

TUP-projekter 2007-08

Tema 2: Motivation for uddannelse

**Erfaringer og erkendelser fra
erfa-arbejdet**

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1 Konklusion og perspektivering	4
1.1 Synliggøre og motivere gennem opsøgende arbejde over for ikke-brugere	4
1.2 Tilrettelæggelse af attraktive uddannelsesstilbud over for ikke-brugere.....	5
2 Rapportens grundlag	6
3 De tilknyttede projekter	8
3.1 Projekt Metro - teknisk servicemedarbejder i boligselskaber og kommuner.....	8
3.2 Kompetenceløft til ufaglærte i rengøringsbranchen	9
3.3 Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere	10
3.4 Fra ukendt til velkendt - Tour d'AMU	11
3.5 Læring hele arbejdslivet – motivation til uddannelse	12
3.6 Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling	14
3.7 Måltrettet udvikling af efteruddannelsesstilbud på fødevarerområdet	15
4 Synliggøre og motivere gennem opsøgende arbejde over for ikke-brugere	17
4.1 Manglende viden om mulighederne i AMU	17
4.1.1 Differentier markedsføring i forhold til målgruppe	18
4.1.2 Opsøg aktivt og skab direkte kontakt til virksomhederne	19
4.1.3 Italesæt AMU som kompetenceudvikling (i/til arbejdslivet)	20
4.1.4 Tilrettelæg den første kontakt som en dialog	20
4.1.5 Synliggør mulighederne i AMU, når der afholdes kurser med lovkrav	21
4.1.6 Synliggør om AMU for Flygtninge/indvandrere allerede på sprogcenteret	21
4.1.7 Etabler partnerskaber	22
4.1.8 Skab generel og lokal markedsføring i samspil	22
4.1.9 Skab efteruddannelsesmuligheder for AMUs undervisere og konsulenter	23
4.2 Sproget i AMU er en hindring for udbredelse	24
4.2.1 Skriv let forståeligt	24
4.2.2 Medtag kursustitel på den formidlingsmæssige optimale måde	25
4.2.3 Forenkl arbejdet med VEU-skemaer for brugerne	25
4.2.4 Kald flygtninge/indvandrere noget andet	26
4.3 Manglende strategisk tænkning i kompetenceudvikling	27
4.3.1 Tag udgangspunkt i mellemlederens motivation for udvikling	28
5 Tilrettelæggelse af attraktive uddannelsesaktiviteter for ikke-brugere	30
5.1 Nuværende kurser modsvarer ikke brugernes behov	30
5.1.1 Afhold, hvor det er mest attraktivt – vær fleksibel	31
5.1.2 Integrer kurser i den konkrete hverdag	32
5.1.3 Skab samspil mellem det faglige og almene	32
5.1.4 Skab udvikling af kurser i samarbejde med brugerne	33
5.1.5 Samarbejd med producenter	34
5.1.6 Skab udvikling af kurser i samarbejde med efteruddannelsesudvalg	35
5.1.7 Samarbejd med jobcentre i forhold til flygtninge/indvandrere	35
5.1.8 Skab samarbejde mellem AMU-udbydere for at modsvare efterspørgsel	36

Forord

Med denne rapport foreligger afrapporteringen af indholdet i erfa-arbejdet for TUP-projekter under det fælles tema ”Styrket motivation for uddannelse” (tema 2, 2007). I rapporten fremstilles de væsentligste problemstillinger, erfaringer og erkendelser, som er fremkommet i og på tværs af arbejdet med de tilknyttede TUP-projekter.

Baggrunden for lanceringen af temaet ”Styrket motivation for uddannelse” var et ønske fra Undervisningsministeriet om at udvikle flere og bredere erfaringer med, hvordan man kan motivere ikke-brugere til at anvende AMU-systemet.

Ansøgningsmaterialet lagde op til at gennemføre projekter inden for følgende to spor:

- Synliggøre og motivere gennem opsøgende arbejde over for ikke-brugere
- Tilrettelæggelse af attraktive uddannelses tilbud for ikke-brugere

I alt blev syv projekter godkendt, og udviklerne herfra har deltaget i erfa-arbejdet. Projekterne er i skrivende stund fortsat under gennemførelse og datagrundlaget for denne rapport udgøres derfor af projekternes foreløbige afrapporteringer samt det afsluttende erfa-mødes fælles debatter.

I kapitel 1 er de foreløbige konklusioner kort fremstillet. I kapitel 2 beskrives rapportens grundlag, og i kapitel 3 beskrives indhold og status i de tilknyttede TUP-projekter. Kapitel 4 og 5 adresserer ansøgningsmaterialets to spor og udgør fundamentet for konklusionen.

Undervisningsministeriet
København, den 15. september 2008

1 Konklusion og perspektivering

Konklusionen er inddelt i to hovedafsnit opdelt efter ansøgningsmaterialets fokuspunkter:

- Synliggøre og motivere gennem opsøgende arbejde over for ikke-brugere
- Tilrettelæggelse af attraktive uddannelses tilbud for ikke-brugere

Under hvert af disse fokuspunkter beskrives kort de barrierer, som udviklerne i TUP-projekterne har oplevet i arbejdet med at motivere ikke-brugere til uddannelse, og - i punktform - de udviklingstiltag, som erfaringer og erkendelser i erfa-arbejdet peger på som perspektivrige i forhold til arbejdet med at overvinde disse barrierer. Argumenterne er nærmere beskrevet i kapitel 4 og 5.

Disse perspektivrige udviklingstiltag udgør på nuværende tidspunkt samtidig hypoteserne for de videre eksperimenter i de syv involverede TUP-projekter.

1.1 Synliggøre og motivere gennem opsøgende arbejde over for ikke-brugere

Som den ene af to hovedudfordringer i dette tema blev der i ansøgningsmaterialet sat fokus på, hvordan opsøgende arbejde kan iværksættes over for ikke-brugere. I den forbindelse kan det på baggrund af dette erfa-arbejde konkluderes, at flere betydende barrierer skal overvindes.

Som en central barriere har udviklerne på de tilknyttede TUP-projekter registreret, at der hersker stor uvidenhed om mulighederne i AMU-systemet på mange virksomheder. På baggrund af erfaringer fra de tilknyttede TUP-projekter og fra de fælles erkendelser i erfa-arbejdet konkluderes nedenstående som perspektivrige udviklingstiltag til at overvinde denne barriere:

- Opsøg aktivt og skab direkte kontakt til virksomhederne
- Tilrettelæg første kontakt som en dialog
- Synliggør øvrige muligheder i AMU, når der afholdes kurser med lovkrav
- Skab samspil mellem generel og lokal markedsføring

En anden central barriere er, at der også blandt mange potentielle kursister hersker stor uvidenhed om mulighederne i AMU-systemet. I den forbindelse har projekterne registreret det som en barriere, at AMU-systemet opleves præget af et tungt og bureaukratisk sprogbrug, begrebsapparat og administrative arbejdsgange. På baggrund af erfaringer fra de tilknyttede TUP-projekter og fra de fælles erkendelser i erfa-arbejdet konkluderes nedenstående som perspektivrige udviklingstiltag:

- Differentier markedsføring i forhold til målgrupper
- Synliggør AMU for flygtninge/indvandrere allerede på sprogcenteret
- Skriv let forståeligt
- Forenkelt arbejdet med VEU-skemaer for brugerne
- Kald flygtninge/indvandrere noget andet

Det udgør også en væsentlig barriere, at mange virksomheder ikke forbinder efteruddannelse med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og derfor ikke tænker strategisk i kompetenceudvikling. På baggrund af erfaringer fra de tilknyttede TUP-projekter og fra de fælles erkendelser i erfa-arbejdet konkluderes nedenstående som perspektivrige udviklingstiltag:

- Skab efteruddannelse for AMUs undervisere og konsulenter
- Tag udgangspunkt i mellemliderens motivation for udvikling
- Etabler partnerskaber

1.2 Tilrettelæggelse af attraktive uddannelses tilbud over for ikke-brugere

Som den anden hovedudfordring i dette tema satte ansøgningsmaterialet fokus på, hvordan selve uddannelsesaktiviteterne kan gøres mere attraktive og motiverende for nuværende ikke-brugerne. Også i den forbindelse kan det på baggrund af erfa-arbejdet konkluderes, at der i dag eksisterer flere betydende barrierer, som skal overvindes.

Det udgør blandt andet en barriere, at mange ikke-brugere har oplevelsen af, at det nuværende kursusudbud i for ringe grad modsvarer behovet for efteruddannelse. Brugere kender ikke AMU's fleksibilitet og tænker derfor ikke i at samarbejde om at udvikle nye kurser, og blandt de store virksomheder eksisterer en oplevelse af, at AMU i for høj grad tager afsæt i skoletænkning funderet i grunduddannelserne uden tilstrækkeligt kendskab til uddannelsesbehovene på arbejdsmarkedet.

På baggrund af erfaringer fra de tilknyttede TUP-projekter og fra de fælles erkendelser i erfa-arbejdet konkluderes nedenstående som perspektivrige udviklingstiltag:

- Skab udvikling af kurser i samarbejde med brugerne
- Afhold, hvor det er mest attraktivt – vær fleksibel
- Integrer kurser i den konkrete hverdag
- Skab samspil mellem det faglige og almene
- Samarbejd med producenter
- Skab udvikling af kurser i samarbejde med efteruddannelsesudvalg

Erfaringer fra projekterne og erkendelser i erfa-arbejdet peger endelig på, at det udgør en barriere i forhold til at styrke motivationen til uddannelse blandt nuværende ikke-brugere, at de enkelte AMU-udbydere ikke har de tilstrækkelige kompetencer til at tage AMU's fleksible muligheder i anvendelse. I den forbindelse konkluderes følgende udviklingstiltag som perspektivrige:

- Skab efteruddannelse for AMUs undervisere og konsulenter
- Samarbejd med jobcentre i forhold til flygtninge/indvandrere
- Skab samarbejde mellem AMU-udbydere for at modsvare efterspørgsel

2 Rapportens grundlag

I forløbet er afholdt tre erfa-møder: I september 2007 samt i januar og juni 2008. På de tre erfa-møder bidrog deltagerne med oplæg om eget projekt, fik gennem diskussion med de øvrige anledning til at rette et kritisk blik på eget projekt og deltog endvidere aktivt i tematisering af problemstillinger på tværs af projekterne. Erfa-arbejdet har medvirket til at retningsgive og perspektivere de enkelte projekter og derigennem også medvirket til de enkelte projekters erkendelsesprocesser og progression.

Erfa-arbejdets struktur med en fælles opsamlende rapport hviler på en antagelse om, at man med den vil kunne stå oven på mere eller mindre færdige og afrapporterede TUP-projekter, og således på et veldokumenteret grundlag kan behandle de centrale problemfelter i temaet, som projekterne har haft lejlighed til at eksperimentere med og udforske. Ingen af projekterne i temaet ”Styrket motivation for uddannelse” er imidlertid i skrivende stund nået så langt i processen¹ og dokumentationsgrundlaget for denne rapport udgøres derfor af projekternes foreløbige afrapporteringer samt det afsluttende erfa-mødes fælles debatter, som blev optaget digitalt².

Konklusionerne i denne rapport udgør derfor samtidig hypoteserne for projekternes videre eksperimentering i de afsluttende projektperioder. De endelige konklusioner kan læses i projekternes selvstændige afrapporteringer.

Personer bag denne rapport

Grundlaget for rapporten er skabt af TUP-projekternes udviklere. Dette er både sket via deres arbejde med projekterne og deltagelse i erfa-arbejdets refleksioner. Udviklerne har desuden kvalificeret indholdet i rapporten via en høringsrunde primo september på baggrund af et foreløbigt udkast. Der skal således lyde en tak til:

Michael Winther og Jan Lillelund (EUC Midt)

- *Projekt Metro – teknisk servicemedarbejder i boligselskaber og kommuner*

Jane Jacobsen (AMU-Vest), Gerda Lindberg (Vitus Bering Horsens) og Janne Bjerregaard (Uddannelsescentret i Roskilde)

- *Kompetenceløft til ufaglærte i rengøringsbranchen*

Keld Rubæk Andersen og Jannie Bojesen (CEUS)

- *Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere*

Jorit Tellervo (projektleder), Sosu Greve, Line Dener Madsen, Sosu Greve, Kirsten Lauritsen, Sosu Nykøbing F., Bente Richardt, Sosu Nykøbing F., Janne Bremholm, Sosu Vest, Holbæk, Hanne

¹ Et projekt afsluttes september 2008, 4 projekter afsluttes ved udgangen af 2008, og to projekter afsluttes sommeren 2009

² I forbindelse med dette erfa-arbejde er der eksperimenteret med at udvide erfa-arbejdet til også at bestå af, at erfa-konsulent en gang i såvel efteråret som foråret har coachet hvert enkelt projekt i forhold til både metodiske og indholdsmæssige problemstillinger. Endvidere har TUP-projekterne også været koblet sammen i et mailforum. Netop dette udvidede erfa-arbejde har medført, at projekterne løbende har afrapporteret og betyder, at nærværende rapport kan skrives af undertegnede erfa-konsulent på basis af et stort kendskab til projekterne.

Nielsen, Sosu Vest, Holbæk, Anli Tobiasen, Sosu Vest, Holbæk, Mette Nørholm, Teknologisk institut

- *Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU*

Jannie Bojesen (CEUS)

- *Læring hele arbejdslivet - motivation til uddannelse*

Dorte Schmidt (L2) og Annette Hjorth (Erhvervsakademi København Nord)

- *Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling*

Claus Müller (Teknologisk Institut), Marianne Eltong Gade (Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg) og Lis Korsbjerg (Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg)

- *Målrettet udvikling af efteruddannelses tilbud på fødevarerområdet*

Fra Undervisningsministeriets side blev erfa-arbejdet ledet af specialkonsulent Anja Ougaard og specialkonsulent Mads Justsen, som også har medvirket på erfa-møderne og indgående kommenteret nærværende rapport.

Den praktiske gennemførelse af erfa-arbejdet blev varetaget af aktionsforsker Steen Elsborg fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Århus Universitet, der også har skrevet rapporten og har det endelige ansvar for indholdet.

3 De tilknyttede projekter

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af de syv tilknyttede projekter. Beskrivelserne tager afsæt i projektansøgningerne og er opdaterede i forhold til projekternes faktiske udvikling. Data til denne opdatering er hentet fra projekternes præsentationer på erfa-møderne, og beskrivelserne er kommenteret af udviklerne primo september 2008.

For hvert projekt beskrives projektets formål, indhold og status indeholdende en kort skitsering af foreløbige erfaringer og de resterende aktiviteter i projektperioden. Endvidere angives tidspunkt for projektets begyndelse og forventet afslutning inklusiv projektnummer og ansvarlig institution. Mere detaljeret viden om de enkelte projekter kan opnås ved at læse projekternes selvstændige afrapporteringer.

3.1 Projekt Metro - teknisk servicemedarbejder i boligselskaber og kommuner

Formål

Projektet tager afsæt i antagelsen om, at der i boligselskaber og kommuner findes et udækket uddannelsesbehov. Det er projektets formål først at afdække om denne antagelse er korrekt, og hvad årsagen i givet fald er, og efterfølgende på dette grundlag at eksperimentere med at dække behovet.

Indhold

Projektet Metro arbejder med udvikling af uddannelses tilbud for medarbejdere beskæftiget med vedligeholdelsesopgaver og teknisk service på ejendomme med videre. Nyudviklingen i projektet sker på basis af en undersøgelse i projektet, der med afsæt i fokusgrupper beskriver barrierer og muligheder for at motivere ikke-brugere fra såvel den offentlige sektor og boligselskaber.

Status

Undersøgelsen, der beskriver barrierer og muligheder, er gennemført af en ekstern konsulent, og der er udarbejdet en rapport, som bekræftede projektets grundantagelser og pegede meget væsentligt på, at der skulle iværksættes opsøgende arbejde i forhold til de nuværende ikke-brugere. Efterfølgende udførtes derfor i projektet en stor mængde opsøgende arbejde, hvilket har resulteret i konkrete samarbejder om efteruddannelse af medarbejdere i målgruppen hos såvel boligselskaber som kommuner.

De foreløbige erfaringer fra projektet har anskueliggjort, at det opsøgende arbejde er afgørende i forhold til at nå de nuværende ikke-brugere. I forhold til kommunerne har kontakten umiddelbart medført et boom af nye kursister til de eksisterende kurser, mens kontakten i forhold til boligselskaberne har medført et samarbejde om i fællesskab at tilrettelægge kursusforløb med udgangspunkt i mulighederne for fleksible afholdelsesformer.

De næste skridt i projektet bliver at gennemføre uddannelsesplanlægning i samarbejde med en konkret virksomhed og eksperimentere med at afholde de nye kursusforløb for medarbejderne i målgruppen.

Projektet påbegyndtes 1. april 2007 og forventes afsluttet med udgangen af 2008. Projektet har projektnummer 117097 og gennemføres af EUC Midt.

3.2 Kompetenceløft til ufaglærte i rengøringsbranchen

Formål

Projektet har haft til formål at afdække sammenhængen mellem brugen af eksisterende efteruddannelser i rengørings- og servicebranchen og de ufaglærte medarbejders basale almene færdigheder (dansk kundskaber). Analysen skulle afdække i hvilket omfang manglende almene færdigheder udgør en barriere for deltagelse, og om målgruppen med fordel vil kunne tilgodeses med praksisnær undervisning og nye medier.

Indhold

Som udgangspunkt var målet, at undersøgelsen skulle omfatte lige mange offentligt og privat ansatte. I praksis viste de offentlige virksomheder størst interesse i at deltage, således er kun ca. 10 procent af besvarelserne fra private virksomheder. Også de private virksomheder mente undersøgelsen var relevant for branchen, men havde ikke tid/overskud til at deltage på grund af den i forvejen travle hverdag.

Status

Der er gennemført et heldags idéværksted/workshop med ledere og tillidsrepræsentanter, hvor fokus var på afdækning af barrierer og potentielle muligheder i forhold til at motivere til øget efteruddannelse. Efterfølgende er der gennemført 130 interview med medarbejdere med lukkede spørgsmål, der siden er bearbejdet kvantitativt.

Mange arbejder kun midlertidigt i rengøringsbranchen, og på baggrund af idéværkstedet blev det en hypotese i projektet, at netop medarbejdernes oplevelse af tilknytning til branchen ville have afgørende indflydelse på deres ønske om efteruddannelse. Af den grund er svarene fra medarbejderne foruden at blive systematiseret i forhold til medarbejdernes almene færdigheder også blevet systematiseret i forhold til interviewpersonernes alder og anciennitet.

Erfaringerne er følgende:

- Der har ikke vist sig et entydigt svar på hvorvidt manglende almene færdigheder er en barriere for deltagelse i efteruddannelse. Det opfattes ikke umiddelbart som et behov at lære dansk, men omvendt erkendes behovet dog indirekte
- De, der bruger AMU, kender meget til skolernes udbud og er glade for det. Modsat ved gruppen af ikke-brugere, som i høj grad er de unge under 30 år, meget lidt om, hvad AMU indebærer.
- Den nuværende markedsføring når ikke målgruppen. Materialet fra skolerne når til arbejdslederne, men ikke videre til den enkelte medarbejder. Informationen skal i større grad ud til medarbejderne. Det skal være letforståeligt, visuelt og direkte, kunne godt være ved personale-møder i virksomheder, møder i fagforeningen osv.
- Indholdet i kurserne er godt nok, skolerne skal bare ud med budskabet. Skolerne og efteruddannelsesudvalget skal blive meget bedre til at beskrive, hvad indholdet er i de enkelte kurser. Beskrivelsen fra de fælles kompetencebeskrivelser er ikke nok for målgruppen, da de ikke på baggrund af målbeskrivelser kan bedømme, om det er noget for dem – sproget er ganske enkelt så langt fra deres sprogforståelse, at de ikke kan bruge / ”oversætte” beskrivelsen til, hvad det betyder i forhold til egen arbejdsituation.

- Blandt medarbejderne i branchen er der stor forståelse for, at der er behov for uddannelse, og at efteruddannelse kan hjælpe både den enkelte ansatte i branchen og hele branchen som sådan i forhold til at give mere forståelse/ respekt for, at rengøring er et fag. Mange peger på serviceassistent-uddannelsen som et eksempel på uddannelse i mange typer serviceopgaver. I forlængelse tilkendegav mange ansatte, at det kan være en god ide hvis uddannelse bliver obligatorisk, krav fx med et certifikat.

Projektet er påbegyndt maj 2007 og blev afsluttet september 2008. Projektet har nummer 117100 og gennemførtes med Vitus Bering Danmark som ansvarlig institution.

3.3 Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere

Formål

Projektet har til formål at intensivere den opsøgende indsats på Lolland-Falster, Sydsjælland og Sønderjylland over for ikke-brugere med dansk som andetsprog. Målet er at analysere, hvorfor flygtninge og indvandrere i meget begrænset omfang benytter sig af AMU samt udvikle uddannelsesforløb med nye metoder og redskaber, der vil skabe styrket motivation for uddannelse i målgruppen.

Indhold

Projektet opererer indenfor flere brancher – levnedsmiddelområdet, transport, handel og kontor, SOSU samt metalindustrien. Projektet er bygget op med en indledende fase, hvor godt ti virksomheder i hver branche interviewes med henblik på at afdække barrierer og muligheder, og en efterfølgende fase, hvor der på denne baggrund eksperimenteres med nye uddannelsesforløb.

Status

Den indledende fase er planlagt til at være afsluttet ultimo september 2008. Længst er man på nuværende tidspunkt på levnedsmiddelområdet, hvorfra projektets foreløbige erfaringer er hentet. Her er gennemført besøg og foretaget interview på 12 virksomheder, hvor virksomhedsleder eller ejer er interviewet. Virksomhederne udgør et bredt udsnit af fødevarerbranchen. 4 af virksomhederne var ejet af flygtninge/indvandrere og 10 af virksomhederne havde flygtninge/indvandrere ansat, heraf 3 virksomheder med flere end 5 flygtninge/indvandrere. Alt i alt repræsenterer undersøgelsen på levnedsmiddelområdet cirka 50-60 ansatte flygtninge/indvandrere, som aldersmæssigt spænder fra under 20 år til 60 år.

Projektet konkluderer foreløbigt, at der ikke eksisterer særlige barrierer for flygtninge/indvandrere i arbejde i forhold til at komme på AMU-kurser, idet det sker på lige fod med danske kollegaer. I den sammenhæng udgør det en foreløbig anbefaling, at man fra skolernes side sikrer sig, at virksomhederne oplever at have en personlig kontakt på skolen, som kan guide dem videre i systemet, så der generelt kan komme mere gang i efteruddannelse i branchen. Og det anbefales, at skolerne sikrer sig, at alle undervisere er kvalificeret til at varetage en undervisning, som tager afsæt i nuværende forhold og uddannelsesbehov på arbejdsmarkedet.

Projektet konkluderer derimod foreløbigt, at der er barrierer for, at flygtninge/indvandrere uden fast tilknytning til arbejdsmarkedet bruger AMU-kurser, fordi skolerne ikke ved, hvem de er, og hvor de befinder sig. Den foreløbige konklusion i den sammenhæng er, at der skal skabes et forbedret samarbejde mellem skolerne og jobcentre, flygtninge/indvandrere og virksomhederne om at

udvikle AMU-forløb, så de ledige kan blive arbejdsmarkedsparate. Hypotesen er, at indholdet i disse udviklings- og integrationsforløb primært skal fokusere på holdninger og uskrevne regler på det danske arbejdsmarked.

Projektet er igangsat august 2007 og forventes afsluttet juni 2009. Projektet gennemføres med CEUS som ansvarlig institution og har projektnummer 117204.

3.4 Fra ukendt til velkendt - Tour d'AMU

Formål

Formålet med projektet er at øge kendskabet til AMU generelt for ikke-brugere igennem research og oplysning i forhold til kurser, som på trods af veldokumenterede uddannelsesbehov ikke søges. Endvidere at se på bl.a. geografiske, kulturelle og organisatoriske forskelle i forhold til effekten af de samme kampagner på sosu og pædagogiske området.

Indhold

Projektet har arbejdet med ikke-brugere forstået som:

- Særlige brancher/arbejdsområder, der ikke gør brug af AMU
- Specifikke arbejdspladser indenfor et arbejdsområde, der ellers har høj aktivitet
- Medarbejdere på arbejdspladser, der ellers er aktive brugere af AMU

Projektets afsæt har været en undren over den manglende brug af uddannelsesmål, der vurderes at have en stærk relevans for arbejdspladserne, og projektet har taget afsæt i en hypotese med bred relevans for AMU-systemet, nemlig at en meget væsentlig årsag til manglende anvendelse af AMU-uddannelserne skal findes i manglende kendskab til de fordele og muligheder, som AMU tilbyder i dag.

Status

Data er indsamlet gennem 32 individuelle interview med ledere og 15 fokusgruppeinterview med i alt 39 medarbejdere. Analysearbejdet er færdiggjort, og peger på et ensartet billede af mønstre og tendenser i besvarelserne fra både ledere og medarbejdere. Analysen peger blandt andet på, at der på de interviewede arbejdspladser er en udbredt kultur for uddannelse. Uddannelseskulturen betyder, at der er basis for at få et konkret udbytte af at profilere AMU stærkere på arbejdspladserne. Der har ikke været kendskab til de udvalgte uddannelsesmål på arbejdspladserne, og det ses som et udtryk for et generelt behov for styrkelse af opmærksomheden og profilen på AMU-udbuddene – ikke mindst for at sikre viden om de nyheder indenfor kursusudbud, der udvikles løbende.

Tilbagemeldingen fra arbejdspladserne er, at der er kendskab til AMU og at alle modtager information om kursustilbud - primært fra kursuskataloget. Det er dog indtrykket, at der ikke er tilstrækkelig kendskab til de fleksible muligheder - samt til de økonomiske fordele samt mulighed for VEU godtgørelse i AMU.

På baggrund af erfaringer og input fra kontakten med arbejdspladserne har projektet designet markedsføringsindsatser, der anvender flere forskellige kanaler og medier for at nå henholdsvis ledere og medarbejdere indenfor de forskellige målgrupper af ikke-brugere.

På nuværende tidspunkt er følgende konkrete ideer i spil, som det er hensigten at afsøge mulighederne for at realisere:

- Plakater med tilhørende ”kalender-card” med information om de udvalgte uddannelsesmål i projektet – herunder forsøg med forskellig layout og tekst
- Artikler til fagblade (lokale og nationale – eks. FOA)
- Billedrigt/tekst let kursuskatalog
- Samarbejde med EPOS om etablering af billeddatabase
- Samarbejde om øget, gratis annoncering i lokale FOA blade – månedlige helsides annoncer med fokus på udvalgte kurser (gengivelse af plakater)
- Fyraftensmøder i samarbejde med FOA med fokus på indhold i udvalgte kurser
- Samarbejde med FOA-central om generel markedsføring (uddannelses pc på arbejdspladserne)
- Nyhedsmail fra skoler til kursister/arbejdspladser
- En indsats for at formidle de gode historier (dagspresse og via hjemmeside)
- Direct mail til tidligere kursister
- Udvikling af værktøj til brug ved MUS (i et samarbejde med arbejdspladser)
- Forandring af AMU sprogbrug – via EPOS samt ansøgning om at drøfte sprogbrug på den kommende AMU markedsføringskonference (6.november)
- Opmærksomhed på VIDAR – på nyudviklet materiale.
- Lettere administration omkring VEU – skriftlig henvendelse til VEU kontoret samt ansøgning om at drøfte VEU skemaer, på den kommende AMU markedsføringskonference (6.november)
- Projektbeskrivelse sendt til Kræftens Bekæmpelse rådgivningsafdeling (dokumentation af den påviste forskel på sorg/krise handleplaner på pæd. og sosu området) med henblik på inspiration til iværksættelse af Om Sorgs planer til SOSU området.

Projektet vil i det fortsatte forløb søge at få mere viden om effekten af den samlede indsats vurderet i forhold til projektets definerede succeskriterier. I den forbindelse vil der i projektet også blive analyseret på geografiske, lokale kulturelle og organisatoriske forskelle i forhold til effekten af de samme kampagner.

Projektet blev igangsat august 2007 og forventes afsluttet 31. december 2008. Projektansvarlig er SOSU Greve, og projektnummer er 117208.

3.5 Læring hele arbejdslivet – motivation til uddannelse

Formål

Formålet med projektet er:

- For det første at udvikle og afprøve et redskab til realkompetenceafklaring, som er operationelt anvendeligt for især mindre virksomheder og deres medarbejdere. Målet med denne afklaring er at tydeliggøre et fremtidigt uddannelsesbehov på en måde, som anerkender eksisterende kompetencer og dermed også har afsat i en ressource-tilgang, hvor fokus lægges på tidligere ukendte tilgængelige ressourcer og merkompetencer, og ikke en mangeloptik.
- For det andet at udvikle og afprøve metoder, som kan medvirke til at synliggøre og akkreditere den læring, der sker i forbindelse med den daglige opgaveløsning i især mindre virksomheder – og videre i den forbindelse også synliggøre, hvordan formel uddannelse og praksislæring gensidigt kan supplere hinanden. Målet med denne metodeudvikling er at skabe mulighed for, at

også mindre virksomheder kan gøre brug af de fleksible afviklingsformer, der er skabt rum for med den seneste reform på AMU-området.

- For det tredje at styrke uddannelsessidens kompetence i forhold til at supplere og institutionalisere den læring, som foregår internt i virksomhederne. Målet med denne kvalificering er at forankre den viden og erfaring, der oparbejdes via projektet. Og her i første række blandt de projektdeltagende skoler.
- For det fjerde at opsamle og formidle de opnåede projektræsultater. Målet med denne evaluering og formidling er at sprede de opnåede resultater og erfaringer også til andre udbydere af AMU-uddannelser.

Indhold

Projektet har været ramt af stor personudskiftning og er først nu ved at komme i gang for alvor og har derfor også søgt om udsættelse. Projektet er et samarbejde imellem AMU Nordjylland, AMU Fyn, Handelsskolen Sjælland Syd og CEUS. Projektet er bygget op omkring 7 faser, hvor der i de indledende faser foretages en kortlægning af brugen af uddannelse og interne læringsformer i 6 virksomheder. Kortlægningen skal danne grundlag for det videre arbejde med individuel kompetencevurdering af medarbejderne. Midtvejs i projektet foretages erfaringsopsamling og danner grundlag for et kvalificeringsforløb for underviser- og konsulentkorps fra de deltagende skoler.

Status

Kortlægningen af brugen af uddannelse og interne læringsformer er foretaget og viser, at de deltagende virksomheder benytter sig af interne læringsformer – introduktionskurser, sidemandsoplæring, leverandørkurser, rotation imellem arbejdsopgaver o.l. De adspurgte virksomheder fortæller også, at det er de samme medarbejdere, som oplærer nye medarbejdere hver gang. De er ikke på noget tidspunkt blevet klædt på til det – det er kun deres erfaring i virksomheden, som danner grundlag for introduktionen.

I virksomhederne kender man ikke til det nye AMU, herunder IKV, og de fleksible afholdelsesformer, som det åbner op for. Der er forståelse for, at en IKV og en anerkendelse af medarbejdernes kompetencer kan have stor betydning. Det erfares også, at en IKV kan virke afskrækkende for medarbejderne, fordi de vil føle sig målt og vejlet.

I en af de interviewede virksomheder vil man bruge IKV som udgangspunkt for udarbejdelse af job - og medarbejderprofiler. Ved en anden af virksomhederne har IKV dannet grundlag for uddannelse af medarbejdere til at varetage oplærefunktionen.

Erfaringerne fra de gennemførte IKV bruges som grundlag for kvalificeringsforløb for relevante personer ved de deltagende skoler. Kvalificeringsforløbene gennemføres ultimo oktober/primio november 2008.

Projektet blev igangsat september 2007 og forventes afsluttet december 2008
CEUS er projektansvarlig og projektet har nummer 117211.

3.6 Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling

Formål

Det er projektets formål at videre-, nyudvikle og afprøve konkrete værktøjer, metoder, uddannelseselementer og dialogformer, der understøtter lederes rolle til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling. Det er medarbejdere, der i dag ikke bruger AMU. Endvidere sigter projektet også på at bidrage til at styrke det uddannelsesmæssige samspil mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Indhold

Projektet er et empirisk udviklingsprojekt, der er baseret på afprøvning af læringsforløb omkring lederens rolle og arbejde med kompetenceudvikling af medarbejdere. Læringsforløbene skal klæde de involverede ledere på til at kunne forestå kompetenceudvikling af medarbejdere, der i dag er "ikke-brugere" af efteruddannelse.

Afprøvningen sker i samarbejde med 5 ledere fra 4 virksomheder, og danner baggrund for en efterfølgende kortlægning af hvilke uddannelsesbehov, der kan medvirke til, at AMU-målgruppens ledere bliver bevidste om og kan håndtere deres rolle i forbindelse med kompetenceudvikling.

Læringsforløbene faciliteres af projektets konsulenter.

Styrkelsen af det uddannelsesmæssige samspil mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner sker i projektet ved at opstille forslag til udvikling og målretning af uddannelsesinstitutionernes vejledning og rådgivning af virksomhedernes ledere i deres arbejde med at motivere medarbejderne til kompetenceudvikling.

Status

Projektet er i fasen omkring afprøvning af læringsforløb hos de 5 ledere. Denne fase afsluttes med fokusgruppeinterview i september 2008 og følges siden op af evaluerende refleksioner i et faciliteret netværk mellem de 5 ledere.

De foreløbige erfaringer i projektet peger på, at der er behov for flere varianter over læringsforløbene. Det er nødvendigt at møde lederne præcis der, hvor de er – og tage udgangspunkt i den konkrete kontekst, de er en del af. De enkelte læringsforløb designes derfor i højere grad end oprindeligt antaget individuelt i samarbejde med den enkelte leder.

Projektet har vist, at der er et massivt behov for at udvikle kompetencerne hos AMU-ledere, når det drejer sig om deres rolle i forbindelse med medarbejdernes kompetenceudvikling.:

- AMU-lederne tænker ikke i kompetenceudvikling. De har ikke bevidsthed om egen rolle i den forbindelse – og det tager tid at ændre denne holdning (er ikke gjort med et startseminar)
- AMU-lederne mangler tid – de har travlt med – og bliver målt og belønnet for drift
- AMU-lederne mangler viden om uddannelsessystemet, herunder AMU – og har svært ved at overskue alle mulighederne
- AMU-lederne mangler rammer og opbakning fra næste ledelsesniveau/virksomheden

Projektet har vist, at der er et massivt behov for at udvikle kapaciteten hos ledere af AMU segmentet for at udvikle udnyttelsen af AMU systemet. Den manglende kapacitet angår lederens kompetencer for at planlægge og implementere efteruddannelse, men især og i signifikant omfang vedrører det lederens tidsmæssige ressourcer, manglende anerkendelse fra lederlaget ovenfor (2. linielederen eller topledelsen) af de udfordringer, som lederen står overfor, og de ressourcer der bør være til rådighed. I flere tilfælde opleves det, at fokus på drift og produktion fuldstændigt tilsidesætter lederens mulighed for at tænke strategisk på efteruddannelse.

Projektet er påbegyndt i marts 2007 og forventes afsluttet med udgangen af 2008. HAKL er projektansvarlig og projektet har nr. 117252.

3.7 Målrettet udvikling af efteruddannelses tilbud på fødevarerområdet

Formål

Formålet med projektet er at imødegå den faldende brug og interesse for efteruddannelse i fødevarerområdet ved at skabe nye målrettede tilbud, der sikrer en øget grad af kompetenceudvikling. Projektet skal se ud i fremtiden i forhold til at vurdere krav om kvalifikationer og ydelser, der bedre matcher målgruppen og motiverer til uddannelse, samt udvikle og afprøve nye modeller for motivationsskabende tiltag.

Indhold

Det udgør en antagelse for projektet, at kvaliteten af efteruddannelse i høj grad bestemmes af samspillet mellem udbyderne og de virksomheder, der efterspørger efteruddannelse. I det lys planlægges projektets indhold efter, at en stimulering af efterspørgslen efter efteruddannelse skal ske gennem et styrket samarbejde mellem skoler, virksomheder og leverandører af produktionsteknologi.

Strategien i projektet er at afdække de barrierer, som brugerne af efteruddannelse oplever, og derudfra udvikle nye modeller for efteruddannelse. Modeller, der vil være af høj kvalitet i lyset af den fremtid, der tegner sig på fødevarerområdet – og derfor attraktive for de involverede aktører.

For hver af de involverede brancher - bagere, mejerier og slagterier - er projektets aktiviteter følgende:

- Telefoninterviewbaseret afdækning af barrierer
- Fremtidsscenarier for de parametre, der styrer behovet for efteruddannelse i fødevarerbranchen
- Udvikling af idéer til nye modeller for efteruddannelse
- Afprøvning af ny model for efteruddannelse

Status

På nuværende tidspunkt er telefoninterviewene gennemført samt fremtidsscenariet med mejerierne og afprøvningen af nye modeller for efteruddannelse er sat i gang på skolerne.

Den opnåede viden herfra peger på, at der i fødevarerbranchen eksisterer et stort behov for, at man drøfter hvilken rolle efteruddannelse skal spille fremadrettet, med henblik på at tiltrække, fastholde og udvikle kvalificeret arbejdskraft i Danmark.

De foreløbige erkendelser fra projektet er endvidere, at skolerne i et helt andet omfang end det sker i dag skal ud på virksomhederne og skabe samarbejde om efteruddannelse. De små og mellemstore virksomheder tænker ikke i efteruddannelse og de store virksomheder kender ikke fleksibiliteten i AMU og melder ind, at skolerne ikke har de relevante varer på hylderne. Kritikken går blandt andet på, at skolerne byder kurser ud, der irrelevant er funderet i indholdet i grunduddannelserne, fordi de ikke har tilstrækkelig føling med branchens udvikling og de afledte behov for efteruddannelse.

I efteråret 2008 vil man i projektet eksperimentere med nye modeller for efteruddannelse.

Projektet blev igangsat april 2007 og forventes afsluttet med udgangen af 2008.

Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg er projektansvarlig og projektet har nr. 117254.

4 Synliggøre og motivere gennem opsøgende arbejde over for ikke-brugere

Som den ene af to hovedudfordringer i dette tema blev der i ansøgningsmaterialet sat fokus på, hvordan der kan iværksættes opsøgende arbejde over for ikke-brugere, som synliggør muligheder og motiverer nuværende ikke-brugere til at anvende AMU. I dette kapitel beskrives de erfaringer og erkendelser, som udviklerne foreløbigt er nået frem til i forhold til denne udfordring.

Kapitlets indhold er dels baseret på skriftlige og mundtlige præsentationer af projekternes foreløbige erfaringer, som blev meldt ind fra de enkelte projekter i forbindelse med erfa-mødet i juni 2008, og dels på dette erfa-mødes arbejde med oplevede og erkendte barrierer og muligheder på tværs af de enkelte projekter. Endvidere har udviklerne haft mulighed for at kommentere et udkast til denne rapport primo september for at kvalificere indholdet og sikre, at de seneste erfaringer fra projekterne er kommet med.

Kapitlet er inddelt i afsnit baseret på de barrierer, som TUP-projekterne har erfaret inden for temaet, og som de har eksperimenteret med at overvinde. Det er netop dette sidste – projekternes erfarede og erkendte muligheder på at overvinde umiddelbare barrierer i forhold til at motivere ikke-brugere til uddannelse - der er det centrale indhold i denne rapport. Muligheder, som projekterne har haft succesrige erfaringer med og som de fælles debatter i erfa-arbejdet har peget på som perspektivrige at arbejde videre med.

4.1 Manglende viden om mulighederne i AMU

Det fremhæves fra alle involverede projekter, at der generelt mangler viden om mulighederne i AMU – både hos enkeltpersoner og hos virksomhederne - især de små og mellemstore virksomheder. Om de små og mellemstore virksomheder fremhæver en udvikler:

AMU står for dem stadig for det gamle koncept, med nogle rengøringskurser og nogle svejsekurser, som var fastlagt og kørte på nogle bestemte tidspunkter. Det skal dog pointeres, at de store virksomheder, som har meget erfaring med efteruddannelse, kender AMU-systemet og bruger det... (erfa-møde juni 2008)

I projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU” er dette også erfaringen både i forhold til medarbejdere og lederne og her er erfaringen, at de, der udtrykker at have kendskab til AMU, kun kender til en meget lille del af det samlede kursusudbud.

En variant af det manglende kendskab er registeret i projektet ”Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere”, hvor et kursus er kendt, men ikke AMU:

Alle i fødevarerbranchen kender det lovpligtige kursus ”Certifikatkursus i fødevarerhygiejne”, men kun ganske få ved, at det er et AMU-kursus. (erfa-møde juni 2008)

I ”Projekt Metro – teknisk servicemedarbejder i boligselskaber og kommuner” er målgruppen kommuner og boligselskaber og her er erfaringen, at mens kommunerne i forhold til det tekniske område – Park og vej - generelt har styr på mulighederne, så gælder det ikke i samme omfang for boligselskaberne. Udvikleren fortæller om boligselskaberne:

*De er ikke vant til at bruge det. Vi har oplevet boligselskaber, der har betalt 5, 6 eller 8.000 kr. for kurser, som vi kan levere helt lovligt i AMU til 110 kr. pr. mand.
(erfa-møde juni 2008)*

Tilsvarende erfaringer er gjort i projektet ”Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere” i forhold til muligheden for at opnå VEU- godtgørelse. En udvikler fortæller:

*Desværre oplevede vi også, at mange virksomheder slet ikke kender muligheden for VEU-godtgørelse. Når deres ansatte har været på AMU-kurset i fødevarerhygiejne, har de fuldt ud selv dækket udgifterne.
(erfa-møde juni 2008)*

Et særligt problem i forhold til manglende kendskab til AMU er i forhold til flygtninge/indvandrere. Her fremhæves fra flere af projekterne, at det er en stor barriere, at de simpelthen ikke kender til AMU-systemet og de muligheder, som tilbydes.

Et af projekterne i temaet handler om motivation af flygtninge/indvandrere. Specifikt indenfor levnedsmiddelområdet er der mange virksomhedsejere med etnisk baggrund. Her er erfaringen, at der er meget store forskelle på kulturen og holdningen til efteruddannelse:

*I stor stil ”uddanner” ejeren sine ansatte og påtager sig ansvaret herfor. En virksomhed udtalte, at når man er flygtning/indvandrer, arbejder man meget mere end danskere til dagligt, og har derved ikke overskud til at tage på kursus, når man endelig har en fridag.
(erfa-møde juni 2008)*

Denne udtalelse stemmer overens med erfaringen fra skolen, hvor oplevelsen er, at flygtninge/indvandrere tager direkte på arbejde efter kursusdagen – altså opfatter den tid de bruger på kursus som en del af deres fritid.

4.1.1 Differentier markedsføring i forhold til målgruppe

En mulighed i forhold til at arbejde med at imødegå den manglende viden om AMU er at anvende differentieret markedsføring i forhold til målgruppen - at man tænker i at udforme markedsføringen i forhold til modtagerens perspektiv. Der er eksperimenteret med dette i projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU”, hvor erkendelsen var, at der inden for deres område ikke var markedsføringsmaterialer tilpasset målgruppen:

*Vi har også fundet ud af, at der faktisk ikke er lavet markedsføring overhovedet hos AMU inden for vores område. Det handler meget om, at det er mænd, der er på billederne med truckkørekort og sådan nogen ting. Der er ikke lavet generelt AMU markedsføringsmateriale, hvor der optræder ”piger i hvidt” eller ”pædagoger med børn”. De kan ikke genkende sig selv.
(erfa-møde juni 2008 kommenteret via mail september 2008)*

Samtidig har projektgruppen gjort erfaringer omkring udformningen af materialet i forhold til målgruppen:

I vores målgruppe er det også vigtigt, at vi ikke skal skrive os ud af alting. Vi har fundet ud af, at det skal være meget billedligt og appetitligt, store overskrifter og ikke så meget tekst, hvor vi førhen primært brugte tekst.

Derfor har man i projektet udarbejdet mindre teksttungt kursusmateriale med høj vægtning af foto med personer fra SOSU og det pædagogiske område – både fagpersoner, børn og gamle mennesker.

I projektets fokus på, hvordan man kan markedsføre i forhold til den specifikke målgruppe, er der også opmærksomhed på MUS-samtalerne. En medarbejder fortalte:

»Vi kan godt aftale at jeg skal på efteruddannelse. Men efter MUSamtalen er jeg i tvivl om, hvordan aftalerne nu bliver ført ud i livet - kan det blive i år – er det mig eller min leder som laver kursusaftaler? - og så bliver det ofte ikke til noget«
(mail september 2008)

Derfor er man i projektet nu i gang med at udforme inspirationsmateriale til brug ved MUS, hvor kursusaftaler bliver ført hele vejen igennem, frem til kursusafdelingen på skolen.

4.1.2 Opsøg aktivt og skab direkte kontakt til virksomhederne

En meget positiv erfaring med at opsøge aktivt og skabe kontakt blev gjort i ”Projekt Metro – teknisk servicemedarbejder i boligselskaber og kommuner”, hvor det gav resultater straks:

Egentlig startede det med, at vi fik lavet en behovsanalyse af et firma, som kontaktede kommuner og boligselskaber. En af konklusionerne på det var, at vi faktisk skulle ud til dem, i hvert fald til kommunerne. Det satte vi gang i umiddelbart efter. Det resulterede så i en øget aktivitet, i hvert fald på det grønne område, som oversteg alle forventninger.

I hvert fald var der en udnyttelse på omkring 40 % af vores kurser i den periode. Det var kontakten, der gjorde det.
(erfa-møde juni 2008)

I projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU” oplevedes en tilsvarende effekt. Her er ligeledes allerede registreret en effekt som følge af den opsøgende kontakt til arbejdspladserne. Det fremhæves, at der er registreret tilmeldinger fra medarbejdere på de kontaktede arbejdspladser – også til uddannelsesmål, der ikke har været primært i fokus for i forhold til informationsindsatsen. Som et eksempel fremhæves fra projektet:

I et af områderne er ”det pædagogiske måltid” blevet indført som fokus i dagplejen som resultat af en tilbagemelding til ledelsesniveauet om resultater af fokusgruppeinterviewet med medarbejderne.
(erfa-møde juni 2008)

Som en slags ”sideeffekt” er en udvikling altså sat i gang alene af udviklernes kontakt til og arbejde med medarbejdere i virksomheden.

4.1.3 Italesæt AMU som kompetenceudvikling (i/til arbejdslivet)

Det udgør en erkendelse på tværs af projekterne, at det er en fordel først at tale om intentionen med AMU - at skabe kompetenceudvikling for alle. Senere i dialogen kan man tale om AMU. På den måde kan man undgå, at nogle meget hurtigt lukker af og ikke hører om alle de nye muligheder i AMU, fordi de har en forhåndsindtaget negativ opfattelse af AMU:

*Han ville meget gerne snakke med mig om kompetenceudvikling helt generelt, men AMU lukkede han helt af overfor.
(erfa-møde juni 2008)*

4.1.4 Tilrettelæg den første kontakt som en dialog

Helt på tværs af alle projekter er oplevelsen, at det at gennemføre et eksperimenterende stykke arbejde i sig selv har skabt kontakt til de brugere, som man forsøger at få til at interessere sig for efteruddannelse.

Det er perspektivrigt ikke at tænke i at have sælgertasken med i første omgang, men måske mere kommer med et ønske om i første omgang at skabe en dialog. Det var oplevelsen blandt andet i projektet ”*Fra ukendt til velkendt – Tour d’AMU*”. En udvikler siger:

*Det, som vi registrerede i telefoninterviewene med lederne, var, at det at interessere sig for deres overvejelser, gav det direkte link til at blive samarbejdspartner i forhold til at tænke efteruddannelse ind.
(erfa-møde juni 2008)*

Det fremhæves her, at dialogen også gjorde virksomhederne mere opmærksomme på mulighederne for at udnytte efteruddannelse strategisk i personaleudviklingen:

*Også det at åbne nogle muligheder for både at fastholde og tiltrække personale via efteruddannelse. Når vi spurgte ind til, om de bruger efteruddannelse til at tiltrække medarbejdere, så fik vi svaret; gud ja, det kunne vi også. Så der kom en åbning.
(erfa-møde juni 2008)*

Det er afgørende at bruge energi på en omhyggelig opbygning af kontakten, hvor man indleder med respektfuldt at få en aftale i stand, for eksempel via mail - indgangen til virksomheden skal tilrettelægges - så opnår man en god kontakt, som her beskrevet af udvikler:

*De er meget positive og de blev meget inspireret af den interviewguide, vi havde med. Der var planlagt en halv time, men vi brugte meget mere. De har et udtrykt behov for at komme i dialog med os.
(erfa-møde juni 2008)*

Der er en effekt på skolerne allerede, eksempelvis fremhæves det i projektet ”*Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU*” i den foreløbige rapportering, at der også indadtil på skolerne har kunnet registreres en effekt ud over det aktuelle projekt:

*Der har været konkrete eksempler på, at indsatser indenfor andre områder har oplevet en stor gennemslagskraft ved at gøre brug af de udviklede værktøjer – eksempelvis spørgeguide - som indgang til dialogen med arbejdspladserne.
(foreløbig rapportering)*

4.1.5 Synliggør mulighederne i AMU, når der afholdes kurser med lovkrav

Et område, hvor muligheden for at få fat i nye brugere er til stede, er de lovbestemte certifikatkurser. Her kommer mange flygtninge/indvandrere, og der er det oplagt at fortælle om de andre muligheder i AMU. Det er erfaringen fra projektet ”*Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere*”:

Vi kan i stor stil medvirke til at synliggøre AMU-systemet, når vi møder flygtninge/indvandrere i forbindelse med kurset i Fødevarerhygiejne og i forbindelse med aflæggelse af Næringsprøve for nyetablerede virksomheder.

Fra et andet projekt fremhæves, at der er en anden oplagt mulighed – i forbindelse med uddannelsesafslutning:

*Vi gør det i forbindelse med uddannelsesafslutninger. Hver gang der er et hold, der bliver færdige som SOSU'er, fortæller vi om efteruddannelsesmuligheder. Vi spørger eleverne om de vil have deres mail ind i vores mailsystem, så de fremover kan modtage nyheder. Under parolen: Livslang læring Det giver effekt.
(erfa-møde juni 2008 kommenteret via mail september 2008)*

4.1.6 Synliggør om AMU for Flygtninge/indvandrere allerede på sprogcenteret

En særlig målgruppe, som det er specielt vigtigt at få i tale, er flygtninge/indvandrere. Erfaringen fra projektet ”*Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere*” er, at de flygtninge/indvandrere, som er i arbejde, bruger AMU-kurser på lige fod med deres etnisk danske kolleger, men at barriererne er for flygtninge/indvandrere uden fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Skolerne har svært ved at få fat i denne målgruppe og ifølge projektet er det dobbelt ærgerligt, for der er arbejdspladser til dem - virksomhederne er både positivt indstillede overfor at ansætte dem og virksomhederne mangler arbejdskraft.

Det er således oplagt, at man fra AMU-systemets side sikrer sig, at man på sprogcentre også fremhæver mulighederne for efteruddannelse i AMU overfor de flygtninge/indvandrere, som undervises der. Projektet ”*Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere*” har gjort følgende erfaring i kontakten med sprogcenteret:

Sprogskolen måtte så erkende, at med alle deres integrationskurser og flygtningekurser, da havde de det ikke som en del af deres undervisningsmateriale- den mulighed der ligger i efteruddannelse. Man orienterede godt nok om samfundsforhold og det almindelige uddannelsessystem, men man

har fuldstændig forsømt at tænke ind, hvordan man kan bygge på sin uddannelse i kraft af det her system.

(erfa-møde juni 2008)

4.1.7 Etabler partnerskaber

I forhold til generelt at løfte niveauet for efteruddannelse i fødevarerbranchen udgør det i projektet "Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere" en foreløbig konklusion, at man fra skolernes side skal sikre sig, at virksomhederne oplever, at de har en personlig kontakt på skolen, som hjælper og guider dem videre i systemet.

Også i den foreløbige rapport fra projektet "Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU" sættes fokus på den nye rolle, som skolerne skal indtage. Skolerne har oplevet, at de er trådt ind i en rolle som sparringspartnere med et fælles fokus på kompetenceudvikling. Erfaringerne fra mødet med arbejdspladserne har inspireret til en partnerskabstankegang i forhold til at tænke efteruddannelse i nye samarbejdsrelationer mellem skole og arbejdsplads:

*Projektet har åbnet op for overvejelser om nye muligheder for samarbejde med virksomhederne/arbejdspladserne – både i det aktuelle projekt – og på sigt.
(afrapportering fra projekt)*

I projektet er udviklet idéer om inddragelse af ledere og medarbejdere til test af det udviklede markedsføringsmateriale, ligesom man overvejer på længere sigt at opbygge et panel af ledere for at skabe en direkte dialog og idégenerering om fremtidige uddannelsesbehov – et panel, der kunne være et vigtigt supplement til de lokale uddannelsesudvalg.

4.1.8 Skab generel og lokal markedsføring i samspil

Det er en fælles erfaring fra projekterne, at der er god basis for og brug for en generel markedsføringskampagne med henblik på at udbrede viden om mulighederne i AMU. En sådan kampagne kan samtidig suppleres lokalt, så man kan ramme specifikke målgrupper.

I projektet "Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU" er der gjort erfaringer med det. Projektet har i sit opdrag fokuseret på den lokale markedsføring – men har også genereret idéer omkring en generel indsats på SOSU-området. I projektet har man erkendt, at disse to indsats med fordel kan tænkes sammen – idet det er en forudsætning for markedsføring af specifikke tilbud, at der er en generel viden om muligheder og rammer for AMU. Fra projektet er det således en foreløbig anbefaling, at man tænker den lokale indsats i et videre perspektiv:

*Det kan eksempelvis dreje sig om indsats målrettet en særlig branche/særlig arbejdspladstype, som ikke tidligere har været opmærksom på mulighederne i AMU. Det kan også være et område, hvor der er tradition for uddannelse, men hvor man ikke har haft fokus på et af de udvalgte uddannelsesmål i projektet.
(afrapportering fra projekt)*

I den sammenhæng viser erfaringerne fra projektet, at meget få kender Vidar og projektet anbefaler en relancering/branding af internetsiden www.vidar.dk, hvis målgruppen – som det er meldt ud fra

UVM – i fremtiden ikke blot skal ses som vejledere internt på uddannelsesinstitutionerne men i lige så høj grad skal fungere som direkte informationskanal for den enkelte potentielle AMU-bruger

I erfa-arbejdet blev der peget på, at VisKvalitet også kunne bruges langt mere aktivt i markedsføringen end det er tilfældet i dag – også lokalt. VisKvalitet giver det statistiske grundlag for at vise, at når folk først er i AMU, er de rigtigt godt tilfredse. Og det er jo ikke noget dårligt markedsføringspotentiale.

Erfaringerne fra projektet ”*Fra ukendt til velkendt – Tour d’AMU*” peger på, at man i den lokale markedsføring skal se lederne som en særlig vigtig gruppe at nå:

Det er erfaringen, at der kan være behov for en direkte og aktiv markedsføring rettet mod lederne. Oplevelsen fra projektet er, at flere af de kontaktede ledere har efterspurgt en mere opsøgende indsats og mere direkte kontakt fra skolerne. Det må ses som en meget vigtig åbning for skolerne og en invitation der skal følges op på fremover.

(afrapportering fra projekt)

4.1.9 Skab efteruddannelsesmuligheder for AMUs undervisere og konsulenter

I projektet ”*Læring hele arbejdslivet – motivation til uddannelse*” sættes der fokus på en opkvalificering af medarbejdere, som arbejder med VEU til dagligt. Fra opstarten af projektet har der været et ønske om at styrke uddannelsessidens kompetencer i forhold til at erkende den læring, som foregår ude på arbejdspladserne og dernæst få den integreret i efterfølgende kursusforløb. I projektet foretages IKV hos de deltagende virksomheder og erfaringerne herfra danner grundlag for et kvalificeringsforløb for underviser- og konsulentkorps hos de deltagende skoler. Kvalificeringsforløbet bliver gennemført i efteråret 2008.

Fra projektet ”*Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere*” udgør det på nuværende tidspunkt en anbefaling, at skolerne sikrer sig, at alle undervisere er kvalificeret til at varetage en undervisning, som afspejler arbejdsmarkedet.

I den sammenhæng var det på tværs af projekterne en fælles erkendelse, at der også er brug for at højne niveauet på skolerne og blandt konsulenter og lærere i forhold til generel viden om mulighederne i AMU. Det blev samtidig nævnt, at UVM allerede har sat fokus på dette emne med et kursusforløb om mulighederne i AMU for 110 lærere og konsulenter i foråret 2008. En af udviklerne havde været med i dette forløb:

Det var virkelig et løft, har alle syntes. Selv gamle garvede konsulenter har sagt; kors, hvor har vi manglet det her.

(erfa-møde juni 2008)

4.2 Sproget i AMU er en hindring for udbredelse

Når der i overskriften tales om ”sproget”, så er det i bred forstand. Selvom der er gjort mange gode tiltag til at øge fleksibiliteten i AMU-systemet, så er mange af områderne stadig præget af et vist bureaukрати, ikke mindst i de administrative systemer. Der er bestemte lovkrav i forbindelse med udformningen af kursusbeskrivelserne, VEU-skemaerne kræver noget knofedt etc. Sprogbrugen i AMU er ofte indforstået og fyldt med forkortelser – det er ikke just modtagerperspektiv, der præger det. En udvikler udtrykker det på følgende måde:

Vi talte meget om stivheden i systemet. Der er nogle krav som skal opfyldes; med at kurset har en bestemt titel og at det skal fremgå, selv nummeret på kurset skal fremgå af materialet. Nogle opfatter det som lidt mere stift end andre, men det er helt givet, at der er en stivhed i systemet. (erfa-møde juni 2008)

4.2.1 Skriv let forståeligt

På tværs af alle projekter har der i erfa-arbejdet været enighed om, at beskrivelsen af arbejdsmarkedsuddannelsen med fordel kan gøres mere ligetil at forstå. Måske særligt den handlingsformulerede målsætning, som jo er den, de enkelte kurser lanceres på, og dermed også den, som skal motivere potentielle brugere til deltagelse.

I projektet ”Kompetenceløft til ufaglærte i rengøringsbranchen” har man erfaret, at skolerne og efteruddannelsesudvalget skal blive meget bedre til at beskrive, hvad indholdet er i de enkelte kurser. Målbeskrivelserne er ikke nok for målgruppen med kort uddannelsesbaggrund.

De kan ikke bedømme, om det er noget for dem – sproget er ganske enkelt så langt fra deres sprogforståelse, at de ikke kan bruge / ”oversætte” beskrivelsen til, hvad det betyder i forhold til egen arbejdssituation (mail september 2008)

I projektet har man i den forbindelse erfaret, at den nuværende markedsføring ikke når den enkelte medarbejder, og det konkluderes, at informationen bør skrives, så det i større grad vil kunne nå ud til medarbejderne eksempelvis ved personalemøder i virksomheder, møder i fagforeningen osv.

Det skal være letforståeligt, visuelt og direkte (mail september 2008)

På tværs af projekterne var der i erfa-arbejdet udbredt enighed om, at der bør gøres en indsats for at skrive kort og kontant:

En måde at komme omkring det, kunne være at gøre sproget mere enkelt med kortere sætninger. (erfa-møde juni 2008)

Erfa-arbejdet synliggjorde også, at det er alle parter, der mener, man kunne kommunikere mere direkte og målrettet. Også fra UVM og fra de involverede efteruddannelsesudvalg er det blevet udtrykt, at man gerne vil have en målbeskrivelse, som er umiddelbart til at forstå.

*Der er det vigtigt at få en kommunikation i stand mellem skolerne, efteruddannelsesudvalgene og UVM, der siger, at der altså ikke er noget krav om, at det skal være uforståeligt.
(erfa-møde juni 2008)*

4.2.2 Medtag kursustitel på den formidlingsmæssige optimale måde

Generelt blandt de deltagende udviklere og særligt i projektet ”*Fra ukendt til velkendt – Tour d’AMU*” er det erfaret som et problem, at man skal markedsføre med den officielle kursustitel. Den rammer ofte ikke direkte ind i ikke-brugerens perspektiv, hvilket vanskeliggør arbejdet med at skabe styrket motivation for uddannelse.

I projektet ”*Fra ukendt til velkendt – Tour d’AMU*” er der dokumentation for, at titlerne ikke taler til potentielle kursister:

*Først når kursisten har gennemført f.eks. det selvmordsforebyggende kursus, kan de forstå titlen ... og sorg-krise kursustitlen, som dækker både SOSU og det pædagogiske område skaber forvirring - medarbejderne fra det pædagogiske område kan ikke identificere sig med sosu og omvendt.
(mail september 2008)*

4.2.3 Forenkl arbejdet med VEU-skemaer for brugerne

I projekterne er der erfaringer med, at mange af de mindre virksomheder ikke kender muligheden for VEU-godtgørelse. Blandt andet har små og mellemstore virksomheder haft deres ansatte på AMU-kurser og har selv fuldt ud dækket udgifterne.

Det er i den forbindelse helt generelt en erfaring på tværs af projekterne – som også har afsat i udviklernes mange andre erfaringer inden for AMU – at arbejdet med at udfylde VEU-skemaerne opleves meget tungt og ressourcekrævende for virksomhederne, og særligt for de små og mellemstore. Og det bureaukrati, som VEU-skemaerne repræsenterer, medfører megen negativ omtale af AMU og udgør derved en stor barriere for at motivere nuværende ikke-brugere til at anvende systemet.

Deltagerne har mange erfaringer med, at såvel virksomheder som enkeltpersoner afholder sig fra at deltage i AMU som følge af VEU skemaerne:

*De gange, jeg har været på kursus, har det været alt for svært at udfylde VEU skemaer, så det afholder mig fra at søge nye kurser
(mail september 2008)*

Derfor er det også i stigende grad blevet praksis på de skoler, som satser på at gennemføre AMU-aktiviteter, at de varetager registreringsarbejdet mod betaling.

Det udgør en generel anbefaling fra projekterne i dette erfa-arbejde, at der tages initiativ til at udvikle et mere enkelt og forståeligt VEU-skema.

4.2.4 Kald flygtninge/indvandrere noget andet

Det er en fælles erfaring fra projekterne, at betegnelsen ”flygtninge/indvandrere” ikke er hensigtsmæssig i forhold til virkeligheden i AMU-systemet i dag. I virksomhederne er der tale om meget heterogene grupper af personer med anden etnisk baggrund end dansk og en fokusering på flygtninge/indvandrer-begrebet kan have uheldige konsekvenser. En udvikler udtrykker det på følgende måde:

*Når man går ud og spørger ude hos virksomhederne, om de har nogen flygtninge/indvandrere ansat og hvad der eventuelt kunne motivere dem til at tage flere flygtninge/indvandrere og hvordan de skulle klædes på i forhold til det, så er det helt tydeligt, at hvis man bruger det udtryk, ”flygtninge/indvandrere”, så tænker de på en meget snæver lille gruppe med tørklæde og bedetæpper.
(erfa-møde juni 2008)*

Udvikleren fortsætter:

*Så man går fejl i byen, hvis man ikke bruger den rigtige sprogbrug i forhold til udenlandsk arbejdskraft og fejlagtigt bruger begrebet flygtninge/indvandrere. Hvis vi spørger forkert, så får virksomhederne et forkert billede af, hvad vi kan gøre for dem i forhold til at opkvalificere udenlandsk arbejdskraft
(erfa-møde juni 2008)*

Her fremhæves betegnelsen ”udenlandsk arbejdskraft” som mere hensigtsmæssig, fordi den i højere grad motiverer virksomhederne til at undersøge, hvad AMU-systemet kan tilbyde i forhold til at kvalificere denne gruppe.

På samme måde er det en voksende problemstilling i AMU-systemet, at der er brug for både informationsmaterialer og undervisningsmaterialer på andre sprog end dansk. En udvikler siger:

*At der måske er nogle grundinformationer om AMU, som man skal give tilbud om eller at man skal oversætte det til kroatisk eller tysk, fordi arbejdsmarkedet ændrer sig jo og vi får flere og flere tosprogede fra mange forskellige lande.
(erfa-møde juni 2008)*

4.3 Manglende strategisk tænkning i kompetenceudvikling

Det er en barriere for udbredelse af AMU, at mange virksomheder tænker kortsigtet og ikke har kompetenceudvikling inde i billedet. Særligt støder man på det i brancher med arbejdskraftmangel, blandt ufaglærte, som ikke er vant til at tænke i uddannelse og også hos mange mellemledere, som mange undersøgelser har vist er centrale spillere i forhold til virksomhedens anvendelse af AMU. Analyser peger på, at disse i mange sammenhænge ikke har traditioner for at tænke i kompetenceudvikling og uddannelse.

Som et eksempel på en branche med mange ufaglærte, hvor der ikke tænkes i kompetenceudvikling, fremhæver en udvikler rengøringsbranchen:

*Det er en barriere i forhold til kompetenceudvikling - man er ikke noget, man gør bare rent.
(erfa-møde juni 2008)*

En anden branche, hvor efteruddannelse ikke er i fokus, er fødevarerbranchen, hvilket fremhæves i den foreløbige rapport fra projektet ”Målrettet udvikling af efteruddannelsesstilbud på fødevarerområdet”:

*Branchen er tidsmæssigt og økonomisk trængt, og har derudover ikke særlig meget kutyme for at sende medarbejdere af sted. I stor stil oplærer de selv hinanden.
(foreløbig afrapportering)*

Det er en fælles erkendelse fra erfa-arbejdet, at der specielt i disse brancher er brug for at få skærpet mellemledernes bevidsthed om deres centrale rolle i forhold til at sætte fokus på kompetenceudvikling – og om hvordan de selv med fordel kan anvende kompetenceudvikling til at fastholde og tiltrække medarbejdere. Projektet ”Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling” i dette tema står specifikt oven på erkendelserne fra et tidligere projekt med netop dette fokus - Kompetenceløft-DK3. Her var en central konklusion, at især kortuddannede

*... kræver differentieret og særskilt opmærksomhed fra lederne på arbejdspladsen for at motivere til videreuddannelse og – udvikling.
(foreløbig afrapportering)*

Fra projektet ”Målrettet udvikling af efteruddannelsesstilbud på fødevarerområdet” er det også en foreløbig erkendelse, at arbejdet med mellemlederne udgør en central position i arbejdet på at motivere nuværende ikke-brugere til uddannelse. En erkendelse som dukkede op på erfa-mødet i juni:

*Så kom jeg også til at tænke på, at mellemlederne er vores helt store hurdle, det er der slet ingen tvivl om.
(erfa-møde juni 2008)*

³ Udviklingsprojektet er gennemført i regi af Videncentret L-ianden og Ledelsesakademiet i Århus og CVU Stor-København.

Projektet ”Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling” tog udgangspunkt i den nærmeste leder som den centrale ”nøgle” til at få gang i kortuddannede medarbejders kompetenceudvikling. Erfaringerne fra projektet peger på, at AMU-lederne ikke tænker i kompetenceudvikling, mangler tid, mangler viden om uddannelsesmuligheder samt mangler opbakning internt.

De foreløbige erfaringer fra projektet er positive, som det fremgår af følgende citat:

Antagelsen om, at lederen selv skal være i et udviklingsforløb, synes at holde stik – ikke i forhold til at motivere medarbejderne, men mere grundlæggende i forhold til at forstå sin egen lederrolle og at være klædt på til at varetage kompetenceledelse, at identificere kompetencebehovene m.v. (foreløbig afrapportering)

4.3.1 Tag udgangspunkt i mellemlederens motivation for udvikling

I forlængelse af ovenstående er det en fælles erkendelse i erfa-arbejdet, at der er et stort potentiale for at motivere ikke-brugere af AMU-systemet ved at målrette indsatsen mod lederne og overbevise dem om værdien af at satse på kompetenceudvikling som fastholdelsesstrategi og som værktøj til rekruttering af nye medarbejdere.

Det er en erfaring fra projektet ”Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling”, at uddannelsesinstitutionen skal kunne arbejde med praksis i forhold til kompetenceudvikling - med udgangspunkt i den enkelte virksomhed:

Uddannelsesinstitutionerne skal kunne levere det særlige frem for det generelle. (foreløbig afrapportering)

Det er ligeledes en erfaring fra projektet, at lederne har lettest ved at identificere behovet for kompetenceudvikling i forhold til de konkrete arbejdsopgaver, mens det er vanskeligere både at identificere og motivere i forhold til personlige kompetencer – personlig udvikling, samarbejde og kommunikation.

I projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU” er erfaringen, at lederne er opmærksomme på det strategiske potentiale i efteruddannelse. På SOSU-området bruger størstedelen af lederne efteruddannelse strategisk indadtil (krav om deltagelse i VEU, som fastholdelsesstrategi, giver lønløft) – men i mindre grad udadtil (eksempelvis som rekrutteringsstrategi og/eller profilering af arbejdspladsen).

I projektet ”Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling” har man blandt andet haft succes med at designe et forløb for en mellemleder, hvor motivationen for mellemlederen primært er at skabe et godt arbejdsmiljø og fastholde sine medarbejdere. Det læringsmæssige afsæt er her at understøtte den daglige arbejdspladslæring med tiltag, der også fremmer det sociale arbejdsmiljø og fastholdelse af medarbejdere.

En udvikler påpeger på erfa-mødet, at det også handler om at stille krav til ledere og mellemledere, når deres medarbejdere deltager i AMU:

Jeg har været ude og lave kontrakter med dem, f.eks. når man gerne vil køre intern sidemandsoplæring. Der skal man sige: "Prøv at høre her, har vi så en aftale?" Nu forpligter du dig til at give den medarbejder tid og rum og feedback, sådan så vi ikke bare... så kan du passe din maskine, når du kommer hjem. Jeg synes egentligt, at det skulle være lidt unødvendigt at lave sådan et stykke papir, som jeg kan vise til afdelingslederen, produktionslederen og til medarbejderen. Men det virker.

(erfa-møde juni 2008)

Fra projektet "Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling" peges der på, at de nye læringsmål i forhold til ledere på AMU-området er yderst perspektivrige. De retter sig specifikt mod den forberedelsesproces, som lederen skal facilitere på arbejdspladsen og som har vist sig at være en betingelse for, at AMU-medarbejderen finder den fornødne tryghed til efteruddannelse og kan se meningen med efteruddannelse. Læringsmålene finder også anvendelse for lederens facilitering af forankring af medarbejderens nye kompetencer efter endt AMU-forløb.

Denne forankring på arbejdspladsen har vist sig som en betingelse for, at AMU-medarbejderen finder mening i efteruddannelse, og altså en betingelse for, at nye kompetencer faktisk udfolder sig i arbejdsprocessen

(mail september 2008)

På erfa-mødet i juni videregav en udvikler en nylig erfaring fra en anden sammenhæng, hvor han havde haft held med at sætte en direkte dialog i gang mellem ledere fra virksomheder, der henholdsvis satser og ikke satser på strategisk på efteruddannelse:

Vi var samlet her for at arrangere en jobmesse og der sad to forskellige virksomheder. Den ene har valgt at satse på uddannelse, både i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere. Den anden kører stort set ingen kurser, for der er simpelthen ikke tid. Det blev sådan, at den virksomhed, der har valgt at køre kurserne, også stillede nogle provokerende spørgsmål til den anden virksomhed. Der snakkede vi om effekten af, at det er en anden virksomhed der sidder og siger, at "jamen, det virker hos os". Det kan de godt overkomme.

(erfa-møde juni 2008)

Fra projektet "Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling" anbefales det, at der etableres nye læringsmål under AMU for at støtte lederne. Læringsmål, som har fokus på lederens kompetenceudvikling til uddannelsesplanlægning og motivering af medarbejderne til deltagelse i efteruddannelse.

(mail september 2008)

5 Tilrettelæggelse af attraktive uddannelsesaktiviteter for ikke-brugere

Som den anden af to hovedudfordringer i dette tema sættes i ansøgningsmaterialet fokus på, hvordan selve uddannelsesaktiviteterne kan gøres mere attraktive og motiverende for nuværende ikke-brugerne. I dette kapitel beskrives de erfaringer og erkendelser, som udviklerne foreløbigt er nået frem til i forhold til denne udfordring.

Kapitlets indhold er dels baseret på skriftlige og mundtlige præsentationer af projekternes foreløbige erfaringer, som blev meldt ind fra de enkelte projekter i forbindelse med erfa-mødet i juni 2008, og dels på dette erfa-mødes arbejde med oplevede og erkendte barrierer og muligheder på tværs af de enkelte projekter. Endvidere har udviklerne som tidligere nævnt haft mulighed for at kommentere et udkast til denne rapport primo september for at kvalificere indholdet og sikre, at de seneste erfaringer fra projekterne er kommet med.

5.1 Nuværende kurser modsvarer ikke brugernes behov

Det er en fælles erkendelse fra projekterne, at der er brug for at arbejde med ikke-brugernes opfattelse af, hvor fleksibelt AMU-systemet er.

I projektet *"Læring hele arbejdslivet - motivation til uddannelse"*, hvor man arbejder med aktivt at understøtte den læring, der foregår ude på arbejdspladserne, er erfaringen, at samtlige adspurgte virksomheder er af den opfattelse, at AMU-systemet ikke kan løse deres uddannelsesbehov:

*... de mener, at deres produktion er så speciel, at der ikke er nogen kurser, der modsvarer det, de har behov for. Så de benytter sig af eksterne kurser og intern oplæring.
(erfa-møde juni 2008)*

Behovet for at målrette endnu mere mod de helt specifikke problemstillinger i de enkelte virksomheder er også erkendt i projektet *"Udvikling af AMU-målgruppens ledes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling"*, hvor uddannelse af ledere er i centrum. Den projektansvarlige udtrykker det på følgende måde:

... de synes, at det er for generelt, det tager ikke rigtig udgangspunkt i deres behov. Det, der måske ville være smart var, at det generelle var knyttet op med noget andet, så de kunne omsætte det til deres eget personlige lederskab.

Endelig er det også en udviklers erfaring, at AMU-systemet skal blive bedre til at tilpasse udbuddet til virksomhedernes behov, jævnfør følgende:

*Det er nok den allervigtigste erfaring. Man bruger simpelthen ikke det kursusudbud, der er, fordi det ikke er relevant. Det, man så bebrejder skolen, er, at "I ikke er fulgt med tiden".
(erfa-møde juni 2008)*

Som en sidste barriere i forhold til at få fat i flere ikke-brugere fremhæves undervisernes kvalifikationer. En udvikler har erfaret, at dette fremhæves som en barriere af de større virksomheder, som kender mulighederne:

*... at underviserne ikke er tilstrækkeligt opkvalificeret i forhold til arbejdsmarkedet, og at undervisningen går for langsomt – og at der skal mere turbo i undervisningen på lige fod med turboen på arbejdsmarkedet.
(erfa-møde juni 2008)*

5.1.1 Afhold, hvor det er mest attraktivt – vær fleksibel

Den helt overordnede erfaring er, at man kan komme ikke-brugerne i møde ved at være fleksibel i forhold til, hvor kurserne skal foregå. Det er imidlertid ikke entydigt, hvad der er det ”bedste” og erfaringen er, at der ofte er modstridende interesser mellem for eksempel ledelsen og medarbejderne i forhold til, om kurserne skal afholdes på virksomheden eller på skolen. En udvikler udtrykker det på følgende måde:

*..når vi så kører kurserne, så er det medarbejderne, der sidder på de kurser, der er henlagt på virksomhederne, som bliver sådan lidt ”øv” - for der er jo ikke mulighed for lige at bruge alle de faciliteter, som er på skolen.
(erfa-møde juni 2008)*

Projekternes samlede erfaring er imidlertid, at ”både – og” er det bedste svar på denne problemstilling.

I projektet ”Kompetenceløft til ufaglærte i rengøringsbranchen” var ledere typisk af den opfattelse, at mange medarbejdere ville foretrække praksisnær undervisning på arbejdspladsen. Interviewene med medarbejderne pegede imidlertid på, at det ikke er ønsket blandt medarbejderne:

*I forhold til, hvor det skal foregå, så er der rigtig mange, som gerne vil have, at det foregår på skolen, væk fra deres arbejdsplads og meget gerne sammen med nogle fra andre arbejdspladser, fordi så hører de om, hvordan det er dér. Så de vil faktisk meget gerne have at det ikke foregår på arbejdspladsen. Men der er også nogle, der udtrykker, at de gerne vil have, at det er på arbejdspladsen.
(erfa-møde juni 2008)*

Ofte afhænger det af geografi og logistik. Hvis virksomheden ligger langt fra skolen, så er der et oplagt økonomisk argument i at ønske kurset afholdt på virksomheden:

*Det kan godt være, at det er gratis, men transporttiden og selve transportprisen koster meget og så bliver det pludseligt ikke gratis, når de skal seks personer af sted... Da vi er et stort opland hos os, så har vi altså oplevet, at det der med geografien har stor indflydelse på, hvor de ønsker de skal have det.
(erfa-møde juni 2008)*

Fra projektet ”Målrettet udvikling af efteruddannelsstilbud på fødevarerområdet” fremhæves dette forhold også i og med at skolen er beliggende på Fyn, mens mejerierne primært er placeret i Jylland. Det skaber nogle problemstillinger for skolen.

I projektet ”Målrettet udvikling af efteruddannelsesstilbud på fødevarerområdet” har man også fået at vide i tilbagemeldingerne, at den fremtidige undervisning skal finde sted på virksomhederne:

Den teori, som skolen kan levere, den skal vi ud og have brugt ude i praksis, der hvor der er brug for den.

(erfa-møde juni 2008)

5.1.2 Integrer kurser i den konkrete hverdag

Der har i projekterne vist sig nye muligheder ved at integrere kurserne i deltagerens hverdag.

Som et eksempel kan fremhæves projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU”, hvor man har reageret på et behov, som kom frem i fokusinterviewene med dagplejerne i Guldborgsund kommune, så man nu gennemfører kurser for dagplejerne på den mest tænkelige fleksible måde:

Dagplejerne - de kan jo ikke rigtig gå - så de er i legestuen nogle faste dage. Så er man ude og lave AMU-kurser i de halvanden time børnene sover til middag

(erfa-møde juni 2008)

Fra projektet ”Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling” er det en generel erfaring, at mellemledere på AMU området ikke af sig selv tænker i kompetenceudvikling af deres medarbejdere. I den forbindelse har projektet erfaringer med, at en del mellemlederne kan motiveres til at gøre brug af AMU, når de gøres opmærksomme på muligheden for at integrere kurser i hverdagen.

Mellemledernes respons i interview og på seminarer peger på, at udvikling af et positivt læringsmiljø integreret i organisationskulturen og tryghed i de interne arbejdsrelationer er betingelser for forøgelse af deltageromfanget i AMU systemet. Det er forhold som fleksibiliteten i AMU's afholdelsesformer kan være med til at understøtte i fremtiden.

5.1.3 Skab samspil mellem det faglige og almene

Der er i flere af projekterne konstateret et behov for i højere grad at skabe samspil mellem det faglige og det almene i kurserne – altså forløb, som kombinerer det erhvervsrettede med tilegnelsen af almene færdigheder.

Det opleves, at brugerne i forhold til udvikling af almene kompetencer ofte oplever det som et personligt anliggende, som det kan være særligt vanskeligt at deltage i læring omkring, og at der i den sammenhæng kan skabes et motiverende samspil ved at kombinere med et fagligt indhold.

I projektet ”Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling” har man for eksempel oplevet, at brugerne generelt er gode til funktionel kompetenceudvikling, men at det er vanskeligt at få de bløde emner som samarbejdsrelationer og konflikthåndtering ”ud over rampen”.

Også i projektet ”Målrettet udvikling af efteruddannelsesstilbud på fødevarerområdet” har man fra branchen fået at vide, at det blandt andet er afgørende vigtigt at skabe et samspil mellem det faglige

og det almene/bløde. I den sammenhæng er det også nævnt, at det er problemstillinger, der går helt på tværs af fag og personalegrupper i virksomhederne – og det derfor er væsentligt at få nedbrudt fagbarrierer.

I projektet "*Opsøgende indsats over for flygtninge og indvandrere*" har man erfaret et stort behov for at tilrettelægge faglige kurser i kombination med danskundervisning og undervisning i dansk arbejdsmarkedskultur, så flygtninge/indvandrere i kombination med faglig kompetenceudvikling også udvikler de nødvendige kompetencer til at begå sig på en dansk arbejdsplads.

I projektet "*Kompetenceløft til ufaglærte i rengøringsbranchen*" var dette også et tema. Her blev de involverede undervisere imidlertid overraskede over, at det ikke umiddelbart var det, der blev efterspurgt, når de spurgte medarbejderne om deres behov:

*Det opfattes ikke som et behov at lære almen dansk. Mange har ikke haft den store succes i skolegangen, og ønsker derfor ikke at opleve flere nederlag på den bekostning. Man erkender indirekte behovet ved at foreslå mere tid til kurserne og hjælpelærere, men specifikt gives der ikke udtryk for et ønske om danskundervisning
(mail september 2008)*

Derimod pegede medarbejderne eksplicit på, at de gerne vil kombinere faglige kurser med bløde kurser som kommunikation, samarbejde og konflikthåndtering. Og i projektet konkluderes det:

*Det er kurser, der findes, men skolerne skal blive bedre til at kombinere forløb og målrette disse til en branche.
(mail september 2008)*

5.1.4 Skab udvikling af kurser i samarbejde med brugerne

I flere af projekterne er der gode erfaringer med at udvikle sammen med brugerne.

I samarbejde med Teknologisk Institut har man i projektet "*Målrettet udvikling af efteruddannelsestilbud på fødevarerområdet*" afprøvet at holde såkaldte innovationsdage sammen med brugerne:

*Vi valgte så at sige: I skal prøve at tænke på, at det er et fremtidskursus, vi vil lave. Det vi har nu, det dur åbenbart ikke, hvad er det så vi kunne tænke os?
(erfa-møde juni 2008)*

Planen er så på baggrund af de indsamlede idéer og tanker at afprøve at udvide samarbejdet til også at omfatte branchens leverandører – også fordi skolen oplever det som nødvendigt at samarbejde med leverandørerne med henblik på at få adgang til det nyeste maskineri. I projektet er holdningen, at det optimale er at udvikle sammen med brugerne og mens leverandørerne har de nyeste maskiner, så kan skolen så bidrage med at binde det hele sammen.

I "*Projekt Metro – teknisk servicemedarbejder i boligselskaber og kommuner*" var det erfaringen, at især boligselskaberne havde et stort behov for at få indflydelse på udviklingen og tilpasningen af de eksisterende kursustilbud

Vi var inde og tage en meget tæt dialog med selskaberne om, hvad der egentlig var behov for og hvordan de ville have det. Det væsentligste problem var egentlig, at de drifter meget hårdt, boligselskaberne har nogle meget stramme bemandingsregler, så de lange 1,2 og 3-ugers kurser, det dur ikke.

(erfa-møde juni 2008)

Fra skolens side udvikledes så splitforløb på i alt 19 kursusdage specielt til boligselskaberne, som disse så sagde god for. Udvikleren tilføjer:

Det skulle jo gerne være en af AMU's forcer, at det skulle være relativt nemt og relativt hurtigt at få nye kurser, når man står og har brug for det.

(erfa-møde juni 2008)

I projektet "Udvikling af AMU-målgruppens lederes kompetencer til at motivere og vejlede kortuddannede medarbejdere til kompetenceudvikling" er designet 5 forskellige forløb til 5 forskellige ledere. En udvikler forklarer:

De er jo meget forskellige steder. Nogle af lederne skal starte med overhovedet at skabe bevidsthed om deres rolle i forbindelse med kompetenceudvikling. Andre er lidt længere fremme og der kan man måske gå ind og hjælpe dem med at kompetenceafklare og prøve at køre nogle forløb.

Det er en krævende proces, men det er efter udviklernes opfattelse det, der skal til. Så er det spørgsmålet, om man kan få økonomien til at hænge sammen, men det er en anden problemstilling.

5.1.5 Samarbejd med producenter

Behovet for i højere grad at samarbejde med leverandører fremhæves også i projektet "Målrettet udvikling af efteruddannelsesstilbud på fødevarerområdet". Her har fokus netop være at kigge på, hvor faget bevæger sig hen – og behovet for tværfaglige kurser, der udover det rent mejeritekniske også inddrager IT og processtyring:

Men en mejerist i dag står ikke bare med fingrene i osteløben, der er rigtig meget IT og processer og maskiner og det hele hører sammen. Vi ser ikke en integration af det håndværksmæssige og den vej, vi tror faget bevæger sig. Hvad skal vi med fem smørkurser? Vi har de to mejerier vi har. Altså, vi skal et andet sted hen.

(erfa-møde juni 2008)

Fra skolens side skal man ifølge udviklerne satse mere på samarbejde med leverandører og med dem, der leverer maskiner og IT, og få igangsat kursusforløb på tværs.

Man kan ikke levere varen selv på skolerne, så må vi hive nogle andre ind.

(erfa-møde juni 2008)

I dette kan man også støtte sig til succesrige erfaringer inden for byggeriet, hvor undervisere har udviklet og forfinet samarbejde med producenter, så de på den måde kan tilbyde virksomheder et samspil mellem producenternes faglige knowhow og skolernes kompetence til at skabe udbytterige læringsrum med et indhold, der også rækker ud over det konkrete produkt. Erfaringerne peger på, at den specifikke faglige viden kan åbne døre og få virksomhederne i tale om kompetenceudvikling.

5.1.6 Skab udvikling af kurser i samarbejde med efteruddannelsesudvalg

Flere af projekterne har gode erfaringer med at samarbejde med efteruddannelsesudvalgene og ser det som et middel til at skabe dynamik i de udviklede tilbud.

Efteruddannelsesudvalgene har været aktivt involveret i flere af projekterne – også ud fra et ønske om at få mere viden om ikke-brugerne og dermed erfaringer i forhold til, om det er de rigtige kurser, som de står for at udvikle.

Det er samtidig en styrke for skolerne at samarbejde med efteruddannelsesudvalgene – de opleves som en progressiv samarbejdspartner, som for eksempel er i stand til at udvikle nye kurser på meget kort tid.

En repræsentant for et efteruddannelsesudvalg, som også er involveret i et af udviklingsprojekterne, udtrykker det på følgende måde:

Efteruddannelsesudvalgene har leveret de produkter, som vi troede, der blev efterspurgt. Jeg tror, der har været en masse aktører, der troede de vidste, hvordan tingene skulle være og nu er det så at vi er ude og spørge; hvordan er det så at tingene burde være?
(erfa-møde juni 2008)

I projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU” samarbejdes tæt med EPOS og udvikleren udtrykker det på følgende måde:

Jeg synes altid, vi har haft et nært og tæt samarbejde med vores efteruddannelsesudvalg. Det er et område, hvor der bliver udviklet adskillige kurser inden for hele tiden. Der hvor man kan sige at samarbejdet med EPOS er blevet forstærket, qua TUP-projektet, det er deres opmærksomhed på at få hjulpet med markedsføring i forhold til muligheder inden for AMU. Det arbejder de aktivt med, forstærket af projektet.
(erfa-møde juni 2008)

Som en konsekvens af arbejdet med projektet har EPOS taget initiativ til revidering af det generelle markedsføringsmateriale om AMU og undersøger i den forbindelse, om der dels er interesse og dels teknisk mulighed for at etablere en billeddatabase, der potentielt bedre end tekstmateriale vil have mulighed for at nå målgruppen.

5.1.7 Samarbejd med jobcentre i forhold til flygtninge/indvandrere

Et oplagt område for at få fat i og få motiveret ikke-brugere af AMU-systemet er gennem jobcentrene. En udvikler siger:

Vi kan se, at de slet ikke bruger os nok. Vi bliver hverken brugt i forhold til kontanthjælpsmodtagere eller a-kassemedlemmer i forhold til at opkvalificere dem og kvalificere dem til job.
(erfa-møde juni 2008)

Udviklerne ser det problem, at sagsbehandlerne i kommunerne er langt bedre til at løse sociale problemer end til at målrette i forhold til arbejdsmarkedet – der har AMU-systemet en styrke, som skulle komme flygtninge/indvandrere til gode:

*Der må vi gøre en indsats for, at der sker en større kompetenceafklaring af de flygtninge/indvandrere, i forhold til hvilke kompetencer de kommer med og så skabe en målrettet indsats i forhold til, hvilken efteruddannelse der kan være brug for at kvalificere dem til arbejdsmarkedet og gøre dem mere attraktive for arbejdsgiverne.
(erfa-møde juni 2008)*

Her fremhæves også de u hensigtsmæssige økonomiske mekanismer som en barriere for at få flygtninge/ indvandrere ind i AMU-systemet:

*Det er ikke særlig motiverende for dem, det er nemmere at sende dem ud i nogle beskæftigelsesprojekter, som ikke koster dem noget.
(erfa-møde juni 2008)*

*Hvis bl.a. det lokale integrations- og sprogcenter vil gå ind og screene og lave en faglig visitering af flygtninge/indvandrere, så bliver den mere målrettet, den indsats, der bliver lavet, i forhold til de kompetencer de kommer med til landet, så de bliver udnyttet. Det gør de jo ikke i udstrakt grad i dag.
(erfa-møde juni 2008)*

5.1.8 Skab samarbejde mellem AMU-udbydere for at modsvare efterspørgsel

På tværs af projekterne er det i erfa-arbejdet erkendt, at der skal ske et mere indgående samarbejde mellem AMU-udbydere for at kunne stille med de fornødne kompetencer og i det hele taget have kapacitet til at udbyde kurser i stort omfang.

I projektet ”Fra ukendt til velkendt – Tour d'AMU” var det en erkendelse, at mangel på undervisere med særlige profiler kan være en barriere i forhold til et ønske om at kunne tilbyde specielle kurser:

Det er blevet tydeligt i projektet, at det i stor udstrækning kræver, at der er personer der kan 'bære kurserne frem', som brænder for emnet og som har den faglige profil til at gennemføre undervisningen.

Erkendelsen fra projektet er derfor, at ønsket om at kunne udbyde specielle kurser kræver mere samarbejde mellem AMU-udbyderne:

I det lys er der en vigtig opgave i at få udviklet modeller og metoder der kan skabe grundlag for en større synergi og bedre muligheder for samarbejde mellem AMU-udbyderne.

I projektet ”Læring hele arbejdslivet – motivation til uddannelse” er der sat fokus på udvikling af fælles redskaber og metoder til at foretage IKV hos virksomheder. Et kvalificeringsforløb i efteråret 2008 skal danne grundlag for at få spredt de modeller og metoder, som er blevet udviklet og anvendt i projektet. I første omgang spredes de blandt de deltagende skoler; efterfølgende skal de gerne spredes bredere blandt AMU-udbydere.