undersøgelsen giver dog ikke mulighed for at svare på hvorfor



større virksomheder finder det mere administrativt besværligt at bruge AMU end mindre virksomheder.

#### **4.3.2 Vurderinger af barrierer i forhold til beskæftigelsesområder**

I det følgende har vi set på de fire barrierer som den største andel af virksomhederne vurderer i høj eller i nogen grad er barrierer. I forhold til disse har vi identificeret de beskæftigelsesområder hvor andelen af respondenter ligger signifikant over gennemsnittet af alle respondenter. Dette kan bruges til at identificere om der er barrierer der særligt gør sig gældende inden for bestemte beskæftigelsesområder. Resultatet viser dog at der kun er enkelte områder der skiller sig markant ud.

I forhold til barrieren "Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU" er der to beskæftigelsesområder der skiller sig signifikant ud ved at ligge over gennemsnittet: Det drejer sig for det første om serviceerhverv (med 61 % ud af 122 respondenter fra beskæftigelsesområdet for de faglærte) hvor andelen af virksomheder der svarer i høj grad eller i nogen grad, ligger over gennemsnittet (49 % af 1.086 respondenter fra beskæftigelsesområdet for de ufaglærte). Og for det andet om Handel, administration, kommunikation og ledelse (med 54 % af 105 respondenter) hvor andelen af virksomheder der svarer i høj grad eller i nogen grad, også ligger over gennemsnittet (45 % af 748 respondenter):

I forhold til barrieren "De udbudte efter- og videreuddannelsesforløb under AMU dækker ikke virksomhedens behov" er det kun anden industri (med 48 % af 206 respondenter fra beskæftigelsesområdet for de faglærte) hvor andelen af virksomheder der svarer i høj grad eller i nogen grad, ligger over gennemsnittet (38 % af 1.088 respondenter).

I forhold til barrieren "Det er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere" er der ingen beskæftigelsesområder der ligger signifikant over gennemsnittet, hverken for de ufaglærtes eller de faglærtes beskæftigelsesområder.

I forhold til barrieren "AMU fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på hvad der er brug for i virksomheden" er det kun metalindustrien (med 50 % af 26 respondenter fra beskæftigelsesområdet for de ufaglærte) hvor andelen af virksomheder der svarer i høj grad eller i nogen grad, ligger over gennemsnittet (26 % af 747 respondenter).

Undersøgelsen giver ikke mulighed for at forklare hvorfor bestemte barrierer opleves som større i nogle brancher end i andre, men resultatet kan være interessant for efteruddannelsesudvalg, AMU-udbydere og andre der har særlige forudsætninger for at vurdere mulige årsager.

#### **4.3.3 Vurderinger af barrierer i forhold til regioner**

Når man deler virksomhederne op efter de regioner de er beliggende i, er der kun signifikante forskelle i et enkelt tilfælde i forhold til andelen af virksomheder i regionen der i høj eller i nogen grad ser noget som en barriere for brug af AMU: I Region Syddanmark oplever virksomhederne i mindre grad end gennemsnittet af virksomhederne i de fire andre regioner at "Det er vanskeligt at få et overblik over hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for virksomhedens medarbejdere". Undersøgelsen viser således at der i det store og hele ikke er regionale forskelle i virksomhederne imellem hvad angår vurderinger af de undersøgte barrierer.



# 5 Vurderinger af udbud

Dette kapitel handler om virksomhedernes vurderinger af udbuddet af AMU i 2011 med særligt henblik på udbudsvilkår, kvalitet og synlighed samt hvornår og hvor AMU udbydes. Da ikke alle disse spørgsmål indgik i det spørgeskema der blev benyttet i 2007, har det ikke i alle tilfælde været muligt at belyse eventuelle ændringer i perioden.

## 5.1 Virksomhedernes vurderinger af forskellige former for kompetenceudvikling

I det følgende belyses det hvordan virksomhederne vurderer de ovenfor nævnte kompetenceudviklingsformer, dog undtaget sidemandsoplæring.

### 5.1.1 Vurdering af omkostninger og udbytte

Den følgende tabel belyser virksomhedernes vurderinger af hvorvidt omkostninger og udbytte står i passende forhold til hinanden.

**Tabel 14**

**Andel af virksomheder (i procent) der i høj grad eller i nogen grad var enige i at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden ved fem typer uddannelsesstilbud, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662 hhv. 681)	87 %	89 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595 hhv. 629)</b>	<b>70 %</b>	<b>75 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670 hhv. 819)	72 %	77 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422 hhv. 427)	68 %	75 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkeltfag/forberedende voksenundervisning) (n = 325 hhv. 290)	60 %	60 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011.

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene i tabellen er der ingen af ændringerne fra 2007 til 2011 der er signifikante. Det ses dog af tabellen at 75 % af virksomhederne i høj eller i nogen grad er enige i at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden. Ser man alene på de virksomheder der har brugt AMU i 2010, er tallet 83 %.

### 5.1.2 Vurdering af fleksibilitet med hensyn til tid

Den følgende tabel belyser virksomhedernes vurderinger af hvorvidt forskellige uddannelsesstilbud tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvornår det passer virksomheden.

**Tabel 15**

**Andel af virksomheder (i procent) der i høj grad eller i nogen grad var enige i at uddannelses tilbuddet tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvornår det passer virksomheden, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662 hhv. 681)	93 %	91 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595 hhv. 629)</b>	<b>58 %</b>	<b>59 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670 hhv. 819)	73 %	74 %
Specifikt tilrettede kurser og uddannelsesforløb I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422 hhv. 427)	50 %	55 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = 325 hhv. 290)	41 %	43 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011.

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

59 % af virksomhederne vurderede i 2011 i høj grad eller i nogen grad at AMU tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvornår det passer virksomheden. Ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, er tallet 67 % (fremgår ikke af tabellen). På grund af den statistiske usikkerhed i tallene i tabellen er der ingen af ændringerne fra 2007 til 2011 der er signifikante.

Det fremgår af tabellen at en større andel af virksomhederne vurderer at AMU tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvornår det passer virksomheden end det er tilfældet med andre offentlige uddannelses tilbud.

Desuden fremgår det at en større andel af virksomhederne vurderer at den tidsmæssige fleksibilitet er større i forbindelse med private kurser og interne uddannelser end i forbindelse med AMU. Dette er ikke overraskende når man medtænker de forpligtelser AMU har til at imødekomme deltagere fra forskellige virksomheder og til at tilrettelægge undervisningen efter faste faglige kompetencemål.

### 5.1.3 Vurdering af fleksibilitet med hensyn til sted

Den følgende tabel belyser virksomhedernes vurderinger af hvorvidt forskellige uddannelses tilbud tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvor det passer virksomheden.

**Tabel 16**

**Andel af virksomheder (i procent) der i høj grad eller i nogen grad var enige i at uddannelses tilbuddet tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvor det passer virksomheden, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662 hhv. 681)	89 %	91 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595 hhv. 629)</b>	<b>56 %</b>	<b>57 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670 hhv. 819)	71 %	72 %
Specifikt tilrettede kurser og uddannelsesforløb I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422 hhv. 427)	50 %	55 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = 325 hhv. 290)	44 %	42 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011.

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

57 % af virksomhederne vurderede i 2011 i høj grad eller i nogen grad at AMU tilrettelægges fleksibelt i forhold til hvor det passer virksomheden. Ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, er tallet 64 % (fremgår ikke af tabellen). På grund af den statistiske usikkerhed i tallene i tabellen er der ingen af ændringerne fra 2007 til 2011 der er signifikante.

Billedet af den stedsmæssige fleksibilitet ligner billedet af den tidsmæssige fleksibilitet hvad angår virksomhedernes vurderinger af AMU som mere fleksible end andre offentlige uddannelsesstilbud på den ene side og som mindre fleksible end interne uddannelser og private kurser på den anden side.

#### 5.1.4 Vurdering af om uddannelses tilbuddet giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for

Den følgende tabel belyser virksomhedernes vurderinger af hvorvidt forskellige uddannelses tilbud giver medarbejderne de kompetencer de har brug for.

**Tabel 17**

**Andel af virksomheder (i procent) der i høj grad eller i nogen grad var enige i at uddannelses tilbuddet giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662 hhv. 681)	92 %	94 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595 hhv. 629 )</b>	<b>73 %</b>	<b>80 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670 hhv. 819)	88 %	91 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422 hhv. 427)	69 %	80 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = 325 hhv. 290)	62 %	62 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011.

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

80 % af virksomhederne vurderede i 2011 i høj grad eller i nogen grad at AMU giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for. Ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, er tallet 90 % (fremgår ikke af tabellen).

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene i tabellen er der kun to af ændringerne fra 2007 til 2011 der er signifikante, og det er ændringerne i tallene for AMU og for de specifikt tilrettelagte offentlige kurser (IDV). I begge tilfælde er virksomhederne blevet mere positive i deres vurderinger af hvorvidt uddannelses tilbuddene giver medarbejderne de kompetencer virksomheden har brug for.

#### 5.1.5 Vurdering af om undervisningen er niveaumæssigt tilpasset hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere

De følgende to tabeller belyser virksomhedernes vurderinger af hvorvidt undervisningen inden for forskellige uddannelses tilbud er niveaumæssigt tilpasset hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere.

**Tabel 18**

**Andel af virksomheder (i procent) der i høj grad eller i nogen grad var enige i at undervisningen inden for fem typer uddannelsesstilbud niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662 hhv. 681)	81 %	82 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595 hhv. 629)</b>	<b>73 %</b>	<b>72 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670 hhv. 819)	65 %	68 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422 hhv. 427)	55 %	65 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = 325 hhv. 290)	54 %	54 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011.

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

72 % af virksomhederne vurderede i 2011 i høj grad eller i nogen grad at undervisningen på AMU niveaumæssigt er tilpasset de ufaglærte medarbejdere. Ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, er tallet 79 % (fremgår ikke af tabellen).

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der kun én ændring i tabellen fra 2007 til 2011 der er signifikant, og det er ændringen i tallene for de specifikt tilrettelagte offentlige kurser (IDV) hvor virksomhederne er blevet mere positive.

**Tabel 19**

**Andel af virksomheder (i procent) der i høj grad eller i nogen grad var enige i at undervisningen inden for fem typer uddannelsesstilbud niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere, i hhv. 2007 og 2011**

	2007	2011
Interne uddannelser og kurser på arbejdspladsen afholdt af egne medarbejdere (n = 662 hhv. 681)	89 %	90 %
<b>AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) (n = 595 hhv. 629)</b>	<b>62 %</b>	<b>73 %</b>
Kurser og uddannelsesforløb afholdt af private arrangører (n = 670 hhv. 819)	82 %	86 %
Specifikt tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb I betaler for, afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner (indtægtsdækket virksomhed) (n = 422 hhv. 427)	67 %	76 %
Andre kurser og uddannelsesforløb på offentlige uddannelsesinstitutioner (enkelt-fag/forberedende voksenundervisning) (n = 325 hhv. 290)	57 %	58 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011.

Bemærk at respondenterne har kunnet svare "I høj grad enig", "I nogen grad enig", "I mindre grad enig", "Slet ikke enig" samt "Ved ikke".

73 % af virksomhederne vurderede i 2011 i høj grad eller i nogen grad at undervisningen på AMU niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere. Ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, er tallet 80 % (fremgår ikke af tabellen).

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der kun to af ændringerne i tabellen fra 2007 til 2011 der er signifikante, og det er ændringerne i tallene for AMU og for de specifikt tilrettelagte offentlige kurser (IDV). I begge tilfælde er andelen af virksomheder der i høj eller nogen grad vurderer at undervisningen niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere, blevet større.

Sammenligner man tabel 7 og 8, ses der en generel tendens til at en større andel af virksomhederne vurderer at undervisningen inden for de undersøgte former for kompetenceudvikling niveaumæssigt er tilpasset de faglærte medarbejdere end de ufaglærte medarbejdere. AMU skilte sig dog ud fra dette billede i 2007 hvor 73 % af virksomhederne vurderede at AMU i høj eller i nogen grad var tilpasset de ufaglærte medarbejdere, mens det tilsvarende tal for de faglærte medarbejdere var 62 %. I 2011 er denne forskel imidlertid udlignet.

Når virksomhederne i dag vurderer at AMU i lige så høj grad er niveaumæssigt tilpasset de faglærte medarbejdere som de ufaglærte, skal det sammenholdes med at gruppen af faglærte medarbejdere i dag udgør omkring halvdelen af alle deltagere på AMU, mens gruppen af ufaglærte deltagere er omkring halvt så stor (AMU-statistikken, UNI-C 2011). Det giver derfor god mening at undervisningen på AMU er tilpasset begge deltagergrupper, ligesom det er en vigtig konstatering at dette også er virksomhedernes oplevelse.

## 5.2 Udbudsvilkår

Som tidligere nævnt er vilkårene for udbuddet af AMU blevet ændret igennem de seneste år, blandt andet i forbindelse med den seneste udbudsrunde i 2009.

Et af spørgsmålene i spørgeskemaet handlede om hvorvidt virksomhederne har kendskab til disse ændringer. Til dette svarede 12 % "Ja", mens 76 % svarede "Nej", og 12 % svarede "Ved ikke". Af de 12 % som svarede at de havde kendskab til ændringerne, vurderede 7 % at ændringerne i vilkårene i høj grad var en forbedring i forhold til at imødekomme virksomhedernes behov, 25 % at de var det i nogen grad, 21 % i mindre grad og 28 % slet ikke (19 % svarede "Ved ikke").

Med andre ord kan det konstateres at der kun er et meget begrænset kendskab til de ændrede udbudsvilkår i virksomhederne, og blandt den lille gruppe der p.t. kender ændringerne, er der meget delte meninger om hvorvidt de er en forbedring i forhold til at imødekomme virksomhedernes behov.

## 5.3 Udbuddets kvalitet og synlighed

Den følgende tabel belyser virksomhedernes vurderinger af udbuddets kvalitet i form af tilstrækkelighed og fleksibilitet, og om virksomhederne har oplevet at udbuddet er blevet bedre og/eller mere tydeligt i 2010.

**Tabel 20**  
**Udbuddets kvalitet og synlighed (i procent)**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
I hvilken grad vurderer I at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt? (n = 679)	21 %	39 %	14 %	3 %	23 %
I hvilken grad vurderer I at udbuddet af AMU er kendetegnet ved fleksibilitet? (n = 679)	10 %	32 %	15 %	5 %	39 %
I hvilken grad oplever I at udbuddet af AMU er blevet mere tydeligt for jer i løbet af 2010? (n = 679)	4 %	13 %	13 %	26 %	44 %
I hvilken grad vurderer I at udbuddet af AMU er forbedret i løbet af 2010? (n = 679)	2 %	11 %	8 %	12 %	68 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Som det fremgår af tabellen, vurderer halvdelen af virksomhederne at udbuddet af AMU i høj eller nogen grad er tilstrækkeligt, og 42 % vurderer at udbuddet er kendetegnet ved fleksibilitet.

På spørgsmålet om hvorvidt udbuddet er blevet bedre i 2010, svarer 68 % af virksomhederne "Ved ikke", mens de øvrige 32 % er delte i deres vurderinger af om udbuddet er blevet bedre, om end der er væsentligt flere der vurderer at det kun i mindre grad eller slet ikke er blevet bedre, end at det i høj eller i nogen grad er blevet bedre i 2010. Dette peger samlet set på at mange virksomheder mangler kendskab til udbuddet, og at det er et lille mindretal af virksomhederne der har oplevet forbedringer i udbuddet.

Også i forhold til spørgsmålet om hvorvidt AMU-udbuddet er blevet mere tydeligt i 2010, er meningerne delte. En stor gruppe på 44 % svarer "Ved ikke", og en anden stor gruppe på 39 %

svarer at AMU-udbuddet kun i mindre grad eller slet ikke er blevet mere tydeligt. Kun 17 % svarer at AMU-udbuddet i høj eller i nogen grad er blevet mere tydeligt i 2010.

Ser man alene på de virksomheder der brugte AMU i 2010, og som alt andet lige må formodes at være dem der har det bedste grundlag for at vurdere AMU, svarede 17 % at udbuddet af AMU i høj eller i nogen grad er forbedret i løbet af 2010, mens 20 % svarede at udbuddet af AMU i høj eller i nogen grad er blevet mere tydeligt i løbet af 2010. Med andre ord er der kun mindre forskelle i vurderingerne. Dette bekræfter at det kun er et lille mindretal af virksomhederne der har oplevet forbedringer i udbuddet.

## 5.4 Tidsdimensionen i udbuddet

Tidsdimensionen i udbuddet handler om hvorvidt de relevante uddannelser er tilgængelige i løbet af året, udbydes med rimelige intervaller, og om virksomhederne har oplevet ventetid.

24 % af virksomhederne svarede at har oplevet ventetid til en arbejdsmarkedsuddannelse, og 70 % heraf svarede at ventetiden højst var på tre måneder. Med andre ord er det kun 6 % af alle virksomhederne der har oplevet en ventetid på mere end tre måneder. Gennemsnittet på 24 % dækker over at 32 % af de virksomheder der har brugt AMU i 2010, og 14 % af de virksomheder der ikke har, har oplevet ventetid. Blandt brugerne af AMU i 2010 er det 10 % der har oplevet en ventetid på mere end tre måneder.

Den følgende tabel viser i hvilken grad virksomhederne har oplevet at de arbejdsmarkedsuddannelser som er relevante for dem, er tilgængelige i løbet af året og udbydes med rimelige intervaller.

**Tabel 21**  
**Tidsdimensionen i udbuddet (i procent)**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
I hvilken grad oplever I at de arbejdsmarkedsuddannelser som er relevante for virksomheden, er tilgængelige i løbet af året? (n = 679)	25 %	34 %	10 %	1 %	30 %
I hvilken grad oplever I at de arbejdsmarkedsuddannelser som er relevante for virksomheden, udbydes med rimelige intervaller? (n = 679)	21 %	34 %	10 %	1 %	34 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Som det ses af tabellen, vurderer hhv. 59 % og 55 % af virksomhederne at de arbejdsmarkedsuddannelser som er relevante for dem, er tilgængelige i løbet af året og udbydes med rimelige intervaller. Samtidig er det dog en relativt stor gruppe af virksomheder der svarer "Ved ikke", mens den gruppe der svarer "I mindre grad" eller "Slet ikke", kun udgør 11 %.

Der er således tale om en overvejende positiv vurdering af udbuddets tilgængelighed. Selvom der kan findes virksomheder der har oplevet problemer med ventetid, er der ud fra undersøgelsen at dømme ikke grundlag for at antage at der generelt set skulle være store problemer med ventetid i forhold til AMU.

## 5.5 Udbuddets geografiske dækning

Den følgende tabel viser virksomhedernes vurdering af i hvilken grad AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande.



**Tabel 22**  
**Udbuddets geografiske dækning (i procent)**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
I hvilken grad vurderer I at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande? (n = 679)	34 %	32 %	9 %	5 %	20 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Som det ses af tabellen, vurderer 66 % af virksomhederne at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande, mens kun 14 % svarer "I mindre grad" eller "Slet ikke". 20 % svarer "Ved ikke". Der er således tale om en overvejende positiv vurdering af udbuddets geografiske dækning. Den følgende tabel viser i hvilket omfang der er branchespecifikke forskelle i vurderingerne af de geografiske afstande.

**Tabel 23**  
**Andel af virksomheder inden for forskellige beskæftigelsesområder der vurderer at AMU i høj eller i nogen grad udbydes inden for rimelige geografiske afstande (i procent)**

Beskæftigelsesområde hvor de fleste af virksomhedens ufaglærte hhv. faglærte medarbejdere er beskæftiget	Ufaglærte	Faglærte
Mejeri- og/eller jordbrug (n = hhv. 11 og 14)	55 %	64 %
Metalindustri (n = hhv. 18 og 41)	61 %	73 %
Træindustri (n = hhv. 18 og 23)	78 %	78 %
Bygge/anlæg og industri (n = hhv. 69 og 103)	71 %	65 %
Tekniske installationer og energi (n = hhv. 25 og 52)	64 %	69 %
Serviceerhverv (n = hhv. 54 og 51)	59 %	61 %
Køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen (n = hhv. 30 og 28)	53 %	61 %
Handel, administration, kommunikation og ledelse (n = hhv. 52 og 113)	56 %	62 %
Transport (n = hhv. 42 og 24)	67 %	67 %
Pædagogik- og/eller social- og sundhedsområdet (n = hhv. 48 og 61)	69 %	67 %
Anden industri (n = hhv. 90 og 117)	72 %	73 %
Alle virksomheder (n = hhv. 11 og 14)	65 %	67 %
n =	465	633

Kilde: Virksomhedssurvey 2011. Bemærk at de celler med hhv. de højeste og de laveste værdier er markeret.

Som det ses af tabellen, er der kun mindre forskelle såvel beskæftigelsesområderne imellem som når man sammenligner de ufaglærtes og de faglærtes jobmarkeder. De mindst positive vurderinger finder man inden for køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen hvor hhv. 53 % og 61 % af virksomhederne vurderer at AMU i høj eller i nogen grad udbydes inden for rimelige geografiske afstande, mens de mest positive vurderinger er at finde inden for træindustrien hvor 78 % mener dette. I forhold til de beskæftigelsesområder hvor de fleste af virksomhedernes faglærte medarbejdere er beskæftiget, hører virksomhederne inden for serviceerhvervene til de mindst positive.

Deler man virksomhederne op efter regioner, ses det at 74 % af virksomhederne i Region Nordjylland, 68 % af virksomhederne i Region Sjælland, 66 % af virksomhederne i Region Syddanmark og 64 % af virksomhederne i Region Midtjylland svarer at AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande, mens dette gælder for 60 % i Region Hovedstaden (n = 697). Disse forskelle er ikke nødvendigvis et udtryk for den faktiske afstand fra virksomheder til udbydere, men nok snarere et udtryk for forskellige opfattelser af hvad en "rimelig geografisk afstand" er i forskellige egne af landet.



## 6 Viden om AMU

Dette kapitel belyser hvilke kilder til viden om efter- og videreuddannelse, herunder AMU, virksomhederne benytter, samt hvilke former for kontakt der er mellem virksomhederne og AMU-udbydere, herunder med henblik på at øge kendskabet til mulighederne inden for AMU-systemet.

### 6.1 Kilder til viden om AMU

Den følgende tabel viser hvorfra virksomhederne indhenter deres viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere. Tabellen kan ikke direkte sammenlignes med resultatet fra 2007 fordi respondenterne i 2007 ikke havde mulighed for at graduere deres svar om den enkelte kilde til viden, men blot kunne afkrydse hvilke kilder de anvendte.

**Tabel 24**  
**Virksomhedernes kilder til viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere (i procent)**

Nr. i 2011	(Nr. i 2007)		I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
1	(2)	Gennem ønsker fra medarbejderne (n = 1.183)	30 %	41 %	11 %	16 %	2 %
2	(6)	Gennem egne erfaringer (n = 1.183)	28 %	39 %	14 %	17 %	2 %
3	(3)	Gennem internettet (n = 1.183)	28 %	29 %	19 %	22 %	1 %
4	(5)	Gennem kontakt med uddannelsesinstitutioner (n = 1.183)	12 %	28 %	20 %	39 %	2 %
5	(1)	Gennem annoncer, reklamer, brochurer eller lignende (n = 1.183)	9 %	28 %	26 %	36 %	2 %
6	(4)	Gennem kontakt med de faglige organisationer (n = 1.183)	14 %	21 %	19 %	44 %	2 %
7	(8)	Gennem anbefalinger fra andre virksomheder (n = 1.183)	8 %	25 %	21 %	44 %	3 %
8	(7)	Gennem andre kilder (n = 1.183)	14 %	12 %	13 %	48 %	14 %
9	(9)	Gennem AMU-udbydernes hjemmesider (n = 1.183)	9 %	17 %	18 %	54 %	3 %
10	(10)	Gennem kontakt med kommuner og andre offentlige institutioner, fx jobcentre (n = 1.183)	3 %	10 %	21 %	65 %	2 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011.

Bemærk at kilderne til viden i 2011 er sorteret efter den samlede andel der har svaret i høj grad eller i nogen grad. For så vidt angår 2007, er de sorteret efter hvor mange respondenter der markerede at de brugte den pågældende kilde. Kun de kilder er taget med fra 2007 hvor formuleringen er identisk eller indholdsmæssigt set den samme.

Den mest markante ændring fra 2007 til 2011 er at hvor annoncer, reklamer m.m. var den kilde som flest pegede på i 2007, er denne kilde i 2011 rykket ned på en femteplads. Som det ses af tabellen, får virksomhederne i dag især deres viden om efter- og videreuddannelse gennem medarbejdernes ønsker hvor 71 % svarer i høj eller i nogen grad, via egne erfaringer hvor 67 % svarer i høj eller i nogen grad, samt fra internettet hvor 57 % svarer i høj eller i nogen grad. Også forskellige kontakter med uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer m.m. spiller en rolle. Omvendt ses det at AMU-udbydernes hjemmesider og kontakt til kommunerne, herunder jobcentre, rangerer lavt som kilder til viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere.

Det gælder generelt for viften af kilder til viden at de virksomheder der brugte AMU i 2010, i højere grad anvender alle disse kilder til viden om efter- og videreuddannelse for faglærte og ufaglærte medarbejdere. Bortset fra dette er der det samme mønster i prioriteringen af de forskellige kilder.

I forhold til virksomhedernes størrelse er der signifikant forskel på hvorvidt de henter viden fra internettet. Hvor 47 % af virksomhederne med 5-9 ansatte gør dette, gælder det 80 % af virksomhederne med 100 ansatte og derover. Tilsvarende svarer 59 % af de mindste virksomheder at de i høj eller i nogen grad indhenter viden gennem egne erfaringer, mens dette gælder 87 % af de største virksomheder. De tilsvarende tal om viden gennem ønsker fra medarbejderne er hhv. 63 % og 90 %.

På den ene side er det ikke overraskende at store virksomheder er mere selvkørende i forhold til at indhente viden om fx AMU. På den anden side understreger dette resultat vigtigheden af at AMU-udbydere gør en særlig indsats over for mindre virksomheder der ikke i samme grad af egen kraft indhenter relevant viden om efter- og videreuddannelsesmuligheder.

Samlet set viser resultatet at de interne og de mere eller mindre erfaringsbaserede kilder til viden bliver stadig vigtigere for virksomhederne, især for de større virksomheder, mens annoncer, reklamer o.l. bliver mindre vigtige. Både denne tendens og det resultat der viser at det trods alt er 40 % af virksomhederne der i høj eller i nogen grad opnår viden om efter- og videreuddannelse gennem kontakt med uddannelsesinstitutioner, peger på betydningen af den direkte dialog mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

## 6.2 Kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere

Den følgende tabel viser forskellige former for kontakt mellem virksomhederne og AMU-udbydere inden for to perioder på to år.

**Tabel 25**  
**Forskellige former for kontakt mellem virksomheder og AMU-udbydere (i procent)**

	Andel der svarede ja 2007	Andel der svarede ja 2011
Har I kontakten en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (N = hhv. 985 og 1.183) (andelen der har svaret "Ved ikke", udgjorde 6 % begge år)	34 %	32 %
Har en AMU-udbyder kontakten jer vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år? (N = hhv. 985 og 1.183) (andelen der har svaret "Ved ikke", udgjorde hhv. 15 % og 16 %)	34 %	32 %
Har en AMU-udbyder gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år? (N = hhv. 985 og 1.183) (andelen der har svaret "Ved ikke", udgjorde hhv. 8 % og 7 %)	4 %	9 %
Har en AMU-udbyder gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år? (n = 544) (andelen der har svaret "Ved ikke", udgjorde 8 %)	-	8 %
Har I sammen med en AMU-udbyder tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år? (N = hhv. 493 og 544) (andelen der har svaret "Ved ikke", udgjorde 3 % begge år)	25 %	21 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2007 og 2011

På grund af den statistiske usikkerhed i tallene er der kun én af ændringerne i tabellen fra 2007 til 2011 der er signifikant, og det er om en AMU-udbyder har gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år.

Der er dog en signifikant sammenhæng mellem svarene og virksomhedernes størrelse. Hvor 65 % af virksomhederne med 100 ansatte og derover fx selv har kontakten hhv. er blevet kontakten

af en AMU-udbyder, gælder dette kun hhv. 27 og 26 % af virksomhederne med 5-19 ansatte og virksomhederne med 20-99 ansatte.

Tabellen viser tre eksempler på hvad virksomheder og AMU-udbydere kan samarbejde om, idet 9 % af virksomhederne har brugt en AMU-udbyder til at vurdere deres medarbejders behov for efter- og videreuddannelse, 8 % af virksomhederne har fået foretaget en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere, og 21 % af virksomhederne sammen med en AMU-udbyder har tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere inden for de seneste to år.

Også i forbindelse med disse aktiviteter er der signifikante forskelle i forhold til virksomhedernes størrelse. Hvor 24 % af virksomhederne med 100 ansatte og derover fx har fået gennemført en realkompetencevurdering af en eller flere medarbejdere inden for de seneste to år, gælder dette kun for 5 % af virksomhederne med under 20 ansatte og for 7 % af virksomhederne med 20-99 ansatte. I forbindelse med tilrettelæggelse af skræddersyede kurser sammen med en AMU-udbyder er forskellen endnu større: hhv. 48 % af virksomhederne med 100 ansatte og derover, 26 % af virksomhederne med 20-99 ansatte og 12 % af virksomhederne med under 20 ansatte.

Med hensyn til de tre første spørgsmål i tabellen er der signifikante sammenhænge mellem svarene og de regioner virksomhederne ligger i:

- 39 % af virksomhederne i Region Syddanmark og 37 % af virksomhederne i Region Nordjylland har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, mens dette gælder for 33 % i Region Sjælland, 31 % i Region Midtjylland og 22 % i Region Hovedstaden (n = 1.220).
- 42 % af virksomhederne i Region Nordjylland og 37 % af virksomhederne i Region Midtjylland er blevet kontaktet af en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, mens dette gælder for 31 % af virksomhederne i Region Syddanmark, 28 % i Region Sjælland, og 25 % i Region Hovedstaden (n = 1.222).
- 17 % af virksomhederne i Nordjylland og 10 % af virksomhederne i Region Syddanmark og Region Hovedstaden svarer at en AMU-udbyder har gennemført en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse inden for de seneste to år, mens dette kun gælder for 6 % i Region Midtjylland og 2 % i Region Sjælland (n = 555).

Disse resultater kan både hænge sammen med typen af virksomheder og med den indsats forskellige AMU-udbydere yder i forhold til det virksomhedsopsøgende arbejde i forskellige dele af landet. Det ligger uden for dette projekts rammer at gå nærmere ind på denne problemstilling.

I spørgeskemaundersøgelsen fra 2011 blev virksomhederne også spurgt i hvilken grad de oplevede at AMU-udbydere var tilstrækkeligt opsøgende over for dem med hensyn til udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser. Til dette svarede 31 % "I høj grad" eller "I nogen grad", mens 50 % svarede "I mindre grad" eller "Slet ikke". 20 % svarede "Ved ikke". Tendensen er at jo større virksomhederne er, desto større er andelen der mener at AMU-udbydere er tilstrækkeligt opsøgende. En anden signifikant tendens i svarene på dette spørgsmål er den region virksomheden er beliggende i. Hvor 36 % af virksomhederne i Region Nordjylland, 34 % i Region Sjælland, 32 % i Region Syddanmark og 31 % i Region Midtjylland vurderer at AMU-udbydere i høj eller i nogen grad er tilstrækkeligt opsøgende over for dem med hensyn til udbuddet af arbejdsmarkedsuddannelser, gælder dette 22 % i Region Hovedstaden (n = 1222). Med andre ord peger dette resultat i retning af at der synes at være forbedringsmuligheder i AMU-udbydernes virksomhedsopsøgende arbejde, især i forhold til de små og mellemstore virksomheder.



# Appendiks A

## Aftale om AMU-udbud og VEU-centre<sup>2</sup>

### Baggrund

I forlængelse af aftale af 20. juni 2006 om fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden og aftale af 2. november 2006 om udmøntning af globaliseringspuljen har regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti) indgået aftale med Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre om, at der er behov for en samlet styrkelse af det erhvervsrettede voksen- og efteruddannelsesområde (VEU).

I trepartsdrøftelser fra 2006 blev det bl.a. besluttet, at der er behov for, at rammevilkårene for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelsesinstitutioner i højere grad skal sikre, at institutionerne prioriterer at udbyde voksen- og efteruddannelse. Derudover skal flere have lyst til og mulighed for at deltage i voksen- og efteruddannelse, herunder gennem en styrkelse af motivationen blandt især faglærte og ufaglærte.

I efteråret 2007 har regeringen indgået en aftale med arbejdsmarkedets parter om en yderligere styrkelse af voksen- og efteruddannelsesområdet. Ved trepartsforhandlingen var der enighed om en række tiltag som justering af takstniveauet på arbejdsmarkedsuddannelserne, mere fleksibel afvikling, tillægspris som betaling for uopfyldte hold og betaling for kursusafmelding. Disse tiltag er allerede gennemført ved bl.a. lovændring.

Endvidere var der ved trepartsforhandlingerne i efteråret 2007 enighed om at afdække og vurdere mulighederne for at forny styring og vilkår for udbud af AMU evt. gennem etablering af kompetencecentre. Hensigten var fremadrettet at samle ansvaret for de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser på færre og stærkere uddannelsesinstitutioner og herigennem få større fokus og effekt af indsatsen. Aftalepartierne er enige om at VEU-centrene skal tilstræbe, at deres rådgivning til virksomhederne og deres ansatte og til de borgere, som henvender sig, sker således, at både virksomhedernes, de ansatte og de pågældende borgers behov kommer i fokus, herunder særligt deres muligheder for at få dækket deres behov i nærområdet, samt således at det politiske ønske om regional uddannelsesdækning bliver tilgodeset i VEU-centrenes virke.

### Skitse til fremtidig struktur

I 2008 har spørgsmålet om fornyet styring og vilkår for udbud af AMU været genstand for grundige drøftelser. Undervisningsministeriet har haft drøftelser med LO og DA, men også arbejdsmarkedets parter på det offentlige område og skoleleder- og bestyrelsesforeningerne har været inddraget. På baggrund af disse drøftelser foreligger der et resultat i form af en fremtidig struktur for fornyet styring og vilkår for udbud af AMU (jf. bilag), som der var enighed om mellem Undervisningsministeriet, LO og DA, og som Rådet for Erhvervsrettet Voksen- og Efteruddannelse (REVE) støtter. Løsningen indebærer følgende to primære elementer:

- Præcisering og revision af vilkårene for AMU-udbud og gennemførelse af en ny udbudsrunde
- Etablering af 8-14 VEU-centre.

### Målene

På baggrund af ovenstående har partierne tilsluttet sig løsningen på den fremtidige struktur for fornyet styring og vilkår for udbud af AMU, og partierne er enige om følgende:

<sup>2</sup> Undervisningsministeriet, Institutionsstyrelsen, 29. april 2009  
Virksomhedernes brug og vurdering af AMU

1. Der iværksættes i foråret 2009 en ny AMU-udbudsrunde inden for rammerne af den eksisterende lovgivning med ikrafttræden 1. januar 2010. Det vil fortsat være den enkelte institution, der får udbudsretten til AMU-uddannelserne. REVE's og efteruddannelsesudvalgenes rolle omkring udvikling af uddannelser og indstilling om udbud fortsætter. Udbudsrunten skal være med til at fremme en regional uddannelsesdækning samt sikre, at udbuddet placeres på institutioner, der har fokus på AMU-indsatsen og samtidig kan dokumentere solid voksenpædagogisk erfaring og erfaring i forhold til erhvervsrettede uddannelser. Dette vil medvirke til at sikre uddannelse i alle dele af landet samt øge kvaliteten og fagligheden i uddannelserne, samtidig med at det ledelsesmæssige fokus på AMU-aktiviteterne øges. Det bliver den udbudsansvarlige, der modtager tilskud. Derudover følges en udbudsgodkendelse af en udbudsforpligtelse og af en forpligtelse til at øge samarbejdet med andre institutioner med samme udbud. Disse tiltag skal øge forsynings-sikkerheden for virksomheder og kursister samt forsynings-sikkerheden overalt i landet, herunder yderområderne.

Arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet.

2. Der etableres 8-14 VEU-centre, som skal træde i kraft den 1. januar 2010. Centrene etableres som funktioner på 8-14 eksisterende institutioner. Centrene skal medvirke til at skabe større effekt og kvalitet i uddannelsesindsatsen, bl.a. ved at skabe større overskuelighed på tværs af uddannelsesudbuddet, herunder sikre at nye brugere og brugere med komplekse uddannelsesbehov kun behøver at henvende sig på ét uddannelsessted, som herefter har ansvaret for, at brugerne får løst deres uddannelsesbehov. Endvidere skal centrene have en koordinerende rolle i forbindelse med virksomhedsopsøgende arbejde, markedsføring, behov for undersøgelser m.v. Bestyrelserne for de institutioner, der varetager center-funktionen, indgår udviklingskontrakter med Undervisningsministeriet.

Arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet.

Partierne er enige om, at centrenes betegnelse bør være VEU-centre.

Det vil blive en forudsætning for at udbyde AMU, at alle godkendte institutioner m.v. medvirker i et af center-samarbejderne, herunder indgår i et centerråd for VEU-centret bestående af repræsentanter for institutionernes bestyrelser. I lyset af at både arbejdsmarkedets parter og REVE har ønsket, at opgaverne i de eksisterende voksenvejledningsnetværk overgår til centrene, indgår repræsentanter udpeget af VUC's bestyrelser som ordinære medlemmer af centerrådet for VEU-centret.

3. Den aftalte evaluering af voksenvejledningsnetværkene i slutningen af 2009 ændres således, at den, for så vidt angår rådgivning af virksomheder og deres ansatte, belyser relevante erfaringer til brug for udvikling af VEU-centrene. Herudover skal den belyse behov i forhold til den individuelle vejledning, der kan danne baggrund for en eventuel beslutning om den fremtidige samlede voksenvejledningsindsats.

### **Gennemførelse og tidsplan**

En ny udbudsrunde kan gennemføres inden for den eksisterende lovgivning, hvorimod etableringen af VEU-centrene først kan finde sted, når der er foretaget en lovændring.

Udbudsrunten gennemføres i foråret 2009, og lovforslaget om VEUcentre fremsættes samtidigt. I efteråret 2009 etableres VEU-centrene, og både det nye AMU-udbud og centrene fungerer pr.

1. januar 2010. To år herefter gennemføres en evaluering af den ny udbudsrunde og centerfunktionerne, herunder bl.a. ordningens effekt overfor uddannelser i yderområderne, dvs. primo 2012.

### **Finansiering af VEU-centre**

Til finansiering af VEU-centrene afsættes der 8-14 mio. kr. til et fast tilskud til de enkelte VEU-centre, svarende til 1 mio. kr. pr. VEU-center. Midlerne til VEU-centrene finansieres ved en modsvarende reduktion af de eksisterende undervisningstilskud. Spørgsmålet om finansieringen af centrene kan tages op i forbindelse med forhandlingerne om udmøntningen af Globaliseringspuljen i efteråret 2009.



# Appendiks B

## Uddrag af skrivelse fra Undervisningsministeriet vedrørende ansøgning om godkendelse til udbud af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)<sup>3</sup>

### 1. Principper for udbud af AMU

#### 1.1. Formål med udbudsrunderne og overordnede hensyn

Denne udbudsrunde har til formål at foretage en grundlæggende udbudsplacering af samtlige godkendte FKB'er. Ved udbudsrunderne kan alle uddannelsesinstitutioner (offentlige som private) søge om godkendelse til at udbyde

- uddannelserne inden for en eller flere fælles kompetencebeskrivelser (FKB'er) inden for AMU

En FKB omfatter AMU kernemål, som er den egentlige baggrund for FKB'ens godkendelse. Herudover er der sædvanligvis også optaget en række yderligere arbejdsmarkedsuddannelser, som enten er kernemål i andre FKB eller fra fælleskataloget og enkeltfag fra de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser, som anses for relevante for jobområdet kompetencer.

Der er lagt afgørende vægt på aktivitetsomfanget på en FKB's kernemål ved denne udbudsrunde.

Samtlige FKB'er, som er med i denne udbudsrunde, fremgår af bilagsmaterialet til afsnit 6.

Ministeriets afgørelser om udbud er baseret på et skøn, hvor to overordnede og ligeværdige hensyn lægges til grund for udbudsplaceringerne:

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

De eksisterende godkendelser til udbud af AMU bortfalder senest den 31. december 2009, og igangværende aktiviteter bør være afsluttet senest denne dato. Årsskiftet 2009/2010 bliver således et definitivt skæringspunkt mellem de nuværende godkendelser og de kommende godkendelser.

Godkendelse til udbud af AMU fastlægges som hovedregel ved en udbudsrunde. UVM vil normalt være tilbageholdende med at give udbudsgodkendelse til eksisterende FKB'er til nye ansøgere - såvel private som offentlige ansøgere - mellem udbudsrunderne. Hermed forudsættes det, at de eksisterende godkendte udbydere kan dække uddannelsesbehovene. Med denne praksis respekterer UVM, at godkendte udbydere har tilpasset deres administration, udstyr, lærerkapacitet mv. til den lokale/regionale og aktuelle efterspørgsel på baggrund af udbudsbilledet. De godkendte udbydere skal helst ikke risikere en fundamental forudsætningsændring for deres undervisningsudbud, som ville være konsekvensen, hvis UVM godkendte nye ansøgere til udbud efter afholdelsen af en egentlig udbudsrunde.

Dog godkendes der løbende udbud til nye FKB.

<sup>3</sup> Undervisningsministeriet, Institutionsstyrelsen, den 4. juni 2009, punkt 1-6  
Virksomhedernes brug og vurdering af AMU

### *Professionshøjskoler og universiteter*

I kapitel 2 i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (lov nr. 562 af 6. juni 2007), som beskriver professionshøjskolernes formål og opgaver, er det i § 4, stk. 1, anført, at professionshøjskolen skal dække behovet for udbud af professionsbacheloruddannelser og efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil i den region eller del heraf, hvor professionshøjskolen hører hjemme.

Det er på denne baggrund ministeriets vurdering, at det ikke vil være i overensstemmelse med regelsættet, hvis en professionshøjskole godkendes til nye udbud af FKB'er, da et sådant udbud ikke ligger inden for professionshøjskolens opgavevaretagelse.

Det bemærkes, at professionshøjskoler og universiteter ved at udfylde ansøgningskemaet på uddannelsesadministration.dk tilkendegiver, at de ønsker videreførelse af et eksisterende udbud. Tilsvarende kan et AMU udbud videreføres, hvis der er tale om teknisk opsplittning eller teknisk samling af eksisterende FKB'er.

### *Reglerne på området*

Udbud, markedsføring og gennemførelse af AMU og enkeltfag optaget i FKB'er skal ske inden for rammerne af den til enhver tid gældende regulering herfor. Herudover er den godkendte udbyder forpligtet til at overholde andre relevante love og regler, herunder f.eks. arbejdsmiljøregler.

Det er ministeriets erfaring med institutionernes håndtering af AMU området, at flere udbydere har handlet i strid med regelsættet, og enkelte tilsynssager har resulteret i tilbagebetaling af udbetalt tilskud. Det er i særlig grad i forbindelse med udlicitering til private kursusvirksomheder, at institutionerne har handlet i strid med reglerne.

På denne baggrund skal reglernes overholdelse indskræmpes over for udbydere af AMU, og det vil indgå i ministeriets vurdering ved placering af AMU udbud, hvis institutionen har handlet i strid med reglerne.

I forbindelse med denne udbudsrunde og placeringen af et fremtidigt AMU udbud vil der blive opereret med en "nul tolerance" model. Det skal derfor bemærkes, at når uddannelsesinstitutioner på ny ansøger om godkendelse til at udbyde AMU, tilkendegiver de samtidig en forpligtelse til at overholde "nul tolerance princippet", herunder kriterierne i dette udbudsbrev. Dette er en indskræmpelse af udbyderens ansvar.

Det betyder, at hvis en godkendt AMU udbyder handler i strid med regelsættet, vil der ikke blive udbetalt tilskud til den omhandlede aktivitet. Og hovedreglen vil være, at AMU udbudsgodkendelsen tilbagekaldes. Ved en mindre regelovertrædelse vil institutionen blive pålagt indskrænkende handlefrihed i relation til udbudsgodkendelsen. Ministeriet vil i hvert enkelt tilfælde vurdere karakteren af, at der er handlet i strid med regelsættet og konsekvensen heraf.

## **1.2. Hensyn til de regionale arbejdsmarkedsbehov**

Det er et bærende hensyn ved denne udbudsrunde at opnå et geografisk koordineret og forsvarligt udbud samt en optimal udnyttelse af kapaciteten. En helt afgørende forudsætning for udbudsplaceringen af FKB'er er at tilgodese de regionale behov for og efterspørgsel efter uddannelsesaktiviteten, herunder hensynet til de kortuddannedes efterspørgsel efter voksen- og efteruddannelse.

Ministeriet lægger derfor vægt på, at institutionerne gennem deres indbyrdes samarbejde om at dække behovet for AMU foretager en behovsvurdering - herunder behov for læringsmiljø og geografisk dækning - i forhold til, hvilke godkendelser institutionerne hver især agter at søge. Det fælles slutmål er at opnå en hensigtsmæssig regional arbejdsdeling baseret på hensynene til kvalitet, efterspørgsel og behov.

Kravet om sikring af et dækkende udbud vil være forskelligt alt efter, hvilken FKB der er tale om. Der vil være FKB'er, hvor der kun er basis for et, to eller tre udbudssteder på landsplan, og der vil være FKB'er, hvor der er basis for flere udbudssteder i en region. Med henblik

på at optimere behovsdækningen og efter drøftelse med alle efteruddannelsesudvalg er antallet af udbydere fastlagt for hver enkelt FKB. Med henblik på at sikre faglig bæredygtighed er der for hver FKB – hvor der er flere udbydere – fastlagt en minimumsaktivitet pr. udbyder. Den konkrete behovsafklaring med minimumsaktivitet fremgår af bilagsmaterialet til afsnit 6.

Sikringen af et regionalt dækkende udbud kan blive tilgodeset ved, at den udbudsgodkendte institution selv opfylder sin forpligtelse, eller den kan lade andre varetage dele af forpligtelsen, f.eks. via udlagt undervisning eller ved udlicitering.

## **2. Væsentligste ændringer af udbudskriterier**

I denne udbudsrunde er der ændret på vilkårene for udbud i forhold til tidligere udbudsrunder. Blandt de væsentligste ændringer er følgende:

- Udbudsretten bliver geografisk afgrænset til en eller flere regioner, hvorfor den enkelte AMU udbyder har et bestemt geografisk udbudsområde for hver FKB, jf. efterfølgende afsnit 3.5. I regioner med mere end én udbyder vil der være konkurrerende udbud.
- Med udbudsretten følger en udbudsforpligtelse. Nærmere oplysninger herom i afsnit 3.
- Der opereres med en mindsteaktivitet på kernemålene i hver FKB, hvis udbyderen skal opretholde sin udbudsgodkendelse, jf. efterfølgende afsnit 3.9.
- Tilskuddet udbetales til den af Undervisningsministeriet (UVM) godkendte udbyder, uanset om aktiviteten gennemføres af andre som udlagt undervisning, se efterfølgende afsnit 3.8.
- Den af UVM godkendte udbyder skal medvirke i et VEU-center, når dette er etableret. Se efterfølgende afsnit 3.3.

## **3. Godkendelsesvilkår**

### **3.1. Faglige og administrative krav**

En godkendelse til at udbyde AMU gives i henhold til § 16 i AMU loven, jf. lovbekendtgørelse nr. 190 af 18. marts 2008. Ministeriets udbudsgodkendelser gives som enkeltgodkendelser til FKB'erne, og de er konkret begrundede og afgrænsede. Det afgrænsede gælder ikke blot med hensyn til, hvilke uddannelser der er tale om, men også med hensyn til den geografiske dækning af udbudet.

For at blive godkendt til et AMU-udbud vil UVM vurdere den pågældende ansøger ud fra forskellige kriterier. Der vil bl.a. blive lagt vægt på følgende faglige og administrative faktorer i vurderingen af, om en ansøger godkendes til et udbud:

#### *Krav om faglighed*

I vurderingen af udbudsgodkendelsen lægges der vægt på, at uddannelsesinstitutionen har en faglig tyngde inden for AMU, der giver grundlag for videreudvikling af AMU programmet og for at arbejde med og synliggøre AMU programmet i forhold til FKB'ernes målgruppe. Der lægges vægt på, at ansøgeren har haft et tilstrækkeligt og varieret volumen på FKB'ens kernemål, og at der kan dokumenteres højt fagligt niveau opnået ved AMU, EUD eller andre relevante uddannelsesprogrammer.

#### *Pædagogiske krav*

I vurderingen lægges der vægt på, om der er et lærerkorps med relevante faglige og pædagogiske kvalifikationer. Jf. § 13 om lærer kvalifikationer i bekendtgørelse nr. 802 af 22/09/2003 om fælles kompetencebeskrivelser og om arbejdsmarkedsuddannelser. Det er væsentligt, at der er et lærermiljø omkring AMU og en grundstamme af fast ansatte/tilknyttede lærere. Lærerne skal have et solidt voksenpædagogisk kendskab og erfaring med erhvervsrettede uddannelser.

Derudover vægtes det højt, at der er et voksenpædagogisk miljø på skolen.

#### *Krav om ledelsesmæssig prioritering*

Der vil i vurderingen blive lagt vægt på, om der kan henvises til afklarede ledelsesforhold i forhold til en strategisk prioritering af AMU. Det er derfor væsentligt, at ansøgeren har en ledelse, der eksplicit i deres strategi og handlingsplaner prioriterer AMU indsatsen.

### *Krav om opsøgende arbejde og vejledning*

I vurderingen lægges der vægt på, om ansøgeren har en organisation, der magter opsøgende arbejde i forhold til især små og mellemstore virksomheder. I den forbindelse bør ansøger have viden om arbejdsmarkedets behov og virksomhedernes efterspørgsel inden for de konkrete AMU uddannelsesområder, som udbudsgodkendelsen vil dække.

Derudover vil der blive lagt vægt på, om der kan dokumenteres erfaring med rådgivning af voksne og virksomheder.

### *Krav om administrative forhold*

Der lægges yderligere vægt på, om ansøgeren kan dokumentere, at ansøgeren selv har eller har adgang til et administrativt apparat, der kan håndtere kursusgodtgørelser, kursister, tilmeldinger etc. på egne vegne og i forbindelse med samarbejde med andre udbudsinstitutioner.

## **3.2. Synlighed af AMU-udbud og samarbejde mellem godkendte AMU-udbydere, herunder udbydere med et lille eller specialiseret udbud**

Den enkelte institution skal på hjemmesiden beskrive, hvilke FKB-udbud den har, og hvilke uddannelser de dækker. Herunder skal den også anføre aftaler om udlægning og udlicitering, se afsnit 3.8.. Den institution, der udlægges til, skal ligeledes offentliggøre dette på sin hjemmeside. Som altid skal udbudte kurser offentliggøres i VIDAR. Ved flere godkendte udbydere til den samme FKB er der en forpligtelse til at samarbejde om FKB'ens kernemål, bl.a. om kursustidspunkter og ventelister for at undgå kursusaflysninger. Hvis en udbyder ikke har tilmeldinger nok til afholdelse af et kursus, skal der oprettes venteliste, og udbyderen er ansvarlig for, at personer opført på venteliste koordineres med andre udbydere til den samme uddannelse med henblik på at sikre en optimal holdopfyldelse til gavn for virksomheder og kursister med henblik på at undgå kursusaflysninger. Dette gælder både, hvor der er flere udbydere af FKB'en i det samme område, og hvor udbyderne har forskellige geografiske områder.

Det er ikke en godkendelsesforudsætning, at den enkelte institution selv besidder samtlige faglige forudsætninger for at kunne udbyde alle arbejdsmarkedsuddannelser i kompetencebeskrivelsen. Hensynet til faglig kvalitet kan tilgodeses ved, at en institution indgår i et samarbejde med én eller flere andre institutioner, der også er godkendt til kompetencebeskrivelsen, således at hele kompetencebeskrivelsen bliver dækket. Sådanne samarbejder skal sikre, at uddannelsesinstitutionen kan opfylde sin udbudsforpligtelse, jf. efterfølgende afsnit 3.4. Hensynet kan også tilgodeses ved, at institutionen udlægger undervisningen til en anden godkendt institution, jf. afsnit 3.8. nedenfor.

Tilsvarende gælder for uddannelsesinstitutioner, der er små, eller som har et specialiseret AMU udbud. De kan ligeledes godkendes til udbud af AMU, selv om de ikke opfylder samtlige krav. I disse tilfælde vil ministeriet vurdere, om den nødvendige kvalitet af institutionens faglighed og uddannelsesmiljø vil kunne opnås, og om institutionen kan løfte de administrative opgaver med AMU, herunder administration af godtgørelser, opsøgende arbejde etc. evt. i en samarbejdsaftale med en anden institution. Vurderingskriterierne vil bl.a. omfatte, om ansøgeren har erfaring med AMU-målgruppen, virksomhedssamarbejde, relevante pædagogiske og faglige kvalifikationer i lærergruppen i forhold til målgruppen, samt besiddelse af relevant udstyr og lokaler.

## **3.3. VEU-center samarbejde**

Pr. 1. januar 2010 forventes det, at der er etableret 8-14 VEU-centre. Det er formålet med VEU-centrene, at de skal medvirke til at skabe større effekt og kvalitet i uddannelsesindsatsen på voksen- og efteruddannelsesområdet. VEU-centrene skal primært have en koordinerende rolle i forhold til at skabe overskuelighed på tværs af uddannelsesudbuddet, i forhold til det virksomhedsopsøgende arbejde, markedsføring, analyser, undersøgelser m.v.

Det er en forudsætning for at blive godkendt til et AMU-udbud, at institutionen indgår i et VEU-center samarbejde, når dette etableres.

### 3.4. Udbudsforpligtelse

Med en udbudsret følger en udbudsforpligtelse. I udbudsforpligtelsen indgår det, at den godkendte uddannelsesinstitution skal leve op til de krav om behovsdækning, som er forudsætningen for udbudsgodkendelsen. Forpligtelsen omfatter også, at der er ledelsesmæssig prioritering af AMU-opgaven, opsøgende arbejde, samarbejde med andre institutioner etc., og institutionen forudsættes at agere aktivt i forhold hertil.

En godkendt institution er forpligtet til at sikre udbud af hele FKB'en inden for hele det geografisk afgrænsede område. Udbudsforpligtelsen betyder også, at institutionen én gang årligt undersøger behovet for ud bud af de enkelte kernemål i FKB'en. Såfremt en FKB på landsplan har mere end én udbyder, og institutionen ikke kan udbyde hele FKB'en selv, er den forpligtet til at indgå et samarbejde herom med en anden institution inden for sit geografiske område. Såfremt der ikke er en anden godkendt udbyder inden for dette område, kan der samarbejdes med udbydere af FKB'en i andre områder. Læs mere om geografisk behovsdækning og udlagt undervisning i efterfølgende afsnit.

Af § 10 b i lov om åben uddannelse fremgår det som en forudsætning, at institutionen ved annonceringen af udbud angiver et minimumsantal for gennemførelse.

### 3.5. Geografisk behovsdækning

Som noget nyt skal der ved denne udbudsrunde knyttes et geografisk område til hvert FKB udbud.

Ethvert FKB udbud bliver således geografisk afgrænset, hvor de fem regioner er den grundlæggende geografiske enhed, og hvor én region er den mindste enhed.

For nogle FKB'er med stor aktivitet vil der blive givet flere udbudsgodkendelser til den samme FKB i en region.

Ved denne udbudsrunde skal der, udover at ansøge om udbudsgodkendelse til én eller flere FKB'er, også ansøges om et geografisk udbudsområde til hver FKB. Det vil sige udbudsgodkendelse til én eller flere regioner til hver FKB. Ved valg af region bør uddannelsesinstitutionens domicil/ hjemsted spille en afgørende rolle, idet godkendelse af udbud i hjemstedregionen gælder alle uddannelser optaget i FKB'en, men i øvrige regioner primært FKB'ens kernemål jf. nedenfor.

Da det er den enkelte FKB, der afgrænses geografisk, vil det medføre, at en uddannelsesinstitution med en udbudsportefølje af flere FKB'er, skal operere med forskellige geografiske dækningsområder.

Ved ministeriets meddelelse om godkendelse til udbud af en FKB vil det geografiske område blive fastlagt.

Inden for en FKB's geografiske dækningsområde kan en uddannelsesinstitution frit operere med udbud, markedsføring og gennemførelse af FKB'ens kernemål, ligesom det forventes, at opsøgende virksomhed og behovsdækning sker bredt i hele det geografiske dækningsområde. Som følge heraf kan en udbudsinstitution erhverve lokaler uden for hjemstedet med henblik på at gennemføre udbudsaktiviteter – inden for FKB'ens geografiske dækningsområde.

Tilsvarende er der en udbudsforpligtelse, som følger med en godkendelse til udbud, som gælder i hele det geografiske dækningsområde. Det vil sige, at den godkendte udbyder er forpligtet til at udbyde FKB'ens kernemål, herunder gennemføre IKV forløb i forhold til arbejdsmarkedets, virksomhedernes og de beskæftigedes behov i hele det geografiske område. Når der er flere udbydere til en FKB i en region, er der i forhold til udbudsforpligtelsen tale om et solidarisk ansvar. Det vil sige, at alle godkendte udbydere har forpligtelse til hele det geografiske område.

#### *Andre uddannelsesmål som ikke er kernemål*

For så vidt angår de andre uddannelsesmål optaget i en FKB, som ikke er kernemål, herunder uddannelser fra fælleskataloget og enkeltfag, kan udbudsinstitutionen alene markedsføre, udbyde

*Virksomhedernes brug og vurdering af AMU*

og gennemføre disse uddannelser i den region, hvor udbudsinstitutionen har hjemsted. Disse uddannelser er optaget i flere FKB'er, og der er derfor flere udbydere til disse uddannelser, hvorfor udbuddet er geografisk afgrænset til den region, hvor udbudsinstitutionen har hjemsted. Disse uddannelser kan dog i særlige tilfælde udbydes uden for regionen, nemlig når de indgår i uddannelsesforløb/ kurser sammen med fagspecifikke kurser eller kernemål.

På uddannelsesadministration.dk vil der komme oversigter, som viser den enkelte FKB's kernemål og andre uddannelser optaget i den pågældende FKB. Indtil den funktionalitet er tilgængelig vil de omhandlede oversigter være tilgængelige på UVM's hjemmeside.

#### *Fjernundervisning*

Der vil fortsat være mulighed for at gennemføre fjernundervisning. Fjernundervisning af FKB's kernemål kan udbydes til de kursister, som har bopæl inden for godkendelsens geografiske dækningsområde.

Andre uddannelsesmål i FKB'en end kernemål kan udbydes som fjernundervisning til de kursister, som har bopæl i den region, hvor udbudsinstitutionen har hjemsted.

### **3.6. Frit valg af udbyder**

Også efter den kommende AMU udbudsrunde vil kursister og virksomheder frit kunne vælge mellem udbudsinstitutionerne. Ikke alene vil der være frit valg blandt alle udbydere i landet, men der kan også ydes statstilskud til befordring og ophold, således afstanden ikke er nogen barriere for at tage på kursus i et andet geografisk område af landet, hvis f.eks. kvaliteten vurderes at være bedre der.

### **3.7. Virksomhedsforlagt undervisning**

En godkendt udbyder vil også i fremtiden have mulighed for at gennemføre virksomhedsforlagt undervisning i hele landet. Det betyder f.eks., at en virksomhed i Hovedstaden kan aftale lokal kursusafholdelse med en uddannelsesinstitution i Ålborg, selv om denne uddannelsesinstitution ikke geografisk har en udbudsgodkendelse, der dækker Hovedstaden. Det er her forudsat, at uddannelsesinstitutionen til kursusafholdelsen anvender virksomhedens lokaler, udstyr m.m. Ved virksomhedsforlagt undervisning ydes tilskud efter en særlig takst (takst 2).

Da der kan være fordyrende elementer i forbindelse med virksomhedsforlagt undervisning f.eks. rejseudgifter til læreren, leje af udstyr mv., kan uddannelsesinstitutionen tage betaling for disse ekstra omkostninger inden for de rammer, der fremgår af lov om åben uddannelse (LBK nr. 939 af 22/09/2008).

### **3.8. Udlagt undervisning og udlicitering**

#### *Udlagt undervisning*

Udlagt undervisning er geografisk afgrænset, jf. kriterierne herfor i afsnit 3.5.

Der er en generel forventning om, at godkendte udbydere af AMU samarbejder om dækningen af udbud, og at udbudsinstitutionerne indgår samarbejdsaftaler om udbuddet.

Som en del af samarbejdet kan det blive aktuelt med udlagt undervisning. Herved forstås, at en institution, som ministeriet har godkendt til at udbyde AMU (udbudsinstitution), ved aftale med en anden godkendt udbyder af AMU, men som ikke er godkendt til det konkrete udbud, aftaler, at den sidstnævnte institution (afholdende institution) gennemfører den konkrete AMU uddannelse på udbudsinstitutionens vegne.

Udlagt undervisning gennemføres altid på udbudsinstitutionens vegne, under dennes ansvar, opsyn og tilsyn. Og det er altid udbudsinstitutionen, der har ansvaret for kvaliteten på den udlagte uddannelsesaktivitet, og den udlagte aktivitet tæller med i den godkendte udbudsinstitutionens mindsteaktivitet, jf. efterfølgende afsnit 3.9.

Formålet med udlagt undervisning er at sikre deltagerne en rimelig lokal og regional uddannelsesdækning, så AMU er optimalt tilgængelige for deltagerne og virksomheder. Endvidere er formå-

let med udlagt undervisning at understøtte, at uddannelsesbehovet også dækkes de steder i landet, hvor der ikke er uddannelsesinstitutioner, der har fået en godkendelse til at udbyde den konkrete FKB. Endelig kan udlagt undervisning anvendes, hvor den godkendte udbudsinstitution ikke har de specifikke faglige forudsætninger for enkelte uddannelser i en FKB.

Udlagt undervisning forudsætter, at udbudsinstitutionen ved skriftlig aftale med den afholdende institution fastlægger forholdene omkring den udlagte undervisning. Det kan i den forbindelse aftales, at lærere ansat hos den afholdende institution kan gennemføre hele eller dele af undervisningen.

Udbetaling af tilskud til udlagt undervisning sker til den uddannelsesinstitution, som ministeriet har godkendt til den konkrete uddannelse.

Udbudsinstitutionen er forpligtet til at registrere alle aftaler om udlagt undervisning på [www.uddannelsesadministration.dk](http://www.uddannelsesadministration.dk).

Det er et vilkår for etablering af udlagt undervisning, at udlægningen er synlig på såvel udbudsinstitutionens som den afholdende institutions hjemmeside med oplysninger om uddannelsesnummer og titel på uddannelsen, idet udlægningen skal være synlig for omverdenen. Det vil sige, at den samlede udlagte undervisning - eksisterende og kommende - skal fremgå af institutionernes hjemmesider.

Efterfølgende betingelser skal være opfyldt, inden udlagt undervisning kan gennemføres:

- Der skal normalt være tale om en udlægning inden for godkendelsens geografiske dækningsområde.
- Der skal være indgået en skriftlig aftale mellem udbudsinstitutionen og den afholdende institution om den udlagte aktivitet.
- Den udlagte aktivitet skal på forhånd være registreret på såvel udbudsinstitutionens som den afholdende institutions hjemmeside med oplysninger om uddannelsesnummer og titel på uddannelse.

#### *Udlicitering*

I forbindelse med behovsdækningen kan udlicitering også komme på tale. Ved udlicitering i relation til AMU området forstås typisk et samarbejde mellem en institution for erhvervsrettet uddannelse, som er godkendt til at udbyde AMU, og en eller flere private kursusvirksomheder (underleverandører) af visse nærmere bestemte dele af en uddannelse optaget i en FKB.

Ved sammenligning med udlagt undervisning er forskellen bl.a., at ved udlagt undervisning kan udbudsinstitutionen lade den afholdende institution forestå al aktivitet i forbindelse med kursusafviklingen, mens udlicitering bl.a. ikke kan omfatte optagelse og afholdelse af prøver.

Den private underleverandør er i sin virksomhed med AMU geografisk afgrænset til udbyderens geografiske udbudsområde jf. afsnit 3.5.

De offentlige godkendte AMU udbydere opfordres til at anvende den af ministeriet udarbejdede standardkontrakt til brug for udlicitering, når der samarbejdes med private kursusvirksomheder, som ikke er godkendte til at udbyde AMU.

Omfanget af udlicitering skal fremgå af uddannelsesinstitutionens hjemmeside svarende til oplysningsforpligtelsen for udlagt undervisning nævnt ovenfor.

### **3.9. Minimumsaktivitet**

Med udgangspunkt i FKB'ernes kernemål og efter drøftelse med efteruddannelsesudvalgene og VEU-Rådet er antallet af udbydere til hver FKB fastlagt på forhånd, og antallet af udbydere til hver FKB er bl.a. baseret på følgende faktorer:

- uddannelsens samlede volumen på landsplan
- deltagergrundlag
- erhvervsstruktur og

- det arbejdsmarkedspolitiske behov.

En godkendt institution er ligeledes forpligtet til at leve op til kravet om minimumsaktivitet på den enkelte FKB. Minimumsaktiviteten udtrykkes i antal årselever og er for de enkelte FKB'er anført i bilagsmaterialet til afsnit 6.

Aktiviteten i årselever måles ud fra deltagelse i FKB'ens kernemål. Kvartalsrapporter om uddannelsesaktivitet på kernemål vil blive lagt på UVM's hjemmeside.

Kontrol med, om aktiviteterne lever op til minimumskravet, vil blive vurderet 1. gang i begyndelsen af 2011 på baggrund af året 2010.

En uddannelsesinstitutions beliggenhed i et udkantsområde, f.eks. Bornholm, kan betyde, at kravet om minimumsaktivitet kan fraviges.

#### **4. Godkendelsesforudsætninger og bortfald af godkendelse**

En godkendelse til udbud af AMU vil blive opretholdt under forudsætning af, at en institution opfylder en række generelle vilkår, evt. suppleret med et eller flere specifikke vilkår. Opfylder en institution ikke disse vilkår, kan godkendelsen tilbagekaldes.

Som eksempler på generelle godkendelsesvilkår kan bl.a. nævnes:

- At kvaliteten i uddannelsen er forsvarlig.
- Institutionen skal (etablere og) opretholde et fagligt og pædagogisk bæredygtigt uddannelsesmiljø på hver FKB, og der skal være en regional efterspørgsel efter uddannelsen på den pågældende institution, herunder skal institutionen i det foregående år - 1. gang i 2010 - have opnået en minimumsaktivitet på det antal årselever, som er anført i bilagsmaterialet til afsnit 6.
- Institutionen skal indgå en skriftlig samarbejdsaftale med den/de nærmest liggende godkendte udbydere af en FKB, hvis institutionen ikke selv fagligt kan dække den pågældende FKB fuldt ud. Den godkendte udbyder skal snarest muligt og senest den 1. januar 2010 have indgået de fornødne samarbejdsaftaler, således at disse er tilgængelige bl.a. i forbindelse med ministeriets tilsyn.
- Ministeriets udbudsgodkendelse til en FKB er geografisk afgrænset til en eller flere regioner.
- Udbud medfører forpligtelse til at medvirke i VEUcentersamarbejdet.
- Udbud medfører en forpligtelse til at udbyde uddannelser inden for institutionens udbudsportefølje i forhold til behovene og samarbejde med andre udbudsinstitutioner herom.
- Institutionen skal løbende vurdere sine udbudsgodkendelser med henblik på en afvejning af, om det konkret er fagligt og økonomisk forsvarligt at anvende disse. Ministeriet modtager og behandler således løbende ansøgninger om ophør af en godkendelse.

Ovenstående er ikke en fuldstændig opstilling af godkendelsesvilkår, men disse regler gælder for alle, der opnår en AMU udbudsgodkendelse. Hvis disse vilkår ikke er opfyldt, skal tilskuddet til den omhandlede aktivitet tilbagebetales, og ved brud på regelsættet, herunder kriterierne i dette udbudsbrev, vil selve udbudsgodkendelsen til den omhandlede FKB blive tilbagekaldt.

#### **5. Private ansøgere**

Private uddannelsesinstitutioner kan godkendes til at udbyde AMU.

I relation til overholdelse af regler og kriterier for udbud af AMU er der ikke forskel på offentlige og private udbydere. Det betyder, at de øvrige kriterier og forudsætninger, som er beskrevet i dette udbudsbrev, også gælder for den private ansøger.

Private ansøgere skal være opmærksomme på, at det kun er uddannelsesinstitutioner, som kan godkendes til udbud af AMU.

Ved en privat uddannelsesinstitution forstås i denne sammenhæng, at det skal være en juridisk enhed, f.eks. et ApS eller et AVS. Uddannelsesinstitutionen skal have et lærermiljø og et kursistmiljø, og der skal være egnede opholdsfaciliteter til såvel lærere som deltagere. Institutionen skal



have en daglig leder, og institutionen skal samtidig have et administrativt apparat, som kan håndtere AMU området, således at uddannelsesinstitutionen kan vejlede virksomheder og deltagere om reglerne inden for AMU, f.eks. om VEU godtgørelse, tilskud til kost og logi mv. Herudover skal uddannelsesinstitutionen have råderet over egnede undervisningslokaler og relevant udstyr i forhold til de uddannelsesområder, der ansøges om godkendelse til.

De omtalte institutionsforhold skal være til stede på ansøgningstidspunktet. Det betyder, at når UVM besøger ansøgeren som led i ansøgningsprocessen, skal uddannelsesinstitutionen f.eks. kunne dokumentere grundlæggende viden om AMU og de regler, som styrer AMU programmet.

Hvis en privat ansøger ikke kan leve op til kravene for en selvstændig AMU udbudsgodkendelse, kan interessen for at medvirke i AMU uddannelsesopgaven tilgodeses via udlicitering fra en godkendt offentlig institution – typisk en institution for erhvervsrettet uddannelse. Der henvises til bestemmelser om udlicitering på UVM's hjemmeside:

<http://www.uvm.dk/For%20institutioner/Struktur%20og%20udbud/Udbud%20af%20uddannelser/Uddannelse%20og%20undervisning%20for%20voksne/Arbejdsmarkeds%20uddannelser/Udlicitering.aspx>

Når der ansøges om godkendelse til at udbyde AMU, skal man være opmærksom på, at regelsættet for AMU er markant forskelligt fra anden ikke tilskudsberettiget kursusvirksomhed, som foregår på markedsvilkår og i fri konkurrence. F. eks. skal det bemærkes, at de økonomiske vilkår for arbejdsmarkedsuddannelserne er en fast størrelse med afgrænsede tilpasningsmuligheder, jf. §§ 8 til 10b i lov om åben uddannelse m.v. (LBK nr. 939 af 22/09/2008). Det indebærer, at tilskuddet for uddannelsesydelser og en deltagerbetaling er fastsat på forhånd gennem politisk fastsatte rammer i et takstsystem. Deltagerbetalingens størrelse for de enkelte uddannelsesaktiviteter fremgår af et takstkatalog, som er offentliggjort på Undervisningsministeriets hjemmeside "[www.uvm.dk/takst](http://www.uvm.dk/takst)". Det betyder, at der er meget stramme regler for, hvad der kan sælges som ekstra ydelser i tilknytning til AMU, og i intet tilfælde må der ske en sammenblanding af AMU uddannelsesydelser og uddannelsesinstitutionens salg af egne udviklede produkter/ydelser. Der skal være vandtætte skotter mellem disse ydelser.

Som anført i dette udbudsbrev er det forudsat, at der mellem godkendte AMU udbydere samarbejdes om uddannelsesopgaven. Dette gælder også samarbejde offentlige og private udbydere imellem.

Det er ikke en godkendelsesforudsætning, at ansøgeren selv besidder samtlige faglige forudsætninger for at udbyde alle uddannelser optaget i en FKB. Hensynet til faglig dækning kan tilgodeses ved, at uddannelsesinstitutionen i et samarbejde med én eller flere andre institutioner - der også er godkendt til AMU - dækker alle FKB'ens uddannelser.

En AMU udbudsgodkendelse kan ikke overdrages til andre.

Ministeriets AMU udbudsgodkendelse er knyttet tæt til den juridiske enhed, som ministeriet har godkendt. Det betyder, at hvis f.eks. et A/S eller ApS overdrages/sælges til tredjemand, ophører AMU udbudsgodkendelsen med det samme. Tilsvarende gælder, hvis den bestemmende indflydelse i et selskab overdrages til tredjemand.

På tilsvarende vis er der grænser for, hvilke AMU arbejdsopgaver en godkendt AMU udbyder kan udlicitere til andre, som ikke har en AMU udbudsgodkendelse. Det er visse grundlæggende arbejdsfunktioner såsom visitering, optagelse af deltagere, som ikke kan overdrages til andre.

AMU udbudsgodkendelsen er også geografisk forankret. Det betyder, at hvis den private uddannelsesinstitution flytter domicil til en anden region, ophører AMU udbudsgodkendelsen med det samme.

Nye private uddannelsesinstitutioner, som ønsker at udbyde AMU, skal også ansøge elektronisk herom. Følgende fremgangsmåde skal anvendes: Send efterfølgende oplysninger til mailadressen [amu2009@uvm.dk](mailto:amu2009@uvm.dk).

1. Navn og adresse på uddannelsesinstitutionen.
2. Telefonnummer.
3. E-mail adresse.
4. Navn på daglig leder af institutionen.

Når disse oplysninger er registreret, vil ansøgeren snarest – sandsynligvis hverdagen efter pr. e-mail modtage login og password til ansøgningsportalen, så der kan ansøges om AMU udbud.

## **6. Uddannelsesområder og FKB i udbud**

Vedlagt i bilag 1 finder man det antal udbud af hver enkelt FKB, der på landsplan maksimalt vil blive givet godkendelse til, samt den minimumsaktivitet, der skal opnås for at opretholde godkendelsen til udbuddet. Antal udbudssteder samt minimumsaktiviteten er fastlagt i et samarbejde med de enkelte efteruddannelsesudvalg og Undervisningsministeriet.

Udbudsrunden omfatter i alt 143 FKBere, som er fordelt inden for de 12 efteruddannelsesudvalgs fagområder. Af disse 143 FKBere er 24 nye i udbudssammenhæng. De er enten fremkommet gennem opsplitning af eller fraspaltning af dele af eksisterende FKBere, ved sammenlægning af eksisterende FKBere eller som nyudviklede FKBere. I alt er otte FKBere blevet splittet op, og fire er resultat af sammenlægninger. Der er i alt udgået fem FKBere.

Professionshøjskoler kan ansøge om videreførelse af det AMU udbud, som de hidtil har varetaget.

### AA: Industriens Fællesudvalg:

Der udbydes i alt 18 FKB'er.

FKB 2686 udgår.

FKB 2758 splittes op i følgende fire FKB'er: Fødevarer og nydelsesmiddel, operatører i medicinalindustrien, operatører i nonfood procesindustrien og operatører i procesindustrien.

FKB 2759 splittes op i tre FKB'er: Spåntagende metalindustri, pladebearbejdende metalindustri og metrologi i metalindustri.

FKB 2760 splittes op i to FKB'er: Fremstilling af elektronikprodukter og fremstilling af hybride print.

### AB: Metalindustriens Uddannelsesudvalg:

Der udbydes i alt 18 FKB'er.

Fra FKB 2601 udspaltes selvstændig FKB i Karosseri.

Fra FKB 2624 udspaltes to selvstændige FKB'er: Låseteknik og Vedligeholdelsesteknik.

### AD: Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse

Der udbydes i alt 18 FKB'er.

FKB 2600 splittes op i to FKB'er: Lægeseekretær og Tandklinikassistent

FKB 2628 og 2630 samles teknisk i ny FKB 2205.

FKB 2797 er ny.

### AE: Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg

Der udbydes i alt 9 FKB'er.

### AF: Bygge/anlæg og industri

Der udbydes i alt 18 FKB'er.

### AG: Efteruddannelsesudvalg for tekniske installationer og energi

Der udbydes i alt 13 FKB'er.

### AH: Træets Efteruddannelse

Der udbydes i alt 3 FKB'er.

AI: Mejeri og jordbrugets Efteruddannelsesudvalg

Der udbydes i alt 8 FKB'er.

AJ: Efteruddannelsesudvalg for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen

Der udbydes i alt 6 FKB'er.

AK: Transporterhvervets Uddannelsesråd

Der udbydes i alt 22 FKB'er.

AL: Efteruddannelsesudvalg for det Pædagogisk Område og Social- og Sundhedsområdet

Der udbydes i alt 6 FKB'er.

AQ IF & MI: Svejsning og fyringsteknik

Der udbydes i alt 3 FKB'er.

# Appendiks C

## Sammenligning af spørgeskemaerne fra 2007 og 2011

Oversigten sammenligner det spørgeskema der blev brugt ved virksomhedssurveyen i 2007 i forbindelse med EVA's evaluering af AMU, med det spørgeskema der er brugt i 2011 i forbindelse med den undersøgelse EVA gennemfører for Undervisningsministeriet.

Krydsene i tabellen angiver at spørgsmålet indgår i det pågældende spørgeskema. Når der er kryds ved begge skemaer, er der brugt spørgsmålsformuleringer der er så tilpas ens at skemaerne kan sammenlignes. Som udgangspunkt er de samme formuleringer forsøgt genbrugt i 2011, men der kan være tale om mindre justeringer, fx at individuel kompetencevurdering (IKV) erstatter individuel kompetenceafklaring (IKA), og at der er sket opdateringer med hensyn til årstal. Således er årstallene 2004, 2005 og 2006 erstattet af årstallene 2008, 2009 og 2010.

Som det også fremgår af oversigten, blev antallet af spørgsmål forøget fra 75 i 2007 til 88 i 2011, hvoraf de 64 var ens eller næsten ens. Nogle af de nye spørgsmål der er kommet til, handler om vurderinger af udbuddet i forhold til geografi, tilgængelighed m.m. som Undervisningsministeriet har ønsket at sætte særligt fokus på.

		Antal variable	Spørgeskema fra AMU- survey 2007	Spørgeskema fra AMU- survey 2011
<b>Indhold af spørgsmål:</b>				
<b>Baggrundsvariable</b>				
	Hvilken kommune virksomheden er beliggende i	1		X
	Antal ansatte i virksomheden, i alt og fordelt på faglærte og ufaglærte	3	X	X
	Beskæftigelsesområde for den største gruppe ufaglærte	1	X	X
	Beskæftigelsesområde for den største gruppe faglærte	1	X	X
<b>Efter- og videreuddannelse generelt</b>				
	Hyppeghed af anvendelsen af seks former for kompetenceudvikling	6	X	X
	Vurdering af disse	30	X	X
	Årsager til aldrig at have brugt disse	6	X	X
<b>Virksomhedernes brug af AMU</b>				
	Brug af AMU i 2006/2010	1	X	X
	Andel af ufaglærte/faglærte der har brugt AMU i 2006/2010	2	X	X
	Brug af AMU i 2004/2008 eller 2005/2009	1	X	X
	Kontaktformer mellem virksomhed og AMU-udbyder inden for de seneste to år	4	X	X
	Kontaktformer mellem virksomhed og AMU-udbyder inden for de seneste to år	2		X
	Samarbejde mellem virksomheder og jobcentre om brug af AMU	1	X	
	Kendskab til IKA/IKV	1	X	
	Anvendelse af IKA/IKV	1	X	
	Hvorvidt IKA/IKV har bidraget til bedre tilrettelæggelse af efter- og	1	X	

	videreuddannelse			
<b>Vurdering af udbuddet af AMU</b>				
	Hvorvidt AMU dækker efterspørgslen hos ufaglærte	1	X	
	Hvorvidt AMU dækker efterspørgslen hos faglærte	1	X	
	Oplevede behov der ikke kunne dækkes af AMU	1	X	
	Handling på baggrund af dette	1	X	
	Vurdering af udbuddets tilstrækkelighed	1		X
	Vurdering af om udbuddet er blevet bedre i 2010	1		X
	Vurdering af om udbuddet er blevet mere tydeligt i 2010	1		X
	Vurdering af om AMU udbydes inden for rimelige geografiske afstande	1		X
	Vurdering af evt. ventetid	2		X
	Vurdering af udbuddets tilgængelighed	1		X
	Vurdering af udbudsintervaller	1		X
	Vurdering af udbudsflexibilitet	1		X
	Kendskab til ændring af vilkår for udbud	1		X
	Vurdering af ændringer af vilkår	1		X
<b>Uddannelsesplanlægning og kilder til viden</b>				
	Om der laves uddannelsesplaner	1	X	
	Om uddannelse indgår i MUS	1	X	
	Hvor virksomheden henter sin viden om efter- og videreuddannelse	1	X	
	Hvor virksomheden henter sin viden om efter- og videreuddannelse	10		X
<b>Barrierer for brug af AMU</b>				
	Vurderinger af udsagn om mulige barrierer for anvendelse af AMU	8	X	X
<b>Afslutning</b>				
	Kommentarer – åbent spørgsmål	1	X	X

# Appendiks D

## Metoderedegørelse

Rapporten baserer sig på to spørgeskemaundersøgelser blandt et repræsentativt udsnit af danske virksomheder. Den første spørgeskemaundersøgelse er gennemført i 2007, og den anden er gennemført i 2011. Der er foretaget en selvstændig afrapportering af spørgeskemaundersøgelsen fra 2007 i Nyt AMU (2008). I den evalueringsrapport fremgår også de metodiske overvejelser i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen fra 2007. I metoderedegørelsen nedenfor vil de metodiske overvejelser i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen fra 2011 blive præsenteret. Desuden vil der blive redegjort for i hvilket omfang det er rimeligt at sammenligne data fra de to spørgeskemaundersøgelser. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er beskrevet i notatets indledning.

### Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder 2011

#### Udarbejdelse og validering af spørgeskemaet

Undersøgelsen skal ses i forlængelse af EVA's evaluering af AMU fra 2008. I den evaluering af AMU der blev offentliggjort i 2008, indgik der en virksomhedssurvey som blev gennemført i 2007. For at kunne belyse udviklingen siden 2007 har EVA i nærværende undersøgelse forsøgt i videst muligt omfang at genbruge spørgsmål fra det spørgeskema der blev anvendt i 2007. Der er dog tilføjet en række spørgsmål. Af appendiks C fremgår det hvilke spørgsmål der indgår i de to spørgeskemaundersøgelser.

Spørgeskemaet fra 2011 er pilottestet med særligt henblik på at teste de spørgsmål der er indført siden spørgeskemaet fra 2007. Der blev gennemført i alt 25 pilotinterviews. Testpersonerne blev bedt om at forholde sig til om spørgsmål, svarkategorier og begreber i skemaet var relevante, forståelige og dækkende. Testpersonernes kommentarer blev noteret systematisk. Ændringer i spørgeskemaet blev gennemført hvis flere pilottestere havde samme type kommentarer eller ændringsforslag til samme spørgsmål.

#### Identifikation af population og stikprøve

Populationen består af danske virksomheder med minimum fem ansatte og med enten faglærte, ufaglærte eller begge grupper ansat. Der er trukket en simpel tilfældig stikprøve på 2.535 virksomheder. Stikprøven er trukket fra Danmarks Statistiks opdaterede erhvervsregister over firmaer og arbejdssteder. Registrets indhold svarer til CVR (Det Centrale Virksomhedsregister).

#### Gennemførelse af spørgeskemaundersøgelsen

Inden dataindsamlingen kontaktede Danmarks Statistik de udvalgte virksomheder, dels med henblik på at validere stikprøven, dvs. at virksomheder der ikke lå inden for populationsafgrænsningen, blev trukket ud af spørgeskemaundersøgelsen, dels med henblik på at indhente kontaktoplysninger om den relevante kontaktperson. Undersøgelsens respondenter er defineret som de personer der er uddannelsesansvarlige for virksomhedens faglærte, ufaglærte eller begge grupper ansatte. I ganske få tilfælde har der været både en uddannelsesansvarlig for gruppen af faglærte og en uddannelsesansvarlig for gruppen af ufaglærte i den samme virksomhed. Her har der således været to respondenter fra samme virksomhed. For at disse virksomheder skal have samme vægt som andre virksomheder i analysen af data, har vi kun anvendt svarene på de generelle spørgsmål fra den af de to kontaktpersoner som er uddannelsesansvarlig for den største gruppe af enten faglærte eller ufaglærte.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført som en kombineret web- og telefonbaseret undersøgelse hvor virksomhederne i første omgang havde mulighed for at besvare skemaet via internettet. Hvis de ikke gjorde brug af denne mulighed, blev de efterfølgende ringet op af en interviewer fra Danmarks Statistik som gennemførte interviewet telefonisk. Virksomheder der ikke svarede via internettet, fik i første omgang en postal rykker og er herefter forsøgt interviewet. Danmarks Statistik har kontaktet alle der ikke har svaret via web, mindst 4 gange.

### Svarprocenter og bortfald

Spørgeskemaet blev sendt ud til 2.535 virksomheder. 1.289 virksomheder svarede, heraf 397 via internettet og 892 via telefoninterview. Det giver en svarprocent på 50,8. Vi har yderligere rensset datasættet for 34 virksomheder som i spørgeskemaet har svaret at virksomheden har mindre end 5 ansatte. Tabel 26 indeholder en bortfaldsanalyse. Her vurderes det om de virksomheder der har svaret, adskiller sig fra den samlede stikprøve fordelt på variablene virksomhedsstørrelse og region.

**Tabel 26**

### Udsendte spørgeskemaer sammenlignet med besvarede fordelt på variablene virksomhedsstørrelse og region

	Udsendte		Besvarede	
	Antal	Procent	Antal	Procent
<b>Virksomhedsstørrelse</b>				
5-10 ansatte	1.293	52 %	572	46 %
11-20 ansatte	573	23 %	314	25 %
21-50 ansatte	374	15 %	222	18 %
51+ ansatte	261	10 %	147	12 %
Total	2.501	100 %	1.255	100 %
<b>Region</b>				
Nordjylland	256	10 %	133	11 %
Midtjylland	607	24 %	326	26 %
Syddanmark	537	22 %	273	22 %
Hovedstaden	779	31 %	353	28 %
Sjælland	322	13 %	170	14 %
Total	2.501	100 %	1.255	100 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Ved  $\chi^2$ -test finder vi at der ikke er signifikant forskel på fordelingen mellem besvarelsene og den samlede stikprøve ud fra variabelen region. Ud fra variabelen virksomhedsstørrelse finder vi modsat en signifikant forskel på fordelingen mellem de besvarede spørgeskemaer og stikprøven. Som det også fremgår af tabellen, er små virksomheder underrepræsenteret en smule blandt de besvarede.

EVA vurderede at vi i dette tilfælde bedst løste problematikken ved at vægte data. Vi har derfor beregnet en vægt der korrigerer for om den enkelte virksomhed er overrepræsenteret eller underrepræsenteret i data set i forhold til virksomhedsstørrelse.

**Tabel 27****Fordelingerne på virksomhedsstørrelse af hhv. stikprøven, uvægtede og vægtede svar-data**

	Andel (stikprøven) n = 2.501	Andel af besvarelser (uvægtede) n = 1.255	Andel af besvarelser (vægtede) n = 353
5-10 ansatte	52 %	46 %	52 %
11-20 ansatte	23 %	25 %	23 %
21-50 ansatte	15 %	18 %	15 %
51+ ansatte	10 %	12 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

Tabel 27 viser populationsfordelingerne og fordelingerne på henholdsvis et vægtet og et uvægtet datasæt ud fra variabelen virksomhedsstørrelse. Som det fremgår, korrigerer vægten således at de vægtede svardata svarer til stikprøveandelene.

**Analyse af data**

Analysen af de indkomne besvarelser baserer sig på frekvenstabeller over samtlige spørgsmål. Derudover er der lavet krydstabeller med relevante baggrundsvariable. Krydstabellerne er udarbejdet med udgangspunkt i projektgruppens diskussion af interessante resultater fra undersøgelsen baseret på frekvenstabellerne og bidrager dermed til at identificere eventuelle sammenhænge mellem respondenternes svar på forskellige spørgsmål.

Alle frekvenstabeller og krydstabeller der er fremstillet i rapporten, er som nævnt vægtet med variabelen virksomhedsstørrelse. EVA vurderer på baggrund af vægtningen og den tilfredsstillende svarprocent at undersøgelsens brugbarhed og kvalitet er høj. Alle krydstabeller testes med en chi i anden-test for at undersøge om der er signifikant sammenhæng mellem variablene i krydstabellerne. Når forskelle i svarfordelingen mellem forskellige grupper beskrives i rapporten, er det som udgangspunkt fordi der er en signifikant forskel mellem gruppernes besvarelser. Da det har været et selvstændigt formål med denne rapport at kunne sammenligne svarfordelingerne mellem data fra 2007 og data fra 2011, formidles både signifikante og insignifikante forskelle mellem svarfordelingerne fra surveyen i 2007 og surveyen i 2011, men det tydeliggøres om forskellene er signifikante eller insignifikante.

**Om sammenligningen af data fra 2007 og 2011**

For at sikre rimeligheden i at sammenligne resultaterne af de to undersøgelser har vi tilstræbt at det metodiske setup i surveyen fra 2011 skal ligne setuppet i surveyen fra 2007 mest muligt. Det betyder at de to undersøgelser skal ligne hinanden i forhold til følgende:

- Samme udvalgsramme
- Samme respondentgruppe
- Begge sæt svardata er repræsentative for populationen
- Samme indsamlingsmetode
- Samme spørgsmål.

**Samme udvalgsramme: I 2011 CVR-registeret, og i 2007 Købmandsstandens Oplysningsbureaus CD-Direct-database**

Det er sandsynligt at virksomhederne er trukket fra to udvalgsrammer der minder meget om hinanden, men derudover kan der være en udvikling i hvor mange små og store virksomheder der er i hhv. 2007 og 2011. Vi kan se at der er en sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og brug af AMU. Derfor kunne man forestille sig at en evt. øget eller reduceret brug af AMU i 2011 sammenlignet med 2007 kunne forklares ved at populationen har ændret sig, fx ved at der er kommet færre store eller små virksomheder. I tabel 28 sammenligner vi fordelingen på virksomhedsstørrelse af dataene fra 2007 og 2011. Her fremgår det at andelen af store og små virksomheder i hhv. 2007 og 2011 er relativt ens.



**Tabel 28**  
**Fordeling på virksomhedsstørrelse af populationen i 2007 og 2011**

Virksomhedsstørrelse	2007		2011	
	Antal	Procent	Antal	Procent
2007 5-9 ansatte	21.826	48 %	22.029	52,5 %
2011 5-10 ansatte				
2007 10-19 ansatte	12.309	27 %	9.613	22,9 %
2011 11-20 ansatte				
2007 + 19 ansatte	11.485	25 %	10.301	24,6 %
2011 + 20 ansatte				
Total	45.620	100 %	41.943	100,00 %

Kilde: Virksomhedssurvey 2011

\*Bemærk at der er en smule forskel på kategoriseringerne af de to virksomhedsstørrelsesvariable, hvorfor man ikke kan sammenligne dem direkte.

### **Begge sæt svardata er repræsentative for populationen**

2007: Her er der trukket en stratificeret stikprøve

2011: Her er der trukket en simpel tilfældig stikprøve.

Via vægtning er det dog sikret at begge datasæt er repræsentative for populationen.

### **Samme indsamlingsmetode**

Både surveyen i 2007 og surveyen i 2011 er gennemført som kombinerede web- og telefonsurveys.

### **Samme spørgsmål**

I de spørgsmål der sammenlignes, er der brugt præcist de samme formuleringer.