



## **Evaluering af AMU**

**New Insight bidrag til EVA's evaluering af AMU.  
Belysning af efteruddannelsesudvalgenes og lokale ud-  
dannelsesudvalgs arbejde samt deltagernes erfaringer med  
AMU**

**Maj 2007**

# Indhold

<b>Indledning .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Efteruddannelsesudvalgenes arbejde .....</b>	<b>5</b>
1.1 Organisering af udvalgene .....	5
1.2 Opgaverne i EEU .....	7
1.2.1 Overvåge udviklingen i kompetencekrav .....	8
1.2.2 Fælles kompetencebeskrivelser som redskab .....	11
1.3 Vurdering af hjælperedskaber .....	12
1.3.1 Viskvalitet.dk .....	12
1.3.2 Uddannelsesstatistik .....	13
1.4 Samarbejder .....	13
1.4.1 Øvrige EEU'er .....	13
1.4.2 Lokale uddannelsesudvalg .....	14
1.4.3 Uddannelsesinstitutioner .....	15
1.4.4 Undervisningsministeriet .....	15
1.5 Afsluttende bemærkninger .....	16
<b>2. Deltagernes oplevelse af AMU .....</b>	<b>19</b>
2.1 Baggrunden for deltagelsen .....	19
2.1.1 Målsætning for deltagelsen .....	20
2.2 Vurdering af AMU og efteruddannelse generelt .....	21
2.3 Vurdering af den konkrete AMU uddannelse .....	22
2.3.1 Relevans af AMU-uddannelse i forhold til aktuelle job .....	23
2.3.2 Relevans af kvalifikationer i andre job .....	23
2.3.3 Forventninger .....	24
2.3.4 Det faglige niveau i uddannelsen .....	24
2.3.5 Undervisningsformen .....	25
2.3.6 Underviserne .....	25
2.3.7 Muligheden for at evaluere .....	26
<b>3. Arbejdet i de Lokale Uddannelsesudvalg .....</b>	<b>27</b>
3.1 Organisering .....	27

3.2 Motivation for deltagelse .....	28
3.3 Opgaver .....	29
3.3.1 Påvirkning af uddannelsesudbuddet .....	30
3.3.2 Afdækning af nye uddannelsesbehov .....	31
3.3.3 Arbejdet med FKB'erne.....	31
3.3.4 Arbejdet med kvalitetssikring .....	31
3.4 Samarbejdsrelationer.....	32
3.4.1 Samarbejdet med skolerne .....	32
3.4.2 Samarbejdet med virksomhederne .....	33
3.4.3 Samarbejdet med EUU .....	33
3.5 LUU's rolle i AMU-systemet .....	34
<b>4. Tværgående opmærksomhedspunkter.....</b>	<b>35</b>
<b>5. Metode .....</b>	<b>39</b>
5.1 Dataindsamling for kapitel 1 .....	39
5.2 Dataindsamling for kapitel 2.....	40
5.3 Dataindsamling for kapitel 3.....	42

# Indledning

Dette notat er New Insights bidrag til Danmarks Evalueringsinstituts samlede evaluering af AMU. Notatet er inddelt i fire hovedkapitler, som vedrører henholdsvis Efteruddannelsesudvalgenes arbejde, AMU-deltagernes oplevelse af AMU, arbejdet i de Lokale Uddannelsesudvalg samt en række tværgående opmærksomhedspunkter.

Første kapitel belyser efteruddannelsesudvalgenes organisering, arbejde med forskellige opgaver samt deres samarbejde med hinanden, de lokale uddannelsesudvalg, uddannelsesinstitutioner og Undervisningsministeriet. Afslutningsvis har udvalgsmedlemmerne givet en række umiddelbare kommentarer om AMU-systemets styrker og svagheder samt områder, de ser behov for forbedringer indenfor.

Andet kapitel belyser deltagernes oplevelse af AMU og er fokuseret omkring baggrunden for deres deltagelse, rammerne for deres deltagelse og motivationen, deres vurdering af VEU generelt og den AMU-uddannelse de har deltaget i, herunder både tilfredshed med uddannelsesformen samt relevans og anvendeligheden af det lærte.

Tredje kapitel belyser de lokale efteruddannelsesudvalgs organisering, motivation og fokus, opgaver, samarbejdsrelationer samt vurderinger af de lokale uddannelsesudvalgs rolle i AMU-systemet.

I fjerde kapitel fremlægger New Insight en række tværgående opmærksomhedspunkter med udgangspunkt i de tre datasæt, New Insight har tilvejebragt til evalueringen.

Femte kapitel angiver og reflekterer over de metoder, der ligger til grund for notatets konklusioner.

# 1. Efteruddannelsesudvalgenes arbejde

Dette kapitel er udarbejdet på baggrund af interview med hvert af de 11 efteruddannelsesudvalg. I interviewet deltog formandskabet samt en sekretariatsmedarbejder. Herudover har hvert sekretariat udarbejdet en skriftlig redegørelse om udvalgets arbejde og praksis mv<sup>1</sup>.

## 1.1 Organisering af udvalgene

Efteruddannelsesudvalgene er af noget varierende størrelse, fra 4 medlemmer i EPOS til 18 i HAKL. Typisk er der 12-14 medlemmer i et EUU. Næsten alle efteruddannelsesudvalg har etableret underudvalg, udviklingsudvalg, udviklingsgrupper eller referencegrupper mv. inden for deres område<sup>2</sup>, jf. tabel 1.

	Antal medlemmer i udvalget	Antal underudvalg mv. <sup>1</sup>	Antal FKB'er	Uddannelsesinstitutioner godkendt til udvalgets FKB'er	Mødehyppighed i udvalget (pr. år)	Antal årselever 2005-6 <sup>3</sup>
KHRU	14	Pt. ingen	6	23	2	598
BAI	16	9	13	26	4	1236
EPOS	4	2	5	70 <sup>2</sup>	4-5	1074
HAKL	18	8	17	67	4	3952
ETIE	8	3	14	20 <sup>2</sup>	1	306
IF	12	11	16	37	4-6	1616
MJE	6	3	9		2	865
MI	14	7	19	16	4	986
SUS	14	9	9	25	4	954
TUR	14	10	18	37	4-5	380
TU	8	0	5	5	5	120

Kilde: Redegørelser fra de 11 efteruddannelsesudvalg. 1: Underudvalg mv. omfatter f.eks. udviklingsgrupper, brancheudvalg og referencegrupper. 2: Sum af uddannelsesinstitutioner fordelt på FKB'er (faktiske antal kan være mindre da der kan være dobbeltgængere) 3: antal årselever fra [www.uddannelsesstatistik.dk](http://www.uddannelsesstatistik.dk), hele 2005 og første to kvtr. af 2006. Fælleskataloget, FKB'er fælles for flere EUU, uddannelse på overgangsordninger samt IKA er ikke medtaget i opgørelsen.

I TU er der ikke etableret underudvalg, men de har et sekretariat, der har ressourcer til at overvåge hele området. Hos KHRU er der endnu ikke fastlagt en ny struktur (hvor der tidligere var referencegrupper), men det er sikkert, at den nye struktur kommer til at være opbygget omkring en række faglige udvalg (de faglige udvalg for EUD), da sekretariatet er reduceret til en person på grund af administrationsbidragets bortfald.

<sup>1</sup> Se også metodekapitlet.

<sup>2</sup> Efterfølgende anvendes termen underudvalg for disse forskellige enheder.

På de områder hvor der fagligt er en parallelitet mellem EUD og AMU-strukturen, er der ofte sammenfald mellem de personer, der beskæftiger sig med EUD og de der beskæftiger sig med AMU. Underudvalgene arbejder også ofte med både EUD- og AMU-uddannelserne, men der er områder, hvor denne parallelitet ikke er fulgt og der er områder, hvor den ikke er mulig (fordi der ikke er EUD'er).

Det er i nogle EUU sådan, at hvert underudvalg har en eller flere FKB'er som ansvarsområde, eventuelt med nogle FKB'er som fælles. I andre EUU har underudvalgene ikke "egne" FKB'er, men arbejder inden for afgrænsede brancheområder eller arbejdsfunktionsområder og bidrager til udviklingen af arbejdsmarkedsuddannelserne inden for det område.

Rationalet for etablering af underudvalgene er alle steder at sikre en mulighed for en faglig fordybelse i de mere specifikke fagområder. Uanset om der er en parallelitet med EUD eller ej, er underudvalgene et udtryk for, at den mere snævre struktur (hvor fokus er på en del af EUU's område) giver en bedre dialog med erhvervet og de andre aktører, som det kan være vigtigt at være i kontakt med for at sikre udviklingen af uddannelserne. I flere af de EUU, der har underudvalg, er sekretariatsmedarbejderne tilknyttet et eller flere underudvalg, således at der også på sekretariatsniveau er en specialisering.

Nogle EUU peger også på, at hensynet til ressourceoptimering har betydning for denne struktur. I takt med at administrationsbidraget er fjernet, har EUU og sekretariater diskuteret, hvordan opgaverne bedst løses og hvordan ressourcerne skal anvendes. Parterne har i varierende grad kompenseret for det manglende administrationsbidrag, men ikke 100 pct..

Hos KHRU er den nye struktur i høj grad bestemt af ressourcehensynet (jf. ovenfor). I flere andre EUU peger medlemmerne på, at de i takt med bl.a. reduktionen af administrationsbidraget og at deres egne organisationers økonomi bliver mere presset også må have fokus på prioritering af ressourcerne. I den sammenhæng er der flere, der peger på, at de opfatter det som lidt af et paradoks, at parterne skal betale mere og mere selv, mens de får mindre indflydelse.

Efteruddannelsesudvalgene er således ofte en overordnet koordinerende enhed ovenpå mere specialiserede enheder.

Et udvalg (MJE) har en erklæret "postkassemodel" hvor de tre underudvalgs arbejde koordineres, men hvor der reelt ikke foregår så meget tværgående. Den samme model beskriver KHRU også som det forventelige resultat af den omstrukturering, de har på vej.

I de øvrige EUU, der har underudvalg, sker der en koordinering af de forslag mv., som kommer fra underudvalgene og sekretariatet sikrer, at f.eks. kompetencebehov som ønskes dækket, ikke allerede er omfattet af andre FKB'er eller at analysebehov ikke er dækket af andre analyser. Det er udmeldingen fra EUU'erne, at underudvalgene foretager en meget grundig drøftelse af, f.eks. hvilke aktiviteter de ønsker igangsat, og det hører til sjældenhederne, at EUU afviser at efterkomme

et ønske fra et underudvalg, f.eks. om at der bør søges midler hos Undervisningsministeriet.

Det er i alle EEU sekretariatet, der varetager den endelige kommunikation med Undervisningsministeriet.

## 1.2 Opgaverne i EEU

Der er en række opgaver, der varetages af EEU, eller som EEU får udført af eksterne konsulenter, herunder f.eks. undervisere fra uddannelsesinstitutionerne.

I tabel 2 er der listet en række centrale opgaver, der varetages af EEU'erne, men som tabellen også viser, er der forskelle på, hvordan opgaverne løses (hvem der er de primære i løsningen af opgaverne).

**Tabel 2: Oversigt over hvem der typisk varetager forskellige typer af opgaver.**  
1. primært sekretariatets medarbejdere, 2. primært udvalgets medlemmer, 3. typisk en opgave der udføres i samarbejde mellem sekretariatet og udvalgets medlemmer eller 4. typisk en opgave der varetages af eksterne konsulenter

	KHRU	BAI	EPOS	HAKL	ETIE	IF	MJE	MI	SUS	TUR	TU
Udarbejdelsen af analyser af kompetenceudviklingsbehov (analyser som er afrapporteret i skriftlig form eller på anden måde tilgængelige)	4	1, 4	1, 4	4	3, 4	1,3,4		1	4	4	1,3,4
Udarbejdelsen af den arbejdsmarkedspolitiske redegørelse	1	1,3	1	1	1	3		1	1	3	1
Udarbejdelsen af en eller flere nye FKB'er	4	1,3	1	1	1	3 (4)		1,4	4 <sup>1</sup>	1	1,3
Revisionen af eksisterende FKB'er	1	1,3	1	1	1	3		1,4	3	1	1,3
Udarbejdelsen af undervisningsmateriale til AMU-underviserne	4	4,1	1, 4	4	1, 4	4		4	5	1	1,4
Drøftelsen af kvalitetsmålinger (f.eks. vha. Viskvalitet.dk)	1	1	1, 3	1,3	3	3		3	3	1	1,4
Drøftelsen af aktivitetsmålinger (f.eks. vha. uddannelsesstatistik.dk)	1	1,3	1, 3	1,3	3	3		3	3	1	1,3
Arbejdet med at udvikle og forny de fælles kvalitetsredskaber	1 & 4	1	1, 4	1		1, 3		3,4	1	1	1,3,4
Udarbejdelsen af evalueringer	1	4	1, 4	4	1	3			4	1	1
Udarbejdelsen af forhånds-anmeldelse	1	1	1, 3	1,3	1	3		1	3	1	1
Udarbejdelsen af behovsredegørelse	1	1	1	1,3	1	3		1	3	1	1
Gennemførelsen af andre udviklingsopgaver	1 & 4	1,3,4	1, 3, 4	4,1	1, 4	3		3	4 <sup>1</sup>	1, 4	1,3,4

Kilde: Redegørelser fra de 11 efteruddannelsesudvalg (MEJ ingen samlet indberetning).1: med inddragelse af lærer og uddannelsesinstitutioner

Det er f.eks. tydeligt, at der ikke er opgaver, der primært varetages af udvalgets medlemmer, men at medlemmerne ofte inddrages i det arbejde, som udføres af sekretariatene.

Det gælder f.eks. opgaverne med at udarbejde den arbejdsmarkedspolitiske redegørelse, forhåndsansøgningen og behovsredegørelsen samt drøftelse af kvalitetsmålinger og aktivitetsmålinger.

I arbejdet med at udvikle eller revidere FKB'er og arbejdsmarkedsuddannelser samt at udvikle undervisningsmateriale til AMU-underviserne er der flere EEU'er der, udover sekretariatet og udvalgets medlemmer, også inddrager eksterne konsulenter, herunder ofte undervisere fra de relevante uddannelsesinstitutioner. I udviklingsopgaver (nye FKB'er, mål samt undervisningsmateriale til både AMU-lærerne og deltagerne) påpeger mange EEU'er, at det er meget vigtigt at indgå i samarbejde med personer fra uddannelsesinstitutionerne både for at indhente deres erfaringer og for at tilbyde dem en rolle i udviklingen af det system, de er en del af. Det er dog helt generelt for EEU'erne, at udviklerne på uddannelsesinstitutionerne har vanskeligt ved at ramme den terminologi, som anvendes i Undervisningsministeriet, hvorfor der meget typisk er en opgave for medarbejderne i sekretariatet i at bearbejde det, der kommer fra f.eks. uddannelsesinstitutioner, således at det kan godkendes i Undervisningsministeriet.

Evalueringer er ofte enten noget, sekretariatet selv udfører eller som de hyrer eksterne konsulenter til.

En del af denne arbejdsdeling mellem sekretariatet og eksterne konsulenter styres af Undervisningsministeriets regler for, hvem der kan modtage tilskud til forskellige analyse og udviklingsopgaver. Flere sekretariater peger på, at selvom det er godt med brug af eksterne konsulenter, særligt undervisere mv. fra de relevante uddannelser, så kunne det også være godt at lægge flere udviklingsopgaver i sekretariatet for også der (i lighed med uddannelsesinstitutioner) at sikre en videnopbygning gennem udviklingsopgaver.

### **1.2.1 Overvåge udviklingen i kompetencekrav**

---

Arbejdet med at følge udviklingen på arbejdsmarkedet og afdække, om der er behov for at ændre udbuddet af kompetencer, er en helt central opgave i EEU. Opgaven er typisk fordelt på både EEU-medlemmerne, underudvalgene og sekretariatet.

Der er nogen forskel på de 11 EEU med hensyn til, hvilke instanser der varetager hvor stor en opgave. I TU, hvor der ikke er etableret underudvalg, er der dels et ressourcestærkt sekretariat dels udvalgsmedlemmer (særligt på b-siden) der varetager en del af opgaven. De betegner deres område som så sammenhængende, at det giver god mening at have overblik over det samlede område. I KHRU skal opgaven primært løses i de kommende underudvalg, da der ikke er ressourcer til det i sekretariatet og da EEU-medlemmerne primært har overblik over enkelte af de fagområder, udvalget dækker.



I alle andre EUU har underudvalgene en meget central rolle i forhold til at afdække nye kompetencebehov på arbejdsmarkedet. Underudvalgene er således, sammen med sekretariatene og medlemmernes eget netværk, primære kilder til viden om udviklingen på arbejdsmarkedet for EUU.

Disse forskellige aktører (EUU-medlemmer, sekretariater og underudvalg) har vidt forskellig praksis i forhold til, hvordan de opfanger, om der er behov for nye kompetencer på arbejdsmarkedet – fra mund til øre-metoden med virksomheder og ansatte til omfattende fremtidsstudier af branchen/området, der også belyser fremtidige kompetencebehov (f.eks. EPOS, ETIE).

Arbejdet bliver ofte baseret på en række kilder, der afhængig af EUU, spiller forskellig rolle. Det er ofte en meget netværksbaseret måde at overvågningen foregår på og udgangspunktet er ofte relationer der er bygget op gennem mange års anciennitet med arbejde med uddannelse i en specifik branche eller område.

- De lokale uddannelsesudvalg (LUU) og uddannelsesinstitutioner/faglærere er for nogle, men ikke alle EUU (og underudvalg), kilder til viden om, hvilke behov der findes og hvilke der kan opstå. Nogle EUU har faste årlige konferencer eller møder, hvor der samles op på de udviklingstendenser, der er, mens andre har en løbende opsamling på udviklingen i dialogen med uddannelsesinstitutioner og LUU.
- Dialog med organisationernes regionale (eller branchespecifikke) enheder samles op enten direkte af EUU eller via underudvalg. Det er typisk via disse strukturer, at den direkte kontakt til enkeltvirksomheder og medarbejdere samles op. I få tilfælde er der direkte dialog mellem EUU-medlemmer eller underudvalg og enkeltvirksomheder og medarbejdere.
- EUU's (eller underudvalgs) kontakt til offentlige myndigheder – særligt relevant i forhold til uddannelse hvor andre offentlige myndigheder er med til at stille krav til uddannelsernes indhold, f.eks. i forbindelse med sikkerhedsspørgsmål, hygiejne eller miljøkrav
- EUU, sekretariatets og underudvalgs kontakt til personer og institutioner eller virksomheder, der påvirker eller følger branchens udvikling, f.eks. brancheforeninger, forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner og leverandører til branchen.
- Få EUU'er igangsætter brancheanalyser eller lignende for at afdække aktuelle og kommende kompetencebehov

De fleste EUU bruger således et vidt forgrenet net af kilder til at opsamle behov om deres område. Enkelte medlemmer af EUU peger på, at det er på denne måde, at det skal gøres og at det ikke nytter at forsøge sig med f.eks. omfattende surveys blandt virksomhederne for at opfange nye kompetencekrav.

Det er kendetegnet ved stort set alle de metoder, der anvendes, at de forudsætter, at der f.eks. på virksomhederne sker overvejelser om, hvilke kompetencekrav der vil være fremover og at virksomhederne selv har en mere eller mindre aktiv rolle i forhold til at få kommunikeret deres behov til de relevante aktører.

Der er ikke altid en fast kadence i arbejdet med at opsamle de nye behov. I nogle udvalg er det Undervisningsministeriets ansøgningsfrister om analyse- og udviklingsmidler, der styrer disse opsamlinger, mens andre udvalg har en løbende opsamling.

Når EUU – eller et underudvalg - bliver opmærksom på et eventuelt nyt kompetencebehov inden for deres område, er der en lidt forskellig praksis med, hvordan der arbejdes videre, alt efter hvor radikale forandringer der lægges op til.

Ved mindre forandringer, eller forandringer der kan imødekommes ved at lave nye mål eller revidere mål, udarbejdes disse ofte af sekretariatene uden en omfattende inddragelse af udvalget. Mange sekretariater har kompetence til at revidere eller udvikle nye mål uden en indholdsmæssig inddragelse af EUU. Disse ændringer foretages ofte i dialog med en eller flere uddannelsesinstitutioner.

Ændringer foretages dog kun ved en forudgående vurdering dels af, om der er tale om et reelt nyt behov eller om det kan imødekommes inden for det eksisterende udbud, dels om der vil være efterspørgsel efter den uddannelse, der skal udvikles.

Der er forskellige metoder til at foretage denne udvikling og opgaven er lagt i mere eller mindre faste rammer. Et eksempel på en fast praksis er i MI, hvor sekretariatet først foretager en forespørgsel i deres netværk og hvis det vurderes relevant at gå videre igangsættes en fokusgruppe med virksomheder og eventuelt en mindre survey til virksomheder og medarbejdere. Resultaterne fra denne foranalyse drøftes med den relevante udviklingsgruppe og der igangsættes udviklingsarbejde, hvis det samlet skønnes relevant. Der er andre udvalg, der har lignende metoder, eventuelt mindre systematiseret. I EPOS er der udviklet et skema, som bruges til at få en struktureret viden om de nye behov, der indmeldes. Skemaet udfyldes af f.eks. den uddannelsesinstitution, der har indmeldt et nyt behov.

Hvis EUU'ene får indmeldinger, der har mere generel karakter, kan det betyde, at udvalget ansøger om midler hos Undervisningsministeriet til at få gennemført en brancheanalyse. Herigennem kan det afdækkes mere præcist, hvordan udviklingen er inden for en bestemt branche eller arbejdsområde.

På trods af udvalgets og sekretariatets arbejde med at afdække, om der er et reelt behov for de nye uddannelser, de udvikler oplever flere EUU, at de udvikler uddannelser, der ikke kommer aktivitet på. Opgaven med at afdække hvilken reel efterspørgsel, der vil være på givne uddannelser, anses generelt for meget vanskelig af EUU.

Generelt oplever EUU'erne, at de har dækket det område, de er ansvarlige for og at de kan reagere tilstrækkeligt hurtigt på de nye behov, der opstår, særligt når det kan dækkes som nye eller reviderede mål under eksisterende FKB'er. Der er flere EUU'er, der peger på, at det er meget tidskrævende at udvikle nye FKB'er.

Men der er tegn på, at ikke al efterspørgsel kan dækkes af AMU, da der på nogle områder et stort og stigende udbud af privat uddannelse.

Videre er der EEU'er, der peger på, at der er uddannelse for faglærte og ufaglærte (AMU-målgruppen) inden for deres felt, der ikke kan udbydes inden for rammerne af AMU, fordi det vil ligge på et for højt fagligt niveau. Inden for nogle områder ligger det faglige niveau så højt, at det ligger over EUD-niveauet og det er loftet for, hvad der må udbydes som AMU, selvom det er faglærte inden for området, der efterspørger dette.

Et andet EEU peger på, at en bedre kobling til det almene område (f.eks. VUC) vil give en bedre kvalitet i uddannelsen for virksomheder og deltagere.

### **1.2.2 Fælles kompetencebeskrivelser som redskab**

---

Mange EEU peger på, at det var en meget turbulent periode, da FKB'erne blev introduceret, men alle EEU'erne er nu fortrolige med dem, rammerne, terminologien mv.

Der er ikke helt enighed mellem EEU'erne om, hvorvidt FKB'erne har bidraget til at sikre et bedre uddannelsesudbud mv.

Nogle opfatter FKB'er som styringsredskaber, der ikke selvstændigt bidrager med noget nyt. Andre finder, at introduktionen af FKB (og de andre styringselementer) har bidraget positivt til udviklingen af systemet. Nogle medlemmer i EEU'erne peger på, at de nu tænker mere i jobområder, hvilket de opfatter som godt for udbuddet.

FKB'erne (og de tilhørende regler) gør EEU'erne i stand til at reagere hurtigt og tilpasse indholdet, hvis det kan rummes inden for en eksisterende FKB. Det er meget mere omstændigt at udvikle og får godkendt en ny FKB. Systemet med FKB tvinger også EEU'erne til en koordination af udbud, hvilket i sig selv opfattes som godt af EEU'erne.

Nogle EEU'er peger på, at der kan være uddannelsesbehov, der falder ned mellem to FKB'er og derfor vanskeligt kan dækkes, eller at der er tværgående uddannelsesbehov, der vanskeligt kan dækkes med den eksisterende FKB-struktur.

Der er flere EEU medlemmer, der finder, at introduktionen af nyt AMU og FKB-strukturen ikke har påvirket uddannelsesinstitutionernes udbud synderligt. De fortsætter med at udbyde arbejdsmarkedsuddannelser og der arbejdes mange steder med kursuskataloger som en måde at synliggøre udbuddet. Disse EEU peger på, at uddannelsesinstitutionerne ikke bruger FKB'erne i deres udbudspolitik, det er målene, der udbydes og der laves ofte ikke et lokalt tilpasset udbud til virksomhederne baseret på en kombination af flere mål.

Andre EEU finder, at uddannelsesinstitutionerne er gode til at sammensætte relevante uddannelsesstilbud til virksomheder og deltagere.

Terminologien i FKB'erne bliver af flere EEU beskrevet som vanskelig for virksomhederne og deltagerne at forstå, og det er et problem, da dele af teksten skal indgå i uddannelsesinstitutionernes markedsføring af uddannelserne.

## 1.3 Vurdering af hjælperedskaber

---

Der er to redskaber, der stilles til EEU'ernes rådighed, så de kan overvåge dels aktivitetsudviklingen i [www.uddannelsesstatistik.dk](http://www.uddannelsesstatistik.dk), dels kvaliteten i [www.viskvalitet.dk](http://www.viskvalitet.dk).

### 1.3.1 Viskvalitet.dk

---

Resultaterne fra Viskvalitet.dk bruges ikke i ret stort omfang af de fleste EEU'er.

Helt overordnet er der flere udvalg, der påpeger, at de ikke har en tilsynspligt, men at de da følger med i kvalitetsopgørelserne, som typisk er noget sekretariatet udarbejder en eller to gange om året. Resultaterne bliver dog ofte mest som orientering om kvalitetsstatus. På det helt overordnede plan er det opfattelsen i de fleste udvalg, at kvaliteten bedømmes meget stabilt af deltagerne, så der er meget sjældent noget, der slår ud, når der ses tallene på en gruppe af uddannelser. Flere udvalg har ikke oplevet, at kvalitetsoplysningerne for deres område har slået ud i negativ retning og at de har måttet forholde sig til, hvordan de skulle reagere på det.

De fleste EEU vil reagere med en kontakt til uddannelsesinstitutionen eller LUU, hvis de oplever, at der er uddannelser, der får en dårlig bedømmelse. Viskvalitet.dk kan i denne sammenhæng dog primært bruges til at identificere, at der er et problem, ikke så meget til at beskrive problemets karakter. Andre EEU'er peger på, at det kan være følsomt som EEU at tage dialog med uddannelsesinstitutioner, hvis der er lav kvalitet – det skal ske via LUU.

Enkelte EEU følger udviklingen mere tæt og tager kontakt til de uddannelsesinstitutioner, hvor der synes at være problemer med kvaliteten.

Mange EEU peger på, at de ad andre veje, primært via organisationerne, hører om kvalitetsproblemer, før de opdager dem via viskvalitet.dk. Virksomheder og deltagere er meget hurtige til at kontakte deres bagland, hvis der er noget helt galt.

Det er generelt forventningen, at kvalitetsoplysningerne bruges af uddannelsesinstitutioner og LUU.

Et EEU vil selv udvikle et mere simpelt kvalitetsovervågningssystem til brug for sekretariatet. Det er deres vurdering, at det system, der findes nu, ikke er så brugbart, men det skal udbygges, så sekretariatet hurtigt og automatisk får en rød lampe, der lyser, hvis der er problemer.

Et andet EEU vil lave en "smiley-ordning" for kvaliteten, så det bliver lettere for brugerne (virksomhederne og deltagerne) at finde de uddannelsesinstitutioner, hvor de kan forvente en god kvalitet. Denne ordning skal bl.a. bygge videre på viskvalitet.dk.

Der er generelt få konkrete anbefalinger til ændringer i viskvalitet.dk, men det nævnes flere steder, at det kan være svært at bruge på de små områder pga. diskretioneringshensynene, hvor uddannelser med få deltagere er ikke omfattet.

### **1.3.2 Uddannelsesstatistik**

---

Uddannelsesstatistikken er et redskab, som generelt bruges meget af EEU'erne.

Den generelle overvågning af aktiviteten opleves af alle som vigtig og aktivitetsopgørelserne anvendes også i relation til planlægning og dimensionering af indsatsen.

Mange EEU bruger tallene til at overvåge udviklingen i brugen af de forskellige arbejdsmarkedsuddannelser. Hvis der er en nedgang, søges der en forklaring på dette, om der f.eks. er tale om en uddannelse, der ikke længere er relevant eller om det er en uddannelse, der ikke udbydes.

Der er en række ønsker til forbedring af statistikoplysningerne:

- Hurtigere opdatering af tallene – de er pt. forsinket mere end rimeligt!
- Det er et meget vanskeligt system at bruge. Det er simpelthen for vanskeligt at finde de tal frem, som man ønsker.
- Der er indtastningsfejl – på skolerne taster de ikke omhyggeligt nok ind.
- Nogle EEU finder, at der er de rigtige oplysninger i uddannelsesstatistikken, mens andre EEU mangler oplysninger, fx om hvilken specifik uddannelse deltagerne har, a-kassetilhørsforhold, eller hvilken branche (eller offentlig/privat) de er beskæftiget i. En mere detaljeret viden om deltagerne kan bruges i målretningen af uddannelsen og af uddannelsesinstitutionerne i markedsføringen.

EPOS har tidligere oplevet meget mangelfuld statistik på deres område, og har derfor ikke mange erfaringer med statistikken.

## **1.4 Samarbejder**

---

Der er fire temaer belyst i relation til EEU'ernes samarbejde. Det er samarbejdet med

- øvrige EEU'er
- uddannelsesinstitutioner
- lokale uddannelsesudvalg samt
- Undervisningsministeriet.

### **1.4.1 Øvrige EEU'er**

---

Der er et løbende samarbejde mellem EEU på sekretariats(chef)niveau, hvor der er møder med videns- og ideudveksling.

Mellem mange EEU er der nedsat arbejdsgrupper (med to eller flere EEU'er), der arbejder på tværs. Det kan være om koordination af FKB'ere mv. samt tværgående udviklingsprojekter.

Der er på nogle områder nedsat permanente tværgående udvalg om specielle uddannelser, mens samarbejdet på andre områder er mere ad hoc-præget.

Nogle peger på, at nyt AMU har fået sekretariaterne til at arbejde bedre sammen.

## **1.4.2 Lokale uddannelsesudvalg**

---

Samarbejdet med de lokale uddannelsesudvalg (LUU) er generelt meget svingende både mellem de 11 EEU'er og mellem hvert EEU og forskellige LUU på deres område.

Der er en meget generel skepsis i de fleste EEU overfor, hvor stærk en konstruktion LUU er i forhold til at sikre det lokale uddannelsesudbud, overvågning af nye kompetencebehov mv. Der er flere EEU, der mener, at LUU ikke bruges eller opfattes som en relevant partner af uddannelsesinstitutionerne til arbejdet med AMU.

Det er generelt EEU'ernes vurdering, at nogle LUU fungerer godt, mens andre fungerer mindre godt og derfor er der mindre samarbejde. Det kan være holdningen hos uddannelsesinstitutionens ledelse eller en ildsjæl i LUU-formandskabet, der kan sikre et godt samarbejde mellem LUU og uddannelsesinstitutionen. Et EEU peger på, at det også er et spørgsmål om, hvilke uddannelsesområder der samles i LUU, for at det fungerer, og at hvis uddannelsesinstitutionerne opretter LUU der indholdsmæssigt ikke er helt relevante, så svækker det naturligvis LUU's arbejde.

Flere EEU peger på, at fælles AMU/EUD LUU betyder, at der er mindre fokus på AMU i LUU'ernes arbejde, og at det generelt er en svaghed for AMU.

Nogle EEU peger på, at de ikke har nogen kontakt til LUU, men at kontakten til LUU sker via de relevante faglige organisationer (eventuelt de der er repræsenteret i relevante underudvalg) og ikke direkte til EEU.

Andre EEU har et tættere samarbejde med LUU'erne, hvor f.eks. sekretariatsmedarbejdere har en sekretariatsfunktion for et eller flere LUU (TUR) eller hvor en sekretariatsmedarbejder deltager i LUU møderne (ETIE). TU holder f.eks. EEU møder på skiftende uddannelsesinstitutioner og holder i den forbindelse også møder med LUU.

Flere EEU holder herudover årlige konferencer eller dialogmøder med LUU'erne, men flere oplever meget begrænset fremmøde fra LUU til sådanne arrangementer.

Flere EEU har udarbejdet forskellige former for materiale til brug for LUU (inspirationsfolder og konkrete forslag til organisering og mødeafholdelse mv.), bl.a. i erkendelse af, at det ikke er muligt at få LUU-repræsentanter til at bruge en dag på en konference om arbejdet.

### **1.4.3 Uddannelsesinstitutioner**

---

Der er stor forskel på, hvor mange uddannelsesinstitutioner, der er godkendt til de enkelte EEU'ers FKB'er, jf. tabel 1, og hermed hvor mange uddannelsesinstitutioner det enkelte EEU har dialog med. De EEU hvor der er få godkendte uddannelsesinstitutioner, f.eks. TU med 5, har et tættere samarbejde med alle uddannelsesinstitutioner end de EEU, der har mange godkendte uddannelsesinstitutioner, f.eks. HAKL med 67.

Samarbejdet er hos nogle EEU meget tæt, hvor udvalget besøger alle uddannelsesinstitutioner mindst en gang om året (f.eks. TU og ETIE), mens andre (f.eks. HAKL) har "road shows", som de rejser rundt i landet med og inviterer skolerne til dialog. Andre (f.eks. SUS) holder årligt en konference, hvor uddannelsesinstitutionerne inviteres til dialog.

EEU'erne udvikler i varierende omfang undervisningsmateriale til AMU-lærerne. Nogle EEU'er er meget opmærksomme på at sikre, at der er undervisningsmateriale inden for alle områder, mens andre ikke er lige så opmærksomme på dette. Dette spiller også sammen med EEU's indsats i forhold til faglærerqualificering. Flere EEU'er peger på, at det kan være svært at komme igennem på dette område, da de oplever, at uddannelsesinstitutionerne ofte ikke prioriterer faglærerqualificeringen.

Alle EEU har samarbejde med uddannelsesinstitutioner om udviklingsopgaver, f.eks. udvikling af uddannelser og undervisningsmateriale, men også andre typer af udviklingsopgaver, f.eks. finansieret via TUP. Det er meget varierende mellem EEU'erne, hvor stor en andel af de godkendte uddannelsesinstitutioner, der deltager i den type opgaver.

Udviklingsopgaverne giver en løbende kontakt med udvalgte personer fra uddannelsesinstitutionerne.

Herudover er der en løbende dialog med uddannelsesinstitutionerne (i forskellig grad ledelse, undervisere og konsulenter) hvor EEU'erne rådgiver uddannelsesinstitutioner i en bred vifte af konkrete uddannelsesspørgsmål, spørgsmål vedrørende certifikatuddannelser, afholdelsesformer, takstforhold og regler mv.

Nogle EEU peger på, at kontakten også omhandler generelt forståelse af mulighederne i AMU og kvaliteten i uddannelserne.

Nogle EEU har næsten dagligt denne kontakt til uddannelsesinstitutioner, mens andre har sjældnere kontakt. Nogle EEU har udviklet hjemmesider, der kan begrænse henvendelserne om de faktuelle forhold.

### **1.4.4 Undervisningsministeriet**

---

Generelt er det udmeldingen, at EEU ønsker et godt samarbejde med Undervisningsministeriet og at man har det.

Kritikpunkterne i forhold til den overordnede dialog har efterhånden fået karakter af ”i øvrigt mener jeg at Karthago skal ødelægges” og centrerer om økonomispørgsmålet og behovet for ”omkostningsnære taxametre”, som alle EEU’er peger på som kritisk for en videre positiv udvikling af AMU.

Nogle EEU oplevede særligt i forbindelsen med introduktionen af nyt AMU, at det var vanskeligt at få godkendt FKB’erne i Undervisningsministeriet og i den sammenhæng var der EEU’er, der oplevede, at ministeriet var bureaukratisk at samarbejde med.

Der er generelt en meget stor tilfredshed med de faglige konsulenter, som hvert EEU har i Undervisningsministeriet. De oplever generelt, at sagsbehandlingen nu går hurtigt (enkelte EEU peger på, at der har været perioder, hvor Undervisningsministeriet ikke kunne overholde egne tidsfrister).

Der er meget få, der har en dialog med Undervisningsministeriet om konkrete uddannelsesbehov eller som er blevet pålagt at udarbejde FKB’er. Det er dog sket og særligt i et tilfælde blev det oplevet som frustrerende, da uddannelsen ikke blev igangsat.

TUR har også mange henvendelser fra erhvervet og offentlige myndigheder om faglige spørgsmål i relation til transport – og fungerer således som en bred (ikke kun uddannelse) formidler af viden om transportområdet.

## 1.5 Afsluttende bemærkninger

---

De interviewede EEU har afslutningsvis haft lejlighed til at komme med umiddelbare bemærkninger om AMU’s styrker og svagheder.

Der er enighed om, at AMU er et godt udbud til en målgruppe med et udtalt behov. Det er godt, at der er tale om anerkendt uddannelse, da det giver bred anvendelighed og at der er en god fleksibilitet i systemet (der er et meget bredt udbud af uddannelse) og gode økonomiske rammer for brugerne (virksomheder og deltage-re).

Enkelte EEU peger på, at lærerne er meget gode til målgruppen og at det er vigtigt at opretholde AMU’s særlige profil som uddannelsesstilbud til voksne.

Når EEU skal beskrive svagheder i systemet, kan en stor del af disse sammenfattes i tre overskrifter:

- Stram økonomi
- Aflysninger
- Det faglige loft

Alle EEU peger på, at den **stramme økonomi** omkring gennemførelse af AMU er et problem for systemet. Der efterspørges omkostningsnære taxametre, så det i højere grad bliver attraktivt for uddannelsesinstitutionerne at beskæftige sig med AMU.



Mange udvalg finder, at en del af uddannelsesinstitutionerne nedprioriterer hele AMU området, fordi det ikke kan betale sig for dem at gå ind i det. Der er i forhold til EUD for meget administrativt arbejde og for dårlig betaling.

Udover at der er en del uddannelsesinstitutioner, der nedprioriterer AMU på grund af den stramme økonomi, er der også EUU'er, der vurderer, at der er noget AMU, der ikke udbydes, fordi det er underskudsgivende for uddannelsesinstitutionerne at gennemføre det.

Der peges på flere negative konsekvenser af den stramme økonomi, f.eks. at det er vanskeligt for uddannelsesinstitutionerne at fastholde eller tiltrække kvalificerede undervisere og gæstelærere og at der ofte ikke afsættes tilstrækkeligt med ressourcer til at sikre en optimal lærerkvalificering.

**Aflyste uddannelser** og ikke udbudte uddannelser er for flere EUU'er et alvorligt problem for systemet.

Nogle EUU vurderer, at de aflyste uddannelser hænger sammen med for mange godkendte uddannelsesinstitutioner og eventuelt udlån af skolegodkendelser. Det giver et for spredt udbud, der ikke fyldes op, der er en uhensigtsmæssig konkurrence om de samme deltagere og der mangler koordination mellem uddannelsesinstitutionerne. Nogle EUU er allerede engageret i løsningen af dette problem (ETIE har taget konsekvensen og går ind og koordinerer), mens andre (TU) ønsker at gå ind i dette felt for at undgå de negative konsekvenser.

Andre EUU peger på, at det bl.a. er tompladsordningens ophør og den dårlige økonomi på uddannelsesinstitutionerne, der er medvirkende årsager til nogle aflysninger.

Under alle omstændigheder vurderes det, at det er et problem for AMU's renommé, at der aflyses så meget uddannelse. Det er et stort problem for virksomhederne og medarbejdere, at planlagt uddannelse aflyses. For virksomhederne kan det være meget vanskeligt at få bemandingen til at gå op, og aflysninger betyder at planlægningen går i vasken og at medarbejdere ikke får de kompetencer, der er behov for. For deltagerne er det de samme problemer samt en oplevelse, der kan virke demotiverende. Aflysninger kan i sidste ende betyde, at virksomhederne og deltagerne vælger AMU fra og eventuelt betaler for privat udbudt uddannelse – som de er mere sikre på gennemføres.

I forlængelse af diskussionen af de aflyste uddannelser er der også EUU'er, der påpeger, at systemet med udlån af skolegodkendelser kan være et problem. Det kan give problemer med at overvåge kvaliteten for efteruddannelsesudvalgene, det giver for spredt udbud bl.a. med deraf følgende mange aflysninger.

### **Det faglige niveau - loftet**

Nogle EUU peger på, at for nogle faglærte er AMU systemets "loft" ved at være nået – der mangler tilbud til de velkvalificerede faglærte inden for en række områder.

Der er således relevant uddannelse for faglærte og ufaglærte (AMU-målgruppen), der ikke kan udbydes inden for rammerne af AMU, fordi det vil ligge på et for højt fagligt niveau. Nogle EEU'er peger på, at en del af behovet for efteruddannelse inden for deres områder ligger på et fagligt niveau over EUD, og det derfor ikke kan udbydes som AMU.

Udover disse tre hovedpointer er der andre forhold, der påpeges som områder, hvor der gerne må ske forbedringer.

Nogle EEU'er peger på at

- det kan være problematisk, at der ikke må udvikles uddannelser, der tager afsæt i specifikke produkter/teknologier, når det er det, der efterspørges inden for deres brancher.
- sekretariaterne i højere grad skal have adgang til de udviklingsmidler, de får fra Undervisningsministeriet, og som de nu skal bruge på eksterne udviklere – det vil sikre en akkumulation af viden i sekretariaterne, hvis de kunne gennemføre flere udviklingsprojekter.
- Det er administrativt besværligt for virksomhederne, der ønsker at bruge AMU.
- Der mangler mulighed for i højere grad at samtænke VUC og AMU.

## 2. Deltagernes oplevelse af AMU

Dette kapitel er baseret på interview med 20 deltagere i AMU. Der er gennemført interview med beskæftigede og ledige, med faglærte og ufaglærte samt med deltagere, der har deltaget i uddannelser af under fem dages varighed og i uddannelser af mindst ti dages varighed (se tabel 1 i afsnit 6.2 for oversigt over de gennemførte interview).

Der er kun en af de interviewede, der har deltaget i uddannelsesforløb, hvor der kun har været deltagere fra en virksomhed (IP 9) og der er ingen, der har deltaget i IKA i forbindelse med deres deltagelse i AMU uddannelse. Uddannelserne er typisk gennemført som almindelige holdforløb, hvoraf nogle har været gennemført som split-forløb. Der er to deltagere (IP 14 og 19), der har deltaget i åbent værksted.

Da der er tale om en kvalitativ analyse hvor deltagerne ikke udgør en repræsentativ stikprøve blandt alle deltagere, er det i notatet forsøgt at beskrive, hvordan deltagernes karakteristika (primært ledig eller beskæftiget) påvirker deltagernes oplevelse af AMU. Når der nedenfor refereres til deltagerne refereres der således alene til de, der har indgået i interviewene i forbindelse med evalueringen<sup>3</sup>.

### 2.1 Baggrunden for deltagelsen

#### **Initiativ til deltagelse, indgår AMU i en uddannelsesplan og hvilke rammer er der for deltagelsen?**

Alle de ledige, der har deltaget i evalueringen, angiver, at initiativet til deltagelsen i uddannelsen var deres eget. En del af de AMU-forløb, der indgår i evalueringen, er lediges seks ugers selvvalgt uddannelse.

Nogle af de ledige har inden deres deltagelse talt med enten fagforening, AF eller en anden aktør, men på trods heraf påpeges det, at det er deres eget initiativ. Samtalerne har ofte alene været godkendelse af uddannelsen. Ofte er også uddannelsesinstitutionen kontaktet, men det er typisk for at afdække, om uddannelsen har det rette niveau.

Hovedparten af de ledige peger således på, at en eventuel plan er udarbejdet, efter at de selv tog initiativ til uddannelsen eller at uddannelsen ikke indgår i nogen plan.

Alle ledige har opretholdt deres sædvanlige forsørgelsesgrundlag under uddannelsen.

---

<sup>3</sup> Se også metodekapitlet.

For de beskæftigede er initiativet kommet dels fra deres leder, dels fra dem selv. I enkelte tilfælde peges der på, at det er et fælles initiativ, f.eks. hvor uddannelse har været en udløber af, at medarbejderen skal varetage nye opgaver. Flere af deltagerne der selv har taget initiativ, er blevet inspireret dels af kursuskataloger fra uddannelsesinstitutionerne, dels af annoncer eller artikler i deres fagblade.

Det er langt fra alle deltager, der har MUS, og for dem bliver deltagelsen i AMU aftalt løbende og lidt ad hoc præget.

Blandt de deltagere, der har en MUS, angiver mange, at den uddannelse de har deltaget i, ikke var aftalt ved MUS'en.

Selvom deltagerne generelt opfatter den uddannelse, de har deltaget i som meget relevant (se senere) så er det karakteristisk, at den sjældent er en del af en mere overordnet strategisk planlægning på virksomheden.

Der er kun få af de beskæftigede, der oplyser, at de har en "ret" til at deltage i efteruddannelse i et givet omfang på deres virksomhed. Enkelte peger på, at der er en sådan ret på deres virksomhed, men at rammerne typisk ikke udfyldes, da de ansatte ikke deltager i efteruddannelse i samme grad, som de har ret til.

Efteruddannelse er for en del af deltagerne en knap ressource på den arbejdsplads, de kommer fra, og det er ikke nødvendigvis sådan, at de kan deltage i alt den uddannelse, som de ønsker.

Andre deltagere oplever ikke, at de får nej, hvis de spørger.

Alle beskæftigede har opretholdt sædvanlig løn, mens de deltog i uddannelsen.

På trods af, at initiativet til uddannelsen ofte er kommet fra lederen, er der kun få af deltagerne, der opfatter det som et krav, at de deltager, men nogle gør. Deltagerne er generelt meget interesserede i efteruddannelse og at lederen tog initiativet og anbefalede en uddannelse opfattes ofte som et tilbud – også selvom det er et krav, at man deltager. Deltagerne er dog også opmærksomme på, at det kan være nødvendigt, at de deltager for at kunne opretholde jobbet, og at deltagelsen på den måde kan være et krav.

### **2.1.1 Målsætning for deltagelsen**

---

Lederne tager typisk initiativ til AMU, når medarbejderen skal varetage nye opgaver eller bruge nye metoder eller teknologi i deres arbejde.

Når initiativet kommer fra ledelsen, er målsætningen således typisk knyttet an til, at medarbejderen skal kunne varetage de nye arbejdsopgaver – eller at uddannelsen skal ruste dem i forhold til at løse opgaverne.

Der kan også være tale om mere brede formuleringer, så som at uddannelsen skal gøre medarbejderne i stand til at udføre deres nuværende arbejde bedre og at de gennem uddannelsen får tilført nye kvalifikationer, de kan anvende i det daglige

job (lige fra behandling af sår og demente patienter til tekstbehandling og konflikthåndtering).

Når medarbejderne har taget initiativet, er der i en række tilfælde ingen specifikke mål formuleret, men de ønsker en opkvalificering inden for det felt, der er beskrevet i materialet om uddannelsen. Denne målformulering er ofte knyttet sammen med, at deltageren ønsker at dygtiggøre sig inden for et fagområde, de finder relevant eller interessant. Det er hyppigt områder, der er tæt forbundet med deres nuværende job, og hvor målformuleringen bliver generel som at ”blive bedre til mit job”, eller at ”blive god til det jeg skal lave”.

Men målet kan også være formuleret som en dygtiggørelse inden for områder, der ikke nødvendigvis er relevante for deres nuværende job (f.eks. når en køkkenleder tager edb, uden at det indgår aktuelt i hendes job eller når en lægesekretær tager uddannelse inden for coaching og ledelse), men som de vurderer kan have relevans for deres fremtidige arbejdsliv. Dette lange perspektiv er kun set, hvis det er deltageren selv, der har taget initiativet. Hvor ledelsen er inde over, er der i alle cases et umiddelbart anvendelsesorienteret perspektiv på uddannelsen.

Nogle deltagere har også formuleret konkrete målsætninger som ønsket om at opnå et bestemt certifikat (f.eks. truck, hygiejne) eller en formel uddannelse (taxikørekort) inden for et område, mens en deltager peger på, at muligheden for at stige i løn har været et mål for deltagelsen.

Alle de ledige har anført, at målsætningen for deres deltagelse har været at komme i beskæftigelse.

Uddannelsen har for de ledige enten et generelt opkvalificerende sigte (f.eks. hygiejneuddannelse og regnskabsuddannelse) eller et mere specifikt sigte, og kan være igangsat efter en konkret aftale med en virksomhed om efterfølgende beskæftigelse (f.eks. taxakørekort og vagtuddannelse).

Parallelt med f.eks. en opfordring fra en leder eller en vurdering af, at uddannelse vil øge deltagerens jobchancer, er personlige ønsker om egen udvikling også en stor del af motivationen for deltagerne – uanset om de er ledige eller beskæftigede.

Deltagerne der indgår i evalueringen, ser således meget positivt på uddannelse. Det opfattes som et positivt afbræk i dagligdagen og en mulighed for at få ny inspiration og muligheden for uddannelse ses også som en mulighed for personlig udvikling.

## **2.2 Vurdering af AMU og efteruddannelse generelt**

---

Alle de interviewede i forbindelse med evalueringen ser positivt på efteruddannelse.

Det bliver betragtet som positivt at få muligheden for at lære nyt og få nye redskaber til løsningen af det daglige arbejde eller som ledig at opkvalificere sig. Det

er godt at "få rusket op" i det, man går og laver (IP 13), som en formulerer det, mens en anden siger, at "det altid er rart at lære nyt" (IP 6).

Flere peger dog på, at deltagelse skal være frivillig, således at der ikke er nogen, der tvinges til at deltage i efteruddannelse, de ikke ønsker.

Der er ingen, der beskriver, at de oplever efteruddannelse alene som krav fra deres omgivelser/virksomheden, men der er nogle, der anfører, at de oplever, at det ligger i tiden: man skal uddanne sig for at kunne følge med.

De interviewede deltagere har ofte andre erfaringer med efteruddannelse end den de netop har deltaget i, primært interne kurser AMU og VUC. Der er dog også nogle, typisk yngre uden omfattende erhvervs erfaring, der ikke har deltaget i efteruddannelse før.

Når deltagerne sammenligner AMU med anden efteruddannelse, er der tre generelle kommentarer, der går igen i flere interview:

- Det opleves som positivt, at uddannelsen foregår uden for virksomheden. Det giver et øget fokus på læring og man undgår at blive forstyrret af det daglige arbejde. Dette er f.eks. i sammenligning med interne kurser eller e-læring.
- Det er positivt, at der er deltagere med fra andre virksomheder – dialogen med dem giver et positivt bidrag til læringen – og som deltager får man en ny synsvinkel på, hvordan man griber ens opgaver an.
- Hvis deltagerne kommer fra virksomheder, der ikke ligner hinanden, kan det være vanskeligt at bruge hinandens erfaringer – og så giver det problemer at undervise alle på en gang.

Herudover er der en række andre kommentarer, så som:

- I forhold til AMU er det godt med interne kurser, at alle har været med og har samme forudsætninger. (Der er dog intet til hinder for, at alle på en virksomhed deltager i AMU, men det har blot ikke været den oplevelse, pågældende deltager har haft.)
- AMU bedre end f.eks. e-læring, fordi man som deltager har nogen at sparre med.
- AMU ligner meget anden efteruddannelse.

## **2.3 Vurdering af den konkrete AMU uddannelse**

---

Ingen af de interviewede deltaget har deltaget i en IKA. Flere af deltagerne har haft korte visitationssamtaler med den uddannelsesinstitution, de har henvendt sig til for at afdække, om den uddannelse, de ønskede, var den rigtige, men ingen har fået merit i forhold til den uddannelse, de påbegyndte eller en egentlig afklaring.

Flere af de ledige deltagere har været til afklaringsamtaler med enten kommunen, AF eller anden aktør som del af deres kontaktføreløb, men ikke i relation til AMU.

### **2.3.1 Relevans af AMU-uddannelse i forhold til aktuelle job**

---

Hovedparten af de beskæftigede deltagere oplever, at den uddannelse, de har deltaget i, er meget relevant for deres nuværende job og at de har opnået kvalifikationer, de umiddelbart kan anvende – og som enten gør dem i stand til at udføre deres job bedre eller som gør dem i stand til at varetage nye funktioner som del af jobbet. De har oplevet at have lært teknikker mv., som de umiddelbart kan bruge i arbejdet

Der er naturligvis sammenhæng mellem det formål, deltagerne har haft med uddannelsen (og herunder hvem der har taget initiativet til deltagelsen) og deres oplevelse af relevansen i forhold til deres aktuelle job. Det generelle billede er, at de deltagere, der har deltaget i uddannelse på initiativ af ledelsen (fordi ledelsen ønskede, at de skulle forbedre deres evner i forhold til det aktuelle job) alle har oplevet høj grad af anvendelighed af uddannelsen i forhold til deres aktuelle job.

Denne gruppe er meget positive, som en deltager formulerer det: ”Jeg var helt målløs over, hvor godt det var” (IP 13).

De beskæftigede, der har deltaget i AMU, men hvor formålet ikke primært var en opkvalificering med umiddelbar relevans for deres nuværende job (ofte hvor deltagelsen er deres eget initiativ), har naturligvis oplevet en mindre umiddelbar relevans i forhold til deres nuværende job. Det dog tydeligt, at tidshorizonten er lidt længere for denne gruppe og at sigtet er lidt bredere. Det er deres forventning, at de enten på lidt længere sigt eller i et andet job kan få nytte af det, de har lært på uddannelsen.

Alle de ledige har også oplevet uddannelsen som relevant og at den har været anvendelig i deres jobsøgning, da uddannelsen umiddelbart har givet dem kvalifikationer, som de har kunnet søge job ud fra. Flere af de ledige har fået job inden for det område, de har uddannet sig inden for, mens andre ledige har fået job, hvor de ikke umiddelbart kan anvende den uddannelse, de har deltaget i. På trods heraf finder de ledige ikke, at uddannelsen er spildt, da den kan komme dem til gavn senere.

Flere ledige peger på, at netop den uddannelse, de har deltaget i, er en forudsætning for de job, de søger (f.eks. som taxachauffør, vagt, eller ansat inden for fødevarerområdet hvor grundlæggende hygiejneuddannelse er et krav), og at uddannelsen derfor naturligt er relevant for jobbet, de ønsker.

### **2.3.2 Relevans af kvalifikationer i andre job**

---

Alle deltagerne finder, at de kvalifikationer, de har erhvervet gennem deltagelsen i AMU, har en relativ bred anvendelighed og at de vil kunne anvendes på en bred vifte af virksomheder inden for branchen og eventuelt også inden for flere brancher. Det er naturligvis vanskeligt for deltagerne at vurdere dette, men en stor del af de uddannelser, som deltagerne har modtaget, er relativt generelle (se tabel 1).

Selv den ene deltager, der har deltaget i en uddannelse, hvor der kun var deltagere fra samme virksomhed (hvor uddannelsen derfor lettere kan få karakter af mere virksomhedsspecifik uddannelse) finder, at kvalifikationerne, han har opnået, er relativt brede og med almen gyldighed, selvom de ikke giver en formel kompetence på et bestemt område.

En del af de kvalifikationer, deltagerne har fået, er certifikatuddannelser, som har almen gyldighed på hele arbejdsmarkedet, men naturligvis har et vist branchetilhørsforhold, f.eks. hygiejne, vagt og taxakørekort.

### **2.3.3 Forventninger**

---

Mange af deltagerne havde ikke særligt præcise forventninger til indholdet i den uddannelse, de skulle deltage i, men havde primært forventninger på et generelt niveau, som typisk var knyttet til uddannelsens navn. For deltagerne var forventningen således typisk at lære noget om f.eks. sårbehandling eller konflikthåndtering (se tabel 1 med oversigt over de uddannelser, deltagerne har deltaget i).

Nogle af deltagerne havde fået mere klare forventninger om indholdet på uddannelserne. Det var primært gennem deres arbejdsgiver eller via deres fagforening (både for ledige og beskæftigede). Der er også enkelte deltagere (primært ledige), der gennem dialog med uddannelsesinstitutionen har fået et mere præcist billede af indholdet i den uddannelse, de skulle deltage i. Et par af de beskæftigede var blevet opmærksomme på det uddannelsesforløb, de deltog i, gennem netop deres fagforening, hvor de f.eks. havde læst om uddannelses tilbuddet.

Der var ingen af deltagerne, der var direkte skeptiske overfor deltagelsen, men få havde forbehold, dels generelt om AMU (om AMU var noget for dem), dels om de kunne lære noget om det, de nu skulle på uddannelse i. Generelt var deltagerne dog meget åbne overfor det input, de regnede med at få gennem uddannelsen.

### **2.3.4 Det faglige niveau i uddannelsen**

---

Langt hovedparten af deltagerne var meget tilfredse med det faglige niveau i den undervisning, de har deltaget i.

Dette også selvom nogle har oplevet, at der var stor forskel på de faglige forudsætninger blandt deltagerne på det hold, de var på. At det kunne lykkes at gennemføre en god undervisning tilskriver hovedparten af deltagerne forhold som f.eks. brug af åbent værksted, gruppebaseret arbejde på holdene samt gode undervisere, der kunne håndtere forskelligheden.

At deltagerne har begrænsede forventninger om indholdet betyder naturligvis, at det er mindre sandsynligt, at de bliver skuffede, men på den anden side har undervisningen, efter deres eget udsagn, matchet deres faglige niveau og sikret en opkvalificering, der tager udgangspunkt i deres faglige niveau.



Et par deltagere oplevede, at det faglige niveau ikke var for lavt, men at de efter endt uddannelse fandt, at de godt kunne have deltaget i endnu mere. De oplevede, at der var faglige områder, de ikke havde nået at arbejde med eller områder, de godt ville have arbejdet endnu mere med. De fandt således, at uddannelsen var for kort, og oplevede et behov for mere uddannelse for helt at nå det kvalifikationsniveau, som de finder ønskeligt (f.eks. IP4).

En deltager (IP 5) oplevede ofte, at hun egentlig synes, at hun burde have fået mere ud af uddannelsen, men hun var ikke sikker på, at denne oplevelse kunne tilskrives det faglige niveau.

En deltager (IP20) peger på, at det var begrænset, hvad hun fik ud af undervisningen, når underviseren inddrog mange eksempler mv. fra deltagernes hverdag. Hun oplevede, at deres hverdag var så langt fra hendes egen, at det var begrænset, hvor meget hun kunne lære fra deres eksempler.

### **2.3.5 Undervisningsformen**

---

Deltagerne er generelt meget tilfredse med undervisningsformen.

Det fremhæves som godt, når undervisningen er tilrettelagt, så den matcher deltagernes hverdagssituation – f.eks. at anlægsgartnere ikke sidder på skolebænken otte timer om dagen i tre uger, men at undervisningen for dem er en kombination af teori og praktik – det er godt at komme ud af klassen.

Generelt er det mange af deltagerne, der fremhæver, at det er positivt, når der er praktiske øvelser til illustration af teorien.

Besøg på virksomheder eller praktik på virksomheder fremhæves også som meget positivt af de, der har haft det som en del af deres undervisning.

Mange peger også på, at det er positivt, når der er en aktiv inddragelse af deltagerne med udveksling af ideer og dialog som del af undervisningen. Det er således vigtigt, at programmet ikke er så stramt, at der ikke kan tages emner op, der interesserer deltagerne. Generelt finder deltagerne, at denne mulighed er til stede og roser det.

Deltagerne på åbent værksted er meget tilfredse med muligheden for at gå frem i eget tempo og at underviserne kan hjælpe efter behov.

Enkelte deltagere fandt, at der var så stramt et program, at der ikke var tid til at afvige fra underviserens dagsorden. Dette blev oplevet som en hæmsko i forhold til at gøre undervisningen nærværende.

### **2.3.6 Underviserne**

---

Underviserne får generelt meget ros fra deltagerne, ”helt perfekt” (IP17) og ”kanon undervisning” (IP 13) er ikke sjældne kommentarer, mens andre er mere forbeholdne og karakteriserer underviserne som ”ok”.

Der er dog også deltagere, der fandt, at underviseren ikke var på bølgelængde med deltageren, og at det derfor ikke fungerede

Det der generelt fremhæves som positivt er, at underviserne er entusiastiske, fagligt kompetente og formidler stoffet godt. De kan håndtere, at deltagerne ikke er på samme faglige niveau, og kan igangsætte aktiviteter, som gør det muligt for deltagerne at tilegne sig stoffet.

Videre er det vigtigt for deltagerne, at underviserne er fleksible. De skal være i stand til at tage en diskussion, dvs. kunne håndtere den fagligt og håndtere at undervisningen ikke helt følger den planlagte dagsorden. Det er vigtigt, at underviserne kan uddybe de temaer, som særligt interesserer deltagerne og at de kan håndtere, når deltagerne bliver inddraget i undervisningen, f.eks. at kunne bruge deltageres egne erfaringer som eksempler.

### **2.3.7 Muligheden for at evaluere**

---

Alle deltagerne har haft mulighed for at evaluere den uddannelse, de har deltaget i.

En deltager mener kun at have evalueret uddannelsen mundtligt, mens alle andre har gjort det skriftligt, enten på papir eller på computer.

Hovedparten af deltagerne finder det meget naturligt at få lov til at give sin mening til kende og de finder, at formen med de lukkede spørgsmål er rimelig.

Nogle deltagere finder, at der var meget kort tid til evalueringen og at det virkede ulogisk, at der var en evaluering for hvert modul, hvis de tog sammenhængende uddannelser.

Der er nogle deltagere, der vurderer, at spørgsmålene var så generelle, at svarene må være vanskelige at bruge til noget i udviklingsarbejdet.

### 3. Arbejdet i de Lokale Uddannelsesudvalg

Dette kapitel bygger på interview med repræsentanter fra ti udvalgte lokale uddannelsesudvalg, fortrinsvis formænd og næstformand. De lokale uddannelsesudvalg er knyttet til de ti uddannelsesinstitutioner som EVA har udpeget til evalueringen. Interviewene er enten gennemført som fokusgruppeinterview eller telefoniske personinterview. Når der nedenfor refereres til de lokale uddannelsesudvalg og medlemmerne, refereres der alene til de, der har indgået i interviewene i forbindelse med evalueringen<sup>4</sup>.

#### 3.1 Organisering

Hovedparten af de lokale uddannelsesudvalg (LUU) har ansvaret for både erhvervsuddannelserne (EUD) og arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Kun tre udvalg har alene ansvaret for AMU (se tabel 3.1.).

Udvalgene har typisk 8-10 medlemmer og mødes typisk fire gange om året. Halvdelen af udvalgene har ikke været fuldtallige i 2006 og kun et udvalg (AMU-Fyn) har været fuldtallige til alle møder.

Skole og udvalg	Aktivitetssområde	Antal medlemmer	Mødehyppighed i 2006	Antal fuldtallige møder i 2006	Mødernes typiske varighed (timer)
SOSU C: Det Lokale Uddannelsesudvalg	AMU og EUD	9	Ca. 4	Ca. 3	1-1,5
Erhvervsskolen Hamlet: LUU for offentlige, service og rengøring	AMU	15	4	0	2
Handelsskolen Sjælland Syd: Det Lokale Uddannelsesudvalg	AMU og EUD	8	4	3	2,5
Københavns Tekniske Skole: LUU for vagt og sikkerhed	AMU og EUD	10	4	0	2-3
Uddannelsescentret i Roskilde - Slagteriskolen: LUU for "Faglært Serviceassistent" samt Rengøring og service	AMU og EUD	6	4	0	2
Social- og sundhedsskolen i Århus: LUU for det pædagogiske område	AMU	Ca. 11	2	0	2-3
Skive Tekniske Skole: LUU for tømrer	AMU og EUD	4	4	3	2-3
IBC – IBC International Business College: Det Lokale Uddannelsesudvalg*	AMU og EUD	25?	-	-	-
AMU Nordjylland: LUU for det Grønne Område – Sandmosen	AMU og EUD	9	4-6	0	2
AMU Fyn: LUU for jern og metal	AMU	8	2	2	2,5-3

Kilde: Indberetninger fra udvalgsrepræsentanter eller administrative medarbejdere på den pågældende skole.  
\* Det har efter gentagne henvendelser ikke været muligt at få repræsentanter fra LUU ved IBC eller administrative medarbejdere på skolen til at oplyse disse tal. Oplysningerne om 25 udvalgsmedlemmer er hentet fra den liste over udvalget, som EVA har modtaget fra IBC og videresendt til New Insight.

<sup>4</sup> Se også metodekapitlet.

Samtlige interviewpersoner fremhæver manglende motivation og deltagelse som et stort problem for LUU-arbejdet.

En interviewperson fremhæver, at man i det pågældende udvalg har et godt fremmøde, fordi han som formand bruger meget tid og energi på at kontakte udvalgets medlemmer og følge op på møder og indkaldelser.

Flere interviewpersoner fremhæver i den sammenhæng, at såvel udvalgsmedlemmer som skolerepræsentanter skal bidrage aktivt til udvalgsarbejdet for at sikre dynamik, fremdrift samt indflydelse i forhold til skolerne. Flere angiver endvidere, at det ofte er enkeltpersoner – ildsjæle, som brænder for det faglige arbejde, som sikrer et godt udvalgsarbejde.

Flere udvalg har endnu ikke konstitueret sig selv og har heller ikke mødtes endnu. Det gælder bl.a. for udvalgene på IBC, Social- og sundhedsskolen i Århus samt SOSU C<sup>5</sup>.

## 3.2 Motivation for deltagelse

---

Interviewpersonerne angiver alle, at deltagelse i udvalgsarbejdet er en forpligtelse, som følger med deres stillinger og hverv. Størstedelen af interviewpersonerne angiver dog, at der er tale om et meningsfyldt arbejde.

Størstedelen af interviewpersonerne sidder i flere udvalg og har deltaget i udvalgsarbejde i flere år. Nogle udvalgsrepræsentanter har slet ikke deltaget i fagligt udvalgsarbejde tidligere.

Spørges der ind til interviewpersonernes bevæggrunde for at sidde i udvalgene, giver størstedelen udtryk for, at der er tale om varetagelse af bestemte interesser.

Såvel arbejdstager- som arbejdsgiverrepræsentanter angiver, at den primære interesse er at sikre opkvalificering inden for det område, de selv arbejder inden for.

Arbejdsgiverrepræsentanterne opfatter generelt udvalgsarbejdet som en vej til at øge udbuddet af kvalificeret arbejdskraft og imødekomme mangelsituationer i deres egen virksomhed eller inden for den branche, deres virksomheder tilhører.

Det gælder for eksempel en arbejdsgiverrepræsentant, som oplever en akut personalemangel på serviceområdet generelt. Opkvalificering af danske eller udenlandske borgere ved hjælp af AMU eller EUD ses her som en afhjælpning af virksomhedens rekrutteringsproblem.

Arbejdstagerrepræsentanterne opfatter generelt udvalgsarbejdet som en vej til at øge medlemmernes kvalifikationer og i sidste ende medlemmernes jobsituation.

---

<sup>5</sup> Interviewene er i disse tilfælde foretaget med medlemmer af de tidligere udvalg.

Det gælder for eksempel en arbejdstagerrepræsentant fra Handelsskolen Sjælland Syd, der i vist omfang ser AMU-udbuddet som et alternativ til fagforeningens egne kurser til medlemmerne.

For størstedelen af interviewpersonerne samler interessen og motivationen for at deltage i udvalgsarbejdet sig om EUD-området.

En arbejdstager angiver her direkte, at AMU i forhold til EUD er den næstbedste løsning for medlemmerne.

AMU-området udgør især det primære interessefelt for de tre personer, som repræsenterer de udvalg, der kun har ansvaret for AMU.

### 3.3 Opgaver

---

Med undtagelse af de udvalgsrepræsentanter, som ikke har ansvaret for EUD-området, angiver alle interviewpersoner, at AMU-området generelt nedprioriteres og fylder meget lidt i forhold til EUD-området.

Blandt interviewpersoner er der en generel opfattelse af, at der fra skolernes side sker en nedprioritering af AMU-området, først og fremmest fordi det er svært at gøre AMU til en god økonomisk forretning.

En arbejdsgiverrepræsentant fra tømrerområdets LUU i Skive fremhæver i den sammenhæng, at EUD-området fylder ”99,9 pct.”, fordi AMU-området ikke modtager de samme ressourcer som EUD-området.

Størstedelen af interviewpersonerne angiver, at der i udvalgsarbejdet fokuseres på de store linjer – overordnede diskussioner i relation til EUD eller AMU.

Direkte adspurgt hvilke opgaver i relation til AMU, der prioriteres højest i udvalgsarbejdet, angiver størstedelen ”vurdering af uddannelsesbehov”.

En person angiver, at ”rådgivning vedr. kvalitetssikring og effektvurdering” udgør den vigtigste opgave. Ingen fokusgruppemedtagere peger på ”udarbejdelse af forslag til nye uddannelser” som en af de tre vigtigste opgaver i udvalget.

En af arbejdsgiverrepræsentanterne fra Det lokale uddannelsesudvalg for vagt og sikkerhed ved Københavns Tekniske Skole angiver, at diskussionen af ”skolens virke” udgør hovedopgaven, mens en arbejdsgiverrepræsentant fra Det lokale uddannelsesudvalg for offentlig service og rengøring ved Erhvervsskolen Hamlet angiver, at hovedopgaven i udvalget er at diskutere, hvad udvalget ”overhovedet er der for”.

Blandt interviewpersonerne er der generelt en uklarhed om, hvad udvalgets opgave består i i forhold til AMU.

Størstedelen af deltagerne føler sig generelt dårligt klædt på til opgaven og er for eksempel ikke bekendt med, at der er udviklet inspirationskataloger mv. til repræ-

sentanter i LUU. Denne opfattelse er især fremtrædende hos de personer, som kun har deltaget i LUU-arbejde i kort tid.

En af arbejdstagerrepræsentanterne fra Handelsskolen Sjælland Syd adskiller sig dog fra de andre interviewpersoner ved at have været på et todages kursus for LUU-medlemmer arrangeret af dennes arbejdstagerorganisation.

Blandt de øvrige tilstedeværende ved fokusgruppeinterviewet er der enighed om, at det vil være en god ide at fremme denne type kursusaktiviteter for at forberede udvalgsmedlemmer bedre til opgaven.

### **3.3.1 Påvirkning af uddannelsesudbuddet**

---

Interviewpersonerne har samlet set ganske forskellige opfattelser af, hvordan og i hvilke omfang de påvirker skolernes uddannelsesudbud.

Nogle udvalgsrepræsentanter<sup>6</sup> angiver, at de på udvalgmøderne og i de uformelle relationer med skolen mellem møderne er med til at påvirke skolernes udbud.

Et eksempel på en sådan påvirkning fremhæves af en arbejdsgiverrepræsentant fra det Lokale Uddannelsesudvalg på SOSU C. Udvalgsmedlemmerne udtrykte her utilfredshed med, at fordybelseskurser i medicin blev afviklet som et seksugers kursus uden split. Udvalget vurderede et stort behov for dette kursus, men grundet personalemangel på sygehusområdet, kunne virksomhederne ikke undvære medarbejderne i seks uger ad gangen. Løsningen blev derfor at anvende mulighederne med Nyt AMU og udbyde kurset over et år som et splitforløb.

Dette eksempel er dog særligt i den forstand, at ingen af de øvrige interviewpersoner direkte giver udtryk for at diskutere anvendelsesmulighederne med Nyt AMU med skolen – på eller uden for udvalgmøderne.

Endvidere er diskussionen af skolens AMU-udbud kun et punkt på dagsordenen for få udvalgs vedkommende.

Størstedelen af interviewpersonerne fremhæver, at skolernes udbud sjældent er genstand for større diskussion på eller uden for udvalgmøderne. Nogle skoler drøfter slet ikke AMU-udbuddet med udvalget, mens andre kun orienterer kort om, hvilke kurser, der er blevet oprettet eller udviklet siden sidste møde.

En arbejdstagerrepræsentant fra Det lokale uddannelsesudvalg for offentlig service og rengøring ved Erhvervsskolen Hamlet fremhæver for eksempel, at skolerne i højere grad fokuserer på at lave udbud, der er økonomisk fornuftige frem for at lytte til de bemærkninger, udvalget måtte have.

---

<sup>6</sup> Særligt repræsentanterne fra SOSU C, AMU Fyn, Handelsskolen Sjælland Syd og Social- og sundhedsskolen i Århus.

### **3.3.2 Afdækning af nye uddannelsesbehov**

---

Størstedelen af interviewpersonerne påpeger, at udvalgsmedlemmernes afdækning af nye uddannelsesbehov er tilfældig og sporadisk.

Generelt giver deltagerne udtryk for, at de opfanger uddannelsesbehov på deres arbejdsplads eller de netværk, de færdes i. Samtlige deltagere er enige om, at dette er den dominerende metode.

Flere fremfører i den sammenhæng, at arbejdsgiverrepræsentanterne er de vigtigste kilder til at opfange nye behov. Samtidig er der dog enighed om, at det er de repræsentanter, som er sværest at få til at deltage i møderne.

Ifølge en arbejdsgiverrepræsentant fra Det Lokale Uddannelsesudvalg for det Grønne Område – Sandmosen (AMU Nordjylland), er det fast praksis, at hvert udvalgsmedlem på minimum hvert andet møde skal komme med mindst én ny ide. Denne proces, som beskrives som en brainstorm, gælder dog først og fremmest for EUD-området.

Størstedelen af interviewpersonerne angiver i den sammenhæng, at skolerne overvejende redegør for uddannelsesbehovene på EUD-området og kun sjældent på AMU-området.

Samtlige interviewpersoner angiver, at afdækningen af nye uddannelsesbehov primært er en opgave, som foretages af skolerne.

Flere interviewpersonerne angiver, at diskussionen af nye uddannelsesbehov på AMU-området kun sjældent diskuteres på udvalgmøderne.

En arbejdsgiverrepræsentant fra Det lokale uddannelsesudvalg for tømrerne ved Skive Tekniske Skole fremhæver i den sammenhæng, at LUU er det rette forum at bringe sådanne diskussioner frem, hvilket også sker – om end AMU først diskuteres, når dagsordenen er afsluttet.

### **3.3.3 Arbejdet med FKB'erne**

---

Samtlige interviewpersonerne angiver, at der typisk ikke arbejdes med FKB'er i udvalget.

Den dominerende forklaring er, at det er for detaljeret i forhold til udvalgenes kompetencer og den tid der er til rådighed på møderne.

Derudover giver størstedelen af interviewpersonerne udtryk for, at de kun har et generelt eller overfladisk kendskab til FKB'erne.

### **3.3.4 Arbejdet med kvalitetssikring**

---

Ifølge størstedelen af interviewpersonerne arbejdes der ikke systematisk med kvalitetssikring af AMU i udvalgene.

Hovedparten af interviewpersonerne forbinder kvalitetssikring med målingerne i VisKvalitet. Hovedparten af interviewpersonerne kender til Viskvalitet, men angiver, at man aldrig eller kun meget sjældent diskuterer målinger fra Viskvalitet på udvalgmøderne.

Størstedelen af interviewpersonerne angiver i den sammenhæng, at Viskvalitet rummer visse interessante informationer, men generelt ikke er et konkret og anvendeligt redskab til at kvalitetssikre AMU.

En arbejdstagerrepræsentant fra det lokale uddannelsesudvalg for vagt og sikkerhed ved Københavns Tekniske Skole fremhæver i den sammenhæng, at det er helt nødvendigt for udvalgsmedlemmer selv at overvære eller deltage i AMU med jævne mellemrum for at danne sig et overblik over, hvordan kurserne fungerer. Andre deltagere til fokusgruppeinterviewet anfører dog i den sammenhæng, at det vil være de færreste udvalgsmedlemmer, der har tid til at benytte denne metode.

De lokale uddannelsesudvalg ved Handelsskolen Sjælland Syd, Social og Sundhedsskolen i Århus samt AMU-Nordjylland skiller sig tilsyneladende ud ved, ifølge udvalgsrepræsentanterne, at udarbejde tilfredshedsundersøgelser, evalueringer mv..

Ifølge en arbejdstagerrepræsentant er ”rådgivning vedr. kvalitetssikring og effektvurdering” endvidere den vigtigste opgave for udvalget.

## **3.4 Samarbejdsrelationer**

---

### **3.4.1 Samarbejdet med skolerne**

---

Udvalgenes samarbejde med skolerne varierer ifølge interviewpersonerne fra overhovedet ikke at fungere (f.eks. Københavns Tekniske Skole) til at fungere rigtig godt (f.eks. SOSU C).

Med undtagelse af de udvalg, som kun har ansvar for AMU, tilkendegiver alle interviewpersoner, at skolerne mere eller mindre systematisk nedprioriterer AMU-området til fordel for EUD-området.

Endvidere angiver alle interviewpersoner, at skolerne generelt er meget fokuserede på den økonomiske drift og kun i mindre grad på aktivt at inddrage udvalgsrepræsentanterne i forhold til opgaverne, for eksempel tilrettelæggelse af uddannelsesudbuddet eller identificeringen af nye uddannelsesbehov.

En arbejdsgiverrepræsentant fra Det Lokale Uddannelses-udvalg for "Faglært Serviceassistent" samt rengøring og service ved Uddannelsescentret i Roskilde fremhæver i den sammenhæng, at påvirkningen af skolens beslutninger primært foregår i de uformelle samtaler mellem møderne.



Samlet set er der blandede synspunkter i forhold til udvalgenes grad af reel indflydelse. Nogle udvalgsmedlemmer angiver, at skolerne er lydhøre, samt at det er muligt at få forslag og ideer igennem.

Flere interviewpersoner peger dog på, at det er hæmmende for motivationen, at der er uklarheder om udvalgenes formelle indflydelse, samt at der ofte ikke træffes reelle beslutninger på møderne. Skolerne fastsætter typisk dagsordenen og styrer møderne og det er uklart for mange, hvad opgaven går ud på, og om de reelt påvirker de forslag, skolerne fremlægger. Møderne er derfor ofte ufokuserede og rummer reelt mere snak end handling.

En interviewperson udtrykker det ved at sige, at man på møderne typisk ”diskuterer dit og dat og hund og kat”.

En anden udvalgsrepræsentant udtrykker det således: ”Jeg har uendelig svært ved at pege på nogle ting, der gør en forskel.” ”Hvis jeg virkelig skal svinge mig op (...) [så] kan jeg påvise 2 procents indflydelse”.

### **3.4.2 Samarbejdet med virksomhederne**

---

Størstedelen af interviewpersonerne tilkendegiver, at det er skolerne, som har den bedste kontakt til virksomhederne via virksomhedskonsulenternes arbejde.

Med undtagelse af LUU i AMU-Nordjylland, som ifølge formanden en gang imellem inviterer virksomheder til forskellige typer af møder og konferencer, er det udvalgsrepræsentanternes generelle opfattelse, at det først og fremmest er skolerne, som skal være opsøgende i forhold til virksomhederne.

Med undtagelse af enkelte udvalg, er det endvidere udvalgsrepræsentanternes generelle opfattelse, at skolerne har en god kontakt til virksomhederne.

Såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerrepræsentanter har overvejende kontakt til de virksomheder, hvor de selv arbejder. Enkelte angiver dog, at de – typisk via deres hverv - har en mere systematisk viden om de lokale og regionale arbejdsmarkeder, herunder om kompetence- og uddannelsesbehovene inden for den branche, hvor de selv befinder sig.

Derudover peger mange på, at arbejdsgiverrepræsentanterne spiller en væsentlig rolle i forhold til samarbejdet med virksomhederne.

Ifølge formanden for LUU for Social- og sundhedsskolen i Århus på det pædagogiske område, er tilstedeværelsen af fem offentlige arbejdsgiverrepræsentanter i udvalget med til at sikre et stærkt engagement og løbende viden om lokale og regionale uddannelsesbehov.

### **3.4.3 Samarbejdet med EUU**

---

Størstedelen af interviewpersonerne angiver, at de kun har et begrænset kendskab til efteruddannelsesudvalgenes rolle i forhold til AMU og udvalgsarbejdet i LUU.

En arbejdstagerrepræsentant fra LUU Handelsskolen Sjælland Syd angiver som den eneste at have modtaget materiale vedrørende udvalgsarbejdet i LUU.

Ingen udvalgsrepræsentanter angiver at have modtaget informationsmateriale mv. vedrørende kompetence- og uddannelsesbehov.

To deltagere ved fokusgruppeinterviewet angiver, at kontakten mellem LUU og EEU går via skolerne, som kun forventes at videresende det materiale, som vedrører de udbud, skolen påtænker at udbyde.

### **3.5 LUU's rolle i AMU-systemet**

---

Udvalgsrepræsentanterne har overordnet et begrænset kendskab til LUU's præcise opgaver samt kendskab til mulighederne med Nyt AMU.

Flere interviewpersoner efterlyser i den sammenhæng uddannelsesaktiviteter, som sigter mod at introducere alle udvalgsrepræsentanter til LUU-arbejdet og derigennem forberede medlemmerne bedre til at udføre arbejdet.

Andre angiver, at LUU reelt ikke har indflydelse på de forslag, skolerne fremlægger og sætter i den sammenhæng spørgsmålstejn ved, om der overhovedet er tale om partsstyring på lokalt og regionalt niveau på AMU-området.

Størstedelen af interviewpersonerne opfattede LUU's rolle som uklar og efterlyser i den sammenhæng en klarere præcisering af udvalgenes opgaver.

Flere fremhæver, at LUU enten skal fokusere på de "store linjer" og i højere grad fungere som styrende enheder i lighed med skolernes bestyrelser.

En arbejdstagerrepræsentant fra Det lokale uddannelsesudvalg for offentlig service og rengøring ved Erhvervsskolen Hamlet fremhæver i den sammenhæng, at ville være en fordel at reducere antallet af LUU til et udvalg pr. skole for at lægge mere beslutningskompetence og indhold i LUU-arbejdet.

Andre fremhæver, at en anden løsning kunne være at tilpasse rammer og ressourcerne i retning mod at gøre LUU-arbejdet endnu mere detaljeret, således at parterne kommer til reelt at rådgive skolerne om f.eks. fremtidige uddannelsesudbud.

Alle interviewpersoner fremhæver, at de økonomiske rammebetingelser for skolerne er hæmmende for LUU-arbejdet. Skolerne fokuserer ifølge udvalgsrepræsentanterne primært på den økonomiske drift, hvilket betyder, at der sker en mere eller mindre systematisk nedprioritering af AMU-området til fordel for EUD-området.

Udvalgenes manglende reelle indflydelse er ifølge størstedelen af interviewpersonerne også stærkt medvirkende til såvel arbejdstagere og arbejdsgiveres motivation, interesse og engagement i det lokale uddannelsesarbejde på AMU-området. AMU-systemets image, særligt i forhold til de "bløde" områder, fremhæves i den sammenhæng også som en negativ faktor i forhold til at tiltrække nye udvalgsmedlemmer.

## 4. Tværgående opmærksomhedspunkter

I dette kapitel præsenterer New Insight en række tværgående opmærksomhedspunkter fra de tre datakilder. Der er udarbejdet opmærksomhedspunkter for de områder hvor to eller tre datakilder belyser samme problemstillinger inden for temaer som er relevante i forhold til EVAs fokus i evalueringen. Der henvises til kapitel 5 hvor metoden i datafangsten i de tre delanalyser er beskrevet for en nærmere beskrivelse af styrker og svagheder i datagrundlaget.

### Lærekvalifikationer

Flere EEU peger på en generel bekymring om manglende fokus på lærerkvalificering fra uddannelsesinstitutionernes side. Deltagerinterviewene kan ikke umiddelbart bekræfte, at der er problemer med lærerkvalifikationerne, da deltagerne generelt har været tilfredse med underviserne. Der er ingen deltagere, der finder, at underviserne har været dårligt rustede til at udføre undervisningen.

### Evaluering af AMU

Der er tilfredshed blandt AMU-deltagerne om muligheden af at kunne evaluere den uddannelse, de har deltaget i. Interview med EEU- og LUU-repræsentanter peger på, at der langt fra i alle udvalg er en systematisk opsamling på evalueringerne.

Enkelte deltageres udsagn om, at indholdet i de spørgeskemaer, der er udgangspunktet for evalueringen, kan være vanskeligt at bruge til at ændre AMU fremadrettet, bliver i nogen grad bekræftet af EEU-medlemmerne. Der er flere EEU-medlemmer, der finder, at kvalitetsopgørelserne er vanskelige at bruge.

### Hvem overvåger kvaliteten i AMU?

Nogle EEU forventer, at LUU håndterer kvalitetsdiskussionen lokalt og at LUU sammen med skolernes repræsentanter gennemgår tallene for de aktiviteter, der er på deres uddannelsesinstitution.

LUU-interviewene peger på, at dette ikke altid gøres. Der arbejdes ikke alle steder systematisk med dette spørgsmål i LUU og det er hovedparten af LUU-medlemmerne, der siger, at der aldrig eller meget sjældent diskuteres resultater fra [viskvalitet.dk](http://viskvalitet.dk) på møderne.

### **Lokale uddannelsesudvalgs arbejde**

Flere EEU vurderer, at der er stor forskellighed i arbejdet i LUU'erne og data fra LUU bekræfter denne antagelse.

Interviewene med LUU viser, at forskellighederne i LUU's arbejde f.eks. er i forhold til fokus på AMU i udvalget (i de tilfælde hvor der er fælles EUD/AMU LUU), samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne de er tilknyttet, herunder lydhørheden fra skolerne, kvalitetsopfølgning på gennemført AMU og identifikation af nye uddannelsesbehov.

EEU's antagelse om, at hvis der er fælles EUD/AMU LUU, så er fokus på EUD i LUU-arbejdet, bliver bekræftet i interviewene med LUU. Fra LUU-interviewene anføres det generelt (fra de der har fælles udvalg), at der er mest fokus på EUD i udvalgsarbejdet.

Det bliver fra både EEU- og LLU-interviewene bekræftet, at det kan knibe med motivationen og engagementet hos LUU-medlemmerne. EEU vurderer, at det kan være vanskeligt at fastholde LUU-medlemmerne i udvalgene og fra LUU-interviewene (og i forbindelse med datafangsten) blev det synligt, at opmærksomheden og engagementet i LUU i flere tilfælde er begrænset (flere steder har der f.eks. ikke været fuldtallige møder i 2006).

Fra LUU blev denne manglende motivation ofte begrundet i fraværet af et tydeligt mandat og at møderne ofte ikke gav synlige resultater.

Fra både EEU og LUU repræsentanter peges der på, at de velfungerende LUU'er ofte skyldes ildsjæles indsats (enten udvalgsmedlemmer eller repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne).

### **LUU's rolle i forhold til det lokale uddannelsesudbud**

Partsstyring af AMU lokalt via LUU er en opgave flere LUU ikke mener, at de udfører.

Den generelle skepsis de fleste EEU har for, hvor stærk en konstruktion LUU er, i forhold til at sikre det lokale uddannelsesudbud, bliver bekræftet i interview med LUU. En hyppigt anført pointe fra EEU er, at LUU ikke har gennemslagskraft i forhold til uddannelsesinstitutionernes ledelse, og denne pointe bekræftes i interview med LUU. Disse interview viser, at LUU har ikke så stor gennemslagskraft i forhold til uddannelsesinstitutionerne og deres udbud af AMU. Ofte er skolernes udbud af AMU kun et orienteringspunkt på dagsordenen og en udtalt vurdering blandt LUU-medlemmer er, at skolernes udbud i højere grad styres af økonomien frem for f.eks. LUU's råd.

### **Arbejdet med at opfange nye uddannelsesbehov**

Nogle EEU peger på, at LUU har en vis rolle i arbejdet med at opfange nye uddannelsesbehov.

Data fra LUU peger på, at der er betydelig forskel på LUUs rolle i forhold til at afdække nye uddannelsesbehov. Hovedindtrykket fra LUU-interviewene er, at LUU's arbejde på dette område er tilfældig og sporadisk.

I flere LUU peges der på, at repræsentanterne ofte har meget begrænset kontakt til andre virksomheder end den ene, de repræsenterer, selvom der er LUU-repræsentanter, der har bredere kontaktnet.

### **FKB som redskab**

Fra interviewene med EEU'erne fremgår det, at mange finder, at FKB'erne overvejende er et administrativt redskab og ikke anvendes på uddannelsesinstitutionerne. Videre vurderes det, at LUU'erne i dialogen med uddannelsesinstitutionerne ikke forholder sig til FKB'erne. Denne pointe bekræftes fra interviewene med LUU repræsentanter, hvor mange påpeger, at de har et begrænset kendskab til FKB'erne.

### **Samarbejdet mellem EEU og LUU**

Samarbejdet mellem EEU og LUU er ofte ikke så veludbygget.

Fra interview med EEU-repræsentanter peges der på, at samarbejdet med LUU'erne generelt ikke er så veludbygget– eller at det er fraværende.

Dette billede bekræftes fra LUU-interviewene, hvor kun meget få LUU-medlemmer havde haft kontakt med EEU og hvor mange havde et meget begrænset kendskab til EEU's arbejde og rolle.

Flere EEU'er har udarbejdet informationsmateriale til LUU og har holdt konferencer og møder med LUU-medlemmer for at orientere om arbejdet i LUU.

Fra interviewene med LUU-repræsentanterne fremgår det, at kun en har modtaget informationsmateriale om arbejdet i LUU fra EEU eller har deltaget i kurser.

Nogle LUU-deltagere efterlyser materiale og kursusaktivitet om arbejdet i LUU, mens mange EEU-repræsentanter peger på, at det generelt er vanskeligt at få deltagere til de aktiviteter, de arrangerer og at de har lavet materiale, som er tilgængeligt for LUU-repræsentanterne.

### **Skolernes økonomi påvirker AMU-udbud**

Pointen om, at skolernes økonomi påvirker uddannelsesinstitutionernes udbud af AMU, fremføres af både EEU og LUU repræsentanter.

Nogle LUU-repræsentanter peger på, at de opfatter, at hensynet til uddannelsesinstitutionens økonomi går forud for deres behovsindmeldinger og flere EEU-medlemmer finder, at der er uddannelsesinstitutioner, der ikke udmelder bestemte AMU-uddannelser, fordi de vurderer, at det er en underskudsgivende aktivitet for uddannelsesinstitutionen.

## 5. Metode

Datafangstmetoden til de tre analyser er fastlagt i samarbejde mellem New Insight og EVA og metodevalget skal ses i lyset af de andre dele af evalueringen.

For efteruddannelsesudvalgene er der tale om en undersøgelse af alle udvalg, typisk med deltagelse af både lønmodtager- og arbejdsgiverrepræsentanter samt en sekretariatsmedarbejder. Analysen af efteruddannelsesudvalgene giver således et meget dækkende billede af deres arbejde mv..

Der er tale om en kvalitativ analyse af AMU-deltagernes erfaringer med AMU, hvilket skal ses i samspil med EVA's egen dataindsamling, der giver et mere repræsentativt billede. Denne kvalitative analyse kan primært tilvejebringe et grundlag for en forståelse af de sammenhænge, som AMU-deltagelsen indgår i for deltagerne og årsagerne til og baggrunde for deres valg, deres vurderinger mv.

Analysen af de lokale uddannelsesudvalg er også tilrettelagt kvalitativt. Der er tale om interview med repræsentanter fra et (af de eventuelt flere) LUU, der er på hver af de ti uddannelsesinstitutioner, som EVA har udvalgt til evalueringen. Datagrundlaget repræsenterer ikke kun ti de forskellige AMU-udbydere, men også en bred vifte af forskellige fagområder (hovedparten af EEU-områderne er dækket). Dermed er der sikret en god spredning i datagrundlaget, om end det ikke er repræsentativt for alle LUU.

### 5.1 Dataindsamling for kapitel 1

---

Analysen med fokus på efteruddannelsesudvalgene er gennemført på baggrund af dels en skriftlig redegørelse fra hvert sekretariat og dels et interview med deltagelse af formandskabet samt en sekretariatsmedarbejder.

Hvert sekretariat har leveret en skriftlig redegørelse til New Insight, inden der er gennemført et interview. Redegørelsen er bygget op efter en skabelon, der er udarbejdet af New Insight og godkendt af EVA. Redegørelsen indeholder oplysninger om:

- efteruddannelsesudvalgets organisering, medlemmer, ressourcer og mødeaktivitet
- praksis i varetagelsen af en række opgaver
- relationer til andre efteruddannelsesudvalg og AMU-udbydere

Der er efterfølgende gennemført interview (efter en interviewguide udarbejdet af New Insight og godkendt af EVA) med efteruddannelsesudvalgenes formandskab samt en sekretariatsmedarbejder. Temaerne for disse interview har primært været en beskrivelse af arbejdsgangen i efteruddannelsesudvalget, praksis vedrørende løsningen af en række opgaver, deres vurdering af de redskaber, de har til rådighed og FKB'erne som styringsredskab samt deres samarbejde med andre aktører.

Endelig har formandskabet mere åbent kunnet komme med kommentarer omkring deres vurdering af AMU-systemets styrker og svagheder.

Der er til alle interview inviteret formand og næstformand i efteruddannelsesudvalget. I syv udvalg kom både formand og næstformand, i tre udvalg var der kun repræsentanter fra lønmodtagersiden (KHRU, HAKL, TU<sup>7</sup>). Et efteruddannelsesudvalg har organiseret sig med en ren "postkassemodel" med tre underudvalg, hvor formanden og næstformanden ikke fandt det relevant at tale på vegne af hele udvalget. Her er der efter aftale med EVA indhentet skriftlige redegørelser fra de tre underudvalg og gennemført et interview om praksis mv. med en sekretariatsmedarbejder.

## 5.2 Dataindsamling for kapitel 2

---

Analysen af deltagernes oplevelse af AMU er gennemført på baggrund af telefoninterview med 20 deltagere i AMU fra de uddannelsesinstitutioner, der er udvalgt til evalueringen af EVA.

Interviewene er gennemført ud fra en interviewguide, som EVA har godkendt. De har fokuseret på den uddannelse, deltagerne har deltaget i, baggrunden for deres deltagelse, deres vurdering af AMU generelt og den uddannelse de har deltaget i, herunder både tilfredshed med uddannelsesformen og anvendeligheden af det lærte.

Respondenterne til deltagerinterview er udvalgt således, at der både er beskæftigede og ledige, ufaglærte og faglærte og deltagere på "korte" (under fem dage) og "lange" (mere end ti dage) uddannelser. Det var tilstræbt at opnå nedenstående fordeling:

- 10 faglærte og 10 ufaglærte
- 5 ledige og 15 beskæftigede
- 10 med lange kurser og 10 med korte kurser

New Insight har modtaget oplysninger om fem til ti deltagere fra hver af de ti uddannelsesinstitutioner (via EVA). New Insight har kontaktet deltagerne og gennemført interview således, at ovennævnte fordeling er tilstræbt. De gennemførte interview fordeler sig som vist i tabel 5.1 neden for.

---

<sup>7</sup> I KHRU havde arbejdsgiversiden ikke konstitueret sig og udpeget en repræsentant, I HAKL mødte arbejdsgiverrepræsentanten ikke op og i TU kunne arbejdsgiverrepræsentanten ikke afsætte tid til interviewet.



**Tabel 5.1: Gennemførte interview med deltagere i AMU**

	Køn	Alder	Beskæftiget eller ledig	Faglært eller ufaglært	Uddannelse	Længde af uddannelse (dage)	Gennemførelsesform
IP 1	Mand	44	Beskæftiget	Faglært	Kirkegårdsanlæg	15	Alm. hold
IP 2	Kvinde	37	Ledig	Faglært	Etablering af mindre anlæg Planter og økologi Kirkegårdsanlæg	50	Alm. hold
IP 3	Mand	26	Ledig	Ufaglært	Taxikørkort	30	Alm. hold
IP 4	Mand	26	Ledig	Ufaglært	Vagtsservice	15	Alm. hold
IP 5	Kvinde	52	Beskæftiget	Faglært	Videndeling og læring	5	Split
IP 6	Kvinde	44	Beskæftiget	Faglært	Hospicemetoder i praksis	10	Split
IP 7	Mand	55	Beskæftiget	Faglært	Konflikt håndtering	7	Split
IP 8	Mand	46	Beskæftiget	Faglært	Kloakmester, trin 1-4	85	Alm. hold
IP 9	Mand	53	Beskæftiget	Faglært	Forandringsprocesser i virksomheden	5	Alm. hold
IP 10	Mand	43	Ledig	Faglært	Grundkompetence, chauffør gods	30	Alm. hold
IP 11	Kvinde	33	Ledig	Faglært	Grundlæggende økonomi	30	Alm. hold
IP 12	Kvinde	53	Ledige	Ufaglært	Almindelig fødevarerhygiejne	3	Alm. hold
IP13	Kvinde	60	Beskæftiget	Ufaglært	Personer med demens, aktiviteter og livskvalitet	14	Split
IP 14	Kvinde	35	Beskæftiget	Faglært	Div. IT-uddannelser	?	Åbent værksted
IP 15	Kvinde	38	Beskæftiget	Faglært	Ny IT bruger	5	Alm. hold
IP 16	Mand	65	Ledig	Faglært	Tekstbehandling Truck Fremtidens medico	30	Alm. hold
IP 17	Mand	48	Beskæftiget	Faglært	Tekstbehandling	3	Alm. hold
IP 18	Kvinde	42	Beskæftiget	ufaglært	Sårbehandling, behandlingskrævende sår	3	Alm. hold
IP 19	Mand	59	Ledige	Faglært	Regnskab 1-4	20	Åbent værksted
IP 20	Kvinde	29	Beskæftiget	Faglært	Coaching og ledelse Konflikt håndtering	8	Split og alm. hold

Kilde: Interview med deltagere.

Samlet er der interviewet:

- 8 ledige og 12 beskæftigede
- 13 faglærte og 7 ufaglærte
- 11 med lange uddannelser (10 dage eller mere) og 9 med korte uddannelser (højst 5 dage).

Samlet er der interviewet flere faglærte og ledige end tilsigtet, men oplysningerne fra de deltagende uddannelsesinstitutioner har ikke altid været fyldestgørende, så den præcise fordeling kunne ikke opnås.

## 5.3 Dataindsamling for kapitel 3

---

Analysen af de lokale uddannelsesudvalgs arbejde på AMU-området er gennemført på baggrund af interview med repræsentanter fra et lokalt uddannelsesudvalg på hver af de 10 uddannelsesinstitutioner som EVA har udvalgt til evalueringen.

Datafangsten er forgået på tre måder:

- **Fokusgruppeinterview:** med en eller to repræsentanter (formand, næstformand eller stedfortræder) med fem LUU på Sjælland (se tabel 5.2.).
- **Personlige interview:** med repræsentanter (formand, næstformand, stedfortræder eller administrative medarbejdere) med fem LUU på Fyn og i Jylland (se tabel 5.2.).
- **Kortfattede spørgeskemaer:** skemaet er fremsendt til alle fokusgruppedeltagerne og indeholder mere faktuelle spørgsmål vedrørende udvalgets organisering, mødeaktivitet og prioritering af opgaver. For så vidt angår LUU på Fyn og i Jylland, er disse oplysninger så vidt muligt indsamlet via de personlige interview eller samtaler med administrative medarbejdere.

Interviewene er gennemført ud fra en interviewguide, som EVA har godkendt.

Referatet fra fokusgruppeinterviewet har desuden været sendt rundt til såvel de udvalgsrepræsentanter, som deltog, som de formænd/næstformænd for hvert af udvalgene, der ikke kunne deltage. Der er ikke indkommet kommentarer til referatet.

Interviewguiden har fokuseret på følgende temaer:

- Baggrund, fokus og interesse, herunder udvalgsrepræsentanternes motivation og interesse for at deltage i LUU-arbejdet
- Skolerne uddannelsesudbud, herunder arbejdet med FKB'erne, kvalitetssikring af AMU og samarbejdet med skolerne, virksomhederne og EUU
- Afdækningen af nye uddannelsesbehov, herunder udvalgets arbejde med at identificere og opsamle kompetence- og uddannelsesbehov, samarbejdet med skoler, virksomheder og EUU
- AMU-systemet og LUU's rolle, herunder udvalgsrepræsentanternes vurdering af AMU-systemets svagheder og forslag til ændringer af LUU's fremtidige rammer, ressourcer og opgaver

Det skal bemærkes, at processen med at kontakte skolerne og de enkelte udvalgsrepræsentanter har givet anledning til ændringer af det oprindelige metodiske design (det var oprindeligt tilstræbt at gennemføre to fokusgrupper) og refleksioner vedrørende udvalgenes konkrete arbejde.

Flere udvalg har endnu ikke mødtes, og i flere tilfælde var der tvivl om, hvem der var henholdsvis formænd og næstformænd. Dialogen med skoler og LUU-repræsentanter tegner generelt et billede af, at LUU-arbejdet på AMU-området nedprioriteres.

EVA har givet de overordnede rammer ved at udvælge de 10 AMU-udbydere, udvalgene knytter sig til, mens de ti specifikke LUU er udvalgt af New Insight. Datagrundlaget repræsenterer ikke kun 10 forskellige AMU-udbydere, men også en bred vifte af forskellige fagområder. Dermed er der sikret en god spredning i datagrundlaget, om end det ikke kan siges at være fuldt repræsentativt.

Deltagere og interviewpersoner fremgår af tabel 5.2. nedenfor.

<b>Tabel 5.2: Deltagere og interviewpersoner</b>			
<b>Skole</b>	<b>Udvalg</b>	<b>Interviewperson(er)</b>	<b>Metode</b>
Social- og sundhedsskolen i Århus	LUU for det pædagogiske område	Formand	Personligt interview
AMU Fyn	LUU for jern og metal	Næstformand	Personligt interview
Skive Teknisk Skole	LUU for tømrer	Formand, næstformand samt 2 arbejdsgiverrepræsentanter.	Personligt interview
AMU Nordjylland	LUU det grønne område – Sandmosen	Formand	Personligt interview
International Business College	LUU for IBC	Formand samt 3 skole repræsentanter og en arbejdsgiver repræsentant	Personligt interview
Social og Sundhedsuddannelses Centret, Herlev	LUU for SOSU C	Formand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Uddannelsescentret i Roskilde	LUU for "Faglært Serviceassistent" samt FKB området Rengøring og Service	Næstformand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Erhvervsskolen Hamlet	LUU for Offentlig Service og Rengøring	Formand og næstformand	Fokusgruppeinterview for begge, spørgeskema fra formanden
Handelsskolen Sjælland Syd	LUU for HSSYD	Formand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Københavns Tekniske Skole	LUU for Vagt og Sikkerhed	Formand	Fokusgruppeinterview og spørgeskema
Kilde: New Insight			