

## **Efteruddannelsesudvalgenes anvendelse af kvalifikationsanalyser m.v.**

Axel Neubert  
Kompetence Kompagniet  
2007

# Kvalinord-projektet

Forskningsprojekt om erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, baseret på nordjyske erfaringer udført af CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning) ved Aalborg Universitet, New Insight & Kompetence Kompagniet.

September 2007

Copyright: forfatterne

Layout og omslag: Mette Bærentsen

ISBN-nr.: 978-87-92174-16-1



CARMA, Aalborg Universitet  
Fibigerstræde 1  
9220 Aalborg Øst  
Tlf. +45 96358202  
Fax +45 98155346  
e-mail: mb@socsci.aau.dk

Projektet er tilknyttet kompetencecentret på AMU-Nordjylland under Undervisningsministeriets udviklingsprogram for kompetencecentre i lærende regioner og delvis finansieret af Den Europæiske Socialfond.



## Indholdsfortegnelse

<b>Notatets baggrund - KvaliNord-projektet</b> .....	5
Det ny AMU .....	6
Mere fleksibilitet, mindre bureaukrati .....	6
<b>Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI)</b> .....	9
Kvalifikationsanalyser i branchen .....	9
Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling.....	10
Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg .....	11
Samspil med skolerne.....	12
<b>Transporterhvervets UddannelsesRåd (TUR)</b> .....	15
Kvalifikationsanalyser i branchen .....	15
Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling.....	16
Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg .....	17
Samspil med skolerne.....	18
<b>Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS)</b> .....	19
Kvalifikationsanalyser på området .....	19
Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling.....	21
Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg .....	22
Samspil med skolerne.....	22
<b>Industriens Fællesudvalg for Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser</b> .....	25
Elektronikindustrien .....	25
Kvalifikationsanalyser i elektronikbranchen .....	27
Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling.....	27
Samspil med de lokale uddannelsesudvalg .....	27
Samspil med skolerne.....	28
<b>Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation &amp; Ledelse (HAKL)</b> .....	29
Kvalifikationsanalyser i branchen .....	30
Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling.....	31
Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg .....	32
Samspil med skolerne.....	32
<b>Sammenfatning</b> .....	35



## **Notatets baggrund - KvaliNord-projektet**

Denne rapport giver et dyberegående indblik i, hvordan en række efteruddannelsesudvalg gennemfører kvalifikationsanalyser og inddrager deres resultater i udvikling af relevant efteruddannelse inden for branchen. Desuden ser den på efteruddannelsesudvalgenes samarbejdsrelationer med branchen, skoler og lokale uddannelsesudvalg.

Rapporten er en del af KvaliNord-projektet, gennemført ved CARMA, AAU, i samarbejde med New Insight og Competence Kompagniet. KvaliNord-projektet har til formål at levere forskningsbaseret viden til opbygning og udvikling af de nyoprettede kompetencecentre i lærende regioner under Undervisningsministeriet. Kompetencecentrenes opgave er at understøtte erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU) i forlængelse af Nyt AMU fra 2003 og den nyligt implementerede strukturreform.

Med KvaliNord-projektet sættes der fokus på fire temaer med hver sin indgangsvinkel på kvalifikationsudvikling i Region Nordjylland;

### **1. Kvalificeret afdækning af jobudvikling og kvalifikationsanvendelse på det nordjyske arbejdsmarked**

- Udvikling af metoder til beskrivelse af jobudviklinger med særligt fokus på ubalancer indenfor forskellige brancher og veldefinerede jobområder set i et kvalifikationsperspektiv.

### **2. Kvalificering af nordjyske virksomheders efterspørgsel efter VEU**

- Udvikling af metoder til beskrivelse af grundlaget for virksomheders efterspørgsel efter VEU.

### **3. Kvalificering af nordjyske uddannelsesinstitutioners udbud af VEU**

- Udvikling af metoder til beskrivelse af, hvorledes de nordjyske udbydere af VEU kan kvalificere deres udbud af VEU.

### **4. Understøttelse af samarbejde og koordination mellem erhvervspolitiske, beskæftigelsespolitiske og uddannelsespolitiske aktører i Nordjylland**

- Udvikling af metoder til understøttelse af samarbejde og koordination af uddannelsesindsatser mellem erhvervspolitiske, beskæftigelsespolitiske og uddannelsespolitiske aktører i Nordjylland.

Nærværende notat forsøger at vise, hvordan arbejdsmarkedets parter gennem deres aktivitet i efteruddannelsesudvalgene har ydet et væsentligt bidrag til de områder, som i KvaliNord-projektet er beskrevet som tema 2 og 3, og notatet har således koblingen mellem efterspørgsel og udbud som omdrejningspunkt.

Notatet skal ses i sammenhæng med en række delrapporter om branchecases med hver sin branche som indgangsvinkel. Der er udarbejdet rapporter for elektronikbranchen, fødevarerindustrien, detailbranchen, procesindustri samt for social- og sundhedsområdet. Og yderligere brancher vil blive inddraget i anden runde. Der samles op på delrapporterne i en tværgående hovedrapport. Denne sigter mod udvikling af en egentlig forståelses- og analyseramme til virksomheders efterspørgsel af efteruddannelse. Desuden skal dette notat

ses i sammenhæng med et tilsvarende notat<sup>1</sup> om, hvordan arbejdsmarkedets parter stignende investering og involvering i udvikling og udbud af efteruddannelse er kommet til udtryk gennem konkrete udviklingsprojekter og gennem mere og mere udbyggede bestemmelser om uddannelse i overenskomsterne gennem de seneste 30 år.

## Det ny AMU

AMU er det offentlige erhvervsrettede efteruddannelsessystem, således som det har været det gennem alle årene siden det blev lovfæstet i 1960. Med et gennem årene stadigt stigende antal uddannelser og antal kursister. Som det kan ses af nedenstående statistik fra Undervisningsministeriet, er det et meget stort antal kursister, som hvert år deltager i en eller anden AMU-aktivitet:

### Årselever<sup>2</sup> på arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU):

	2004	2005	2006
	10.440,7	10.996,3	10.191,2
<b>Antal kursister</b>	595.788	613.937	617.093
<b>Antal elevuger</b>	417.627	439.851	407.649

Der kan dog konstateres en manglende målopfyldelse i forhold til den afsatte finanslovsbevilling til AMU. Det har gennem et par af de seneste år resulteret i det faktum, at finanslovsbevillingen ikke har kunnet bruges op.

Det kan skyldes den øjeblikkelige højkonjunktur med høj beskæftigelse og travlhed i de fleste brancher. Men en medvirkende årsag kan også være, at AMU centrenes fusion med erhvervsskolerne med lovændringen af 2001 har betydet lavere prioritering af en del AMU-aktivitet. Det kan skyldes, at der er en del mere administrativt arbejde med udbud og gennemførelse af korte AMU-kurser end med gennemførelse af sædvanlig EUD-aktivitet, men det kan også skyldes at mange af de takster, som er knyttet til AMU-uddannelser, er så stramme, at skolen ikke kan se en fornuftig økonomi i at udbyde kurserne. Med den aktuelle politiske målsætning om mere og bedre efteruddannelsesaktivitet, kunne den manglende målopfyldelse give anledning til en nøjere analyse af årsagerne og deres mulige afhjælpning.

## Mere fleksibilitet, mindre bureaukrati

Med lovændringen af 2004 så et nyt AMU-koncept dagens lys. Mere end 2000 kursusplaner blev erstattet af ca. 140 brede kompetencebeskrivelser, som indeholder et lige stort

<sup>1</sup> *Parterne på nye eventyr. Analyse af udviklingsprojekter, overenskomstbestemmelser og planlægningsværktøjer til efteruddannelse i perioden 1978-2007.* Axel Neubert 2007

<sup>2</sup> Opgørelsen i årselever foretages for at kunne sammenligne aktiviteten på AMU-området med de øvrige uddannelsesområder inden for Undervisningsministeriet. I AMU-sammenhæng er opgørelsen i kursister og elevuger den mest relevante, da der jo er tale om en kursusstruktur bestående af kurser fra få dage til nogle ugers varighed.

antal uddannelsesmål som de tidligere enkeltplaner. Men forskellen er, at det nu er meget enkelt og ubureaukratisk at udvikle nye uddannelsesmål eller revidere allerede gældende - uden besværlig og forsinkende godkendelsesprocedurer.

Samtidig betyder det nye koncept, at skolerne kan sammensætte forskellige uddannelsesmål til kursuspakker, som modsvarer behovene ude i virksomhederne. Dette medfører nye krav til efteruddannelsesudvalgene. Men også direkte krav til virksomhederne om at afdække deres kvalifikationsbehov og få dem indfriet i et tæt samspil med lokalområdet/regionens udbydere af de pågældende uddannelser. Det stiller samtidig krav til skolerne om målrettet opsøgende virksomhed, støtte til afdækning af behovene og parathed til at sammensætte relevante uddannelsesforløb. Det er et spørgsmål om at få etableret en effektiv kobling mellem udbud og efterspørgsel.

For efteruddannelsesudvalgene er det nye AMU en udfordring til at blive endnu bedre til at opsøge og afdække ny kvalifikationsbehov og hurtigt og effektivt at få dem omsat i nye uddannelsesmål inden for de eksisterende kompetencebeskrivelser.

Der er i AMU-lovgivningen lagt stor vægt på funktionen af lokale uddannelsesudvalg ude på de enkelte skoler:

### **Lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv.**

§ 9. Institutioner godkendt efter lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse nedsætter hver et eller flere lokale uddannelsesudvalg, der tilsammen skal rådgive inden for området for de fælles kompetencebeskrivelser, som institutionen er godkendt til at udbyde arbejdsmarkedsuddannelse inden for.

*Stk. 2.* Lokale uddannelsesudvalg rådgiver institutionerne i spørgsmål, der vedrører de uddannelser, der er omfattet af udvalgets virksomhedsområde, og virker for samarbejdet mellem institutionen og det lokale arbejdsmarked.

*Stk. 3.* De medlemmer af udvalget, der repræsenterer organisationer med sæde i vedkommende efteruddannelsesudvalg, skal udgøre et flertal i uddannelsesudvalget, og de udpeges af efteruddannelsesudvalgene efter indstilling fra organisationernes lokale afdelinger. Øvrige medlemmer udpeges af institutionen. Arbejdsgivere og arbejdstagere skal være ligeligt repræsenteret. Medlemmerne skal så vidt muligt have tilknytning til det geografiske område, som institutionens udbud henvender sig til.

*Stk. 4.* En repræsentant for institutionens ledelse og for institutionens lærere tilforordnes udvalget. En repræsentant for arbejdsformidlingen kan tilforordnes udvalget. Uddannelsesudvalget vælger selv sin formand.

*Stk. 5.* Institutionen stiller sekretariatsbistand til rådighed for udvalget.

*Stk. 6.* Udvalgene kan beslutte at lægge sig sammen med de lokale uddannelsesudvalg nedsat efter lov om erhvervsuddannelser.

Derfor er de analyserede efteruddannelsesudvalg blevet bedt om at beskrive og vurdere samarbejdet med de lokale uddannelsesudvalg.

Det er dette notats formål at analysere, hvordan nogle udvalgte efteruddannelsesudvalg løser deres opgave med at analysere kvalifikationsbehov og imødekomme den deraf afledte efterspørgsel efter nye eller ændrede uddannelser i samspil med branchen, virksomhederne, de lokale uddannelsesudvalg og skolerne.

Analysen bygger på interviews gennemført i perioden primo april til medio juli 2007. Fire af de fem interviews er gennemført med den pågældende sekretariatsleder. I et enkelt tilfælde er interviewet gennemført med udvalgets formand. Begrundelsen for dette valg er, at der er tale om en relativt nyansat sekretariatsleder. Hvert interview har været af en varighed på omkring halvanden time.

Interviewene er blevet suppleret af forskelligt materiale i form af projektrapporter, notater m.v.

De enkelte udvalgsafsnit i dette notat er korrigeret og godkendt af den pågældende interviewperson.



## Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI)

Udvalget er sammensat af arbejdsgiverrepræsentanter fra Dansk Byggeri, Asfaltindustrien, Danske Malermestre og Dansk Industri samt lønmodtagerrepræsentanter fra Fagligt Fælles Forbund, Træ-Industri-Byg, Teknisk Landsforbund og Malerforbundet.

BAI dækker efteruddannelse for ufaglærte, faglærte og visse teknikergrupper inden for bygge- og anlægsbranchen med undtagelse af el- og vvs-området.

Efteruddannelsesudvalget dækker følgende brancheområder:

- Teknisk isolering
- Struktør og brolægger
- Tagdækker
- Entreprenør - bygge og anlæg
- Vejasfalt
- Maler
- Glarmester
- Murer, stenhugger, stukkatør
- Tømrer, alutømrer, gulvlægger, tækkemand
- Tekniker

BAI indgår i Byggeriet Uddannelser som et fælles sekretariat, som dækker både erhvervs- og efteruddannelser indenfor bygge- og anlægsbranchen.

I 2006 har kursusaktiviteten svaret til omkring 700 årselever, og der er store sæsonudsving. 700 årselever svarer til 140.000 kursusdage.

*Antal kursister* inden for BAI's samlede dækningsområde ifølge den officielle AMU-statistik på UVM's hjemmeside:

2004	2005	2006
30.648	33.259	47.906

Det kan registreres, at antallet af kursister er stigende, selv om antal årselever er svagt faldende. Det skyldes det nye AMU-koncept, hvor det i højere grad er muligt at målrette uddannelsesaktiviteten i relation til allerede erhvervede kvalifikationer. Det medfører, at de tidligere meget fastlåste kursusstrukturer nu er afløst af et mere fleksibelt kursusudbud.

### Kvalifikationsanalyser i branchen

Den første omfattende kvalifikationsanalyse inden for bygge- og anlægsområdet blev gennemført i begyndelsen af 1990'erne i regi af SiD med det formål at analysere de ufaglærte bygningsarbejderes fremtidsudsigter set i lyset af fremtidens teknologi og markedsforhold. Analysen resulterede i en rapport til SiD's kongres i 1992, som bl.a. beskrev behovene for en øget indsats på uddannelsesområdet.

I de efterfølgende år var det især branchens organisationer, som varetog analyseprojekter med det formål at foregribe udviklingen i branchen og de deraf afledte kvalifikationsbehov. Branchen involverede sig i projekter gennemført på initiativ af Erhvervs- og Byggestyrelsen som f.eks. Projekt Hus<sup>3</sup>.

Som et eksempel fra de senere år kan nævnes projektet BygSol<sup>4</sup>. Dette projekt har siden 2004 haft til formål at skabe bedre byggeprocesser på de danske byggepladser blandt andet ud fra den eksisterende viden om Lean Construction, Byg-Lok og Partnering.

Også indførelsen af Digitalt Byggeri<sup>5</sup> har medført et projekt på initiativ af BAI med Teknologisk Institut som projektansvarlig. Formålet med projektet er at analysere de kvalifikationsbehov for AMU-målgruppen, som bliver affødt af indførelsen af Digitalt Byggeri fra 1. januar 2007.

Disse projekter er naturligvis blevet fulgt nøje af BAI og har leveret input om nye kvalifikationsbehov og oplæg til deres dækning gennem uddannelse til BAI's konsulentstab, som har kunnet omsætte projektresultaterne i såvel ændrede mål i branchens erhvervsuddannelser som i nye efteruddannelsesaktiviteter.

Helt aktuelt har BAI fået bevilget 500.000 kr. til projektet "Kompetenceforhold i byggeriet - byggeriets kompetenceregnskab". Formålet med projektet er at gennemføre en dobbelt analyse, som dels omfatter analyse af byggeprodukter og -processer, dels analyse af de tilhørende kompetencer, som er de afledte krav til de udførende bygningsarbejdere. Projektet løber fra 1.2 til 1.11. 2007. I samarbejde med BAI fastlægges, hvilken afgrænsning der skal vælges ift. faggrupperne. Umiddelbart forventes hovedvægten at skulle ligge på faglærte og ufaglærte timelønnede.

De 500.000 kr. fordeles med 400.000 til DTU som projektansvarlig, mens de 100.000 kr. går til BAI's deltagelse i projektet. Formålet med denne arbejdsdeling er at sikre, at det indhøstede know how og de strategiske målsætninger kan blive indlejret i efteruddannelsesudvalgets konsulentstab til videre udvikling og omsætning i uddannelsesaktiviteter.

Dette projekt betragtes som en slags forprojekt, som skal følges op med yderligere analyse- og udviklingsaktivitet.

Der arbejdes med planer om at gennemføre et Ph.d.-projekt, formentlig finansieret af branchens uddannelsesfond. Desuden overvejes det at søge projektmidler i Real Dania.

## **Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling**

Der arbejdes ikke med faste referencegrupper i BAI, hvor tekniske ressourcepersoner fra spydspidsvirksomheder systematisk indgår i analyse- og udviklingsaktiviteter. Der blev nedsat en række ad hoc-grupper, da de nye fælles kompetencebeskrivelser (FKB) skulle udarbejdes, men disse ad hoc-grupper skønnes ikke nødvendige at opretholde for at vedligeholde og udbygge FKB'erne.

---

<sup>3</sup> Der kan henvises til en opsamling fra 2000, "Byggeriets Fremtid – fra tradition til innovation" som er en redegørelse fra Byggepolitisk Task Force under By- og Boligministeriet og Erhvervsministeriet.

<sup>4</sup> Se mere om dette projekt på [www.bygsol.dk](http://www.bygsol.dk).

<sup>5</sup> Se notat, Teknologisk Institut, 17. marts 2007.

Derimod er der et tæt samarbejde med de faglige udvalgs konsulenter og der afholdes jævnligt møder, hvor der samles op på nye behov.

Der er samtidig kontakt til en række personer i branchen, men det er i praksis op til sekretariatets konsulenter at undersøge branchen og afdække behovsændringer og samle op på de nye tendenser. Et aktuelt eksempel på et sådant samarbejde med brancherepræsentanter er affødt af beslutningen om nedgravning af kabler<sup>6</sup>, som skabte behov for akut uddannelse. Her var repræsentanter for branchen aktive medspillere i den nødvendige udviklingsproces. Men det er i de senere år i stigende grad de eksisterende branchegrupper inden for organisationerne, som har været meget aktive og konstruktive medspillere, når det gælder afdækning af nye kvalifikationsbehov.

Der foregår en omfattende udviklingsaktivitet i BAI. Aktuelt er der bevilget 2,3 mio. kr. til udviklingsopgaver. Men der er i følge BAI behov for bedre styring af udviklingsopgaverne, så de bliver gennemført til tiden og i henhold den indgåede kontrakt med udviklingsskolerne. Det er klart utilfredsstillende at være nødt til at returnere ubrugte udviklingspenge, hvis årsagen alene skyldes manglende overholdelse af den aftalte tidsplan.

Men samtidig må det overvejes, om ethvert nye kvalifikationsbehov nødvendigvis kræver udvikling af nye målbeskrivelser til FKB'en. Det skal overvejes nøje, om det enklere og mere effektivt kan dækkes ind ved en fleksibel lokal tilpasning af den eksisterende FKB, såfremt faglærerne er tilstrækkeligt opmærksomme på den nødvendige tilpasning for at tilgodese de aktuelle lokale behov.

Et af de aktuelle udviklingsprojekter er at skabe bedre sammenhæng mellem på den ene side mål og indhold i erhvervsuddannelserne og på den anden side en opfølgende og sammenhængende efteruddannelsesstrategi. Der har været en tendens til at ville dække alle nye kvalifikationsbehov gennem indpasning i erhvervsuddannelsen. Der er på den måde fare for at overbelaste erhvervsuddannelsen og dermed i realiteten svække den. Deet fremhæves, at i stedet må erhvervsuddannelsen koncentreres og afvejes i forhold til en mere systematisk satsning på en målrettet efteruddannelsesindsats i et perspektiv af livslang læring.

Denne strategi forfølges også i BAI's prioritering af faglæreruddannelse og -udvikling. Når der i de afsatte uger 25 og 26 til faglæreruddannelse regelmæssigt tilbydes kurser til branchens faglærere, bliver nødvendigheden af også at prioritere efteruddannelse altid meget stærkt understreget.

## **Sampil med de lokale efteruddannelsesudvalg**

Da der blev indført lokale uddannelsesudvalg på de daværende omkring 20 AMU centre, måtte BAI konstatere, at de aldrig kom til at fungere i et tæt samarbejde med efteruddannelsesudvalget i relation til bl.a. behovsafdækning og kursusudvikling. Der blev forsøgt afholdt konferencer for de lokale udvalgsmedlemmer for at få mere system i og effekt af samspillet, men fremmødet var ringe. Og med afskaffelsen af det statslige administrations-tilskud til efteruddannelsesudvalgene blev den slags konferencer for omkostningstunge.

---

<sup>6</sup> Se pjecen "Kabel- og ledningsarbejder - nyt uddannelsesinitiativ" udgivet af Det Faglige Fællesudvalg for Struktur-, brolægger- og tagdækkerfaget.

Nu er det i praksis indrettet således, at de lokale uddannelsesudvalg på erhvervsskolerne fungerer både i relation til erhvervsuddannelsen og efteruddannelse. Så det er nu en intention, at der altid er efteruddannelse på dagsordenen, når udvalget holder møde, så aktuelle problemer eller opgaver i sammenhæng med skolens udbud af efteruddannelse kan behandles. Udvalgsmedlemmerne interesserer sig primært for den uddannelse, der ligger inden for deres eget fagområde, og så er det op til BAI at få medlemmernes uddannelsesønsker passet ind i forhold til kompetencebeskrivelserne.

Det er sekretariatets konsulentstab, som har til opgave at holde den optimale kontakt til de lokale uddannelsesudvalg bl.a. med det formål at inddrage de lokale uddannelsesudvalg i behovsafdækning i lokalområdet.

Set i lyset af de store bevillinger, som BAI løbende har fået til udvikling af uddannelsesmål og -materialer, ser analyse- og udviklingsarbejdet ud til at fungere, men ligefrem at påstå at det er sket på baggrund af et fungerende samarbejde mellem efteruddannelsesudvalget og LUU vil nok være at tage munden for fuld.

Så konklusionen må være, at der er minimalt hvad der er af direkte samarbejde mellem BAI og LUU.

## **Samspil med skolerne**

BAI må med beklagelse konstatere, at der kommer meget få og spredte udspil fra skolerne med hensyn til afdækning af kvalifikationsbehov og forslag til nye uddannelsesaktiviteter. Skolerne er blevet trængt af de stramme økonomiske vilkår, og der er derfor ikke kræfter og overskud til det fornødne opsøgende arbejde og etablering af en effektiv kontaktflade mellem skole og lokalområdets virksomheder for afsøgning af nye uddannelsesbehov og et produktivt samarbejde om deres dækning gennem efteruddannelse.

Der er efter BAI's opfattelse behov for såvel et bedre samarbejde med skolerne om kontakt til branchens virksomheder for afdækning af nye kvalifikationsbehov som en bedre koordinering af uddannelsesudbuddet. Der er også brug for et styrket samspil mellem efteruddannelsesudvalget og skolerne og mellem skolerne indbyrdes om kvalitet og effektivt i uddannelsesudbuddet.

Der kunne tilvejebringes gennem nye samarbejdsstrukturer i de fem regioner. F.eks. kunne der i hver region udpeges én skole, som skulle have ansvaret for den løbende kontakt med efteruddannelsesudvalget på et bestemt brancheområde.

BAT-kartellet og Dansk Byggeri lancerede i 2002 ideen om "Regionale videns- og kompetencecentre inden for bygge- og anlægsområdet".

Den interviewede nøgleperson fra BAI fremsætter, hvad der foreløbig er helt for egen regning, følgende overvejelser, som refererer dels til diskussioner i branchen på baggrund af ovennævnte oplæg om videns- og kompetencecentre og til det senere udspil fra Undervisningsministeriet om regionale kompetencecentre, men som også skal ses som et udtryk for de frustrationer, der opstår, når "der ligesom ikke rigtigt sker noget" ude på skolerne.

Derfor kunne man i følge nøglepersoner lege med tanken om, hvordan man kunne ansvarliggøre en skole i en region i forhold til de enkelte efteruddannelsesudvalg.

Fremgangsmåden kunne f.eks. være:

- UVM beder de skoler i regioner, som vil satse på AMU at sætte sig sammen og diskutere styrker og svagheder - kort sagt: ”På hvilke brancheområder er vi gode? Og hvilke brancheområder kan andre skoler i regionen bedre varetage?”
- Ud fra diskussionen finder skolerne i fællesskab ud af, hvem der påtager sig ansvaret for et brancheområde.
- Ansvarer kunne bestå af bl.a.
  - Koordinering af udbud inden for området
  - Faglæreruddannelse
  - Kontakt til efteruddannelsesudvalg vedr. behov, nyudvikling m.m.,

Men som det klart blev understreget, er det kun et hurtigt og foreløbigt bud på en klarere og mere ansvarsdelegerende struktur, som på den ene side kunne sikre en højere kvalitet af AMU-udbuddet og på den anden side kunne sikre branchen bedre muligheder for at få dækket sine uddannelsesbehov uden generende aflysninger pga. for få kursister på den enkelte skole til at uddannelsen kan gennemføres. Det er overvejelser, som slet ikke er diskuteret færdigt endnu og som vil kræve grundige overvejelser for at finde holdbare løsninger.

Men det er opfattelsen, at en udvikling i den retning er påkrævet og vil være et aktivt bidrag til en positiv udvikling af AMU-systemet til gavn for branchens virksomheder og medarbejdere.

***Yderligere oplysning på [www.ebai.dk](http://www.ebai.dk)***



## Transporterhvervets UddannelsesRåd (TUR)

Udvalget er sammensat af arbejdsgiverrepræsentanter fra Handel, Transport og Service og Dansk Industri og lønmodtagerrepræsentanter fra Fagligt Fælles Forbund og Dansk Jernbaneforbund samt repræsentanter fra DSB og Post Danmark.

Under efteruddannelsesudvalget er etableret 10 brancheudvalg, som dækker følgende brancher:

- Godstransport
- Lager- & terminalområdet
- Personbefordring
- Renovation
- Flytteområdet
- Kranområdet
- Erhvervsfiskere
- Postområdet
- Redderområdet
- Lufthavn og havn
- Togklargøring, Baneservice og Lokomotivfører

I 2006 har kursusaktiviteten svaret til godt 1.800 årselever, hvilket omregnet svarer til 72.000 kursister og 360.000 kursusdage.

*Antal kursister* inden for TUR's dækningsområde, dvs. de ti underliggende brancheudvalg, ifølge den officielle AMU-statistik på UVM's hjemmeside:

2004	2005	2006
112.569	89.406	82.705

De faldende tal skyldes en omlægning af truckkurserne, som har givet afvigelser i den statistiske opgørelse. Aktiviteten har ligget meget stabilt gennem de senere år på mellem omkring 65.000 og 75.000 kursister på den ordinære AMU-aktivitet. Der forventes en væsentlig stigning, når EU-direktivets krav om obligatorisk chaufføruddannelse træder i kraft i 2008.

### Kvalifikationsanalyser i branchen

TUR har gennemført og gennemfører løbende eksterne kvalifikationsanalyser, for det meste gennemført af enten Kubix eller Teknologisk Institut. Alle gennemførte analyser lægges på udvalgets hjemmeside, hvor 12 rapporter kan downloades. Som eksempler kan nævnes:

Der er i 2004 lavet en analyse af ”Uddannelsesbehov inden for tanktransportområdet” med det formål at få udviklet en relevant uddannelse på området. Resultatet er etablering af ”Tanktransport og defensiv kørsel”.

”Chauffør med hjerte. Fremtidige uddannelsesbehov for rutebuschauffører” fra 2005 er lavet af Kubix. Den konkluderer, at en faglig identitet omfattende såvel kørsel som kunde-betjening er under opbygning. Der efterlyses kurser i god service, stress- og konflikthånd-tering, dansk ’trafikprog’, kulturmøde, ny busteknologi og sund livsstil. Men der efterly-ses samtidig andre om mere praksisnære undervisningsformer samt en mere systematisk uddannelsesplanlægning.

”Udviklingstendenser og jobprofiler for lagerarbejdspladser” gennemført af TI i 2005 be-skrev syv forskellige jobprofiler på lagerområdet. Samtidig konstaterede rapporten, at der er tale om en markant polarisering af jobbene. Teknologiinvesteringer og arbejdsdeling medfører, at en stor del af jobbene mister indhold og udfordringer, mens kun en mindre del af jobbene får nyt indhold i og med, at de bliver kombinationsjob.

”Anvendelse af storvognssimulator i køreteknisk uddannelse” gennemførte TUR i 2005 med det formål at udvikle en uddannelse, som kan sikre chauffører køreteknisk kompeten-ce samt at påvise mulighed for at basere kompetenceudviklingen på anvendelse af full-scale simulator. Projektet har resulteret i udvikling af to nye uddannelsesmål for anvendel-se af simulator-teknologi.

I 2005 blev også det maritime uddannelsessystem analyseret. Formålet var at få undersøgt, hvilke målgrupper inden for det maritime område, som kunne have interesse i at kunne anvende AMU-uddannelser.

En rapport om fjernundervisning fra 2005 vurderer fire decentrale forsøg, hvor en del af den teknisk-faglige undervisning er gennemført som fjernundervisning.

I 2007 er lavet ”Analyse af behovet for uddannelse til transport- og logistikdisponering”. Den er lavet af Institut for Transportstudier med det formål at skabe grundlag for udvik-ling af en etårig overbygningsuddannelse på de eksisterende erhvervsfaglige uddannelser inden for gods- og persontransport samt lager. Det er meningen, at en sådan kort overbyg-ningsuddannelse skal være direkte adgangsgivende til branchens KVVU-uddannelse i trans-portlogistik.

Der planlægges en ny analyse på lastbilområdet, som skal give TUR ajourført information om rekruttering, fastholdelse og udvikling af medarbejderne i den fremtidige udvikling for lastbilerhvervet.

## **Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling**

Der er ikke i branchen tradition for at arbejde med faste brancherelaterede referencegrup-per med nøglepersoner fra såkaldte spydspidsvirksomheder som inspirations- og videns-grundlag i udviklingsopgaver, således som det er tilfældet i f.eks. industriens uddannelser. Det har flere årsager.

Dels er der tale om særlige strukturelle forhold i transportbranchen, som ikke har befordret den form for mere aktiv medvirken i behovsafdækning og udvikling af nye uddannelser. Dels er der tale om en uddannelsesmæssigt veludviklet branche, hvor stort set alle basale behov er dækket ind, og hvor der ikke sker store spring i teknikudvikling og produktion,



således som det i andre brancher kommer til udtryk gennem spydspidsvirksomheder, nye produktionsteknologier og nye produkter.

Input om nye kvalifikationsbehov og udviklingsopgaver kommer primært fra to kilder:

Når det gælder behov for helt nye uddannelsesinitiativer, sker det ofte ved henvendelse fra de pågældende myndigheder på baggrund af ny lovgivning eller ændrede regelsæt på området. Når det gælder behov for justering eller videreudvikling af eksisterende uddannelser, sker det ofte på baggrund af henvendelse fra faglærere, som har registreret de ændrede vilkår og dermed stiller forslag til konkrete ændringer af uddannelsen.

I forhold til de interne TUR-udvalg formidles behov for nyudvikling af TUR's konsulenter, som følger udviklingen i brancherne og fremlægger forslag til nye uddannelser for udvalgene.

### **Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg**

TUR har investeret en del i at få de lokale uddannelsesudvalg til at fungere som et integreret led i samspillet mellem efteruddannelsesudvalget og skolerne. Der er i en periode afholdt regionale konferencer for LUU-medlemmer, men det er pt. nedprioriteret og under ressourcemæssig overvejelse pga. et meget ringe fremmøde til konferencerne. Parternes organisationer afholder dog fortsat forskellige konferencer m.v. for deres LUU-medlemmer.

TUR har som led i et projekt om LUU gennemført af Kubix udarbejdet et detaljeret og kommenteret forslag til årsplan for møderne i LUU. Årsplanen havde følgende udformning:

- Møde i februar/marts: Tema: Kvaliteten af skolens kurser inden for et udvalgt område
- Møde i maj/juni: Tema: Vurdering af uddannelsesbehov
- Møde i september: Tema: Vurdering af skolens forslag til aktivitet inden for området
- Møde i nov./dec.: Tema: Kompetenceudvikling og markedsføring

Det er ikke TUR's opfattelse, at forslaget til årsplan har sat sig nævneværdige spor ude på skolerne.

Der er desuden fremstillet en Power Point præsentation til LUU, som nærmest skal ses som en håndbog med henvisninger til alle relevante oplysninger og baggrundsviden for medlemmerne.

TUR har i en periode forsøgt at "invitere sig selv" til at deltage i et møde i forskellige LUU. Men det er opgivet pga. af manglende engagement og fremmøde, når det har været forsøgt gennemført.

I det hele taget er fremmøde tilsyneladende et problem. TUR har opfattelsen af en fordeling mellem deltagende arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter i forholdet 1:4. Arbejdsgiversiden prioriterer tilsyneladende ikke dette arbejde.

Det er i øvrigt indtrykket, at der måske er gode eksempler på, at LUU har drøftet og taget initiativer i forhold til kvalitetssikring, mens det ikke synes udbredt at drøfte og forholde sig til dimensionering af uddannelsen inden for de forskellige delbrancher.

## **Samspil med skolerne**

TUR har et upåklageligt samarbejde med skolerne, og oplevelsen er klart, at skolerne værdsætter samarbejdet. En forklaring på det gode og produktive forhold kan være, at skolerne ser en fordel i at satse på transportuddannelser, fordi der er tale om en stabil aktivitet af betragteligt omfang, som oven i købet er baseret på så fornuftige takster, at det sikrer en rimelig økonomi for skolerne.

TUR udbyder 70-80 faglærerkurser årligt, hvoraf 50-60 af dem gennemføres. Der er tale om relativt korte og kontante kurser, som mere har konference- eller seminarpræg. Derfor bakkes denne aktivitet også helt og fuldt op af skoleledelserne, som anerkender, at der er tale om en udbytterig investering, som bidrager til kvalitetssikring af de udbudte uddannelser. Når programudkast til et faglærerkursus er udarbejdet, drøftes det med et udvalg af uddannelseschefer på skolerne, så der opnås accept af det pågældende kursusbehov.

TUR afventer med interesse resultaterne af overenskomstfornyelsens helt nye bestemmelser om bedre uddannelsesmuligheder gennem frihed til selvvalgt uddannelse, IKA og etablering af en kompetencefond. Især lægger man vægt på den bestemmelse i transportoverenskomsterne, der åbner for at administrere fondsmidler hjemme i virksomheden, såfremt der er en tillidsrepræsentant i virksomheden. Det forventes at give en større opmærksomhed om planlægning og gennemførelse af uddannelsesaktiviteter. Tilsvarende forventes bestemmelsen om løntillæg for gennemført uddannelse at kunne styrke motivation for deltagelse. Men det betyder samtidig en klar udfordring til skolerne om en mere målrettet opsøgende virksomhed for at matche udbud og efterspørgsel bedre.

På den anden side forventer TUR ikke, at flere penge alene vil bevirke øget aktivitet - såfremt den fra regeringen bebudede milliard kommer i spil. Det må jo desværre konstateres, at selv den aktuelle finansbevilling til AMU-området ikke bruges op. Det bliver nødvendigt, at der bruges penge på at forhøje taksterne på mange uddannelser inden for forskellige uddannelser, hvis skolerne skal motiveres til en mere massiv satsning på AMU-udbud. Dårlig økonomi resulterer ofte i, at eksisterende uddannelser ikke udbydes og markedsføres. Tilsvarende må andre barrierer afdækkes og afhjælpes.

TUR har stillet konkret forslag over for UVM om etablering og udformning af kompetencecentre inden for branchen, hvilket dog er blevet afvist med henvisning til den generelle beslutning om etablering af 15 regionale kompetencecentre på erhvervsskoler. Men det undrer TUR, at efteruddannelsesudvalgene ikke er inddraget i dette arbejde og ikke informeres løbende. Der er efter TUR's opfattelse klart behov for, at kompetencecentre branchettes i et tæt samspil med de pågældende efteruddannelsesudvalg for at sikre maksimal kvalitet og ressourceudnyttelse.

***Yderligere oplysning på [www.tur.dk](http://www.tur.dk)***

## Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS)

EPOS er struktureret med et hovedudvalg bestående af medlemmer fra Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Fag og Arbejde (FOA). Dette udvalg er suppleret med to underudvalg:

Underudvalget for det Pædagogiske Område bestående af arbejdsgiverrepræsentanter for KL, Danske Regioner, Københavns og Frederiksberg kommune (efter strukturreformen (2008) besættes disse pladser af KL) samt lønmodtagerrepræsentanter for FOA, BUPL, SL og 3F.

Underudvalget for Social- og Sundhedsområdet bestående af arbejdsgiverrepræsentanter for KL, Danske Regioner, Københavns og Frederiksberg kommune (efter strukturreformen (2008) besættes disse pladser af KL) og H:S (efter strukturreformen (2008) besættes denne plads af Danske Regioner) samt lønmodtagerrepræsentanter for FOA.

EPOS dækker med Fælles Kompetencebeskrivelser (FKB) følgende områder:

- Pædagogisk arbejde med børn og unge
- Patientrelateret service på sygehusene
- Omsorg, sygepleje og pædagogisk arbejde
- Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet
- Arbejde på klubområdet og i kulturhuse

Der er udarbejdet korte pjecer om de fem områder rettet direkte mod brugerne og der er udsendt 16 korte pjecer dækkende de konkrete jobområder inden for FKB'erne med præsentation af et stort antal konkrete kursusforslag.

*Antal kursister* inden EPOS' område ifølge den officielle AMU-statistik på UVM's hjemmeside:

2004	2005	2006
5.535	28.111	33.968

Aktiviteten i 2004 var dog mindst på 21.000 elevuger svarende til nogenlunde det samme antal kursister. Det lave tal i statistikken skyldes at Undervisningsministeriet ikke var i stand til at indhente korrekte tal fra sosu-skolerne. Udvalget opgør selv aktiviteten i 2005 til knap 30.000 elevuger, hvilket svarer til ca. 150.000 kursusdage. De udbydende skoler forventer en væsentlig stigning i aktiviteten i de næste par år.

### Kvalifikationsanalyser på området

Hvor de 10 efteruddannelsesudvalg på det private område har eksisteret i en lang årrække, er EPOS relativt nyt. Det skyldes, at AMU-loven i 1994 blev udvidet til også at omfatte det offentlige område. Derfor etablerede parterne på det amtskommunale område i 1996 EPOS til at forestå udvikling af uddannelser til dette område. Tidligere havde offentligt

ansatte kunnet deltage i eksisterende AMU-kurser, men det var ikke før lovændringen muligt at udvikle uddannelser direkte målrettet det offentlige område.

Som nyt efteruddannelsesudvalg på et ikke tidligere uddannelsesdækket område var der et markant behov for at få analyseret uddannelsesbehov på både det pædagogiske og det social- og sundhedsfaglige område.

Analysen "Plejegruppers efteruddannelsesbehov i sygehusvæsenet - nu og i fremtiden" blev i 1996 gennemført af Institut for Sundhedsvæsen for Efteruddannelsesudvalget for Social- og Sundhedsområdet (det senere EPOS) i regi af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Det konkluderes, at der også i fremtiden vil være et betydeligt efteruddannelsesbehov for såvel plejere, sygehjælpere som sosu-assistenten på sygehuse. Der konstateres en markant forvirring og en udtalt "fagkamp" mellem grupperne og et stort behov for at få disse problemer afdækket og løst af de involverede parter. Efteruddannelse bør være et prioriteret element i sygehusenes personalepolitik.

Den næste kvalifikationsanalyse lavede EPOS også i 1996 i regi af Arbejdsmarkedsstyrelsen (alle de i notatet præsenterede analyseopgaver har været finansieret af analyse- eller TUP-midler fra AMS/UVM). Den var udarbejdet af konsulentfirmaet OPUS og havde titlen "Private erfaringer - offentlig service - En kvalifikationsprofil på dagplejen". Projektets idé var at give en analyse af de fungerende dagplejeres behov for kvalificering inden for de nærmeste fem år. Rapporten opregner en række anbefalinger til efteruddannelse byggende på de eksisterende personlige erfaringer og kompetencer og opstiller nogle mål for uddannelsesindsatsen.

I 1999 udførte Teknologisk Institut for en række efteruddannelsesudvalg analysen "Jobudførelse i mødet med fremmede kulturer. En analyse af kompetence- og uddannelsesbehov inden for de fem efteruddannelsesudvalg". Udover de to udvalg, som nu er samlet i EPOS deltog HK (HAKL/ESU (EUU for de statsligt uddannede)) og Servicefagenes Efteruddannelsesudvalg i analysen. Rapporten konkluderer, at der er behov for en interkulturel vidensopbygning, og at der bør udvikles nogle kortere, tværgående uddannelsesstilbud, som bedst kan fungere i et problemorienteret læringsrum.

Også i 1999 udførte Kubix finansieret af TUP-midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen for EPOS analysen "Deltagelse i AMU-uddannelser på social- og sundhedsområdet - Analyse af barrierer og muligheder". Det konkluderes, at de væsentligste barrierer for deltagelse kan henføres til manglende kvalitet, hvilket står i modsætning til de normalt gode evalueringer, som EPOS får på uddannelserne. Det skal måske ses på baggrund af AMU's noget dårlige image på det offentlige område. Desuden anføres manglende relevans i kurserne, manglende tilgængelighed pga. aflysninger eller for lang afstand til uddannelsesstedet, problemer med at undvære medarbejdere under kursusdeltagelse samt problemer med at anvende det lærte i praksis. EPOS' konklusion på denne rapport var, at der er behov for mere viden om, hvad AMU er og kan på det offentlige område.

I 2002 udførte Danmarks Pædagogiske Universitet for EPOS analysen "Behov for efteruddannelse af pædagogmedhjælpere der har gennemført den pædagogiske grunduddannelse". Analysens spørgeskemaundersøgelse har givet efteruddannelsesudvalget et godt grundlag til udvikling af kurser og undervisningsmetoder til gavn for målgruppen.

I 2005 gennemførte Teknologisk Institut analysen "Holdsammensætning og oplevet kvalitet. Afdækning af holdsammensætningens konsekvenser inden for EPOS' arbejdsmarkedsuddannelser". Her er ikke tale om en egentlig kvalifikationsanalyse, men mere en

analyse af effekten af den udbudte uddannelse i relation til deltagersammensætning på de enkelte kurser. Generelt er deltagertilfredsheden med EPOS' uddannelser stor. Og undersøgelsen viser, at der ikke er sket skift i holdsammensætningen i forbindelse med indførelse af det nye mere fleksible AMU, og at forskellighed blandt deltagerne overvejende opleves som værende et positivt element for undervisningen.

EPOS har aktuelt to analyser i gang:

”Ændringer i kompetencekravene til målgrupperne i FKB 2692 som følge af struktureformen”. Analysen udføres af Teknologisk Institut og omfatter målgruppen indenfor FKB'en *Omsorg, sygepleje og pædagogisk arbejde på ældre og handicapområdet*.

Formålet er at beskrive typiske arbejdssteder hvad angår medarbejdersammensætning og opgaver. Der skal udarbejdes overordnede profilbeskrivelser af de pågældende arbejdspladser og gives forslag til nødvendige justeringer af FKB'en.

”Kvalifikationsanalyse på social- og sundhedsområdet”. Analysen udføres af Teknologisk Institut. Projektet har fire parallelle formål: 1) tilvejebringelse af job- og kvalifikationsprofiler, 2) prioritering af uddannelsesstilbud, 3) sikre arbejdskraftens kvalifikationer og 4) hæve uddannelsesniveaet i branchen og synliggøre muligheder for karriereudvikling.

EPOS har fået TUP-midler til et projekt om læse-/staveproblemer på området. Projektet gennemføres i samarbejde med transportområdet (TUR) og Servicefagene (SUS). Det planlægges fulgt op af en analyse af skolerne indsats på området (best practices, evt. mangler i indsatsen).

Derudover har EPOS fået udarbejdet andre projekter og analyser gennem tiderne, fx et stort projekt til fremme af fjernundervisning.

Også organisationerne, som dækker området, har gennemført analyser. Disse har dog ofte haft et fagpolitisk sigte som f.eks. en analyse gennemført af FOA om relationerne mellem jobbene for de nye sosu-assistenters og sygeplejerskerne.

## **Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling**

Området adskiller sig fra det private område, hvor mange brancher er karakteriseret ved at omfatte en række spydspidsvirksomheder, som er førende i teknologisk og arbejdsorganisatorisk udvikling - og som derfor ofte inddrages i et direkte samspil med efteruddannelsesudvalgene i udviklingsopgaver om uddannelsesmål m.v.

Det offentlige AMU-område er stærkt lovreguleret, og parterne er involveret i fastlæggelse af strukturer og normeringer i branchen. Derfor har det ingen mening at tale om spydspidsvirksomheder, som ligger forud for den øvrige branche. Men det kan måske i højere grad blive aktuelt fremover med de større styringsansvarlige enheder. Det kan ikke udelukkes, at denne nye regionale og kommunale organisation af området vil give anledning til en større differentiering inden for brancherne.

Det typiske er i den aktuelle situation, at oplæring foregår på den enkelte arbejdsplads, og at der udvikler sig en formaliseret og accepteret arbejdsdeling mellem faggrupperne. Som eksempel kan nævnes, at det nu overvejende er sosu-assistenters, som under ledelse af jordemødre fungerer på fødeafdelingerne.

## Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg

EPOS satser meget målrettet på inddragelse af de lokale uddannelsesudvalg i arbejdet med behovsafdækning og udviklingsopgaver for at dække opståede nye uddannelsesbehov. EPOS formulerer prioriteringen af de lokale uddannelsesudvalg således:

*I de lokale efteruddannelsesudvalg forenes lokal arbejdsmarkedspolitik og efteruddannelsesindsats, og parterne kan være med til at skabe gode lokale uddannelsesstilbud. Parterne kan bl.a. være med til at:*

- sikre, at det er de mest trængte målgrupper, set i en arbejdspolitisk sammenhæng, der tilgodeses ved fordeling af AMU-midlerne
- sætte fokus på uddannelsernes kvalitet og evalueringsresultater, og herved sikre, at efteruddannelsesindsatsen får effekt
- fremføre ønsker til nye uddannelser og særlige indsatsområder

*Det lokale uddannelsesudvalg er nøglen til et efteruddannelsesudbud, der er arbejdsmarkedspolitisk nødvendigt, efterspurgt og kvalificeret.*

Der er lavet en kort pjece om lokale uddannelsesudvalg, hvori det understreges, at udvalgene er forum for videndeling om arbejdsmarkedsuddannelse og en mulighed for indflydelse på udbud og kvalitet. Det er en klar signalgivning om efteruddannelsesudvalgets prioritering af dette arbejde.

Der er indført en helt fast procedure, således at når skoler eller arbejdspladser registrerer nye uddannelsesbehov, skal et særligt skema udfyldes, underskrives af udvalgets formand og pågældende skole og indsendes til EPOS. Det resulterer rent faktisk i udvikling af 5-10 nye uddannelsesmål om året.

En af fordelene ved de faste procedurer er, at det hurtigt kan konstateres, om et behov allerede er dækket ind gennem eksisterende uddannelsesmål, evt. udviklet af et andet efteruddannelsesudvalg. På den måde spares tid og indsatsen kan koncentreres om nødvendige udviklingsopgaver.

## Samspil med skolerne

Udvalget retter jævnligt henvendelse til skolerne for at efterlyse nye behov. Med tiden er udviklingen gået i retning af, at der kommer flere behovsindmeldinger fra skolerne og lokale uddannelsesudvalg end fra de centrale organisationer i udvalget.

Det må dog konstateres, at nogle behovsindmeldinger mere er baseret på et faglærerønske end et egentligt dokumenteret arbejdsmarkedsrelateret behov. Især på det pædagogiske område er behovsindmeldinger fra skolerne ofte begrundet professionsmæssigt mere end arbejdsmarkeds-mæssigt. Der tænkes mere i relation til nye elementer i grunduddannelsen end i konstaterede arbejdsmarkedsbehov.

Der indhentes hvert år i januar/februar kvantitative behovsindmeldinger fra skoler og lokale uddannelsesudvalg. Det er et ønske fra EPOS, at disse indmeldinger fremover også kunne omfatte mere specifikke kvalitative behov. I øvrigt er hele området pt. præget af usikkerhed og opbremsning pga. de igangværende omfattende strukturændringer, hvilket dog ikke synes at påvirke uddannelsesaktiviteten, jf. skolernes indmelding om stigende behov.

Ikke alle skoler er lige virksomme i udviklingsopgaver. Én af årsagerne er, at der er stor forskel på udbudsomfanget, nogle skoler (især erhvervsskoler og AMU-centre) er kun godkendt til begrænset uddannelsesudbud, hvilket hænger sammen med deres mangel på godkendelse til den pågældende grunduddannelse på området. Dermed er de ikke automatisk godkendt til den FKB, som modsvarer specialer i grunduddannelsen.

Det er dog en bevidst strategi for EPOS at inddrage en bred vifte af skoler i udviklingsprojekter, herunder TUP-projekter, så vidt det er muligt. I udviklingsopgaver indgår EPOS' konsulenter som projektledere, og opgaverne styres hele vejen igennem for at sikre både den tidsmæssige overholdelse og den maksimale kvalitet. Der er i øvrigt udviklet en række inspirationsmaterialer for underviserne, som er tilgængelige på efteruddannelsesudvalgets hjemmeside.

Skolestrukturen er under omlægning. Først blev en CVU-struktur gennemført. Og nu koncentrerer skolesystemet yderligere i syv professionshøjskoler. Det betyder nye vilkår for pædagogseminarierne, som dog ikke forventes at få betydning for udbuddet af AMU-uddannelser. Også SOSU-skolernes overgang til statslige selvejende institutioner skaber en helt ny situation, som medfører usikkerhed med hensyn til de nye vilkår.

EPOS betoner, at der er et markant behov for at sætte fokus på en forstærket indsats for personer med læse-, skrive og regneproblemer. Kravene til skriftlighed og dokumentation er stærkt stigende på området pga. lovkrav og almindelig samfundsudvikling (som det også fremgår af medierne). I forbindelse med det omtalte TUP-projekt og den opfølgende analyse er det vigtigt at bemærke, at screeningsværktøjer, undervisningsmetoder og lærerkvalifikationer mv. allerede er fuldt udviklede. Spørgsmålet er dog om denne påtrængende opgave kan løses inden for de takster, som skolerne tilbydes i dag.

***Yderligere oplysning på [www.epos.dk](http://www.epos.dk)***





# Industriens Fællesudvalg for Erhvervs- og Arbejdsmarkedsuddannelser

## Elektronikindustrien

Efteruddannelsesudvalgs-strukturen inden for industrien har i foråret 2007 gennemgået en omfattende strukturændring. Det tidligere Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser (IAU), som i den tidligere form alene fungerede som efteruddannelsesudvalg, er nedlagt og efterfølgende er oprettet Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser. Udvalgets hovedopgave er at prioritere og igangsætte aktiviteter af analytisk og udviklingsmæssig art samt at behandle overordnede uddannelsespolitiske og strategiske spørgsmål.

Der er parallelt med fællesudvalget oprettet Strategisk UdviklingsForum (SUF), som har til opgave at identificere udviklings- og analyseprojekter m.m. SUF arbejder med analyse og udviklingsprojekter på bl.a. følgende områder:

- Behovsafdækning
- Rekruttering
- Informationsaktivitet
- Analyser af uddannelsesbehov

Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er nedsat af organisationerne Dansk Industri og 3F (6 medlemmer fra hver side) for at skabe de optimale rammer for udviklingsudvalgenes arbejde. Fællesudvalget skal således sikre at udviklingsudvalgene tildeles resurser såvel økonomiske som personalemæssige til de udviklingsopgaver, udvalgene prioriterer at arbejde med. Fordelingen sker på baggrund af udviklingsudvalgenes indstillinger i form af handlingsplaner.

*Antal kursister* inden for Industriens Fællesudvalg samlede dækningsområde ifølge den officielle AMU-statistik på UVM's hjemmeside:

2004	2005	2006
62.748	63.011	67.774

Hertil kommer omkring 25.000 årlige kursister på kurser fælles med Metalindustriens Efteruddannelsesudvalg inden for svejsning og fyringsteknik.

Fællesudvalget har det juridiske ansvar over for undervisningsministeriet for følgende:

- Efteruddannelsesområder under det tidligere IAU
- Industrioperatøruddannelsen
- Procesoperatøruddannelsen
- Plasmageruddannelsen
- Overfladebehandleruddannelsen
- Montageoperatøruddannelsen
- Aluminiumsoperatøruddannelsen

- Elektronikoperatøruddannelsen
- Forsyningsoperatøruddannelsen

Efteruddannelsesområdet omfatter følgende Fælles Kompetencebeskrivelser (FKB):

- Laboratorieservice
- Beklædnings og tekstilområdet
- Forsynings- og distributionssektorerne
- Betjening af travers-, portalkran og riggerudstyr
- Betjening af industrirobotter for operatører
- Produktion af køle- og klimaanlæg
- Arbejdets organisering ved produktion i industrien
- Montage af lettere industriprodukter
- Overfladebehandling
- Fremstilling af produkter i plast
- Plastsvejsning
- Procesindustriel produktion
- Metalindustriel bearbejdning
- Produktion af elektronikprodukter
- Operatøropgaver i el-sektoren

De nævnte FKB'er dækker ca. 400 AMU-uddannelser som kan findes på [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk) og på [www.industriensuddannelser.dk](http://www.industriensuddannelser.dk).

Som den udviklende del af denne nye opgavefordeling er de tidligere uddannelsesudvalg videreført som udviklingsudvalg, der primært får til opgave at arbejde med udvikling i relation til det enkelte fagområde. De fleste af de opgaver af driftsmæssig karakter, som de tidligere uddannelsesudvalg hidtil har arbejdet med, er flyttet til stabslignende sekretariatsfunktioner hvoraf nogle er tværgående for hele Industriens Uddannelser. Denne konstruktion sikrer, at udviklingsudvalgene primært kan arbejde med deres største kompetence: udvikling. Etableringen af de særlige stabslignende sekretariatsfunktioner sikrer, at driftsopgaver kan løses med brug af færre ressourcer og samtidig mere kvalificeret.

Der er etableret udviklingsudvalg på følgende brancheområder:

- Plastindustri
- Procesindustri
- Fremstillingsindustri og teknologi
- Keramisk industri
- Energi- og forsyningsindustri
- Montage- og aluminiumsindustri
- Elektronikindustri
- Overfladebehandlingsindustri
- Svejse- og øvrig industri
- Fiske- og fjerkræindustri
- AO-området (Arbejdets Organisering)
- Udviklingsudvalg for industrioperatøruddannelsen

## Kvalifikationsanalyser i elektronikbranchen

Der er aktuelt gennemført et omfattende analysearbejde som grundlag for en gennemskrivning af samtlige FKB'er inden for udvalgets område. På elektronikområdet resulterede det i rapporten *Analyse af AMU Uddannelsesbehov vedr. produktionsopgaver i elektronikindustrien*<sup>7</sup> fra februar 2007. Rapporten fastslår bl.a., at udviklingsbehovene hos de udviklingsorienterede underleverandører vokser konstant for operatørgruppens vedkommende. De krav, der stilles til virksomhedens vidensudvikling og fleksibilitet, breder sig til medarbejderne. Udviklingen i elektronikvirksomhederne vil i fremtiden stille endnu større krav til operatørerne og dermed til uddannelsesudviklingen i AMU.

Der er ikke gennemført andre eksterne kvalifikationsanalyser gennem de senere år. Det er dog ikke mindst på initiativ fra elektronikområdet, at der er gennemført udviklingsopgaver inden for kvalitet og arbejdets organisering, hvilket har resulteret i en række nye og helt anderledes AMU-kurser, som anvendes på tværs af forskellige brancher. FKB'en om Arbejdets Organisering dækker det kursusområde, som tidligere blev markedsført af Metalindustriens Brancheudvalg under navnet *Værktøjskassen*.

## Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling

På elektronikområdet arbejdes systematisk med inddragelse af branchens virksomheder i analyse- og udviklingsopgaver. Det foregår i form af uformelle ad hoc-grupper. Udvalget har løbende kontakt til en række nøglepersoner i de mest udviklingsorienterede virksomheder. Der er ikke tale om paritet i disse grupper, idet deltagerne er tekniske eksperter i de pågældende virksomheder

Tidligere foregik det fleksibelt og ubesværet, idet elektronikudvalget indkaldte til møder, og deltagerne sendte efterfølgende mødebilag til virksomhedens organisation, som så refunderede udgiften. Men der er i organisationerne i de seneste år blevet en stigende opmærksomhed på ressourceanvendelsen. Det har f.eks. resulteret i, at udgifter til skuemestre fra organisationerne, som tager ud og bedømmer svendeprøver, nu indgår i udvalgets budget og ikke længere automatisk dækkes af de pågældende organisationer.

Derfor er der heller ikke længere pr. automatik dækning for deltagelse i ad hoc udviklingsgrupper. Det betyder, at virksomhederne må dække en del af disse udgifter af egen kasse. Denne ændring af de økonomiske vilkår har dog ikke påvirket virksomhedernes beredvillighed til at lade sig repræsentere i ad hoc-grupper på elektronikområdet.

## Samspil med de lokale uddannelsesudvalg

Der er stigende fokus på de lokale uddannelsesudvalg fra fællesudvalgets side, og der er ved at blive lagt sidste hånd på en handlingsplan for et styrket samspil med LUU.

Der kan spores en vis usikkerhed blandt medlemmerne af LUU over for, hvad deres rolle og opgave egentlig er. Det er indtrykket, at medlemmerne ikke i så høj grad ser sig som repræsentanter for branchen, men mere som repræsentanter for kollegerne, når det gælder

---

<sup>7</sup> Analysen er udført af Svend Jensen, ERA og er baseret på interview med virksomhederne Flextronic, Terma, Chemitalic og GPV Electronics. Analysearbejdet "Forbundne Kar og Åbne Sind er gennemgået under foranalyse.

B-sidens repræsentanter, og den pågældende virksomhed, når det gælder A-sidens repræsentanter.

Der er som et forsøg gennemført en proces i LUU på AMU Nordjylland, hvor udvalget blev bedt om at gennemgå samtlige uddannelsesmål på området og give en kritisk vurdering af deres relevans. Det er planen at gennemføre samme proces på de øvrige seks skoler, som udbyder elektronikkurser.

Det er også planen lejlighedsvis at afholde udvalgsmøder på skift ude på skolerne og ved den lejlighed møde LUU om en fælles dagsorden.

Der er gennemført to analysearbejder<sup>8</sup> om LUU og deres rolle. Den første rapport konkluderer, at der er stor forskel på LUU's funktion på de forskellige skoler, og at skolens indstilling har den afgørende betydning for medlemmernes oplevelse af udvalgets betydning og relevans. Samt at der generelt ikke er stor synlighed om udvalgets funktion. Der efterlyses også et bedre og mere direkte samspil med de centrale udvalg.

Den anden rapport er lavet med bistand fra konsulentfirmaet ARGO og oplister en række forslag til at styrke LUU's rolle. Forslagene bygger på en kortlægning af henholdsvis skolerne og virksomhedernes erfaringer med LUU, og de er afprøvet og forsøgt implementeret i forbindelse med projektet.

Det er dog det generelle indtryk, at der endnu mangler en del, før arbejdet i LUU og udvalgenes samspil med skolen og med det centrale udvalg kan siges at fungere optimalt. Hvor der på EUD-området er en række veldefinerede opgaver i forhold til de meget fast strukturerede uddannelser, så er det mere usikkert, hvordan LUU-arbejdet på efteruddannelsesområdet med effekt kan etableres og udvikles.

## **Samspil med skolerne**

Udvalget har et tæt og velfungerende samspil med udbyderskolerne. Men udviklingsaktiviteter er hovedsageligt koncentreret om AMU Nordjylland, ikke mindst på grund af et tæt samspil med Hytec og elektronikindustriens betydning i den nordjyske region. Der er dog også en koncentration af elektronikvirksomheder i Horsensområdet.

Udvalget har ikke oplevet fusionen mellem AMU-centre og Erhvervsskoler som belastende for et effektivt udbud af områdets uddannelser. Men to af de syv udbyderskoler er også fortsat selvstændige AMU-centre. Desuden har der været et så tæt samspil mellem udbyderskolerne og den lokale/regionale elektronikindustri, at industrien er i stand til at tage de nødvendige initiativer for at få deres uddannelsesbehov dækket.

Men det kan bekymre udvalget, at den megen tale om det store administrative besvær og den dårlige økonomi ved at udbyde AMU-aktiviteter risikerer at blive en selvopfyldende profeti, som generelt kan påvirke udbuddet af AMU-uddannelser i negativ retning til skade for produktionen og for medarbejdernes nødvendige opkvalificering, selv om det ikke konkret har været tilfældet på elektronikområdet.

***Yderligere oplysning på [www.industriensuddannelser.dk](http://www.industriensuddannelser.dk)***

---

<sup>8</sup> *Spørgeskemaundersøgelse - de lokale uddannelsesudvalg og deres informationsbehov 2005 og et TUP-projekt om LUU's rolle i forbindelse med implementering af det nye AMU-koncept. Udvikling af praksis. 2006. Det første projekt har resulteret i udarbejdelsen af en håndbog for LUU-medlemmer.*

## **Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL)**

Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse er paritetisk sammensat, og består af lige mange arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanter. Formand og næstformand for HAKL udgør i forening formandskabet for efteruddannelsesudvalget, og træffer beslutninger om de daglige driftsopgaver for udvalget. HAKL-udvalget har følgende sammensætning:

### **Arbejdsgivere:**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver 2 repræsentanter

Dansk Industri 2 repræsentanter

HTS Arbejdsgiverforeningen 1 repræsentant

Kommunernes Landsforening og Danske regioner i forening 1 repræsentant

Finansministeriet 1 repræsentant

Finanssektorens Arbejdsgiverforening 1 repræsentant

Grafisk Arbejdsgiverforening, Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Arbejdsgiver-sammenslutningen for AV-uddannelser i forening 1 repræsentant

### **Arbejdstagere:**

HK 5 repræsentanter

Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening i forening 1 repræsentant

Ledernes Hovedorganisation, Jordbrugsteknikerne i Danmark og Foreningen af Mejeriledere og -funktionærer i forening 1 repræsentant

CFU 1 repræsentant

Dansk Journalistforbund og Film- og TV-arbejderforeningen i forening 1 repræsentant

HAKL's forskellige fag- og brancheområder dækkes af i alt 19 organisationer.

Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA)

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Dansk Industri (DI)

Dansk Journalistforbund

Dansk Mejeristforening (Foreningen af Mejeriledere og Funktionærer)

Fagforeningen for Film- og tv-arbejdere (FAF)

Finansforbundet (FF)

Finansministeriet

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

Grafisk Arbejdsgiverforening (GA)  
Handels og Kontorfunktionærernes Forbund (HK)  
Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service (HTS)  
Jordbrugsteknikere i Danmark  
Kommunernes Landsforening (KL)  
Ledernes Hovedorganisation (LH)  
Centralorganisationernes Fællesudvalg  
Danske Regioner  
Arbejdsgiversamarbejdet vedr. styringen af Film og TV produktionsuddannelsen (ASAV)

HAKL har organiseret sig med referencegrupper for nogle af de områder/brancher, som dækkes:

- Referencegruppen for Ledelse
- Referencegruppen for det statslige område
- Referencegruppen for Finansområdet
- Referencegruppen for Offentlige kontoruddannelser
- Referencegruppen for Kontoruddannelser
- Referencegruppen for Detailuddannelser
- Referencegruppen for Handelsuddannelser
- Referencegruppen for Medier og Kommunikation

Organiseringen følger ikke de officielle måder at opdele brancher på, så det tætteste man kan komme en liste over de brancheområder, som HAKL dækker, er den opstilling, som kan findes på [www.haklnet.dk](http://www.haklnet.dk) under "find kurser", avanceret søgning, arbejdsområder. Her er listet de 79 arbejdsområder, som dækkes af HAKL.

*Antal kursister* inden for HAKL's samlede dækningsområde ifølge den officielle AMU-statistik på UVM's hjemmeside:

---

2004	2005	2006
167.559	184.271	199.998

---

## **Kvalifikationsanalyser i branchen**

I det daglige arbejde med analyse af nye behov er de repræsenterede organisationers egen løbende opsamling af tendenser inden for de enkelte brancher, som dækkes af HAKL, reelt vigtigere end gennemførelse af egentlige eksterne kvalifikationsanalyser. Desuden arbejder sekretariatet med en tilsvarende tendensregistrering gennem virksomhedskontakter og studier af fagblade, erhvervsmedier m.v.

HAKL har især udbytte af de meldinger om uddannelsesbehov, som løbende kommer fra udvalgenes arbejdsgiverside. På basis af de forskellige tendensafdækninger opstilles i sekretariatet en grovskitse over behov for nye udviklingsprojekter som grundlag for ansøgning om udviklingsmidler.

Hvor HAKL tidligere har gennemført nogle mere generelle eksterne kvalifikationsanalyser, går bestræbelsen aktuelt på at konkretisere projektbeskrivelsen på basis af de indmeldte tendenser. Det viste sig nemlig, at de lidt for generelle kvalifikationsanalyser manglede en konkretisering i forhold til de gældende jobprofiler i branchen.

HAKL har samarbejdet med en række eksterne konsulenter for at få gennemført forskellige kvalifikationsanalyser: Teknologisk Institut, RUC, Kubix, New Insight. Inden for de seneste år er en række eksterne analyser gennemført:

### **Oversigt over igangværende projekter:**

- IKV-vejledning for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (TUP)
- Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling (TUP)
- Analyse af jobprofiler inden for Viden og forretningservice
- Fleksibel efteruddannelse i små og mellemstore virksomheder
- Udvikling af redskab til vurdering af virksomheders uddannelsesbehov (TUP)
- Beskrivelse af uddannelsesmål i HAKL

### **Afsluttede projekter** (rapporter kan hentes på [www.haklnet.dk](http://www.haklnet.dk) under Bibliotek):

- Analyse af teknologiens betydning for kompetencebehovene, TI maj 2007
- Analyse af områder/jobfunktioner inden for kundeservice, TI april 2007
- Analyse af lederens efteruddannelsesbehov som følge af øget globalisering, februar 2007
- Hvordan kan vi arbejde med realkompetence på vores virksomhed?, februar 2007
- Bedre AMU til flere medarbejdere i kundeservicecentre/callcentre, juni 2006
- Efteruddannelsesbehov for AMU-målgruppens ledere ved strukturelle reformer, maj 2006
- Analyse af brugen af det nye AMU på HAKL's område - New Insight, marts 2006
- GVU inden for de merkantile erhvervsuddannelser, jan 2005 - jan 2006
- Coaching - Ledelsesakademiet, Århus Købmandsskole, maj 2005
- Analyse af det merkantile arbejdsmarked - Teknologisk Institut, december 2005

HAKL har på det seneste gennemgået samtlige Fælles Kompetencebeskrivelser (FKB) med det formål at få dem rettet til i forhold til relevante kvalifikationsprofiler. Men det kan være svært at beskrive meget præcist i FKB'erne, for hvilke konkrete kvalifikationer er det rent faktisk et givet job i branchen kræver - ikke mindst når det kommer til de mere generelle og procesafhængige kvalifikationer?

### **Samarbejde med branchen om behovsanalyse og kursusudvikling**

HAKL har organiseret en række faste referencegrupper. Medlemmerne er organisationsrepræsentanter uden den daglige kontakt med udviklingen ude i virksomhederne. Så det er via medlemmernes tilbagemeldinger fra deres baglande, at de er i stand til at levere vigtige input til udvalgene og HAKL's sekretariat.

Bestræbelsen er at afprøve samtlige uddannelsesmål på forskellige virksomhedsrepræsentanter for at tjekke deres aktualitet og relevans. Og det gælder om ved hjælp af organisationsrepræsentanterne i udvalg og referencegrupper at brede feltet ud, så stadig flere og nye virksomheder kan inddrages i arbejdet.

Helt aktuelt arbejdes med et projekt, hvor der oprettes og afprøves en række fokusgrupper, som arbejder meget uformelt på elektronisk basis. Det kan f.eks. gøres ved, at skolerne udpeger relevante nøglepersoner i lokalområdet til fokusgrupperne. Det er på den måde muligt for udvalg og sekretariat at forelægge nye uddannelsesmål eller uddannelsesmål, som måske trænger til revision, og få dem vurderet af et større antal erfarne virksomhedsrepræsentanter.

### **Samspil med de lokale efteruddannelsesudvalg**

HAKL har investeret en del kræfter og aktivitet i at få de lokale uddannelsesudvalg til at fungere til gavn for skolerne og i et konstruktivt samspil med efteruddannelsesudvalget. Men man har måttet konstatere, at det har været svært at få LUU'erne til at virke efter den hensigt, som er angivet i lovgivningen..

Ifølge skolernes repræsentanter er fremmødet til udvalgmøderne en del steder meget skiftende og som oftest ret beskedent. For det andet tyder informationerne fra kontaktmøder på at medlemmerne fortrinsvis har kendskab til den virksomhed, som de kommer fra. De har derfor svært ved at se sig selv som generelle repræsentanter for lokalrådets virksomheder.

Tilbagemeldinger fra kontaktmøder har givet det indtryk, at det lokale uddannelsesudvalgs medlemmer har svært ved at yde bred og dækkende rådgivning inden for de fælles kompetencebeskrivelser, som skolen er godkendt til at udbyde arbejdsmarkedsuddannelse inden for. På samme måde har de svært ved at se deres rolle som aktører med det formål at styrke samarbejdet mellem skolen og det lokale arbejdsmarked.

Også på dette område ser HAKL en bedre mulighed for kontakt mellem skolen og lokalrådets virksomheder, hvis skolen som alternativ eller som supplement til LUU havde mulighed for at etablere lokale brancherelaterede fokusgrupper på elektronisk basis. På den måde ville skolen kunne have løbende tæt kontakt til en række relevante nøglepersoner i lokalrådets virksomheder. En sådan kontaktstruktur ville samtidig kunne gøre skolens udbud bedre kendt blandt flere virksomheder. Ligeledes ville kvaliteten af de udbudte uddannelser kunne gøres til genstand for en effektiv dialog mellem brugerne og skolen.

### **Samspil med skolerne**

HAKL's kurser gennemføres på omkring 100 skoler over hele landet. Man forsøger at holde god kontakt til skolerne, bl.a. gennem hyppige telefoniske kontakter mellem sekretariatet og skolernes ledelse og faglærere. Der er oftest tale om forespørgsler af meget konkret art, som giver sekretariatet en god føling med, hvad der foregår ude på skolerne.

Udvalget gennemfører hvert 2.-3.år et slags 'road show', hvor skoler besøges og der holdes møder med skolens uddannelsesleder og relevante faglærere. Desuden har organisationernes uddannelsesfolk ofte direkte kontakt til nogle skoler, f.eks. via bestyrelses- og udvalgspladser.



Udviklingsopgaver udbydes i en form for 'licitation' blandt skolerne. Men med et så stort antal udbydende skoler har mange af dem et så snævert kursusudbud, at de ikke er interesserede i at påtage sig udviklingsopgaver. Ved gennemførelse af udviklingsopgaver forsøger man hver gang at få en erfaren skole til at varetage opgaven i samspil med to skoler, som ikke har erfaringer med den pågældende udviklingsopgave.

Skoler inddrages også i større analyse- og udviklingsprojekter, f.eks. ved gennemførelse og afprøvning af konkrete projektforsøg. Udvalget lægger et vist pres på skoler med et større udbud for at investere ressourcer i udviklingsprojekter.

Der arbejdes målrettet på at udvikle 'åbent værksted'-modeller, da det ofte pga. af de mange mindre virksomheder kan være svært at honorere aktuelle uddannelsesbehov, når der skal dannes hold på 16 deltagere for at gennemføre det pågældende kursus.

Et andet aktuelt og alvorligt problem er, at taksterne er meget klemte på det merkantile område. Det svækker skolernes motivation for at markedsføre kurserne med det resultat, at en del aktivitet reelt vælges fra. Der er efter HAKL's opfattelse stærkt brug for forbedringer på området. Det kan f.eks. ske ved en generel takststigning, ved en udbygning af tomlads-ordningen eller ved at give mulighed for en kombination af ordinær finansiering og IDV-finansiering af visse kurser.

***Yderligere oplysning på [www.haklnet.dk](http://www.haklnet.dk)***



## Sammenfatning

Analysen omfatter fem af de 11 efteruddannelsesudvalg, som efter en omfattende fusione-ring erstatter de tidligere knap 50 meget branchespecifikke efteruddannelsesudvalg. De fem analyserede efteruddannelsesudvalg dækker brede brancheområder, inkl. det offentlige område, som er det senest tilkommende og hastigt voksende AMU-uddannelsesområde. De repræsenterer samtidig de aktivitetsmæssigt største brancher inden for det samlede AMU-område, som det fremgår af den samlede opgørelse fra den officielle AMU-statistik:

### Antal AMU-kursister 2006 (kilde UVM):

Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser	67.774
Metalindustriens Efteruddannelsesudvalg	26.742
Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse	199.988
Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg	33.449
Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri	47.905
Efteruddannelsesudvalget for tekniske installationer og energi	13.931
Træets Efteruddannelser	1.928
Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg	18.358
Efteruddannelsesudv. f. Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranche	15.538
Transporterhvervets UddannelsesRåd	82.705
Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social og Sundhedsområdet	33.968

Selv om det ikke kan eftervises på baggrund af denne analyse, er der næppe grund til at betvivle, at en tilsvarende omfattende og målrettet analyse- og udviklingsaktivitet finder sted i de øvrige seks efteruddannelsesudvalg. Dels fordi de er underlagt de samme krav til stigende kvalificering af branchens medarbejdere som følge af ændret teknologi og arbejdsorganisering, dels fordi de har samme adgang til at søge projektmidler i bl.a. Den tværfaglige udviklingspulje (TUP-midler).

Det skal noteres, at der er tale om betydelige ressourcer, som de konstituerende organisationer bag de enkelte efteruddannelsesudvalg investerer i drift af efteruddannelsesudvalgene og de tilknyttede sekretariater. Som dokumentation kan aktuelle budgettal for de analyserede efteruddannelsesudvalg anføres:

- BAI 1,7 mio.
- EPOS 3,5 mio.
- TUR 6,5 mio.
- Industriens Fællesudvalg 9,9 mio.
- Uddannelsesnævnet 10,0 mio.

Det skal bemærkes, at BAI ikke dækker hele bygge/anlægsområdet - f.eks. står malerne udenfor. BAI's budget dækker kun AMU, mens TUR's budget også omfatter faglige udvalg. Industriens Fællesudvalg og Uddannelsesnævnet dækker flere brancher med såvel efteruddannelsesudvalg som faglige udvalg.

Udover de direkte organisationsfinansierede udgifter til drift af efteruddannelsesudvalg og sekretariater investerer organisationerne også menneskelige ressourcer i deltagelse i efteruddannelsesudvalg, skolebestyrelser og lokale uddannelsesudvalg samt ad hoc-organiserede udviklingsprojekter.

Der kan konstateres en ganske omfattende aktivitet, hvad angår gennemførelse af eksternt organiserede kvalifikationsanalyser. Der er af indlysende grunde tale om et stort antal projekter, som har baggrund i ændrede forhold i branchen - teknologisk og arbejdsorganisatorisk. Men der er desuden tale om projekter, der tager afsæt i det nye AMU-koncept og som har til formål f.eks. at gennemskrive uddannelsesmålene i de fælles kompetencebeskrivelser, så de kommer i bedre overensstemmelse med AMU-lovens ånd og bogstav.

Nok så interessant er det at iagttage, hvordan nogle kvalifikationsanalyser bredes ud over snævre virksomheds-/branchespecifikke mål. Det gælder f. eks. TUR's projekt "Chauffør med hjerte. Fremtidige uddannelsesbehov for rutebuschauffører", som udover fagspecifikke kvalifikationer indeholder elementer som kulturmøde og sund livsstil. Et andet eksempel er samarbejdsprojektet mellem EPOS, TUR og Servicefagene (SUS) om indsats for forbedrede læse-/stavefærdigheder.

Denne analyse undersøger ikke nærmere, i hvilket omfang de præsenterede kvalifikationsanalyser er top down-initierede. Men det kan konstateres, at lønmodtagersiden i efteruddannelsesudvalg og i projektgrupper er meget opmærksom på også at indbygge bottom up-perspektiver i analyse- og udviklingsaktiviteter. Det gælder også i en vis udstrækning arbejdsgiversiden som følge af den ændrede arbejdsorganisation i mange virksomheder, som kraftigt inviterer til at inddrage medarbejdere i uddannelsesplanlægning og -gennemførelse.

Analysen viser, at de interviewede efteruddannelsesudvalg har et tæt og løbende samarbejde med branchen. Det er organiseret på forskellig vis. Der arbejdes i nogle udvalg med faste referencegrupper sammensat af teknisk relevante virksomhedsrepræsentanter, mens andre udvalg arbejder med ad hoc-grupper, når udvalgets konsulenter har brug for "at høre nyt" fra branchen om ændrede behov, som skal omsættes til uddannelsesmål. Særlig opmærksomhed bør ofres på HAKL forsøg med elektroniske fokusgrupper med det formål at smidiggøre, effektivisere og udbrede kontakten med virksomhederne.

Men det generelle billede er, at udvalgene har en meget målrettet og udbytterig kontakt med virksomhederne i branchen. Det vil ofte være "spydspidsvirksomheder", der samarbejdes med, fordi det er i disse, at ny behov først opstår og bliver formuleret. Det efterlader et åbent spørgsmål om, hvorvidt denne kontakt om behovstilkendegivelse og udviklingsaktiviteter er i stand til at dække hele bredden i branchens virksomhedsstruktur. Ikke mindst spørgsmålet om, i hvilket omfang de særlige behov for uddannelse og problemer med dens gennemførelse, som gør sig gældende i de små og mellemstore virksomheder, bliver opfanget og tilgodeset. SMV-problemet er og har altid været AMU's akilleshæl, idet det gennem årene primært har været de større virksomheder, som har været flittige brugere af AMU-systemet. De mange målsætninger og handlingsplaner for større inddragelse af de mindre virksomheder i AMU-udbuddet har ikke i tilstrækkeligt omfang vist sig at tilvejebringe den ønskede effekt.

Det er klart opfattelsen i uddannelsesudvalgene, at der er stor beredvillighed fra virksomhedernes side til at yde konkret bistand til efteruddannelsesudvalgenes analyse- og udviklingsarbejde. Selv efter bortfald af administrationstilskud til efteruddannelsesudvalgene, hvilket betyder øgede udgifter for de pågældende organisationer og mindre mulighed for at yde dækning for virksomhedernes udgifter for medvirken i udviklingsaktiviteter, kan der ikke registreres mindre beredvillighed.

Hvad angår efteruddannelsesudvalgenes kontakt og samarbejde med skolerne, er der i efterudvalgenes optik tale om en vellykket og udbytterig samspilssituation. Ikke blot er den løbende respons fra faglærere om relevans og effekt af de udviklede uddannelsesmål af stor værdi for efteruddannelsesudvalgenes konsulentstab. Også for faglærerne er det af stor betydning for undervisningens kvalitet, at de gennem deres tætte kontakt med konsulenterne kan få drøftet faglige og didaktiske forhold, når der er behov for det. Et værdifuldt samarbejde, som efter efteruddannelsesudvalgenes opfattelse prioriteres af skolernes ledelse og lærere..

Dog konstaterer BAI, at der pga. de stigende problemer med at få økonomien til at hænge sammen på skolerne er tale om en vis afmatning i indmeldinger om kvalifikationsbehov og udviklingsforslag. Tilsvarende noterer EPOS, at det netop gennemførte strukturreform har skabt usikkerhed og en vis rådvildhed på de pågældende skoler.

Det er bemærkelsesværdig at notere, hvordan udvalgene signalerer deres respekt for og tilfredshed med skolernes arbejde ved f.eks. fra tid til anden at gennemføre "road tours" for at holde fællesmøder ude på skolerne og få gennemdrøftet problemer og udfordringer på AMU-området.

Det er også værd at bemærke, hvordan efteruddannelsesudvalgene betoner intensionen om systematisk at inddrage skolerne i de konkrete udviklingsopgaver - og hele tiden er opmærksom på at få stadig flere skoler involveret, således at man undgår en u hensigtsmæssig opdeling i udvikler- og "afvikler"-skoler. En sidegevinst af denne strategi er, at den yder et markant og mærkbart bidrag til faglærernes udvikling og kvalificering gennem deres involvering i opgaverne. Der investeres dog også store ressourcer i udbud af faglærerkurser, som efteruddannelsesudvalgene udvikler og gennemfører.

Derimod synes det at have været vanskeligt at få et virksomt samspil etableret mellem efteruddannelsesudvalgene og de lokale uddannelsesudvalg ude på skolerne. Analysen viser, hvordan der på forskellig vis har været satset ganske meget på at få skabt en løbende kontakt. Mest effekt synes EPOS at have haft held med i sine bestræbelser. For flere af de andre udvalg virker det, som om man ikke længere har stor tiltro til, at de forskellige bestræbelser kan føre til en mere kontinuerlig kontakt og et mere systematisk samarbejde. Denne analyse kan til gengæld ikke afdække noget om de lokale uddannelsesudvalgs virke og effekt i samspillet med skolerne.

Der kan formentlig være grund til at overveje nøjere, om ikke også skolerne ville være bedre hjulpet til at afdække lokalområdets behov og få realistiske tilbagemeldinger om kvalitet og relevans af den gennemførte uddannelse gennem mere uformelle netværksstrukturer i stedet for gennem den etablerede formelle lokale udvalgsstruktur. Et fleksibelt og hurtigt omstilleligt efteruddannelsessystem er måske bedst hjulpet gennem lige så fleksible og uformelle kommunikationsformer i forhold til lokalområdets virksomheder og deres ansatte..

Afslutningsvis skal det fremhæves, at de her interviewede efteruddannelsesudvalg udfører et betydeligt og krævende stykke arbejde med at kvalificere og effektivisere AMU-udbuddet. Og det forekommer rimeligt at antage, at dette billede er lige så dækkende for de øvrige 6 efteruddannelsesudvalg. Det skal også noteres, at der er tale om en indsats, som kræver store investeringer fra arbejdsmarkedets parter - og som synes at foregå i næsten total offentlig upåagtethed uden for den snævrreste interessentkreds.

Denne analyse synes at kunne bidrage til at demontere det tidligere uudryddelige billede af AMU som et bureaukratisk, langsommeligt og ineffektivt uddannelsessystem.

Det kan konstateres, at efteruddannelsesudvalgene også efter AMU-reformen i 2004 fortsat er ganske afgørende omdrejningspunkt for det danske AMU-system, og at de gennem årene gennem deres indsats har været en afgørende årsag til AMU's relevans, kvalitet og legitimitet til gavn for brancherne og deres virksomheder og medarbejdere. Et af de rigtig gode eksempler på nytten og nødvendigheden af den danske model.