

Danmarks Evalueringsinstitut

Evaluering af AMU

Virksomhedsundersøgelse

Juni 2007

Rambøll Management
Nørregade 7A
DK-1165 København K
Denmark

Tlf: 3397 8200
www.ramboll-management.dk

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning	1
1. Indledning	4
1.1 Undersøgelsens baggrund og formål	4
1.2 Datagrundlag og metode	4
1.3 Rapportens disposition	4
2. Deltagerne i undersøgelsen	6
2.1 Virksomhedsstørrelse og beskæftigelsesområde	6
2.2 Uddannelsesplanlægning	8
3. Virksomhedernes uddannelsesbehov	11
3.1 Brug af efter- og videreuddannelse	11
3.2 Vurdering af de respektive efter- og videreuddannelser	12
3.3 Årsager til ikke-brug	13
4. Brug af AMU	15
4.1 Brugerprofil	15
4.1.1 AMU-brugere 2006	16
4.1.2 AMU-brugere 2005/04	16
4.2 Tilrettelæggelse af AMU	17
4.2.1 Kontakt med AMU-udbydere og samarbejde med jobcentre	17
4.2.2 Individuel kompetenceafklaring	18
4.3 Vurdering af AMU	19
4.3.1 Behovsdækning	20
4.3.2 Vurdering af specifikke forhold ved AMU	22
4.4 Årsager til ikke-brug	23
5. Barrierer for anvendelse af AMU	25
5.1 Barrierer for AMU-brugere	25
5.2 Barrierer for ikke-brugere	27
6. Yderligere kommentarer	28
Bilag 1: Bilagsfigurer	29
Bilag 2: Metodeafsnit	38
Bilag 3: Spørgeskema	42

Sammenfatning

Deltagerne i undersøgelsen

I alt har 985 virksomheder deltaget i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 48 procent. Denne svarprocent betragtes som tilfredsstillende, eftersom den primære årsag til manglende deltagelse er, at det ikke har været muligt at træffe den relevante person i virksomheden inden for undersøgelsens tidsramme.

Af de medvirkende virksomheder har 65 procent både ufaglærte og faglærte ansat, 28 procent har kun faglærte ansat, mens 9 procent kun har ufaglærte ansat. Generelt udgør de faglærte medarbejdere på aggregeret niveau en højere andel af virksomhedernes samlede medarbejderkorps end de ufaglærte medarbejdere.

33 procent af virksomhederne i undersøgelsen har under 10 ansatte samlet set. 47 procent har mellem 20 og 49 ansatte, mens 20 procent har over 50 ansatte. Hovedparten af virksomhederne (81 procent) beskæftiger ikke andre medarbejdergrupper end ufaglærte og/eller faglærte.

Hvad angår beskæftigelsesområde, er der forholdsvis stor spredning blandt de deltagende virksomheder. For ufaglærte er serviceerhverv (17 procent), bygge/anlæg og industri (14 procent) og transport (13 procent) de tre største beskæftigelsesområder. For faglærte er handel, administration, kommunikation og ledelse det klart største beskæftigelsesområde (26 procent) efterfulgt af bygge/anlæg og industri (14 procent), pædagogik og/eller social og sundhedsområdet (13 procent) og serviceerhverv (12 procent). Træindustrien er det mindste beskæftigelsesområde for både ufaglærte (2 procent) og faglærte (2 procent).

Undersøgelsen viser, at uddannelse er et vigtigt tema for størstedelen af virksomhederne i undersøgelsen. Virksomhedernes primære kilder til information om efter- og videreuddannelse er annoncer, reklamer og brochurer mv., ønsker fra medarbejderne, internettet generelt samt kontakt med faglige organisationer.

Virksomhedernes uddannelsesbehov

Generelt viser undersøgelsen, at kompetenceudvikling er et issue, langt hovedparten af virksomhederne forholder sig til, eftersom hele 93 procent ofte eller nogle gange benytter en eller anden form for efter- og videreuddannelse for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

Sidemandsoplæring er den mest benyttede uddannelsesform efterfulgt af intern uddannelse. Hvad angår efter- og videreuddannelse gennemført af eksterne leverandører, er AMU den mest benyttede uddannelsesform for ufaglærte medarbejdere, mens kurser eller uddannelsesforløb afholdt af private kursusarrangører er den mest benyttede uddannelsesform for faglærte medarbejdere.

Brugerne af de forskellige uddannelsesformer har gennemgående den bedste opfattelse af intern uddannelse, som mellem 87 procent og 94 procent giver positiv feedback på de belyste parametre.

Sammenholdes de forskellige kursustyper udbudt af eksterne leverandører, synes private kurser at være den "største konkurrent" til AMU set ud fra en kombination af brugsfrekvens og vurdering af kvalitet og fleksibilitet.

Ikke-brugernes primære begrundelse for ikke at benytte de respektive uddannelsesformer er, at deres virksomhed ikke har behov.

Brug af AMU

I alt har 44 procent af virksomhederne i undersøgelsen gjort brug af AMU siden 2004, hvor loven om "det nye AMU" trådte i kraft. Heraf har de 30 procent benyttet AMU i 2006, mens de resterende 14 procent har benyttet AMU i 2005 og/eller 2004 men *ikke* i 2006. 56 procent af virksomhederne i stikprøven er således ikke-brugere.

Store virksomheder benytter i højere grad AMU end små virksomheder. Til gengæld er AMU-brug ikke påvirket af graden af virksomhedernes uddannelsesplanlægning (dvs. om der udarbejdes uddannelsesplan for den enkelte medarbejder, og om uddannelse indgår som et fast element i MUS).

63 procent af AMU-brugerne føler sig i høj grad eller i nogen grad dækket ind af AMU i forhold til deres ufaglærte medarbejdere, mens 52 procent i høj grad eller i nogen grad føler sig dækket ind af AMU i forhold til deres faglærte medarbejdere. AMU-brugere 2006 mener i højere grad, at de kan få deres efterspørgsel af efter- og videreuddannelse dækket fyldestgørende af AMU end AMU-brugere 2005/04.

Opfattelsen af AMU's behovsdækning er ikke påvirket af virksomhedsstørrelse, men der er visse variationer på tværs af beskæftigelsesområder.

31 procent af AMU-brugerne har inden for de seneste to år oplevet et konkret behov for efter- og videreuddannelse, der ikke kunne dækkes af AMU-systemet. Dette gælder særligt for store virksomheder med over 50 ansatte. Heraf købte flertallet i stedet et kursus hos en anden leverandør.

Ses på specifikke forhold ved AMU er mellem 68 procent og 91 procent af virksomhederne i høj grad eller i nogen grad enige i, at undervisningen på AMU er niveaumæssigt tilpasset henholdsvis ufaglærte (91 procent) og faglærte (81 procent) medarbejdere; at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden (86 procent); at AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for (85 procent); at AMU kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden (71 procent); og at AMU kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden (68 procent). Mellem 2 procent og 8 procent er slet ikke enige i de respektive forhold.

Den primære begrundelse for ikke at anvende AMU er manglende behov, som angives af 50 procent af ikke-brugerne. Den næsthøypigste begrundelse er, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for. Dette angives af 18 procent af ikke-brugerne.

Barrierer for anvendelse af AMU

For AMU-brugerne er den største anke mod AMU, at uddannelsesforløbene fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden, samt at de udbudte efter- og videreuddannelsesfor-

løb ikke dækker virksomhedens behov. Henholdsvis 48 procent og 46 procent er i høj grad eller i nogen grad enige i disse to påstande.

Færrest er i høj grad eller i nogen grad enige i påstanden om, at det er administrativt besværligt at bruge AMU (23 procent).

AMU-brugere 2005/04 oplever i noget højere grad end AMU-brugere 2006 barrierer for AMU-brug.

Ikke-brugerne er kendetegnet ved, at de generelt har meget lidt viden om AMU, hvorfor en meget stor andel har besvaret de forskellige barriere-spørgsmål med "ved ikke". De ikke-brugere, der har taget stilling til spørgsmålene, giver generelt udtryk for rimeligt store barrierer for AMU-brug. Således angiver mellem 42 procent og 83 procent, at de i høj grad eller i nogen grad er enige i de konstruerede påstande.

1. Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse af danske virksomheders brug af efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere med primært fokus på Arbejdsmarkedsuddannelserne (herefter AMU). Undersøgelsen er gennemført af Rambøll Management for Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) i foråret 2007 og skal fungere som en del af dokumentationen i forbindelse med EVA's samlede evaluering af AMU.

1.1 Undersøgelsens baggrund og formål

Den samlede evaluering af AMU har til formål at belyse, om AMU-systemet lever op til det fastsatte formål i AMU-loven, herunder i hvilket omfang systemets udbud af erhvervsrettet efter- og videreuddannelse for voksne bidrager til at dække efterspørgslen efter grundlæggende erhvervsrettede kompetencer på arbejdsmarkedet.

I forhold til den samlede evaluering har den kvantitative virksomhedsundersøgelse til formål at afdække virksomhedernes brug eller manglende brug af AMU. Fokus i undersøgelsen er særligt på, i hvilket omfang AMU-systemet dækker private og offentlige virksomheders behov for efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere.

1.2 Datagrundlag og metode

Undersøgelsens primære målgruppe er virksomheder med 5 eller flere ansatte. Der er i alt gennemført 985 interview med både offentlige og private virksomheder, sammensat så alle brancher og størrelsesgrupper er repræsenteret i undersøgelsen. Virksomhederne er i undersøgelsen repræsenteret ved en personaleansvarlig, uddannelsesansvarlig eller en person med tilsvarende indsigt.

Dataindsamlingen er gennemført via internet og telefoninterview i perioden 5. april til 2. maj 2007. Samlet set er der opnået en svarprocent på 48 procent.

Den primære årsag til manglende deltagelse er, at det ikke har været muligt at træffe den relevante person i virksomheden inden for undersøgelsens tidsramme. Dette gør sig gældende for 29 procent af virksomhederne i nettostikprøven, mens de resterende frafaldne (23 procent af virksomhederne i nettostikprøven) er nægtede. Set i denne sammenhæng må en overordnet svarprocent på 48 procent betragtes som tilfredsstillende.

En detaljeret gennemgang af undersøgelsens metode findes i rapportens bilag 2.

1.3 Rapportens disposition

Rapporten er disponeret i seks kapitler. Efter dette indledende kapitel følger en præsentation af de deltagende virksomheder i undersøgelsen i **kapitel 2**.

I **kapitel 3** ses på virksomhedernes generelle uddannelsesbehov. Virksomhedernes brug og vurdering af en række forskellige kursustyper afdækkes, og dertil belyses årsagerne til eventuelt fravalg af specifikke uddannelsesformer.

I **kapitel 4** ser vi nærmere på AMU specifikt. Vi tegner en profil af den typiske AMU-bruger og redegør for brugernes oplevelse af AMU, herunder i hvilken grad AMU dækker virksomhedernes uddannelsesbehov for ufaglærte og faglærte. Endvidere belyser vi årsagerne til ikke-brug.

I **kapitel 5** afdækkes, hvilke barrierer henholdsvis brugerne og ikke-brugerne oplever for anvendelse af AMU.

Endelig opsummeres virksomhedernes generelle kommentarer til undersøgelsen og til AMU i **kapitel 6**.

Bilag 1 indeholder bilagsfigurer til rapporten, og i **bilag 2** forefindes et mere detaljeret metodeafsnit. Endelig er en kopi af spørgeskemaet vedhæftet som **bilag 3**.

2. Deltagerne i undersøgelsen

2.1 Virksomhedsstørrelse og beskæftigelsesområde

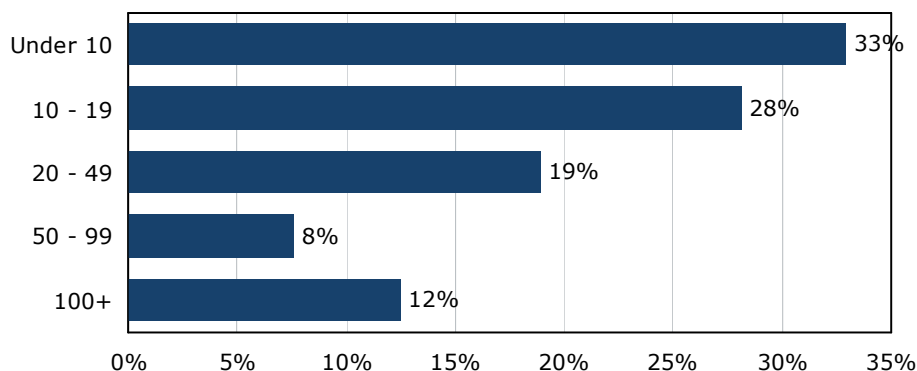
I alt har 985 virksomheder inden for målgruppen deltaget i undersøgelsen.

Blandt de medvirkende har 661 virksomheder (65 procent) både ufaglærte og faglærte ansat, 242 virksomheder (28 procent) har kun faglærte ansat, mens 82 virksomheder (9 procent) kun har ufaglærte ansat.

Hovedparten af de medvirkende virksomheder (81 procent) beskæftiger ikke andre medarbejdergrupper end ufaglærte og/eller faglærte.

Som det fremgår af figur 2.1, har 33 procent af de deltagende virksomheder under 10 ansatte samlet set. 28 procent har mellem 10 og 19 ansatte, 19 procent mellem 20 og 49 ansatte, 8 procent mellem 50 og 99 ansatte, og endelig har 12 procent over 100 ansatte.

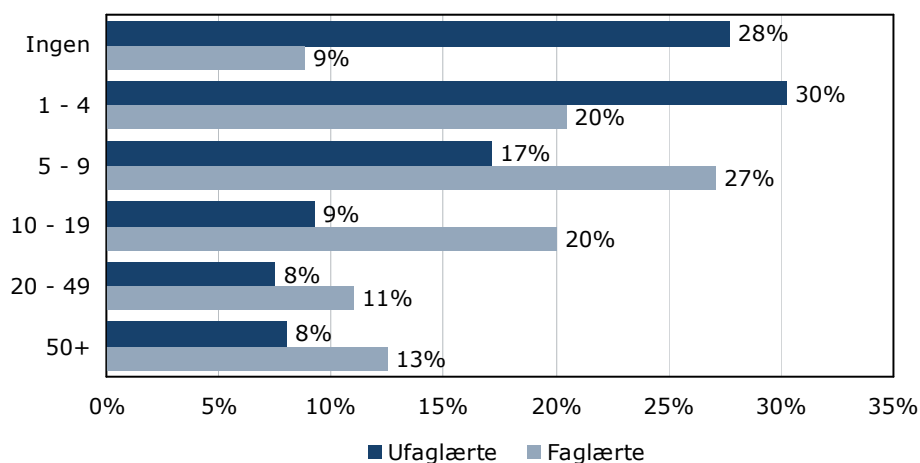
Figur 2.1 Hvor mange ansatte har virksomheden samlet set?



Anm.: n=985

Fordelingen af faglærte og ufaglærte medarbejdere i de deltagende virksomheder er vist i figur 2.2.

Figur 2.2 Hvor mange ufaglærte og faglærte medarbejdere har virksomheden?



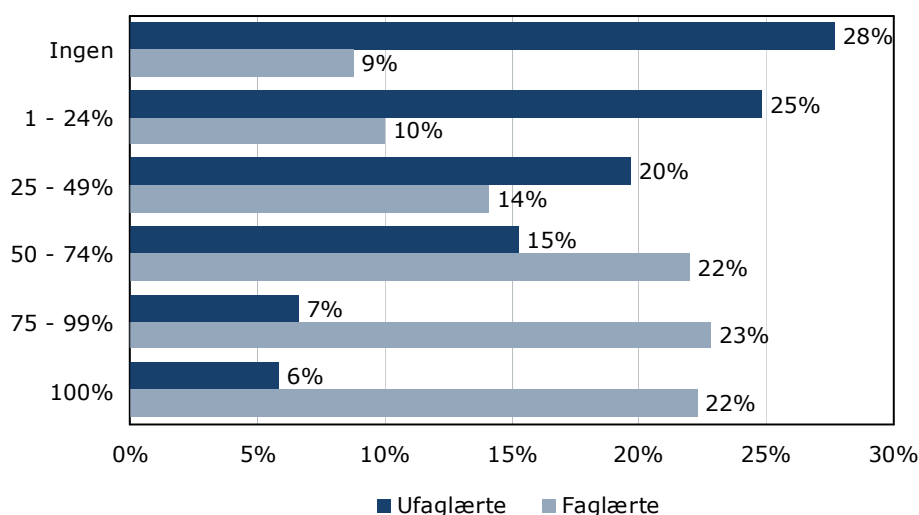
Anm.: n=985

Virksomhederne har på aggregeret niveau generelt flere faglærte end ufaglærte ansat. Således har 44 procent af virksomhederne i undersøgelsen minimum 10 faglærte ansat, mens kun 25 procent af virksomhederne har minimum 10 ufaglærte ansat.

Ligesom virksomhederne generelt beskæftiger flere faglærte end ufaglærte, udgør de faglærte medarbejdere ligeledes generelt en større andel af virksomhedernes samlede medarbejderkorps, jf. figur 2.3.

I 67 procent af virksomhederne udgør faglærte medarbejdere over halvdelen af det samlede medarbejderkorps, mens ufaglærte medarbejdere kun udgør over halvdelen af det samlede medarbejderkorps i 28 procent af virksomhederne. 22 procent af virksomhederne i undersøgelsen har udelukkende faglærte ansat, mens 6 procent af virksomhederne udelukkende har ufaglærte ansat.

Figur 2.3 Hvor stor en andel af virksomhedens samlede antal ansatte udgør de ufaglærte og faglærte medarbejdere?



Anm.: n=985

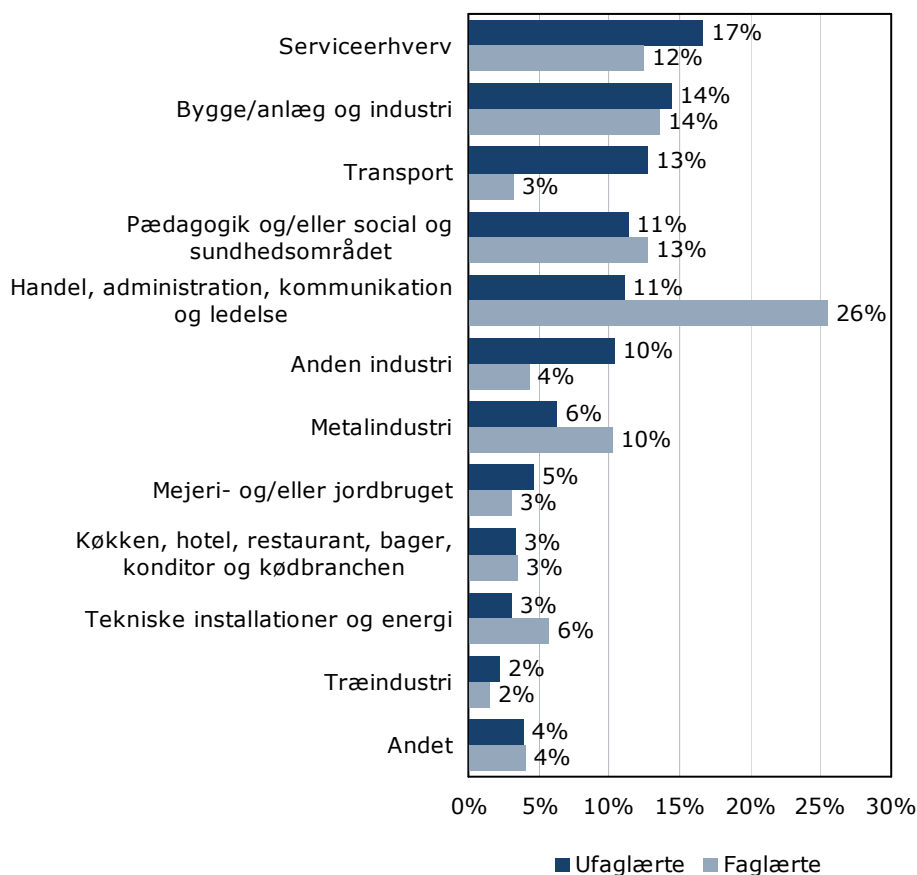
Hvad angår de ufaglærtes og faglærtes primære beskæftigelsesområde, er der forholdsvis stor spredning blandt de deltagende virksomheder, jf. figur 2.4 på næste side.

For de ufaglærte er serviceerhverv (17 procent), bygge/anlæg og industri (14 procent) og transport (13 procent) de tre største beskæftigelsesområder.

For de faglærte er handel, administration, kommunikation og ledelse det klart største beskæftigelsesområde (26 procent) efterfulgt af bygge/anlæg og industri (14 procent), pædagogik og/eller social og sundhedsområdet (13 procent) og serviceerhverv (12 procent).

Træindustrien er det mindste beskæftigelsesområde for både ufaglærte (2 procent) og faglærte (2 procent) medarbejdere.

Figur 2.4 Inden for hvilket område er de fleste af virksomhedens ufaglærte og faglærte medarbejdere beskæftiget?

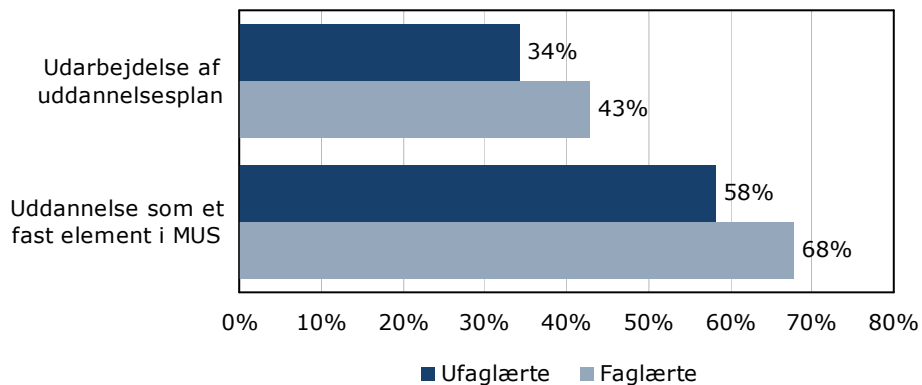


Anm.: Ufaglærte: n=743; Faglærte: n=903

2.2 Uddannelsesplanlægning

Undersøgelsen viser, at uddannelse er et vigtigt issue for en stor del af virksomhederne i undersøgelsen, jf. figur 2.5.

Figur 2.5 Udarbejdes der uddannelsesplan for den enkelte medarbejder, og indgår uddannelse som et fast element i MUS? (Ja andele)



Anm.: Ufaglærte: n=743; Faglærte: n=903

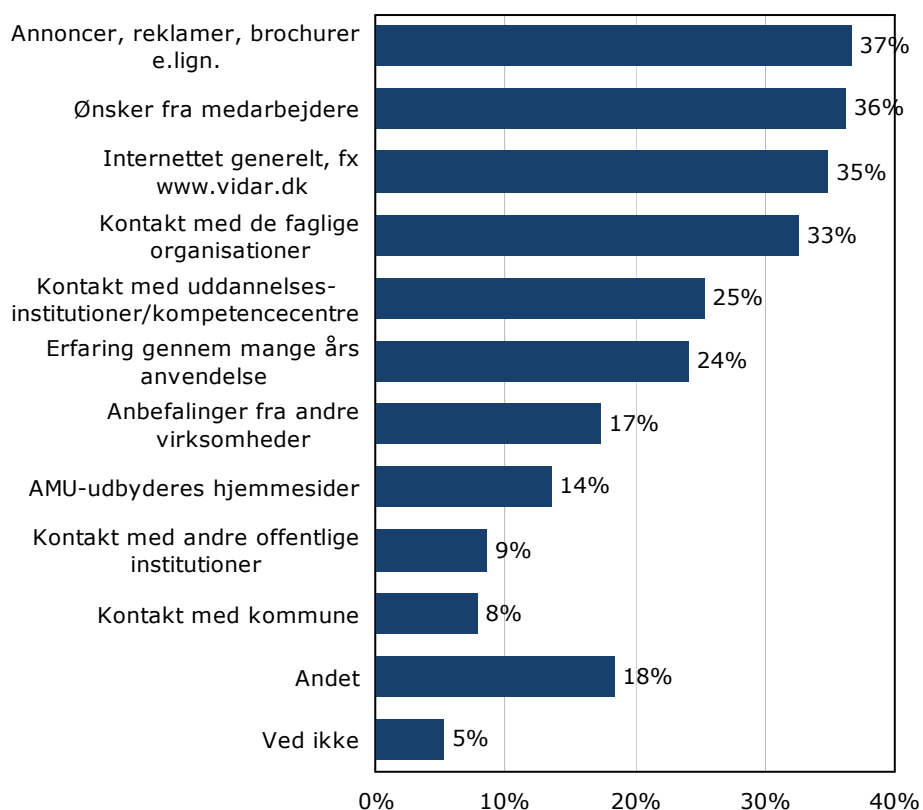
I 68 procent af de virksomheder, der har faglærte beskæftiget, indgår uddannelse som et fast element i MUS-samtalerne med denne medarbejdergruppe. Dette tal er lidt mindre for ufaglærte medarbejdere, hvor 58 procent af virksomhederne inddrager uddannelse som standardelement i MUS.

Tilsvarende udarbejder 43 procent af virksomhederne uddannelsesplaner for deres faglærte medarbejdere, mens 34 procent udarbejder uddannelsesplaner for deres ufaglærte medarbejdere.

At uddannelse generelt er et relevant tema understøttes af, at hovedparten af virksomhederne selv er opsøgende efter viden og information om muligheder for efter- og videreuddannelse, jf. figur 2.6.

De primære informationskilder er annoncer, reklamer og brochurer mv., ønsker fra medarbejderne, internettet generelt samt kontakt med faglige organisationer, som over 30 procent af virksomhederne benytter. AMU-udbydernes hjemmesider angives af 14 procent af virksomhederne.

Figur 2.6 **Hvorfra indhenter virksomheden sin viden om muligheder for efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere?**



Anm.: n=985

Det hyppigste svar blandt de 18 procent af virksomhederne, der har svaret "andet", er, at de ikke indsamler viden om efter- og videreuddannelse. Derudover er der relativt mange, der som andet svar angiver, at de får viden fra leverandører og samarbejdspartnere, fra virksomhedens HR-afdeling eller moderselskabet samt fra brancheforeninger.

Skelnes mellem AMU-brugere og ikke-brugere er de fire ovennævnte primære informationskilder de mest benyttede for begge brugertyper, dvs. annoncer, reklamer og brochurer mv., ønsker fra medarbejderne, internettet generelt samt kontakt med faglige organisationer.

Forskellen mellem AMU-brugere og ikke-brugere er imidlertid, at brugere generelt søger mere information om efter- og videreuddannelse end ikke-brugere. Dette kommer til udtryk ved, at førstnævnte gruppe har angivet væsentligt flere informationskilder end sidstnævnte gruppe.

En anden markant forskel er ikke overraskende, at AMU-brugere i væsentligt højere grad end ikke-brugere benytter AMU-udbydernes hjemmesider (25 procent vs. 5 procent).

Endelig udgør ikke-brugerne langt størstedelen af de virksomheder, der under "andet" har svaret, at de ikke indhenter information om efter- og videreuddannelse.

AMU-brugernes og ikke-brugernes besvarelser er vist i figur 1 i bilag 1.

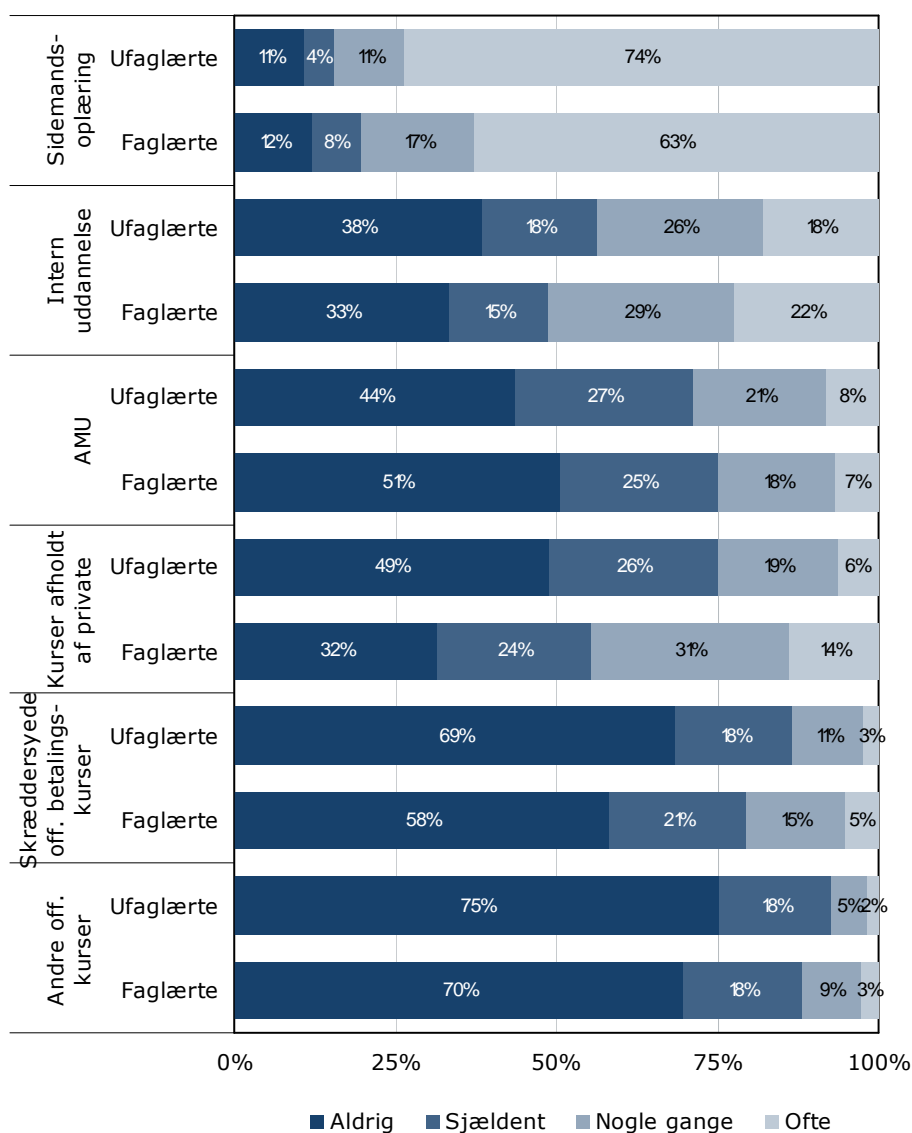
3. Virksomhedernes uddannelsesbehov

I dette kapitel afdækkes virksomhedernes generelle uddannelsesbehov. Først ses på brugsgraden af en række forskellige uddannelses- og kursusformer. Herefter ses på brugernes vurdering af de respektive uddannelses- og kursusformer, og endelig belyses årsager til ikke-brug.

3.1 Brug af efter- og videreuddannelse

Kun 7 procent af virksomhederne i undersøgelsen benytter aldrig eller sjældent efter- og videreuddannelse for deres ufaglærte og faglærte medarbejdere.

Figur 3.1 Hvor ofte anvender virksomheden følgende former for efter- og videreuddannelse?



Anm.: Ufaglærte: n=743; Faglærte: n=903

Det vil omvendt sige, at 93 procent af virksomhederne ofte eller nogle gange benytter en eller anden form for efter- og videreuddannelse, og kompetenceudvikling er således et issue, langt hovedparten af virksomhederne forholder sig til.

Som det fremgår af figur 3.1 på forudgående side, er sidemandsoplæring den mest benyttede uddannelsesform efterfulgt af intern uddannelse. Henholdsvis 85 procent og 80 procent af virksomhederne benytter ofte eller nogle gange sidemandsoplæring for henholdsvis deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, og 44 procent (for ufaglærte) og 51 procent (for faglærte) benytter ofte eller nogle gange intern uddannelse.

Hvad angår kompetenceudvikling gennemført af eksterne leverandører, er AMU den mest benyttede uddannelsesform for ufaglærte medarbejdere, mens kurser eller uddannelsesforløb afholdt af private kursusarrangører er den mest benyttede uddannelsesform for faglærte medarbejdere. Henholdsvis 29 procent og 25 procent af virksomhederne benytter ofte eller nogle gange AMU for henholdsvis deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, og 25 procent (for ufaglærte) og 45 procent (for faglærte) benytter ofte eller nogle gange kurser afholdt af private kursusarrangører.

Skræddersyede betalingskurser afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner og andre kurser på offentlige uddannelsesinstitutioner benyttes kun ofte eller nogle gange af henholdsvis 13 procent og 7 procent for ufaglærte og henholdsvis 21 procent og 12 procent for faglærte.

Den typiske AMU-bruger vil blive beskrevet detaljeret i kapitel 4.

3.2 Vurdering af de respektive efter- og videreuddannelser

De virksomheder, der ofte, nogle gange eller sjældent benytter en eller flere af de ovennævnte typer efter- og videreuddannelser, er blevet bedt om at vurdere de forskellige uddannelsesformer (med undtagelse af sidemandsoplæring) på seks forskellige parametre.

Som vist i figur 3.2 på næste side er intern uddannelse den uddannelsesform, der gennemgående får den bedste vurdering, idet mellem 87 og 94 procent af virksomhederne i høj grad eller i nogen grad er enige på de belyste parametre.

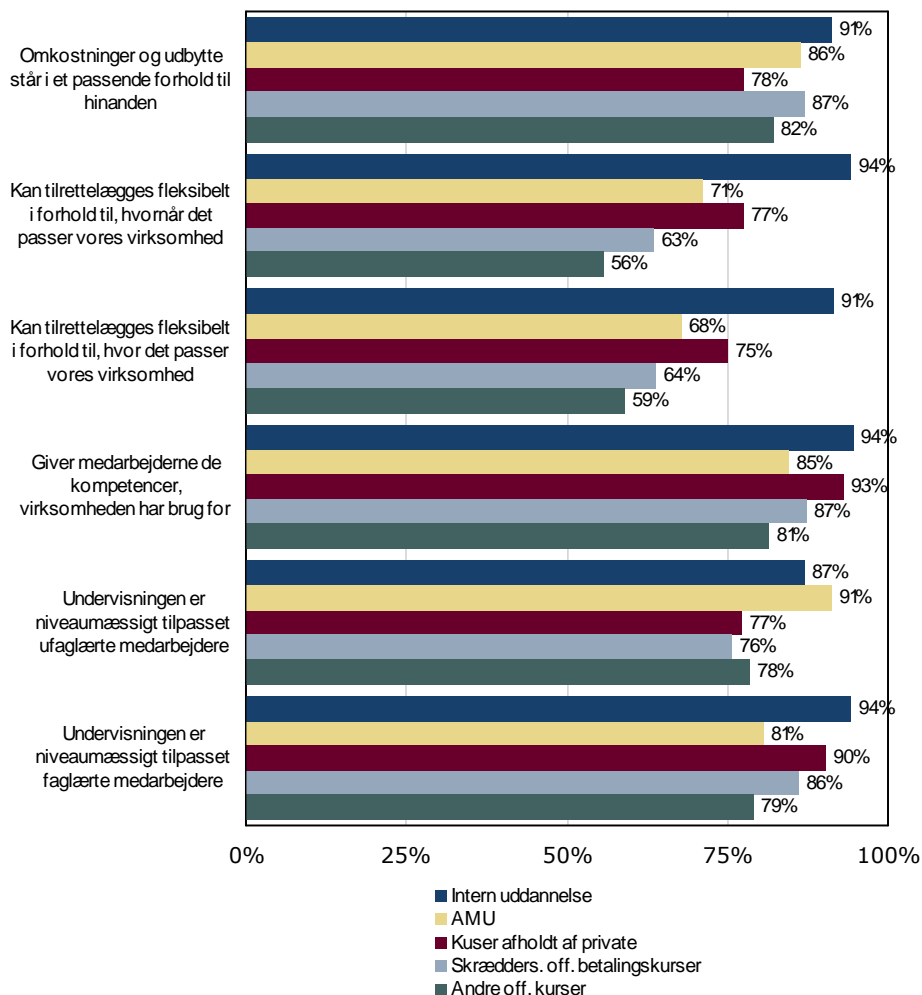
Sammenholdes de forskellige kursustyper udbudt af eksterne leverandører, scorer AMU højest, hvad angår undervisningsniveauet for ufaglærte medarbejdere, og også hvad angår udbytte i forhold til omkostninger ligger AMU i toppen. AMU anses dog som mindre fleksibelt end kurser afholdt af private kursusarrangører, og endvidere scorer private kurser og skræddersyede offentlige betalingskurser lidt højere end AMU i forhold til udbyttet af kompetencer.

Ud fra besvarelserne synes private kurser at være den "største konkurrent" til AMU set ud fra en kombination af brugsfrekvens og vurdering af kvalitet og fleksibilitet.

Besvarelserne omkring AMU vil blive belyst mere detaljeret i kapitel 4.

Figur 3.2 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold vedrørende de forskellige former for efter- og videreuddannelse?

(Andel, der har svaret "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig")



Anm.: "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

Intern uddannelse: $431 \leq n \leq 649$; AMU: $370 \leq n \leq 516$; Kurser eller uddannelsesforløb afholdt af private kursusarrangører: $342 \leq n \leq 632$; Skræddersyede betalingskurser afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner $195 \leq n \leq 339$; Andre kurser på offentlige uddannelsesinstitutioner $144 \leq n \leq 245$.

3.3 Årsager til ikke-brug

De virksomheder, der aldrig benytter en eller flere af de ovennævnte former for efter- og videreuddannelse, er blevet bedt om at angive årsagerne hertil.

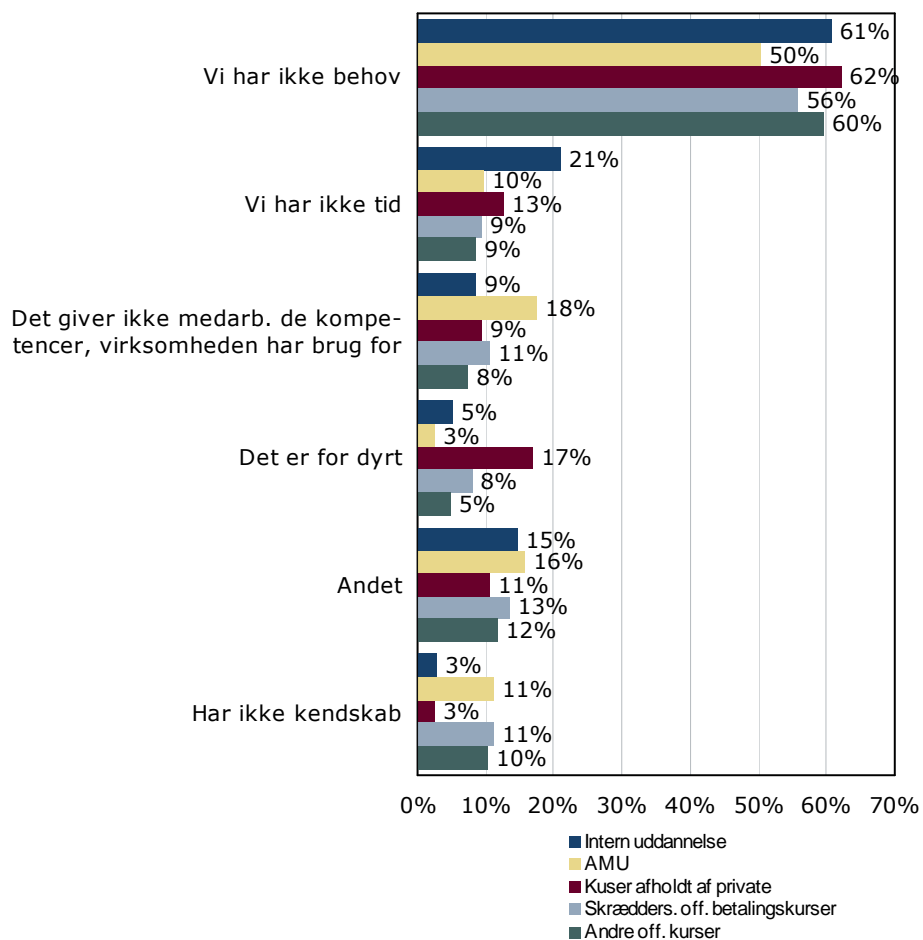
Som det fremgår af figur 3.3 på næste side, er den primære grund til ikke at benytte de forskellige uddannelsesformer, at virksomheden ikke har behov.

Af øvrige begrundelser springer det i øjnene, at 18 procent af ikke-brugerne af AMU mod 8 til 11 procent af ikke-brugerne af de øvrige uddannelsesformer angiver, at kursustypen ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for.

Manglende fleksibilitet i tilrettelæggelsen i forhold til tid og sted, som var de to parametre, der scorede lavest inden for alle fem kursustyper blandt brugerne, er til gengæld ikke en direkte årsag til fravalg (ikke vist i figuren, da kun mellem 1 og 3 procent har angivet ufleksibilitet som begrundelse).

Årsagerne til fravalg af AMU vil blive afdækket mere fyldestgørende i kapitel 4.

Figur 3.3 Hvad er årsagen til, at virksomheden ikke anvender de forskellige former for efter- og videreuddannelse?



Anm.: Kun svarkategorier med over 5 procent besvarelser er vist.

Intern uddannelse: n=375; AMU: n=484; Kurser eller uddannelsesforløb afholdt af private kursusarrangører: n=405; Skræddersyede betalingskurser afholdt af offentlige uddannelsesinstitutioner n=630; Andre kurser på offentlige uddannelsesinstitutioner n=721.

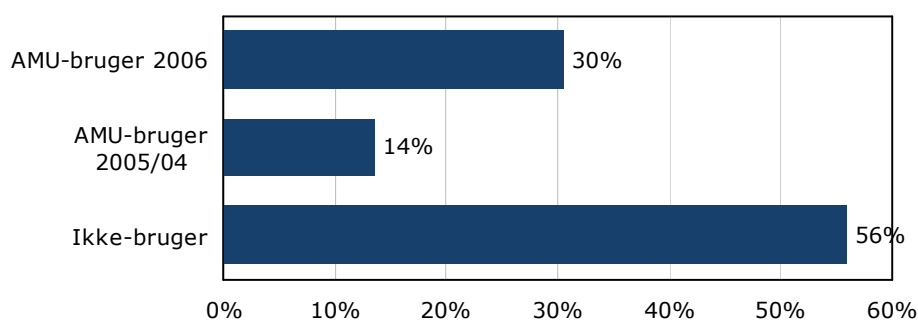
4. Brug af AMU

I dette kapitel præsenteres hovedresultaterne omkring AMU. Først afdækkes de typiske karakteristika for AMU-brugere. Herefter ses på brugernes tilrettelæggelse og vurdering af AMU, og endelig afsluttes kapitlet med et afsnit om årsager til ikke-brug.

4.1 Brugerprofil

Af de deltagende virksomheder i undersøgelsen har 44 procent gjort brug af AMU siden 2004, hvor loven om "det nye AMU" trådte i kraft. Heraf har de 30 procent benyttet AMU i 2006, mens de resterende 14 procent har benyttet AMU i 2005 og/eller 2004 men *ikke* i 2006, jf. figur 4.1. 56 procent af virksomhederne i stikprøven er således ikke-brugere.

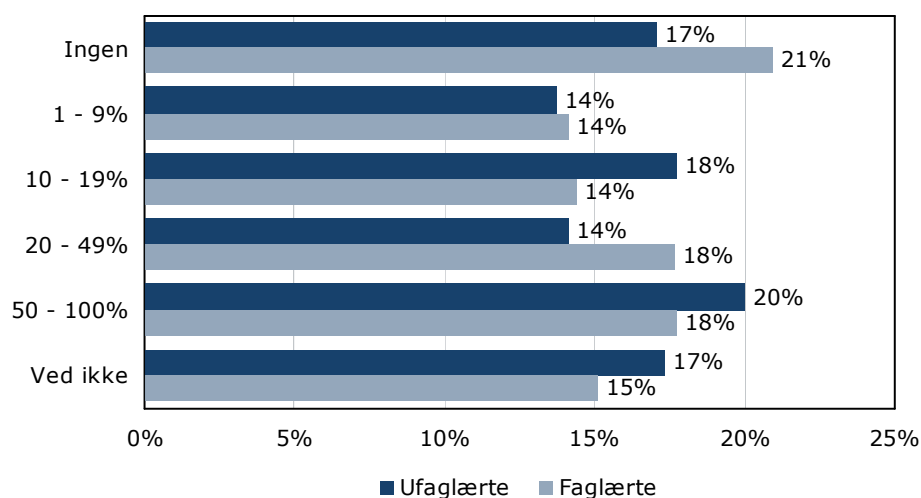
Figur 4.1 Har virksomheden benyttet AMU i 2006? (Hvis nej:) Har virksomheden benyttet AMU i 2005 og/eller 2004?



Anm.: n=985. AMU-brugere 2005/04 har *ikke* benyttet AMU i 2006. Det er uoplyst, om AMU-brugere 2006 har benyttet AMU i 2005/04.

De virksomheder, der benyttede AMU i 2006, er blevet bedt om at angive, hvor stor en andel af deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, der deltog i AMU-forløb sidste år.

Figur 4.2 Hvor stor en andel af virksomhedens ufaglærte og faglærte medarbejdere har deltaget i AMU-forløb i 2006?



Anm.: Ufaglærte: n=309; Faglærte: n=330

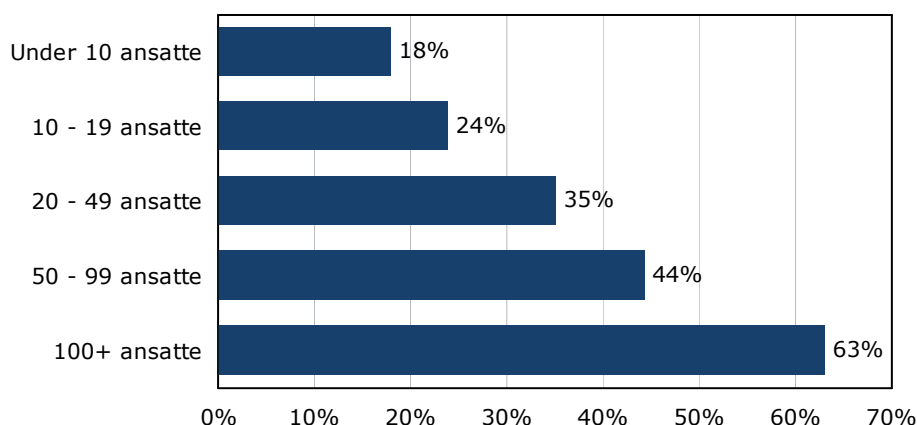
Fordelingen fremgår af figur 4.2 på forudgående side, hvor det ses, at 46 procent af AMU-brugerne i 2006 benyttede AMU for under halvdelen af deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, mens henholdsvis 20 procent og 18 procent benyttede AMU for over halvdelen. 17 procent benyttede ikke AMU for deres ufaglærte medarbejdere, og 21 procent benyttede ikke AMU for deres faglærte medarbejdere.

4.1.1 AMU-brugere 2006

AMU-brug hænger i vid udstrækning sammen med virksomhedens størrelse, medarbejderfordeling og beskæftigelsesområde, hvilket vil blive uddybet i det efterfølgende. Til gengæld har graden af uddannelsesplanlægning (dvs. om der udarbejdes uddannelsesplan for den enkelte medarbejder, og om uddannelse indgår som et fast element i MUS) ikke signifikant betydning for brugen af AMU.

Et klart resultat af undersøgelsen er, at jo flere ansatte i virksomheden, i jo højere grad benyttes AMU. Denne sammenhæng er illustreret i figur 4.3, hvor det ses, at kun 18 procent af virksomhederne med under 10 ansatte benyttede AMU i 2006 mod 63 procent af virksomhederne med over 100 ansatte.

Figur 4.3 Sammenhæng mellem antal ansatte samlet set og brug af AMU i 2006



Anm.: n=985

4.1.2 AMU-brugere 2005/04

De ovenfor beskrevne kendetegn for AMU-brugere 2006 gør sig ikke gældende for AMU-brugere 2005/04 (dvs. brugere, der har benyttet AMU i 2005 og/eller 2004 men *ikke* i 2006), der overordnet må betegnes som en temmelig broget masse.

AMU-brugere 2005/04 adskiller sig fra AMU-brugere 2006 ved at have dårligere kendskab til AMU (dvs. flere "ved ikke" svar) samt at være mere negative i deres vurdering. I besvarelsene indtager de generelt en midterposition med AMU-brugere 2006 og ikke-brugere som de to yderpoler. AMU-brugere 2005/04's tilknytning til AMU er generelt langt svagere end AMU-brugere

2006's, og derfor bør de to brugertyper ansues separat. Dette vil således være tilgangen i det efterfølgende.

4.2 Tilrettelæggelse af AMU

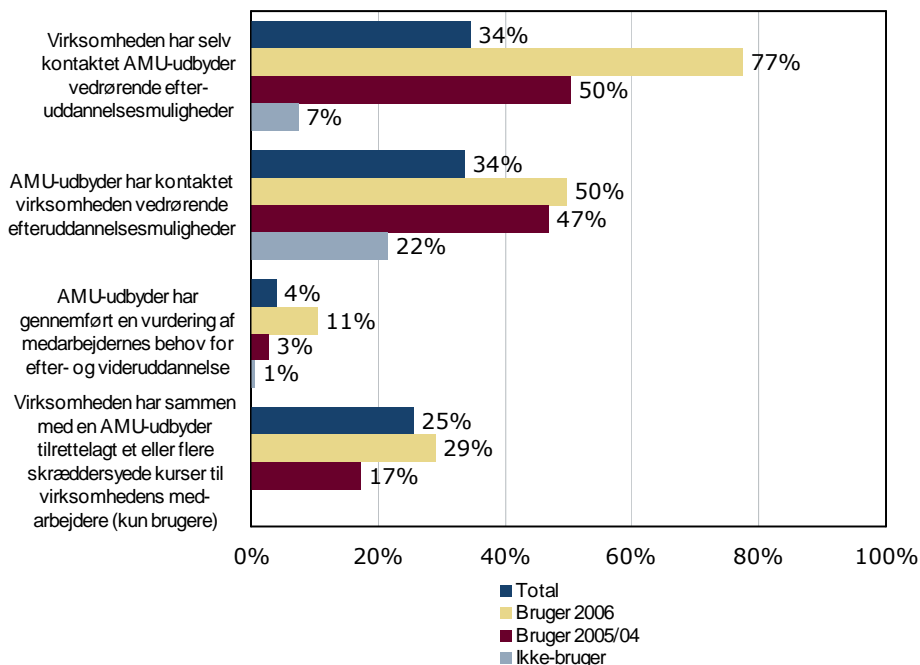
4.2.1 Kontakt med AMU-udbydere og samarbejde med jobcentre

Inden vi redegør for brugernes vurdering af AMU, rettes fokus i dette afsnit først mod virksomhedernes tilrettelæggelse af kursusforløbene. Først ses på virksomhedernes kontaktflade med AMU-udbydere samt samarbejde med jobcentre omkring AMU-brug. Herefter afdækkes AMU-brugernes kendskab til individuel kompetenceafklaring og deres brug heraf.

Som vist i figur 4.6 på næste side har 34 procent af virksomhederne i undersøgelsen kontaktet AMU-udbydere vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, og ligeledes 34 procent er blevet kontaktet af AMU-udbydere. Kun 4 procent har fået lavet en vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse, mens 25 procent (af AMU-brugerne) har tilrettelagt et eller flere skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere i samarbejde med AMU-udbydere.

AMU-brugere har som ventet væsentligt mere kontakt med AMU-udbydere end ikke-brugere. Endvidere er der en positiv monoton sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og kontakthypighed, således at jo større virksomhed, des mere kontakt, jf. figur 3 i bilag 1.

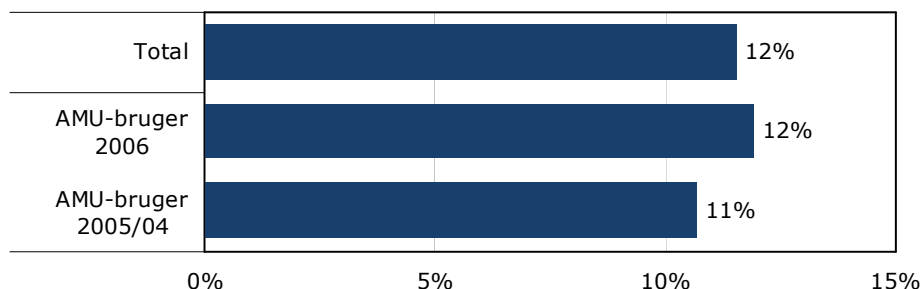
Figur 4.4 Har virksomheden været i kontakt med en eller flere AMU-udbydere inden for de seneste to år i følgende sammenhænge?



Anm.: n=985/493

Kun 12 procent af AMU-brugerne har samarbejde med jobcentre omkring AMU-brug, jf. figur 4.7. Denne andel varierer ikke mellem AMU-brugere 2006 og AMU-brugere 2005/04.

Figur 4.5 Har virksomheden samarbejde med AF/jobcentre omkring brug af AMU til optræning af nye medarbejdere?
(Ja andel)



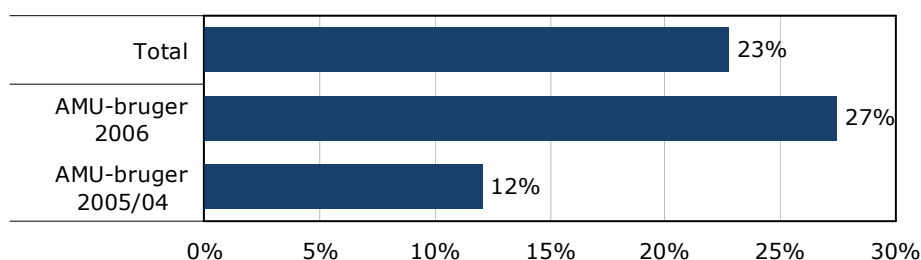
Anm.: n=493

4.2.2 Individuel kompetenceafklaring

Som det fremgår af figur 4.8 herunder, kender 23 procent af AMU-brugerne tilbuddet om individuel kompetenceafklaring. AMU-brugere 2006 har noget bedre kendskab end AMU-brugere 2005/04 (27 procent vs. 12 procent).

Kendskabet til tilbuddet om individuel kompetenceafklaring er generelt større i store virksomheder med over 100 ansatte end i mindre virksomheder med under 100 ansatte, jf. figur 4 i bilag 1.

Figur 4.6 Kender virksomheden tilbuddet om individuel kompetenceafklaring? (Ja andel)

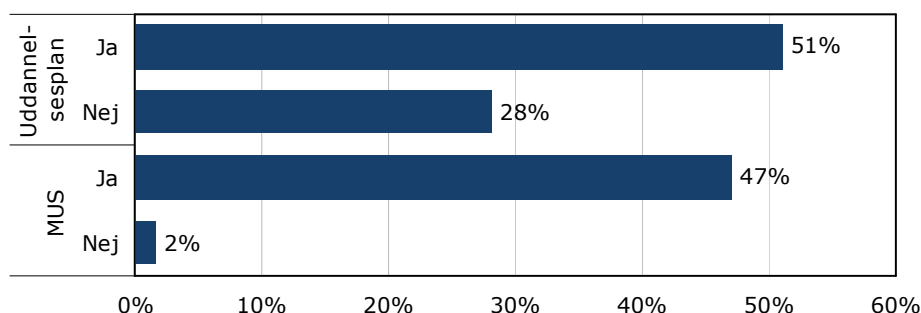


Anm.: n=493

I alt har 42 procent af de virksomheder, der har kendskab til tilbuddet om individuel kompetenceafklaring, gjort brug af tilbuddet (ikke illustreret i figur). Denne andel varierer ikke signifikant mellem AMU-brugere 2006 og AMU-brugere 2005/04, ligesom virksomhedsstørrelse ikke har signifikant betydning for brugsgraden.

Til gengæld viser undersøgelsen, at virksomheder, der udarbejder uddannelsesplaner for deres faglærte medarbejdere, og hvor uddannelse indgår som et fast element i MUS, i højere grad har anvendt individuel kompetenceafklaring end virksomheder, hvor uddannelsesplanlægning for de faglærte medarbejdere er mindre formaliseret, jf. figur 4.9.

Figur 4.7 Har virksomheden anvendt individuel kompetenceafklaring for en eller flere medarbejdere? – Opdelt på uddannelsesplanlægning for faglærte medarbejdere (ja andele)



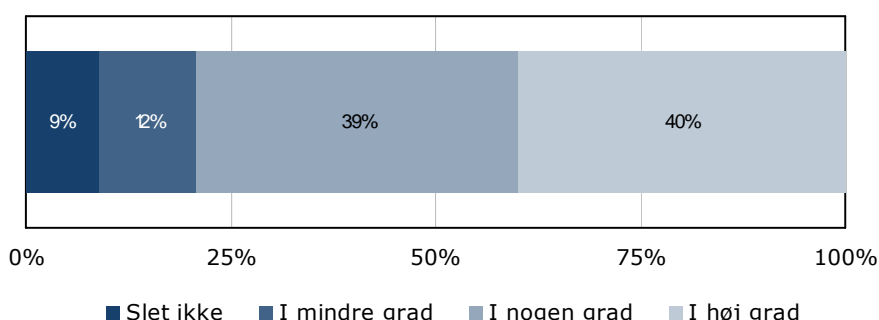
Anm.: n=109. Uddannelsesplan: Udarbejdes der uddannelsesplan for den enkelte (faglærte) medarbejder? MUS: Indgår uddannelse som et fast element i MUS (for faglærte medarbejdere)?

Således har 51 procent af de virksomheder, der udarbejder uddannelsesplaner for deres faglærte medarbejdere, gjort brug af individuel kompetenceafklaring mod kun 28 procent af de virksomheder, der ikke udarbejder uddannelsesplaner. Tilsvarende har 47 procent af de virksomheder, hvor uddannelse indgår som et fast element i MUS-samtalerne med de faglærte medarbejdere, anvendt individuel kompetenceafklaring mod kun 2 procent af de virksomheder, hvor uddannelse ikke indgår som fast element i MUS. Denne sammenhæng kan imidlertid ikke genfindes for ufaglærte medarbejdere.

Brugerne af individuel kompetenceafklaring har generelt en positiv opfattelse af udbyttet. Således mener 40 procent, at det i høj grad har bidraget til en bedre tilrettelæggelse af de pågældende medarbejders efter- og videreuddannelse, og 39 procent mener, at det i nogen grad har bidraget til en bedre tilrettelæggelse, jf. figur 4.10. 21 procent har en negativ opfattelse af udbyttet, idet de i mindre grad (12 procent) eller slet ikke (9 procent) mener, at individuel kompetenceafklaring har været brugbar.

Da forholdsvis få virksomheder har benyttet individuel kompetenceafklaring, er der ikke skelnet mellem AMU-brugere 2006 og AMU-brugere 2005/04.

Figur 4.8 I hvilken grad har individuel kompetenceafklaring bidraget til en bedre tilrettelæggelse af de pågældende medarbejders efter- og videreuddannelse?



Anm.: n=43. Virksomheder, der har besvaret spørgsmålet med "Ved ikke", indgår ikke i figuren.

4.3 Vurdering af AMU

Kapitlet om brug af AMU afsluttes med en afdækning af brugernes oplevelse af AMU-kurserne i afsnit 4.3 efterfulgt af en redegørelse for årsager til ikke-brug i afsnit 4.4.

4.3.1 Behovsdækning

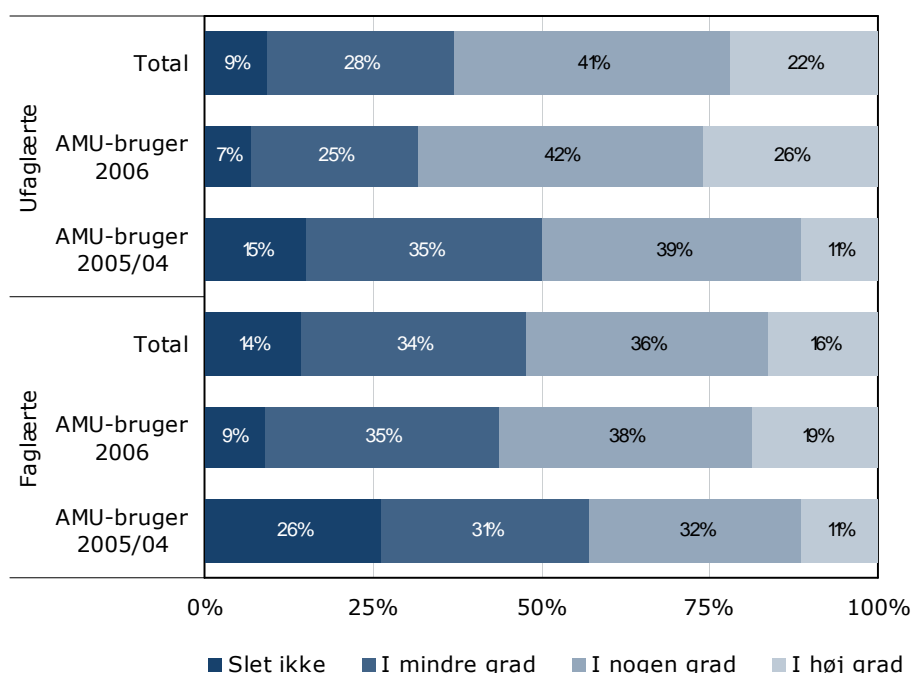
I alt føler 63 procent af AMU-brugerne sig i høj grad (22 procent) eller i nogen grad (41 procent) dækket ind af AMU i forhold til deres ufaglærte medarbejdere, mens 52 procent i høj grad (16 procent) eller i nogen grad (36 procent) føler sig dækket ind af AMU i forhold til deres faglærte medarbejdere. Dette fremgår af figur 4.11 på næste side.

Det betyder omvendt, at henholdsvis 37 procent og 48 procent af brugerne ikke kan få deres efterspørgsel af efter- og videreuddannelse dækket fyldestgørende af AMU. Sidstnævnte gør sig særligt gældende for AMU-brugere 2005/04.

Opfattelsen af AMU's behovsdækning er ikke påvirket af virksomhedsstørrelse. Det vil sige, at små virksomheder og store virksomheder afviger ikke signifikant fra hinanden på spørgsmålet.

Til gengæld er der forskel mellem de forskellige beskæftigelsesområder i opfattelsen af AMU's behovsdækning, jf. figur 5 i bilag 1.

Figur 4.9 I hvilken grad dækker AMU virksomhedens efterspørgsel af efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere?



Anm.: Ufaglærte: n=418; Faglærte: n=457

I forhold til efter- og videreuddannelse for ufaglærte medarbejdere føler virksomheder inden for køkken, hotel mv. samt bygge/anlæg og industri sig bedst dækket ind med henholdsvis 79 procent og 76 procent, der mener, at AMU i høj grad eller i nogen grad dækker deres behov.

I forhold til efter- og videreuddannelse for faglærte medarbejdere føler virksomheder inden for træindustri og bygge/anlæg og industri sig bedst dækket ind med henholdsvis 75 procent og 64 procent, der mener, at AMU i høj grad eller i nogen grad dækker deres behov.

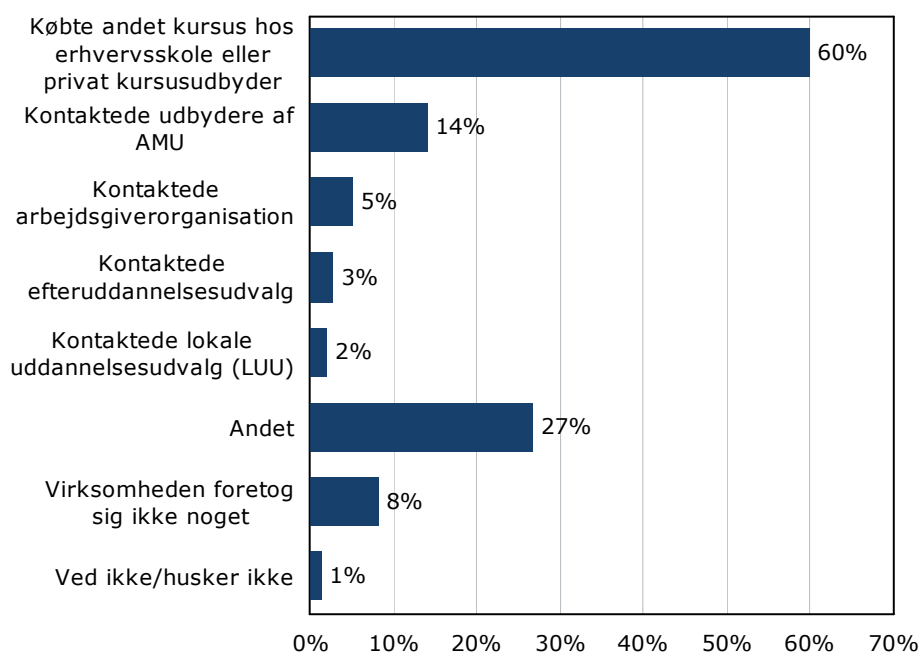
Det skal bemærkes, at der er forholdsvis få respondenter inden for flere af beskæftigelsesområderne, og de eksakte procentandele er derfor omgærdet med rimelig stor statistisk usikkerhed. Det betyder, at ikke alle indbyrdes forskelle er signifikante, men overordnet er der en signifikant forskel i opfattelsen af AMU's behovsdækning på tværs af beskæftigelsesområder.

I alt har 31 procent af AMU-brugerne inden for de seneste to år haft et konkret behov for efter- og videreuddannelse, der ikke kunne dækkes af AMU-systemet (ikke illustreret i figur). Det gælder særligt for store virksomheder med over 50 ansatte, hvor 45 procent har haft et behov, der ikke kunne dækkes, mod kun 18 procent af virksomhederne med under 10 ansatte, jf. figur 6 i bilag 1. Dette har dog ikke smittet af på den overordnede vurdering af AMU's behovsdækning, hvor virksomhedsstørrelse som nævnt ovenfor ikke har signifikant betydning.

Det er især virksomheder inden for anden industri, handel, administration, kommunikation og ledelse samt serviceerhverv, der har oplevet et konkret behov, der ikke kunne dækkes af AMU-systemet, jf. figur 7 i bilag 1. Dette har delvist slået igennem på virksomhedernes overordnede opfattelse af AMU's behovsdækning.

Flertallet af de virksomheder, der har oplevet, at et konkret behov for efter- og videreuddannelse ikke kunne dækkes af AMU-systemet, købte et kursus hos en anden leverandør i stedet (60 procent), jf. figur 4.12. Det hyppigst nævnte andet svar er, at virksomheden selv arrangerede et kursus.

Figur 4.10 Hvad gjorde virksomheden, da I oplevede, at et konkret behov for efter- og videreuddannelse af ufaglærte og faglærte ikke kunne dækkes af AMU-systemet?



Anm.: n=154

4.3.2 Vurdering af specifikke forhold ved AMU

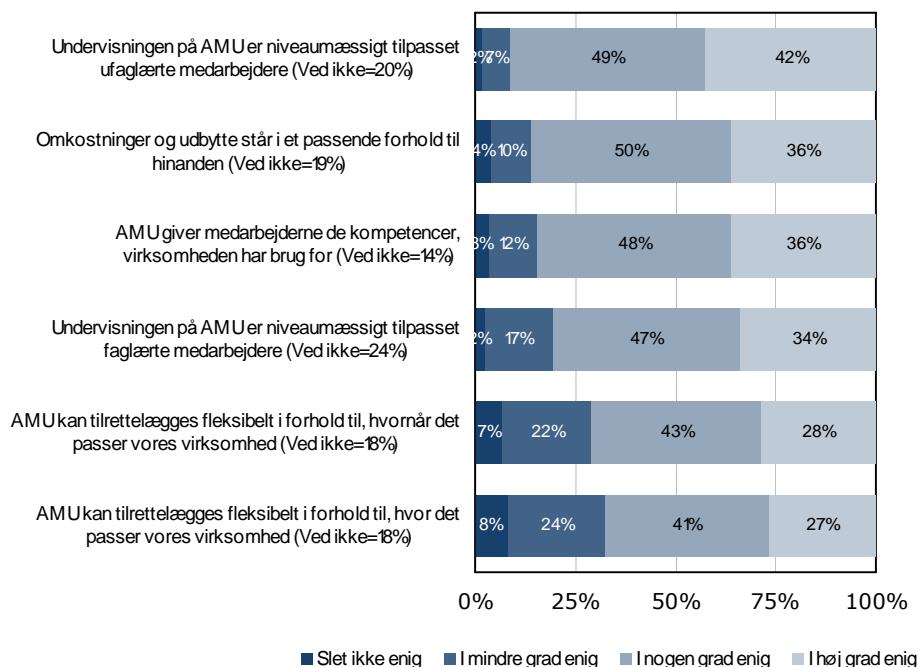
I kapitel 3 blev brugernes opfattelse af AMU kort skitseret og sammenholdt med deres vurdering af andre kursustilbud. I dette afsnit dykkes lidt mere ned i besvarelserne vedrørende AMU. Det skal bemærkes, at brugere i denne sammenhæng er virksomheder, der i spørgsmål 4 angav, at de ofte, nogle gange eller sjældent benytter AMU for deres ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere.

Som det fremgår af figur 4.13 på næste side, er mellem 68 procent og 91 procent i høj grad eller i nogen grad enige i, at undervisningen på AMU er niveaumæssigt tilpasset henholdsvis ufaglærte (91 procent) og faglærte (81 procent) medarbejdere; at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden (86 procent); at AMU giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for (85 procent); at AMU kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden (71 procent); og at AMU kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden (68 procent). Heraf er mellem 27 procent og 42 procent i høj grad enige. Mellem 2 procent og 8 procent er slet ikke enige i de respektive forhold.

De forhold ved AMU, der scorer lavest, er graden af fleksibilitet i tilrettelæggelsen i forhold til tid og sted.

Det skal bemærkes, at mellem 14 procent og 24 procent har svaret "ved ikke" på de respektive spørgsmål om AMU.

Figur 4.11 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold vedrørende AMU?



Anm. 370 ≤ n ≤ 516

Nedbrudt på baggrund viser undersøgelsen, at virksomhedsstørrelse ikke har signifikant betydning for vurderingen af AMU.

Beskæftigelsesområde har signifikant betydning for vurderingen af fleksibilitet, hvor virksomheder inden for serviceerhverv og træindustri generelt fremstår som de mest positive, jf. figur 8 og figur 9 i bilag 1. Igen skal der dog påpeges en vis usikkerhed på procentfordelingen på grund af forholdsvis få respondenter inden for flere af beskæftigelsesområderne. Beskæftigelsesområde har ikke signifikant betydning for vurderingen af de øvrige forhold ved AMU.

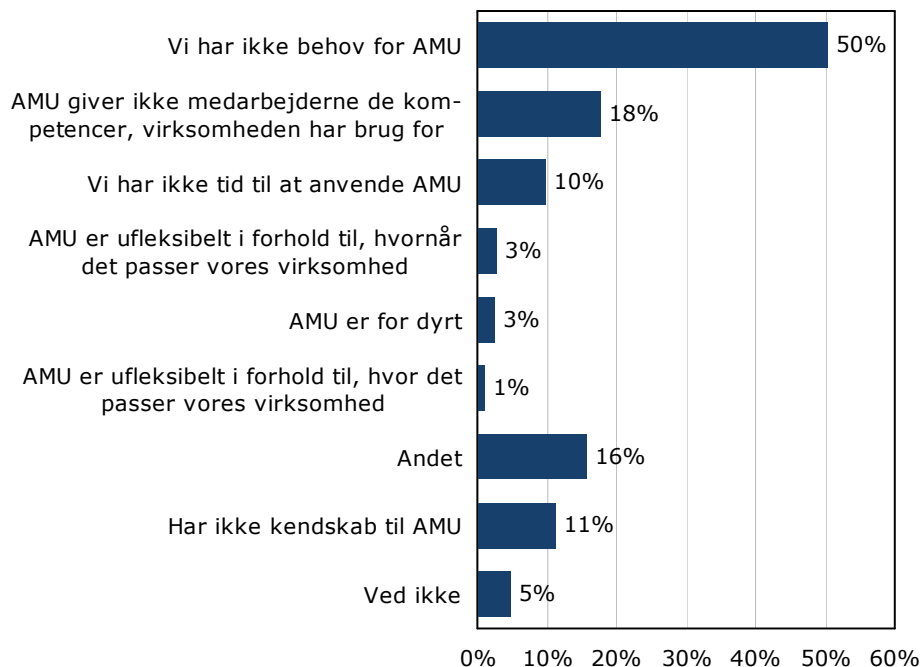
4.4 Årsager til ikke-brug

Som afslutning på kapitlet om AMU vil årsagerne til ikke-brug blive belyst lidt nærmere end i den indledningsvise skitsering i kapitel 3. Blandt andet vil vi se på, om ikke-brugerne har særlige baggrundskarakteristika. I denne sammenhæng er ikke-brugere defineret som de virksomheder, der i spørgsmål 4 angav, at de aldrig benytter AMU for deres ufaglærte og/eller faglærte medarbejdere.

I figur 4.14 er ikke-brugernes begrundelser for ikke at anvende AMU vist. Som allerede nævnt i kapitel 3 er den primære årsag, at virksomheden ikke har behov. Denne begrundelse gives af 50 procent af virksomhederne og varierer ikke på tværs af virksomhedsstørrelse.

Til gengæld angiver virksomheder inden for træindustri og køkken, hotel mv. i højere grad end virksomheder inden for øvrige beskæftigelsesområder, at de ikke har behov for AMU, jf. figur 10 i bilag 1. Igen skal der påpeges stor usikkerhed på den præcise procentfordeling på grund af få respondenter inden for flere af grupperne.

Figur 4.12 Hvad er årsagen til, at virksomheden ikke anvender AMU?



Anm. n=484

Den næsthøypigste årsag til ikke at anvende AMU er, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, virksomheden har brug for. Dette gør sig i

højere grad gældende for større virksomheder end for mindre virksomheder, jf. figur 11 i bilag 1.

Som andet svar angiver ikke-brugerne primært, at de ikke finder AMU relevant for virksomheden, eller at AMU efter deres opfattelse ikke udbyder kurser inden for deres branche.

11 procent af ikke-brugerne begrundes deres ikke-brug med, at de ikke har kendskab til AMU. Dette svarer til i alt 49 virksomheder eller 5 procent af alle virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen. Andelen af virksomheder, der ikke har kendskab til AMU, er for få til, at det giver mening at nedbryde dem på baggrund.

5. Barrierer for anvendelse af AMU

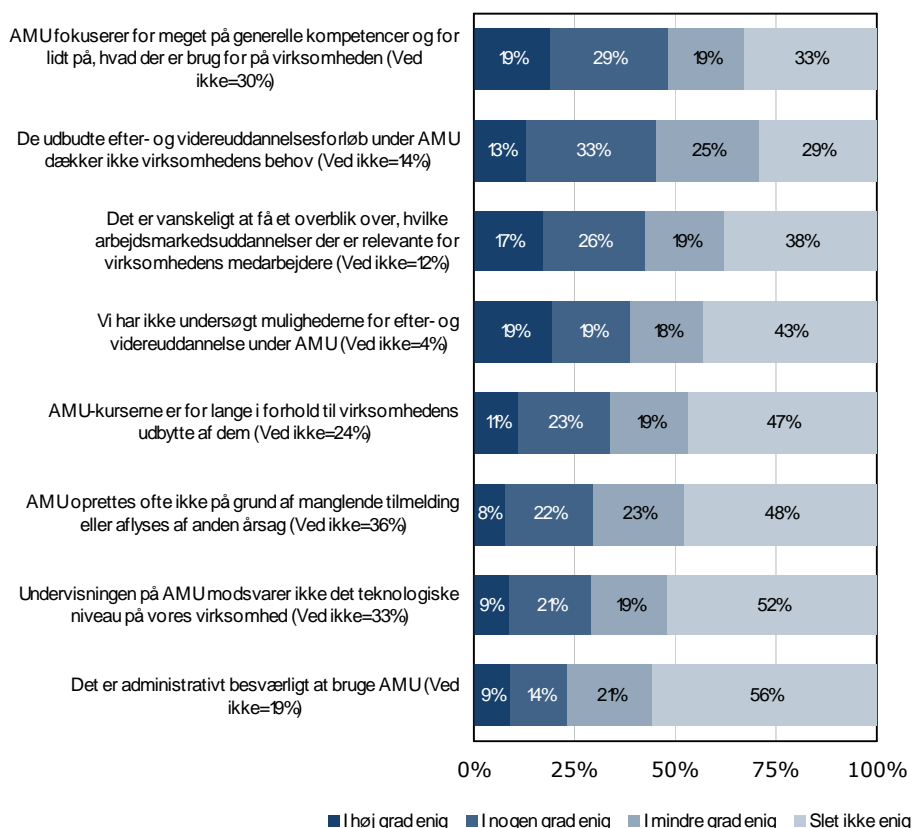
Som afslutning på undersøgelsen er virksomhederne blev spurgt om graden af deres enighed med en række konstruerede påstande om AMU, der kan belyse eventuelle barrierer for AMU-brug. Spørgsmålene er stillet til både AMU-brugere og ikke-brugere, men ikke-brugerne har dog haft vanskeligt ved at tage stilling til en stor del af påstandene på grund af manglende specifikt kendskab. I det nedenstående vil AMU-brugere og ikke-brugere blive behandlet separat.

5.1 Barrierer for AMU-brugere

For brugere er den største anke mod AMU, at uddannelsesforløbene fokuserer for meget på generelle kompetencer og for lidt på, hvad der er brug for i virksomheden, samt at de udbudte efter- og videreuddannelsesforløb ikke dækker virksomhedens behov. Henholdsvis 48 procent og 46 procent er i høj grad eller i nogen grad enige i disse påstande, jf. figur 5.1.

Der er ligeledes forholdsvis mange brugere (43 procent), der i høj grad eller i nogen grad mener, at det er vanskeligt at få overblik over, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der er relevante for dem.

Figur 5.1 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold? - Brugere



Anm. 320 ≤ n ≤ 472. "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

39 procent af AMU-brugerne er i høj grad eller i nogen grad enige i, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, og 34 procent mener i høj grad eller i nogen grad, at AMU-kurserne er for lange i forhold til virksomhedens udbytte af dem.

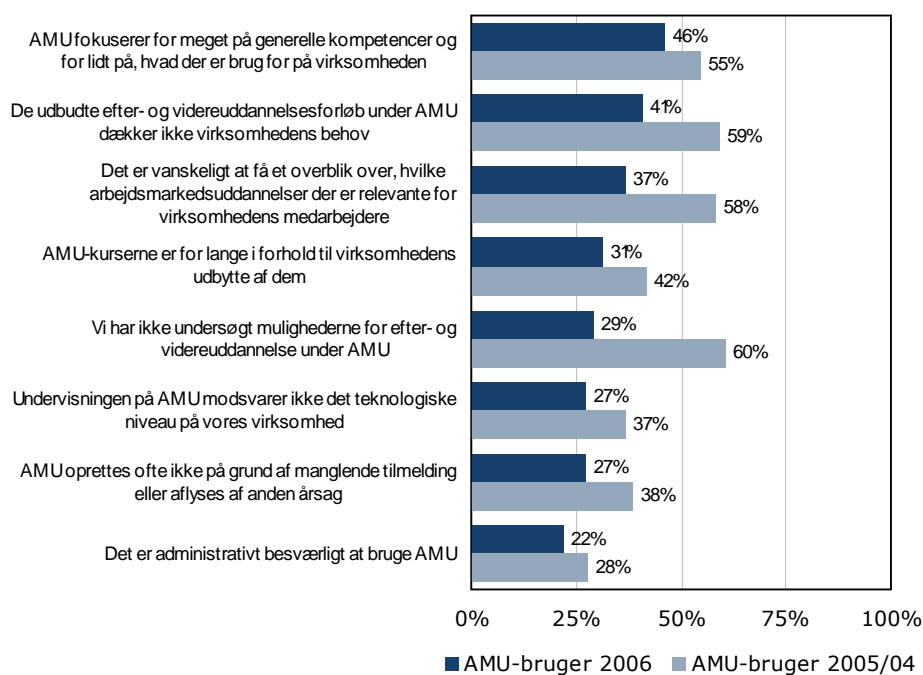
Færrest er i høj grad eller i nogen grad enige i påstandene om, at det er administrativt besværligt at bruge AMU (23 procent), at undervisningen på AMU ikke modsvarer virksomhedens teknologiske niveau (29 procent), samt at AMU ofte ikke oprettes på grund af manglende tilmelding eller aflyses af anden årsag (30 procent).

Mellem 12 og 36 procent har svaret "ved ikke" på de forskellige barrierespørgsmål (når der ses bort fra spørgsmålet om virksomhedernes egen undersøgelse af mulighederne), hvilket viser, at mange af virksomhedernes detailviden om AMU er begrænset.

Skelnes mellem AMU-brugere 2006 og AMU-brugere 2005/04 viser figur 5.2, at sidstnævnte gruppe i noget højere grad end førstnævnte gruppe oplever barrierer for AMU-brug.

Figur 5.2 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold? – Opdelt på brugertype

(Andel, der har svaret "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig")



Anm. Brugere 2006: 256 ≤ n ≤ 342; Brugere 2005/04: 64 ≤ n ≤ 130. "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

Der kan kun identificeres begrænsede signifikante baggrundsforskelle på de forskellige barrierespørgsmål.

Undersøgelsen viser, at små virksomheder i mindre grad end store virksomheder har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU. Samtidig fremgår det, at store virksomheder i højere grad end små virksomheder finder det administrativt besværligt at bruge AMU. Grænsen går ved 100 ansatte, og når en virksomhed overskrider denne størrelse, ser

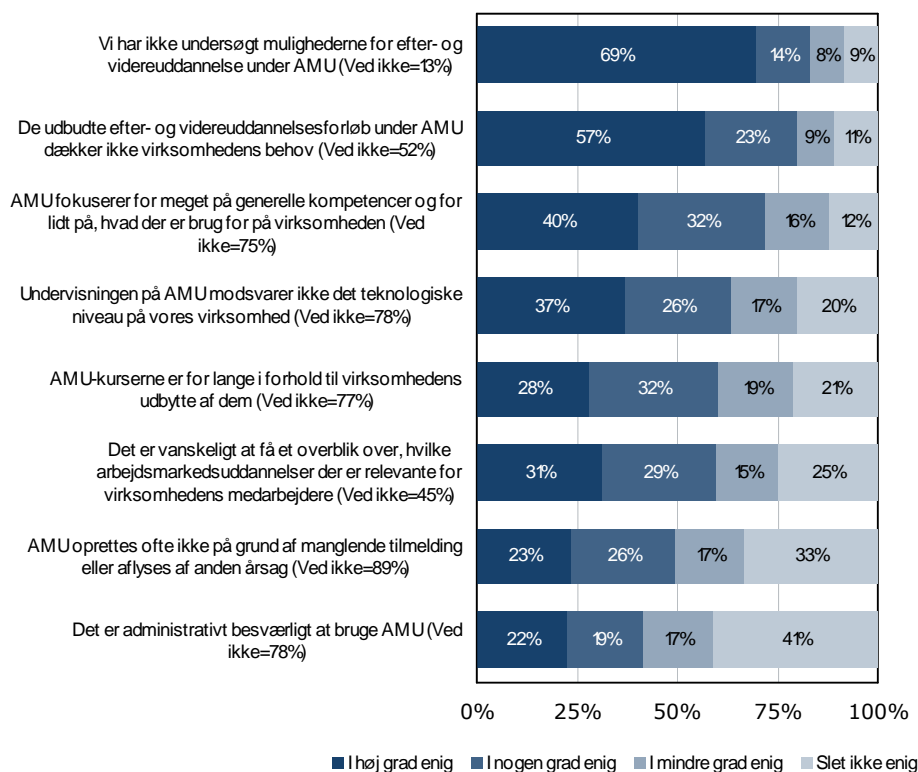
det ud til, at den pålægges nogle administrative byrder, som mindre virksomheder ikke er underlagt. Den præcise svarfordeling på de to barrierespørgsmål, hvor virksomhedsstørrelse har signifikant betydning, er vist i figur 12 i bilag 1.

Opdelt på beskæftigelsesområde fremstår der at være visse forskelle på de forskellige barrierespørgsmål, men på grund af forholdsvis få respondenter inden for flere af beskæftigelsesområderne er langt hovedparten af forskellene insignifikante. På spørgsmålet om AMU-kursernes længde i forhold til udbytte skiller virksomheder inden for bygge/anlæg og industri sig dog ud som signifikant mere negative end virksomheder inden for de øvrige beskæftigelsesområder set under ét.

5.2 Barrierer for ikke-brugere

Ikke-brugerne er kendetegnet ved, at de generelt har meget lidt viden om AMU, hvilket dels kommer til udtryk ved, at 83 procent i høj grad eller i nogen grad er enige i, at de ikke har undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU, og dels kommer til udtryk ved, at mellem 45 procent og 89 procent har svaret "ved ikke" på de respektive barrierespørgsmål (når der ses bort fra spørgsmålet om virksomhedernes egen undersøgelse af mulighederne), jf. figur 5.3.

Figur 5.3 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold – Ikke-brugere



Anm. 58 ≤ n ≤ 434. "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

De ikke-brugere, der har taget stilling til barrierespørgsmålene, giver generelt udtryk for rimeligt store barrierer for AMU-brug. Således angiver mellem 42 procent og 83 procent, at de i høj grad eller i nogen grad er enige i de konstruerede påstande.

6. Yderligere kommentarer

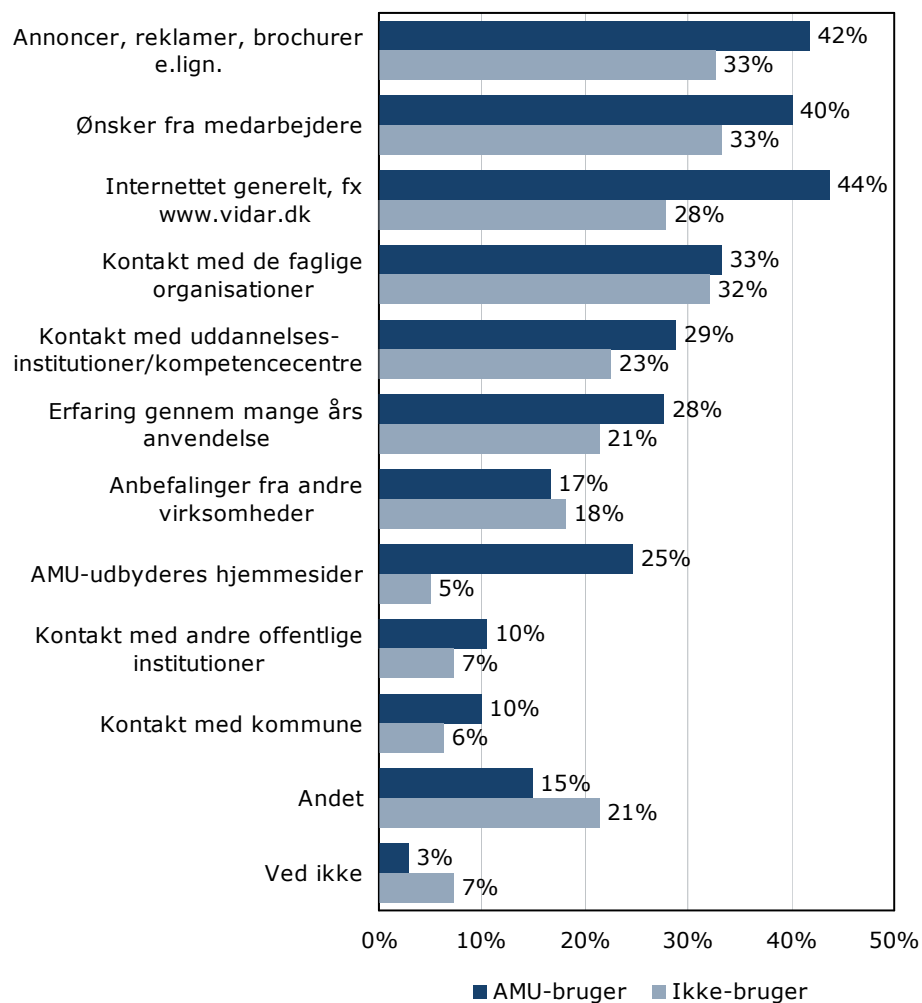
I alt har 135 respondenter valgt at gøre brug af muligheden for at komme med yderligere kommentarer til undersøgelsen og til AMU generelt i spørgsmål 23. Mange er kommet med konkrete forslag til forbedringer, men der er ligeledes nogle stykker, der har benyttet kommentarfeltet til at give en positiv tilkendegivelse om AMU. De fremhæver deres tilfredshed med samarbejdet og kurserne og udtrykker stor begejstring for, at der eksisterer et offentligt tilbud.

De negative kommentarer udgør 40 procent af alle kommentarer svarende til, at 5 procent af virksomhederne i undersøgelsen er kommet med negativ kritik. Heriblandt er der mange, der efterlyser større fleksibilitet, samt påpeger, at AMU er for administrativt besværligt. Dette gør sig både gældende for AMU-brugere og ikke-brugere. Derudover nævner flere, at AMU-kurserne er for lange, og at medarbejderne ikke får det ønskede udbytte ud af kurserne. Ydermere efterspørger et par stykker mere koncentrerede og flere lokale kurser.

En stor andel af kommentarerne går derudover på, at AMU skal gøres mere synlig. Desuden efterspørger, at AMU-udbydere i højere grad lytter til virksomhederne og tilpasser kursusudbuddet efter de konkrete uddannelsesbehov. Mange af de deltagende virksomheder er interesserede i at finde ud af, hvad AMU kan tilbyde og udtrykker ærgrelse over, at de endnu ikke er blevet kontaktet af en AMU-udbyder. Dette gør sig især gældende for ikke-brugere, som gerne ser, at AMU-udbydere bliver mere opsøgende. Virksomhedernes åbne kommentarer indikerer således et behov for en større informationsindsats.

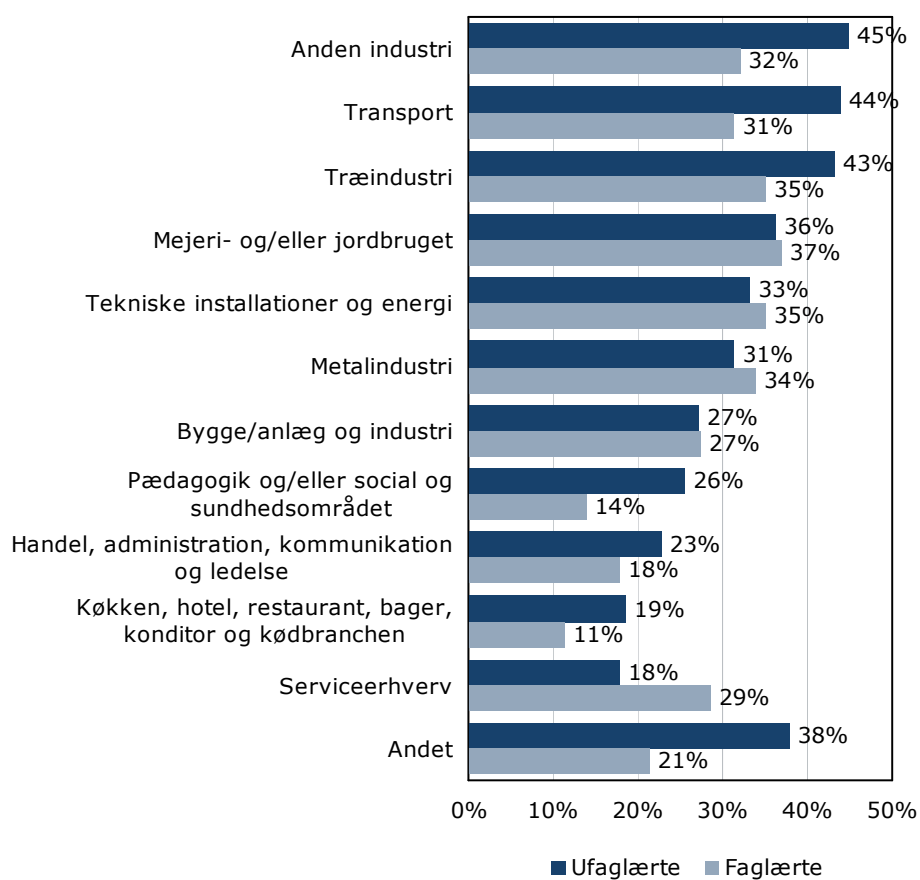
Bilag 1: Bilagsfigurer

Figur 1 Hvorfra indhenter virksomheden sin viden om muligheder for efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere? – Opdelt på brugertype



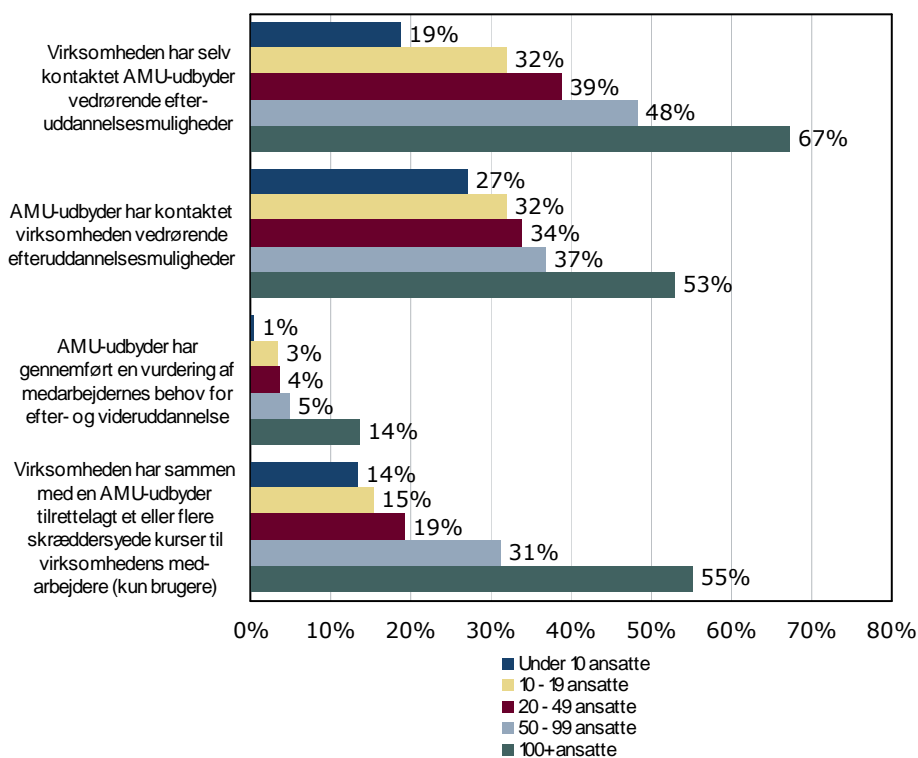
Anm.: AMU-bruger: n= 493; Ikke-bruger: n=492

Figur 2 Brug af AMU i 2006 for hhv. ufaglærte og faglærte medarbejdere – Opdelt på beskæftigelsesområde



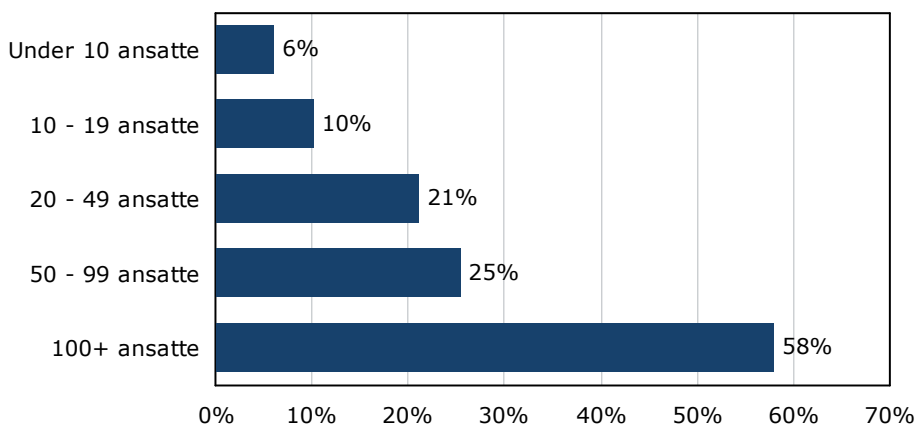
Anm.: Ufaglærte: n=743; Faglærte: n=903

Figur 3 Har virksomheden været i kontakt med en eller flere AMU-udbydere inden for de seneste to år i følgende sammenhænge? – Opdelt på virksomhedsstørrelse



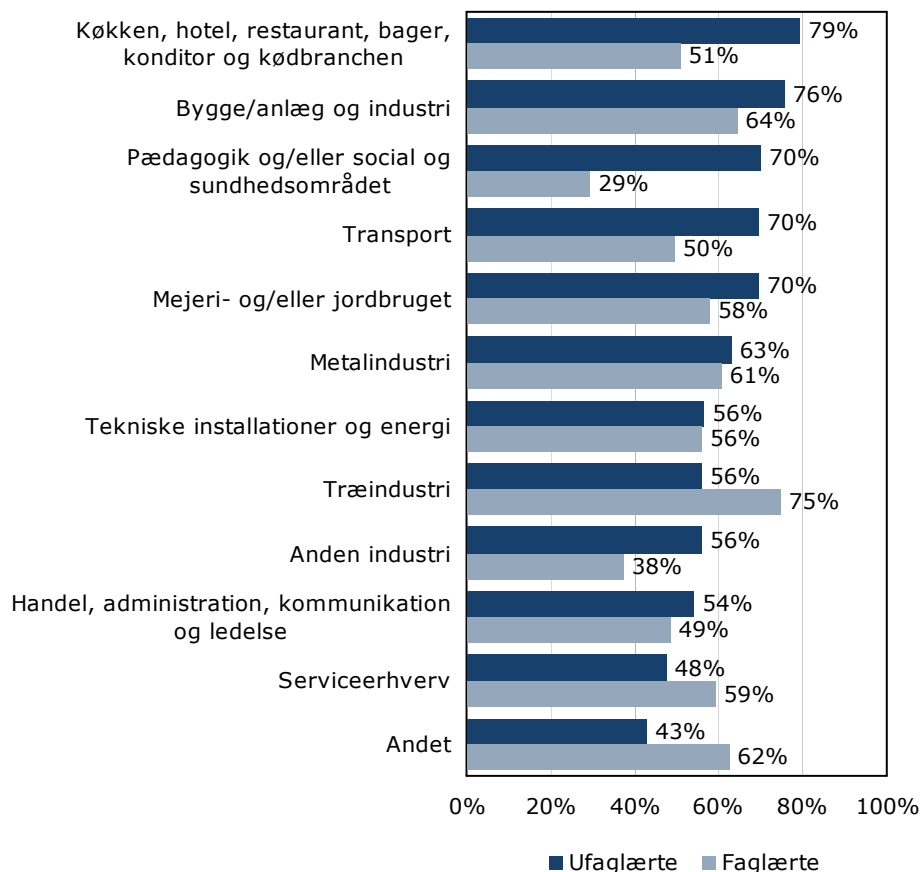
Anm.: n=985/493

Figur 4 Kender virksomheden tilbuddet om individuel kompetenceafklaring? – Opdelt på virksomhedsstørrelse (Ja andel)



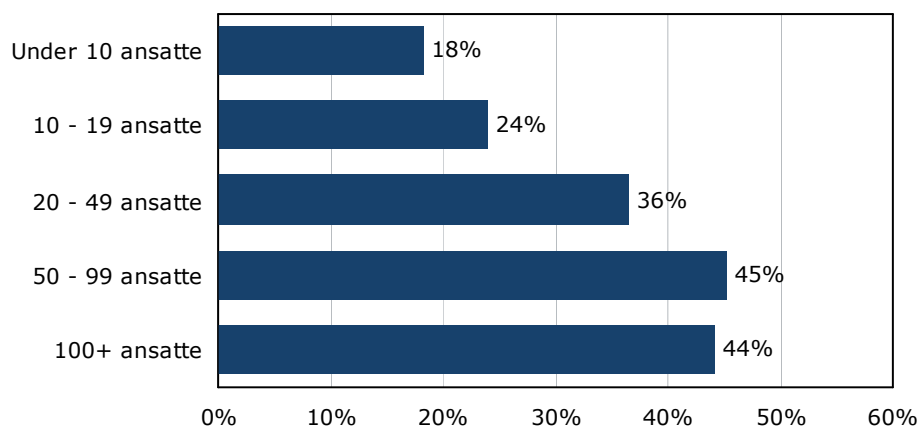
Anm.: n=493

Figur 5 I hvilken grad dækker AMU virksomhedens efterspørgsel af efter- og videreuddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere? – Opdelt på beskæftigelsesområde
(Andel, der har svaret "I høj grad" eller "I nogen grad")



Anm.: Ufaglærte: n=418; Faglærte: n=457

Figur 6 Har virksomheden inden for de sidste to år oplevet et konkret behov for efter- og videreuddannelse af ufaglærte og faglærte, der ikke kunne dækkes af AMU-systemet? – Opdelt på virksomhedsstørrelse (Ja andel)



Anm.: n=493

Figur 7 Har virksomheden inden for de sidste to år oplevet et konkret behov for efter- og videreuddannelse af ufaglærte og faglærte, der ikke kunne dækkes af AMU-systemet? – Opdelt på beskæftigelsesområde (Ja andel)



Anm.: Ufaglærte: n=418; Faglærte: n=457

Figur 8 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold vedrørende AMU?: "AMU kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvornår det passer virksomheden" – Opdelt på beskæftigelsesområde

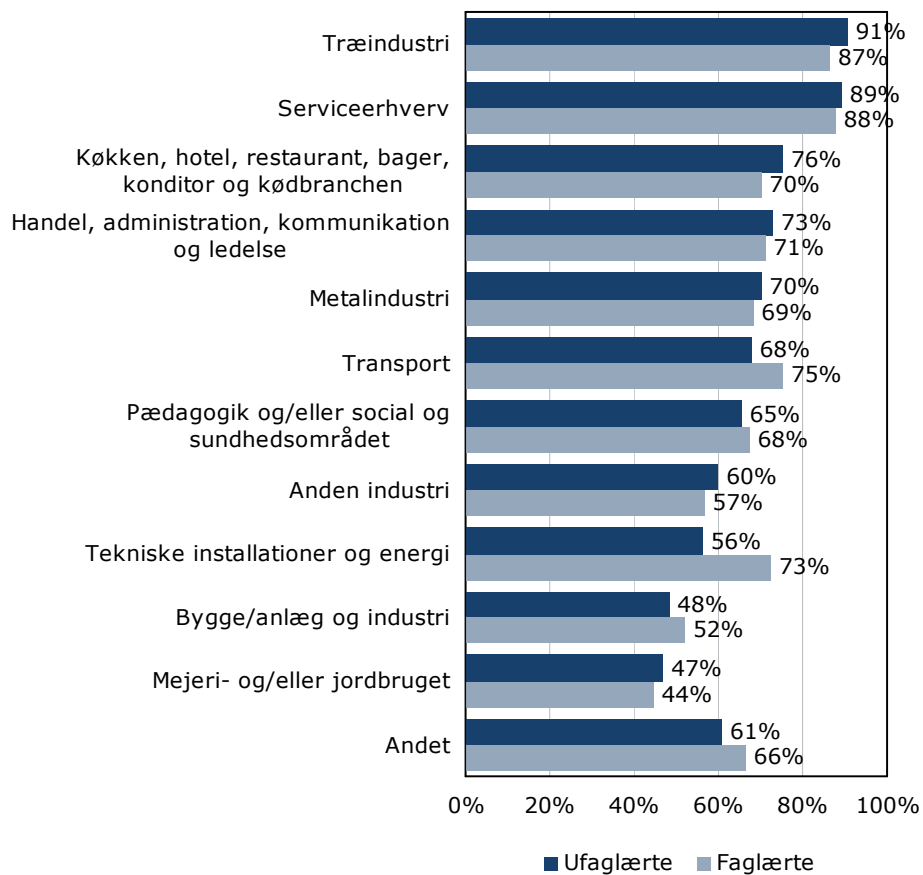
(Andel, der har svaret "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig")



Anm.: Ufaglærte: n=413; Faglærte: n=459. "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

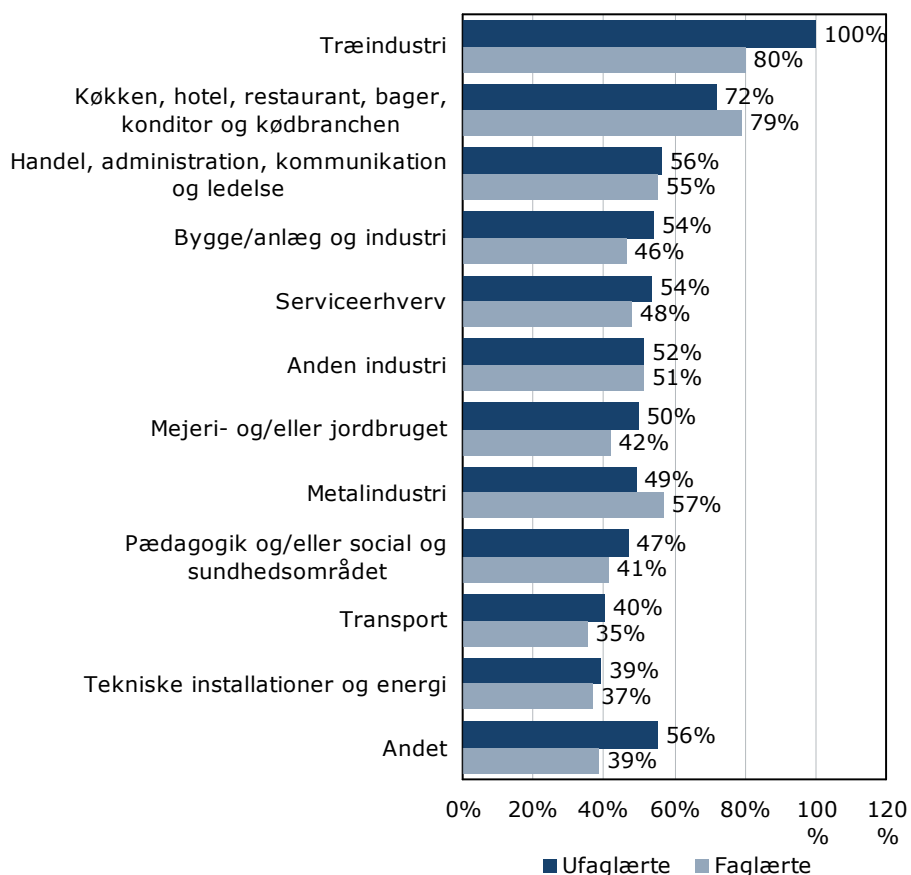
Figur 9 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold vedrørende AMU?: "AMU kan tilrettelægges fleksibelt i forhold til, hvor det passer virksomheden" – Opdelt på beskæftigelsesområde

(Andel, der har svaret "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig")



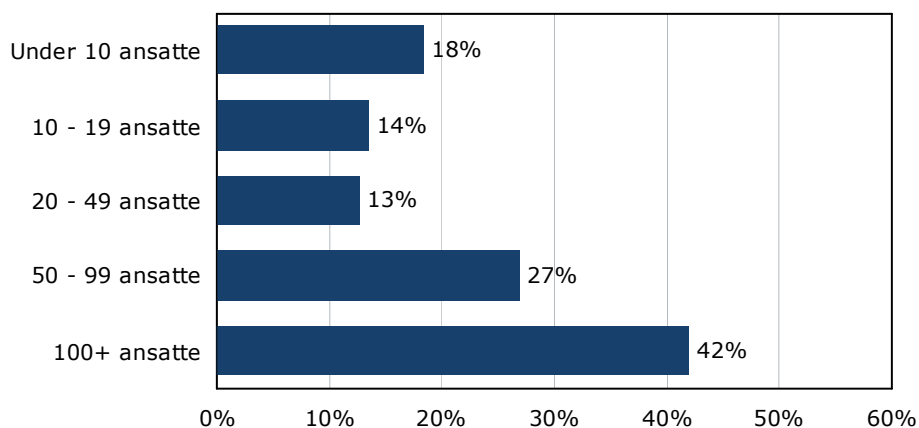
Anm.: Ufaglærte: n=411; Faglærte: n=460. "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

Figur 10 Hvad er årsagen til, at virksomheden ikke anvender AMU for henholdsvis ufaglærte og faglærte medarbejdere?: "Vi har ikke behov" – Opdelt på beskæftigelsesområde



Anm.: Ufaglærte: n=286; Faglærte: n=400

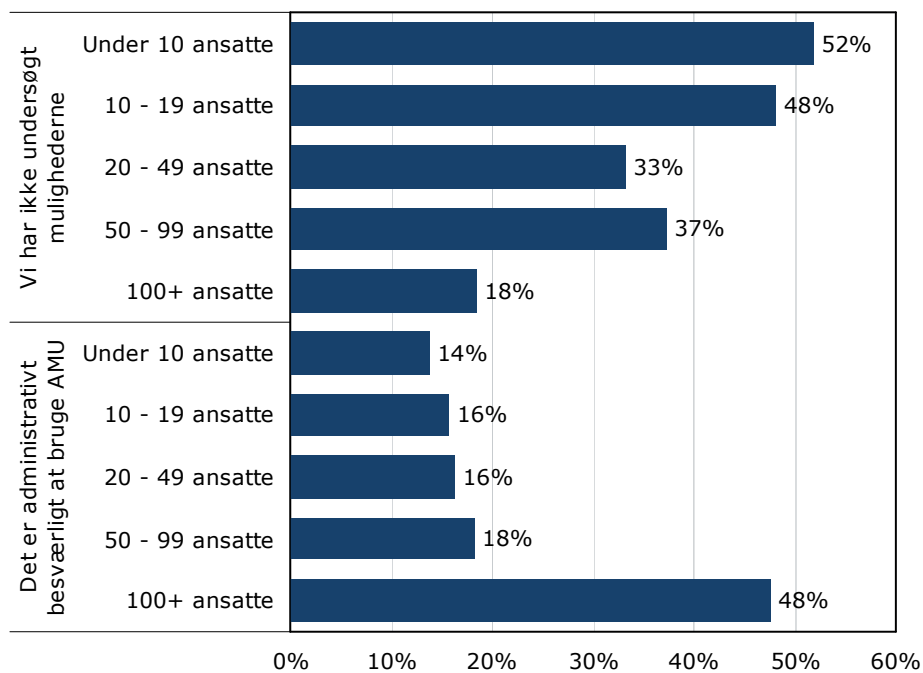
Figur 11 Hvad er årsagen til, at virksomheden ikke anvender AMU?: "AMU giver ikke medarbejderne de nødvendige kompetencer" – Opdelt på virksomhedsstørrelse



Anm.: n=484

Figur 12 I hvilken grad er virksomheden enig eller uenig i følgende forhold? – Opdelt på virksomhedsstørrelse

(Andel, der har svaret "I høj grad enig" eller "I nogen grad enig")



Anm.: Vi har ikke undersøgt mulighederne for efter- og videreuddannelse under AMU: n=472;
Det er administrativt besværligt at bruge AMU: n= 410. "Ved ikke" svar indgår ikke i figuren.

Bilag 2: Metodeafsnit

I dette afsnit vil kvaliteten af de indsamlede data blive kontrolleret. En høj datakvalitet er en forudsætning for, at resultaterne fra analyserne kan bruges til at udtale sig om de danske virksomheder som helhed.

Undersøgelsens målgruppe

Undersøgelsens målgruppe er alle danske virksomheder med fem eller flere ansatte. I tabel 1 og tabel 2 er vist en opgørelse over antallet af danske virksomheder inden for målgruppen fordelt på antal ansatte og branche.

I alt blev 2.419 virksomheder udtrukket til at deltage i undersøgelsen, jf. opgørelsen over bruttostikprøven. Virksomhederne er udtrukket fra Købmandsstandens Oplysningsbureaus CD-DIRECT base. Denne database er valgt ud fra løbende vurderinger af databasens kvalitet med hensyn til antallet af detailoplysninger og opdateringsgraden af de tilgængelige oplysninger.

Tabel 1 Population og bruttostikprøve fordelt på antal ansatte

Antal ansatte	Population		Bruttostikprøve		Gennemførte interview, uvægtet	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
5 - 9 ansatte	21.826	48%	919	38%	366	37%
10 - 19 ansatte	12.309	27%	749	31%	313	32%
20 ansatte eller derover	11.485	25%	751	31%	306	31%
I alt	45.620		2.419		985	

Kilde: Danmarks Statistik, Specialudtræk 2007

Tabel 2 Population og bruttostikprøve fordelt på brancher

Branche	Population		Bruttostikprøve		Gennemførte interview, uvægtet	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	1.472	3%	213	9%	87	9%
Industri	6.905	15%	363	15%	151	15%
Energi- og vandforsyning	149	0%	149	7%	75	8%
Bygge og anlæg	6.575	14%	327	13%	130	13%
Handel, hotel og restaurations	12.693	28%	448	18%	175	18%
Transport, post og tele	2.840	6%	219	9%	84	9%
Finansiering og forretnings-service	6.657	15%	321	13%	125	13%
Offentlige og personlige tjenester	8.285	18%	379	16%	158	16%
Uoplyst aktivitet	44	0%	*	*	*	*
I alt	45.620		2.419		985	

Kilde: Danmarks Statistik, specialudtræk 2007

* Ikke inkluderet i undersøgelsen

For at sikre en tilstrækkelig repræsentation af virksomheder fra alle brancher og med såvel store som små virksomheder, er der udtrukket en stratificeret stikprøve dog med en overrepræsentation af de små strata og en underrepræsentation af de store strata af hensyn til den videre databehandling.

Graden af overrepræsentation og underrepræsentation kommer til udtryk som forskellen mellem fordelingen af hver størrelsesgruppe og branche i henholdsvis populationen og bruttostikprøven.

Helt præcist er følgende strata bevidst overrepræsenterede i stikprøven:

- Landbrug, fiskeri, råstofudvikling (alle tre størrelsesgrupper)
- Energi- og vandforsyning (alle tre størrelsesgrupper)
- Transport, post og tele (alle tre størrelsesgrupper)
- Bygge og anlæg (20+ ansatte)

Omvendt er følgende strata bevidst underrepræsenterede

- Handel, hotel og restauration (5-9 ansatte og 10-19 ansatte)
- Offentlige og personlige tjenester (5-9 ansatte)
- Finansiering og forretningsservice (5-9 ansatte)
- Bygge og anlæg (5-9 ansatte)

De små strata er overrepræsenterede i undersøgelsen for at skabe tilstrækkelig statistisk sikkerhed på resultaterne for de pågældende grupper. For at kunne fastholde n på de tilstræbte omkring 1.000 interview er overrepræsentationen udlignet ved en tilsvarende underrepræsentation af de store strata, hvor der er stor statistisk sikkerhed på resultaterne.

I sidste kolonne af tabel 1 og 2 er vist fordelingen af gennemførte interview på virksomhedsstørrelse og branche. Som det ses, er der meget stor overensstemmelse mellem fordelingen af hver størrelsesgruppe og branche i bruttostikprøven og i de gennemførte interview, hvilket viser, at de uvægtede data i høj grad er repræsentative i forhold til bruttostikprøven. Yderligere betragtninger om undersøgelsens repræsentativitet vil følge i sidste del af metodeafsnittet.

Dataindsamlingen

Undersøgelsen er gennemført som en kombination af internetbesvarelser og telefoninterview. Rambøll Managements erfaringer viser, at en kombination af disse to metoder giver en højere svarprocent, idet nogle respondenter helst vil svare via telefon, mens andre foretrækker at deltage via internettet.

Rambøll Management har et integreret system til indsamling af telefoninterview og internetinterview, hvilket betyder, at spring i spørgeskemaet håndteres nøjagtig ens. Respondenterne bliver således præsenteret for de samme spørgsmål, uanset om de bliver interviewet via telefon, eller om de selv udfylder skemaet via internettet. Der er derfor ikke noget metodisk problem i at kombinere de to indsamlingsmetoder.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 5. april til 2. maj 2007. Den 4. april blev der sendt et brev ud til de 2.200 virksomheder, som i første omgang var udvalgt til at deltage i undersøgelsen. De resterende 243 breve blev sendt ud midt i dataindsamlingsperioden for at sikre gennemførelsen af ca. 1.000 interview. Brevet blev sendt til den personaleansvarlige i virksomheden og indeholdt en beskrivelse af den aktuelle undersøgelse samt et indi-

viduelt internet-link og en opfordring til at besvare spørgeskemaet elektronisk over internettet.

De virksomheder, som ikke selv besvarede spørgeskemaet via internettet, blev ringet op i perioden 16. april til 2. maj 2007 med henblik på gennemførelse af et telefoninterview eller alternativt at aftale en dato for, hvornår respondenterne skulle besvare spørgeskemaet over internettet. Datoen blev lagret i interviewsystemet, og havde respondenterne ikke svaret inden svarfristens udløb, blev vedkommende ringet op igen umiddelbart herefter.

For de virksomheder, som ikke ønskede eller ikke havde mulighed for at svare over internettet, blev interviewet gennemført over telefonen. Den telefoniske opfølgning er gennemført på hverdage i tidsrummet kl. 9.00 til 17.00. Telefoninterviewene er gennemført ved hjælp af CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), hvor hver interviewer sidder ved en PC og indtaster respondenternes svar direkte.

Spørgsmålene viser sig ét efter ét på skærmen, idet programmet sørger for, at den enkelte respondent ledes rigtigt gennem spørgeskemaet. Computeren administrerer således spring i spørgeskemaet, som er betinget af de svar, der bliver givet. Dvs. hvis en respondent fx har svaret, at de ikke har ufaglærte medarbejdere, sørger programmet for, at denne virksomhed udelukkende får spørgsmål vedrørende gruppen af faglærte medarbejdere – og således kun stilles de spørgsmål, som er relevante for netop denne virksomhed.

Deltagelse og frafald

Tabel 3 viser den samlede deltagelse i undersøgelsen. Som det fremgår af tabellen, er der i alt gennemført interview med 985 virksomheder svarende til en svarprocent på 48 procent opgjort ud fra nettostikprøven.

Tabel 3 Deltagelse og svarprocent i undersøgelsen

	Antal
Bruttostikprøve	2.419
Virksomheden kan ikke kontaktes ud fra informationerne	112
Virksomheden er uden for målgruppen*	95
Kontakt til relevant svarperson ikke mulig i indsamlingsperioden – angivet af virksomheden	152
Nettostikprøve	2.060
Ønsker ikke at deltage/Har ikke tid til at deltage	480
Har haft mulighed for at svare på nettet, men har ikke kunnet træffes telefonisk - uafklaret	595
Gennemførte interview	985
Svarprocent - samlet set	48%
Svarprocent - telefonisk opfølgning	62%

Anm. Svarprocenten er beregnet i forhold til nettostikprøven

* Dvs. der er ikke ufaglærte eller faglærte medarbejdere i virksomheden

Den primære årsag til manglende deltagelse er, at det ikke har været muligt at træffe den relevante person i virksomheden inden for undersøgelsens tidsramme. Dette gør sig gældende for 29 procent af virksomhederne i net-

tostikprøven (svarende til 595 virksomheder). Set i denne sammenhæng må en overordnet svarprocent på 48 procent betragtes som tilfredsstillende.

De resterende 480 frafaldne virksomheder er nægtede svarende til 23 procent af virksomhederne i nettostikprøven.

Repræsentativitet

Af hensyn til generaliseringen af undersøgelsens resultater er det vigtigt, at stikprøven udgør et repræsentativt udsnit af populationen af danske virksomheder. Som det fremgik af tabel 1 og 2 ovenfor, er fordelingen af virksomheder på branche og virksomhedsstørrelse i det indsamlede data i høj grad repræsentativt i forhold til fordelingen i bruttostikprøven.

I bruttostikprøven er visse strata som beskrevet imidlertid underrepræsenterede og visse strata overrepræsenterede for at sikre tilstrækkelig statistisk sikkerhed inden for alle grupperinger.

For at korrigere for dette er der lavet en vægtning af datamaterialet, således at data i den videre behandling er repræsentativt på branche og virksomhedsstørrelse i forhold til populationen. I rapporten benyttes konsekvent vægtede data, men n (antal besvarelser) er angivet uvægtet.

Det er endvidere undersøgt om lysten til at deltage i undersøgelsen varierer afhængigt af virksomhedernes geografiske placering. Som det fremgår af tabel 4, er dette ikke tilfældet, da den geografiske fordeling både blandt deltagerne og blandt nægterne i høj grad svarer til fordelingen i bruttostikprøven. Ingen af de forekomne forskelle er signifikante på et 95 procents signifikansniveau.

Tabel 4 Geografisk repræsentativitet (uvægtet)

Region	Bruttostikprøve		Deltagere		Nægtede	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Nuuk	1	-	-	-	-	-
Region Hovedstaden	667	28%	229	23%	126	26%
Region Midtjylland	594	25%	262	27%	124	26%
Region Nordjylland	271	11%	119	12%	60	13%
Region Sjælland	306	13%	123	12%	60	13%
Region Syddanmark	579	24%	252	26%	110	23%
I alt	2.419		985		480	

Samlet set kan det konkluderes, at den vægtede stikprøve for virksomheder med mindst 5 ansatte er repræsentativ på branche og antal ansatte. Endvidere er de deltagende virksomheder og nægterne i undersøgelsen geografisk repræsentative i forhold til bruttostikprøven. Alt i alt må det således konkluderes, at datamaterialet giver et godt grundlag for at afdække danske virksomheders anvendelse af og tilfredshed med AMU.

Bilag 3: Spørgeskema